

# “Ser feliz laboralmente es estar donde realmente uno quiere estar”

**Ignacio Campoy**, escritor y experto en organización de equipos y liderazgo



“Un líder humanista debe tener la capacidad de generar una cultura que priorice el bienestar en la empresa, la satisfacción, la felicidad, la productividad y la rentabilidad”

“Mi paradigma es que creo firmemente que la felicidad organizacional es básica para alcanzar el éxito empresarial”

**¿Existen las empresas felices? ¿Qué tienen esas compañías que figuran en los puestos más altos de los rankings de reputación? ¿Cómo se lideran las organizaciones en las que los empleados dicen sentirse felices de ir a trabajar?**

La felicidad, concepto intangible, es sin duda un activo que cada vez cobra más relevancia en las funciones del liderazgo empresarial. Desde los años 90, el instituto Great Place to Work establece una clasificación donde figuran las mejores empresas elegidas por millones de trabajadores de 50 países para trabajar.

Lo más interesante es que las empresas que aparecen rinden el doble que otras en las que los empleados no se sienten tan felices. El consultor organizacional y experto en liderazgo de equipos de trabajo, Ignacio Campoy, ha estudiado, a lo largo de estos últimos años, los ingredientes básicos que convierten a una empresa en un entorno deseable para trabajar. En otras palabras, qué hace que una empresa sea lo suficientemente seductora para sus empleados y cómo esto repercute en el rendimiento de los mismos.

**Para situarnos, díganos: ¿qué es para usted una empresa feliz?**

Una empresa verdaderamente feliz es aquella que tiene totalmente claro que el bienestar y la satisfacción de todos sus stakeholders es esencial para alcanzar el éxito, ser sostenible y longeva.

**¿Qué influencia tiene el estilo de liderazgo en una empresa feliz?**

El liderazgo debe trascender el paradigma de tomar decisiones y dar órdenes (más propio de un jefe). Un líder humanista debe tener la capacidad de generar una cultura que priorice el bienestar en la empresa, la satisfacción, la felicidad, la productividad y la rentabilidad. No se trata solo de conseguir beneficios económicos, esto es algo que ya ha quedado anclado en el pasado para las empresas que tienen visión de futuro. El líder, además de focalizarse en el beneficio económico, también debe preocuparse por

el bienestar personal, psicológico y emocional de todos sus colaboradores.

**¿La felicidad organizacional es una moda?**

En absoluto. La felicidad organizacional va mucho más allá de una moda y se está convirtiendo en un movimiento global que persigue el desarrollo de empresas felices que impacten de manera positiva en todos sus stakeholders.

Una plantilla feliz repercute directamente en el estado de salud de la empresa. Los profesionales que son felices son muchísimo más colaboradores, tienen mejores relaciones interpersonales con todos los stakeholders con los que se relacionan, trabajan mucho mejor en equipo, tienen menos estrés, menos absentismo laboral y emocional. Son más responsables, más eficaces y eficientes y muchísimo más productivos. En definitiva, todo son ventajas.

**Atrévase y díganos, siguiendo la metáfora de un arquitecto, ¿cuáles serían para usted los pilares sobre los que construir una empresa feliz?**

Pues, en primer lugar, contar con profesionales positivos, opti-

mistas y sanos, en otras palabras, “buena gente”. En segundo lugar, procurar un clima laboral nutritivo. En tercer lugar, por supuesto, fomentar una cultura organizacional enfocada en impactar de manera positiva. El cuarto punto sería contar con una cultura de servicio a todos los stakeholders. Y, por último, ejercer un liderazgo para y por las personas. Liderazgo enfocado en el bienestar individual y en el colectivo.

**Podría decirse que esto lo aplica a su paradigma, que, por cierto ¿cuál sería?**

Mi paradigma es que creo firmemente que la felicidad organizacional es básica para alcanzar el éxito empresarial.

**¿Cuál es la ventaja competitiva en un mundo donde casi todos son commodities?**

Las personas son la ventaja competitiva. Por este motivo, focalizarse en la felicidad laboral y organizacional es básico para alcanzar el éxito empresarial. Tengo totalmente comprobado que al enfocarnos en la felicidad de todos los stakeholders, la empresa u organización recibimos lo mejor de todos ellos.

Hay una frase de Richard Bran-

son que resume todo esto: “Si cuidas de tus empleados, ellos cuidarán de tus negocios”, y no hay nada más cierto. En general, tendemos a decirle a los demás lo que hacen mal, o lo que no nos gusta, pero pocas veces lo hacemos a la inversa. No estamos acostumbrados a reconocer los méritos, y esto va en detrimento de la filosofía de una empresa feliz.

**Por último, descríbanos la receta ideal de la felicidad laboral**

Ser feliz laboralmente es estar donde realmente uno quiere estar. Esto significa contemplar una serie de variables como las siguientes:

1. Vida social en la empresa (evitar la soledad)
2. Formar parte de algo importante, el propósito empresarial
3. Relación satisfactoria con todos los grupos de interés
4. Optimismo
5. Gratitud
6. Perdonar a los demás
7. Evitar la envidia profesional y personal
8. Mantenernos totalmente activos en el trabajo
9. Autoestima laboral
10. Autonomía laboral (todos somos responsables de nuestra propia felicidad).