

“El liderazgo tradicional dirige, el metaliderazgo transforma”

Ignacio Campoy CEO de Formación Universitaria

El Premio Nacional al Talento en Liderazgo ha recaído este año en el CEO del Grupo Educativo Formación Universitaria, Ignacio Campoy. Un reconocimiento que valora más de tres décadas en las que Campoy lleva impulsando un modelo de liderazgo consciente, estratégico y profundamente humanista. Convertido en un referente en el ámbito del desarrollo directivo, este directivo reivindica un enfoque centrado en el liderazgo humanista y acuñado como “Metaliderazgo”. Durante la entrega del premio hemos conversado con él sobre el presente y el futuro del liderazgo en un contexto empresarial que exige propósito, innovación y compromiso real con las personas.

El reciente Premio Nacional al Talento en Metaliderazgo le reconoce como un referente en un nuevo y necesario modelo de liderazgo, ¿cuál es la diferencia de este con respecto al liderazgo tradicional?

El metaliderazgo es un modelo integral que va mucho más allá de ordenar y mandar. Se centra en el autoconocimiento, en la visión sistémica, en la influencia con propósito y en el desarrollo de otros líderes. No se trata solo de alcanzar objetivos, sino de transformar personas y organizaciones. El liderazgo tradicional dirige, el metaliderazgo transforma. Por tanto, la diferencia no sólo es semántica, sino estructural, porque frente al cortoplacismo del liderazgo tradicional, el metaliderazgo conjuga tareas y personas con visión de legado. Tenga en cuenta que el contexto actual empresarial ha cambiado. Vivimos en entornos complejos, inciertos y cambiantes. Ya no funciona el “orden y mando” y por eso, hoy es imprescindible desarrollar profesionales comprometidos, resilientes y con visión sistémica y el metaliderazgo responde a esas necesidades.

¿Se puede enseñar el liderazgo?

El liderazgo no se enseña, se aprende. Se pueden enseñar herramientas, visión sistémica o inteligencia emocional, pero el liderazgo se interioriza y se vive. Es un proceso de transformación personal. Este proceso tiene que ver con una serie de valores sobre los



Ignacio Campoy, CEO del Grupo Educativo Formación Universitaria, defiende un modelo de liderazgo consciente y humanista que sitúa la ética, el propósito y la transformación personal en el centro de la empresa.

que se sustenta, y que, desde mi punto de vista, son inherentes a la condición del tipo de líder que necesitan hoy las empresas y organizaciones. Si tuviera que destacar los irrenunciables, para mí serían la coherencia, la integridad, la humildad, la ética y la vocación de servicio. Cito la coherencia en primer lugar, porque la coherencia es la base de la legitimidad, y con ella se construye confianza, se sostiene la credibilidad y se define el liderazgo auténtico. Es el puente entre la intención y la reputación.

Usted cita a la ética como uno de los valores “irrenunciables” para que un líder pueda hoy pilotar ese barco, que es la empresa y que se mueve en un mar de xozobras. Pero sin embargo hemos visto ejemplos de empresas que han crecido sin una base ética, ¿cómo explica esto?

Una empresa puede crecer sin ética, pero será una empresa frágil y constantemente en riesgo. La ética no es solo moral, es estratégica. En entornos competitivos, la integridad se convierte en un pilar irrenunciable, porque el verdadero desafío no es declarar “tener

valores”, sino vivirlos. Cuando los vientos soplan en contra, es cuando las empresas y organizaciones que han sostenido sus cimientos sobre valores sólidos pueden sobrevivir en el tiempo

Haciendo un repaso a su trayectoria y hablando de momentos ¿cuál ha sido el momento más determinante en su evolución como líder?

Quizás para mí, el punto de inflexión llegó al asumir la Dirección General de Formación Universitaria. Fue el momento en el que entendí que liderar no es solo gestionar, sino asumir una responsabilidad transformadora sobre personas, equipos y cultura organizativa. Aquella etapa marcó el inicio de una visión más estratégica y humanista del liderazgo.

¿Ha habido algún fracaso que haya marcado su manera de dirigir?

Pues he afrontado muchos y cada uno de ellos me ha llevado a fortalecer mi resiliencia, mi visión estratégica y mi capacidad de adaptación. El error no debilita al líder, sino todo lo contrario, lo moldea.

“El liderazgo tradicional dirige; el metaliderazgo transforma personas, organizaciones y cultura con visión de legado”

“La ética no es solo un principio moral; en entornos complejos es una auténtica ventaja estratégica”

¿Cómo imagina el liderazgo empresarial dentro de diez años?

Lo visualizo más humano, tecnológico y sostenible. El líder del futuro será visionario y socialmente responsable, capaz de conjugar resultados económicos con impacto social. En un entorno volátil y complejo, la flexibilidad será tan importante como la estrategia. Y en este contexto, no podemos olvidarnos de la tecnología. La inteligencia artificial ha llegado para quedarse, pero no podrá reempla-

zar la dimensión humana, en todo caso, potenciará la toma de decisiones y la gestión empresarial. En mi opinión, el verdadero liderazgo de aquí a diez años combinará análisis predictivo con propósito y conciencia.

¿Se atrevería a dar un consejo a quien aspira a convertirse en un líder referente?

Pues, ante todo, que tenga siempre presente que los grandes resultados se consiguen desde arriba, desde el propósito y la identidad. Esto significa que tendrá que profesionalizar conductas, dominar capacidades clave, revisar creencias limitantes y definir un propósito superior.

Además, le diría que es importante equilibrar conceptos como exigencia y humanidad, porque en absoluto son excluyentes. La clave está en gestionar resultados y personas de manera simultánea, creando entornos donde desempeño y bienestar coexistan.

Por último, ¿qué legado le gustaría dejar en las próximas generaciones empresariales?

En lo que se refiere al ecosistema empresarial futuro, me gustaría que este se definiera por empresas y organizaciones sostenibles, innovadoras, con impacto social y guiadas por un estilo de liderazgo humano. Me gustaría que mi capacidad de influencia se midiera por cómo contribuí a transformar el liderazgo, las organizaciones y el sector del e-learning.

Finalmente, he de decir que mi mayor deseo es que las generaciones futuras entiendan que lo que realmente permite evolucionar y afrontar momentos difíciles, que todos van a tener alguna vez, es haber desarrollado una actitud resiliente y enfocada hacia el aprendizaje continuo. Que entiendan que la formación no es un destino, sino un motor necesario para la transformación y la evolución tanto personal como profesional.

Al final del día, mi propósito es haber contribuido a formar no solo a los mejores profesionales del mundo, sino a las mejores personas para el mundo, dejando una huella de integridad, esfuerzo y esa curiosidad inagotable que es la que verdaderamente mueve el progreso humano.