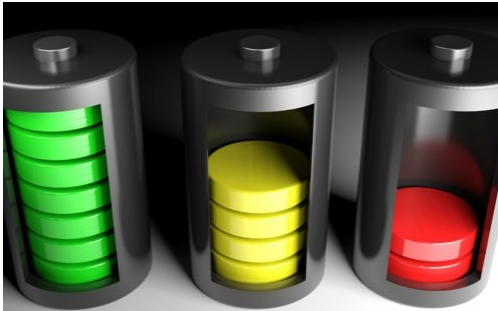


## Redes de energía positiva

### Energía positiva

La energía positiva se caracteriza por un sentimiento de vivacidad, excitación, vitalidad y entusiasmo, la cual desbloquea recursos y capacidades para prosperar en las personas. Esta energía es probablemente uno de los atributos más importantes de los líderes positivos.



Cameron (2013) hace una diferencia entre tres tipos de energía: **(1) fisiológica**, **(2) psicológica** y **(3) emocional**. Así como los niveles de glucosa o la concentración pueden disminuir ante el uso excesivo de estos, al experimentar emociones intensas sucede lo mismo. Un ejemplo de desgaste emocional en el trabajo es el *burnout*. Esto nos dice que la energía, cuando se usa en exceso, termina por agotarse, teniendo que recuperarla constantemente.

Al contrario de estos tipos de energía, la **relacional** procede de las interacciones que tenemos, pero no se desgasta al utilizarse (incluso aumenta al usarse). Expresar y recibir energía relacional a través de las relaciones interpersonales positivas vigoriza, reconstruye y rejuvenece a las personas (Baker, Cross y Wooten, 2003; Cameron, 2013).

Cross, Baker y Parker (2003) comentan que, dentro de las organizaciones, hay personas que aportan energía positiva (**energizadores**) y otros que la drenan (**desenergizadores**). Además, observaron las siguientes diferencias significativas entre ellos:



 <b>Energizadores</b>	 <b>Desenergizadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ayudan a los demás a florecer.</li> <li>•Ven oportunidades.</li> <li>•Resuelven problemas.</li> <li>•Son optimistas.</li> <li>•Son confiables.</li> <li>•Están altamente involucrados.</li> <li>•Son auténticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•No permiten que se valore a otros.</li> <li>•Únicamente ven obstáculos.</li> <li>•Son excesivamente críticos.</li> <li>•Tienen pensamiento inflexible.</li> <li>•No muestran preocupación por otros.</li> <li>•Crean problemas.</li> <li>•Son poco confiables.</li> </ul>

Figura 1. Diferencias significativas entre energizadores y desenergizadores.

Fuente: Tims, M., Bakker, A., y Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1). Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>

Algo muy importante es que el ser portador de energía positiva es un comportamiento aprendido. No es un atributo de la personalidad, carisma inherente o atracción física. Por ejemplo, la correlación que existe entre la energía positiva y la personalidad extrovertida/introvertida es baja y estadísticamente insignificante; la gente puede aprender a convertirse en portador de energía positiva (Cameron, 2012).

Para conocer más sobre **las redes de energía positiva**, revisa el siguiente artículo:

Los siguientes enlaces son externos a la Universidad Tecmilenio, al acceder a estos considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.

CORP/U. (s.f.). *Positive Leadership*. Recuperado de <https://www.corpu.com/blog/practicing-positive-leadership/>

## Portadores de energía positiva

Los portadores de energía positiva benefician a la organización no solo por desempeñarse mejor, sino también porque impulsan a otros a hacerlo. La energía positiva es un predictor del desempeño individual y organizacional cuatro veces más potente por encima de la influencia y la información (Cross, Baker y Parker, 2003). Las organizaciones de alto desempeño cuentan con más del triple de portadores de energía que las organizaciones promedio.



Para conocer más sobre **las redes de energía y el desempeño laboral**, revisa el siguiente video:

benedictineCVDL. (2013, 5 de septiembre). *Lead with 4x the Impact - Kim Cameron on How Positive Energy Drives Performance* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=OTD7GNyX-xg>

El impacto que tienen las redes de energía positiva es tanto a nivel individual como organizacional. Owens, Baker, Sumpter y Cameron (2016) encontraron que, a nivel individual, la energía mejora la satisfacción laboral, el bienestar, el involucramiento y el desempeño; a nivel organizacional, mejora la cohesión, la innovación, el trabajo en equipo y el desempeño.

Para conocer más sobre **las redes de energía positiva**, revisa el siguiente artículo:

Cross, R., Baker, W., y Parker, A. (2003). What Creates Energy in Organizations? *MIT Sloan Management Review*, 44(4). Recuperado de <https://static1.squarespace.com/static/5b5f329c89c1727df1284330/t/5baea2479140b72d37782439/1538171465577/what+creates+energy+in+organizations.pdf>

## Desarrollar energía positiva

Debido a que la energía positiva y la relacional son sinónimos, entonces construir y cuidar las relaciones interpersonales resulta de vital importancia para fomentar y mantener altos niveles de energía positiva.

Cameron (2013) menciona tres estrategias para desarrollar energía positiva:

- **Agregar valor a las contribuciones de los colaboradores:** en lugar de señalar debilidades y deficiencias, los líderes positivos **destacan fortalezas, capacidades y contribuciones** de sus colaboradores. Esto no significa dejar de tomar en cuenta las fallas, sino resaltar la experiencia única sobre la que otros pueden desarrollarse.
- **Prácticas contemplativas:** cada vez se encuentra más evidencia de los efectos de prácticas de meditación y *mindfulness*, tanto en el campo de la psicología como en la neurociencia. De igual manera, se ha encontrado que los diarios de gratitud aumentan los niveles de energía.
- **Recreación y diversión:** el tener espacios para el juego y la recreación que fomenten interacciones positivas entre los colaboradores ayuda a generar energía positiva.

Para conocer más sobre **cómo aumentar los niveles de energía a través de redes**, revisa el siguiente libro:

Puerta, M., Bernal, L., Reyna, M., Takano, J., y Vásquez, G. (2011). Vinculando efectivamente: estrategia para alcanzar alto desempeño a través de redes de efectividad. (1ª. Ed., pp. 20-21, 98-99). Perú: ESAN Ediciones. Recuperado de [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/625/Gerencia\\_global\\_19.pdf](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/625/Gerencia_global_19.pdf)

## Referencias bibliográficas citadas en esta explicación

- Baker, W., Cross, R., y Wooten, M. (2003). Positive Organizational Network Analysis and Energy Relationships. En K. Cameron, J. Dutton, y R. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.
- benedictineCVDL. (2013, 5 de septiembre). *Lead with 4x the Impact - Kim Cameron on How Positive Energy Drives Performance* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=OTD7GNyX-xg>
- Cameron, K. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance* (2ª ed.). Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K. (2013). *Practicing Positive Leadership: Tools and Techniques That Create Extraordinary Results*. Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.
- Cross, R., Baker, W., y Parker, A. (2003). What Creates Energy in Organizations? *MIT Sloan Management Review*, 44(4). Recuperado de [http://webuser.bus.umich.edu/wayneb/pdfs/energy\\_networks/what%20creates%20energy%20in%20organizations.pdf](http://webuser.bus.umich.edu/wayneb/pdfs/energy_networks/what%20creates%20energy%20in%20organizations.pdf)
- Owens, B., Baker, W., Sumpter, D., y Cameron, K. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1). Recuperado de <https://doi.org/10.1037/apl0000032>
- Puerta, M., Bernal, L., Reyna, M., Takano, J., y Vásquez, G. (2011). *Vinculando efectivamente: estrategia para alcanzar alto desempeño a través de redes de efectividad*. Perú: Universidad ESAN. Recuperado de <http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/625>
- Tims, M., Bakker, A., y Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1). Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.