

“En el mundo en el que vivimos, lo más inteligente es contratar personas optimistas”

Ignacio Campoy, Experto en Coaching empresarial y Liderazgo, reflexiona sobre la adversidad y sus coyunturas para seguir adelante.

“Creciendo ante la adversidad” ha sido el lema elegido este año para la celebración del XXIX Foro del Club Excelencia en Gestión, asociación multisectorial, sin ánimo de lucro, que genera y comparte conocimiento sobre gestión y transformación de las organizaciones.

Ponentes de la talla del entrenador y preparador físico de tenis Toni Nadal, Jordi Sevilla, o el director de Relaciones Institucionales del Real Madrid, Emilio Butragueño, para abordar el reto que supone seguir creciendo hoy para las empresas y las organizaciones en un contexto de dificultades.

Por eso es necesario encontrar caminos que nos permitan avanzar, adaptar y mirar desde diferentes perspectivas en un contexto de turbulencias como el que nos encontramos. Uno de los asistentes a este foro, el coach experto en organizaciones y equipos de trabajo, Ignacio Campoy, lo tiene muy claro, y es que cuando el horizonte es complicado, es cuando surgen esas oportunidades que nos permiten sacar la mejor versión de nosotros mismos

La primera pregunta es obligada: ¿realmente se puede crecer cuando las condiciones son adversas?, ¿no cree que es mejor resignarse y dejar que pase lo que tenga que pasar?

Cuando me refiero al crecimiento lo hago desde la óptica de lo qué podemos hacer para crecer en el difícil mundo empresarial en el que actualmente vivimos y en la situación de crisis que la mayoría de las empresas van a tener que afrontar a corto y medio plazo.

Hasta el 2001, la mayoría de las empresas fueron creadas en base a lanzar un producto o servicio, venderlo, reducir los costes fijos y variables, subir los precios si el mercado o el target market lo permitía y repetir el ciclo continuamente. Desde 2008, y actualmente de manera muchísimo más acusada, este modelo empresarial se ha agotado.



En este sentido, cualquier empresario en el contexto actual tiene que preguntarse, ¿qué pasa en mi empresa? ¿Qué perspectiva de crecimiento tenemos? ¿Qué perspectiva de crecimiento tiene nuestro sector? Diagnosticar en qué momento está la empresa y su sector es vital. A cualquier empresa le lleva tiempo encontrar líneas, productos y mercados para crecer. Las que actualmente logran hacerlo contemplan una estrategia cliente céntrica. Es decir, están continuamente identificando los puntos de dolor de sus clientes y se preguntan cuáles son los problemas a los que estos clientes tienen que enfrentarse y cuáles son los puntos de dolor que les quitan el sueño.

Si la empresa puede responder a este tipo de preguntas, podrá definir en qué tiene que trabajar para satisfacer las nuevas necesidades de sus clientes actuales y potenciales, sean estos B2B o B2C.

A la capacidad de sobreponerse a los contratiempos y seguir “a pesar de” se le conoce como resiliencia. ¿Es esto una especie de don que tienen unos pocos elegidos? ¿Tenemos todos esa capacidad?

La resiliencia no está reservada para unos pocos elegidos, sino que está al alcance de todos. Todos podemos, efectivamente, –

empresas, profesionales... prosperar a pesar de las adversidades. De alguna manera estas personas y organizaciones resilientes saben gestionarse a sí mismos, saben valorar, apreciar, ver las fortalezas, afrontar las situaciones difíciles o complicadas sin venirse abajo. Toman decisiones y pasan a la acción.

Una de las formas de trabajar la resiliencia en las organizaciones es desde el optimismo. ¿Qué papel juega y cómo podemos mejorarlo?

En el mundo empresarial, jerárquico, autocrático y racional se solía pensar que alguien optimista era un pardillo. Sin embargo, en el mundo VUCA o BANI en el que vivimos, lo más inteligente es contratar gente optimista. Tenemos que aclarar que ser optimista no significa creer que no hay problemas o situaciones adversas, sino aceptar que puede haberlas.

Podemos mejorar muchísimo la resiliencia empresarial y la resiliencia personal enfocándonos en 3 puntos claves: lo que tiene más sentido –lo que es lo mejor– para nuestros stakeholders, lo que tiene más sentido para nuestra empresa y para nosotros y, por supuesto, lo que igualmente es mejor para todos.

“Las empresas que actualmente logran crecer, lo hacen contemplando una estrategia cliente céntrica”

“Tenemos que aclarar que ser optimista no significa creer que no hay problemas o situaciones adversas, sino aceptar que puede haberlas”

Contar con recursos psicológicos positivos es la mejor mochila que podemos llevar hoy en un mundo sometido a tantos cambios imprevistos. ¿Cómo se llena esta mochila?

Ya lo decía Sócrates: “conócete a ti mismo”. Conocer nuestras fortalezas y talentos y ponerlos en práctica es un arte que muy pocos conocen y dominan, pero es fundamental para llenar esa mochila

de forma adecuada. Ya lo puso de manifiesto el psicólogo Martin Seligman, al abordar las 24 fortalezas del ser humano. Entre ellas, para mí, son fundamentales la sabiduría y el conocimiento (curiosidad, amor por el aprendizaje, pensamiento crítico, mentalidad abierta, perspectiva...), el coraje, (valentía, perseverancia, integridad, pasión por las cosas...), la humanidad, la justicia, la moderación y la trascendencia.

Por su parte, también resultan interesantes los 34 talentos del Clifton Strength de Gallup, el pilar de desarrollo basado en los talentos de cada ser humano.

Por último, cada vez más empresas se preocupan por ser organizaciones incluyentes, cuidando el bienestar físico y emocional de los empleados. Este es sin duda un gran avance en la gestión organizacional...

Para mí, el bienestar está asociado con el grado de satisfacción que tiene el profesional dentro del sistema. Podríamos pensar que, con las circunstancias adecuadas (una empresa incluyente, que cuide del bienestar físico y emocional de sus profesionales), se puede garantizar el bienestar. No obstante, para lograr un estado de bienestar alto del profesional la empresa tiene que trabajar 7 elementos claves:

1. Relación del profesional consigo mismo (autoestima) - Intrapersonal.
2. Relación del profesional con los demás – Interpersonal.
3. Considerar útil poder aportar ideas, soluciones que le demuestren que es útil y necesario.
4. Percibir que su trabajo tiene sentido. Que su trabajo cumple un propósito superior. El sentido de cumplir un propósito superior crea bienestar.
5. Autonomía. El líder sin cargo del que habla Robin Sharman en su libro.
6. Crecimiento profesional y personal (formación, mentoring, coaching, etc.)
7. Seguridad psicológica en tiempos muy difíciles y convulsos como los que estamos viviendo (VUCA/BANI) los profesionales de una empresa necesitan sentirse seguros, la incertidumbre y el miedo provocan ansiedad y malestar.