

## Líder positivo

### Equipos Comprometidos

Dentro del trabajo con los equipos dentro de las organizaciones es importante considerar distintas estrategias o prácticas que promuevan el compromiso o involucramiento de estos, para que tengan una mejor relación y con ello mayor productividad.

#### a. Emociones positivas en ambientes laborales

10 emociones positivas	
Alegría	Orgullo
Gratitud	Diversión
Serenidad	Inspiración
Interés	Asombro
Esperanza	Amor

Las emociones positivas resuelven problemas relacionados con el crecimiento y el desarrollo. En otras palabras, conllevan beneficios de adaptación a largo plazo (Fredrickson, 2003).

Fredrickson (2009) sugiere que las emociones positivas amplían el nivel de atención y expanden el rango de visión. Esto permite construir recursos internos duraderos que son útiles para lidiar con las adversidades en el futuro.

En cuanto a los equipos de trabajo, se resalta la importancia de desarrollar emociones positivas colectivas para ayudar a los equipos a fomentar la resiliencia y mejorar su rendimiento. Meneghel, Salanova y Martínez (2016) sugieren algunas estrategias prácticas dirigidas al desarrollo de emociones positivas colectivas:

Reconocer las emociones propias y de los demás	Crear y mantener relaciones de alta calidad	Utilizar afirmaciones positivas
--	---	---------------------------------



**b. Relaciones positivas y redes de energía en los equipos de trabajo**

Las relaciones positivas son uno de los elementos del bienestar y es indispensable fomentarlas para comprometer al equipo. Una buena manera de hacerlo es a través de personas que son energizadores dentro del área de trabajo.

Owens, Baker, Sumpster y Cameron (2015) 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.

Energizadores
Son optimistas Son confiables Son auténticos Ven oportunidades Resuelven problemas Están altamente involucrados

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

Agregar valor a las contribuciones de los colaboradores	Prácticas Contemplativas	Recreación y diversión
Destacar fortalezas, capacidades y contribuciones de los demás. Resaltar las experiencias únicas sobre las que los demás pueden destacarse.	Las actividades realizadas con atención plena, la meditación y la contemplación, han generado impactos en el nivel de energía.	Tener espacios de juego y de diversión que fomenten las interacciones positivas entre los equipos ayuda a incrementar los niveles de energía.

**c. Clima organizacional positivo**

Otra consideración importante que hay que tener para que los equipos incrementen su nivel de compromiso es el desarrollar una de las estrategias del liderazgo positivo: el **clima positivo**.



Según Cameron (2013) el clima organizacional positivo se puede fomentar mediante la compasión, el perdón y la gratitud.

La **compasión** es un proceso central para el funcionamiento óptimo de las organizaciones. Experimentarla impacta en las actitudes y percepciones relacionales de todos los miembros. Más allá del alivio del sufrimiento, genera involucramiento y agradecimiento a la organización y a los compañeros con quienes se trabaja. Las personas que experimentan compasión son más propensas a experimentar emociones positivas en un contexto laboral y, como resultado, se incrementan los resultados organizacionales positivos (Lilius et al., 2011).

El **perdón** describe la manera en que las personas enfrentan las dificultades de las relaciones interpersonales en contextos cerrados como una organización. Es un mecanismo necesario para prevenir ciclos de interacción disfuncionales en las interacciones humanas.

La práctica de la compasión y el perdón genera un sentido de **gratitud** en las personas. La gratitud tiene impactos positivos en el desempeño de los individuos y de los grupos. Las expresiones de gratitud de una persona motivan a otras a también expresar su agradecimiento, como un círculo virtuoso que genera bienestar (Watkins et al., 2003).

## Fortalezas del equipo

Esta estrategia impacta directamente en el proceso de trabajar y en el resultado de los equipos. Se pueden utilizar las fortalezas de carácter de manera deliberada de formas distintas:

Se ha encontrado que, cuando un grupo de colaboradores **alinea sus intereses y actividades** con sus fortalezas insignia, experimentan en mayor medida el trabajo como una vocación y reportan mayor satisfacción laboral y de vida en general (Harzer y Ruch, 2016). El uso de fortalezas como equipo predice el significado en el trabajo y el burnout. De igual forma, existe una fuerte **conexión entre el perfil de fortalezas y el rol, o función laboral** que el colaborador encuentra más interesante y satisfactorio (Niemic, 2019). Así mismo el **balance de las fortalezas** puede mostrar una fotografía sobre la cultura del equipo que se está analizando.



Tener control de las fortalezas y saber cuándo utilizarlas de la mejor manera no se da de forma natural, requiere entrenamiento. Esto es útil sobre todo en situaciones de liderazgo donde hay que convencer y motivar a las personas. Como podrás ver, el generar emociones positivas, crear relaciones positivas fomentando las redes de energía positiva, trabajando en el clima organizacional positivo y utilizando con consciencia las fortalezas individuales y del equipo son una vía para ir generando de manera continua y sostenida en el tiempo equipos comprometidos.

#### Bibliografía:

- Cameron, K. (2013). *Practicing Positive Leadership: Tools and Techniques that Create Extraordinary Results*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Fredrickson, B. (2003). The Value of Positive Emotions. *American Scientist*, 91(4). Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/27858244>
- Fredrickson, B. (2009). *Positivity*. Estados Unidos: Crown.
- Harzer, C., y Ruch, W. (2016). *Your Strengths are Calling: Preliminary Results of a Web-Based Strengths Intervention to Increase Calling*. *Journal of Happiness Studies*, 17(6). Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9692-y>
- Lilius, J., Worline, M., Dutton, J., Kanov, J., y Maitlis, S. (2011). Understanding compassion capability. *Human Relations*, 64(7). Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0018726710396250>
- Meneghel, I., Salanova, M., y Martínez, I. M. (2016). *Feeling Good Makes Us Stronger: How Team Resilience Mediates the Effect of Positive Emotions on Team Performance*. *Journal of Happiness Studies*, 17(1). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-014-9592-6>
- Niemiec, R. (2019). *Fortalezas de carácter: guía de intervención*. México: El Manual Moderno.
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., y Cameron, K. S. (2015). *Relational Energy at Work: Implications for Job Engagement and Job Performance*. *The Journal of applied psychology*, 101(1), 35–49. <https://doi.org/10.1037/apl0000032>
- Watkins, P., Woodward, K., Stone, T., y Kolts, R. (2003). *Gratitude and Happiness: Development of a Measure of Gratitude, and Relationships with Subjective Well-being*. *Social Behavior and Personality*, 31(5). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2003.31.5.431>