

Relaciones positivas

Introducción

Las relaciones positivas son fundamentales para el éxito de cualquier organización o equipo de trabajo. Se trata de establecer vínculos basados en la confianza, el respeto y la colaboración entre quienes lideran y el equipo de trabajo, así como entre las personas que integran el grupo. Estas relaciones favorecen al clima laboral, la motivación, el aprendizaje y el rendimiento.

A través de la capacitación continua se pueden fomentar las relaciones positivas. Esto implica brindar oportunidades de desarrollo profesional y personal a cada integrante del equipo. De esta manera, se reconoce su valor, se les estimula a mejorar sus competencias y se les involucra en el logro de los objetivos organizacionales. La capacitación también demuestra dedicación y compromiso con la calidad y la innovación.

Explicación

Conexiones de alta calidad

Las conexiones de alta calidad contribuyen tanto al florecimiento individual de cada integrante del equipo como a la efectividad organizacional. Estas conexiones son iteraciones positivas, inclusive si son pequeñas, y hacen que las personas se sientan vistas, energizadas, elevadas y comprometidas, no importa si son virtuales o en persona (Brennan y Soren, 2020).

Las personas que tienen conexiones de alta calidad comparten las siguientes características:

- Tienen mejor salud física y psicológica.
- Tienen mejor funcionamiento cognitivo y amplían sus capacidades de pensamiento.
- Saben identificar en quién confiar.
- Muestran mayor disponibilidad para aprender.
- Muestran conductas prosociales.



Los equipos que muestran conexiones de alta calidad comparten las siguientes características:

- Son más resilientes.
- Son más creativos.
- Muestran mayor involucramiento y compromiso.
- Tienen mayor coordinación (metas compartidas).
- Son más efectivos.
- Tienen mejor desempeño.

Estrategias para construir relaciones de alta calidad

La positividad es una habilidad que se desarrolla a través del trabajo diario y no es algo con lo que se nace. Aunque parezca fácil para las demás personas, ser una persona positiva requiere esfuerzo y constancia, especialmente cuando se enfrentan desafíos personales, cargas de trabajo abrumadoras y obstáculos en el entorno laboral. Las personas que lideran de manera positiva tienen que mantener una actitud positiva incluso en situaciones difíciles y tratar con personas desafiantes. Aunque también pueden tener sus propios miedos y luchas, no permiten que estos dominen sus comportamientos y actitudes, ya que entienden que nadie quiere seguir a alguien que lidera negativamente. Además, hay investigaciones que respaldan los efectos positivos de quienes lideran en el lugar de trabajo (Russell, 2021).

A continuación, se presentan algunas de las habilidades que debe tener una persona que es líder (Heumann, 2019; Ziegler, 2023):

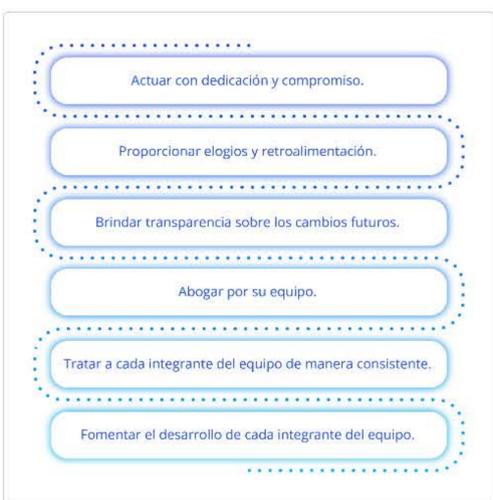


Figura 1. Habilidades de liderazgo.

Actuar con dedicación y compromiso

La dedicación y el compromiso en el liderazgo son importantes por distintas razones:

1. Motivan a quienes les siguen. Quienes lideran de manera comprometida son capaces de inspirar a las personas que integran el equipo a dar lo mejor de sí y apoyar los objetivos del equipo.
2. Desarrollan nuevo liderazgo. Estas personas trabajan para desarrollar las habilidades de liderazgo de otras personas y promover su progreso como líderes.
3. Mejoran la organización. Quienes lideran pueden mejorar una organización al desarrollar nuevo liderazgo que promueva la misión y visión de la empresa.
4. Generan confianza. Quienes son líderes con compromiso también son confiables y pueden fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.
5. Fomentan la transparencia. Dentro de una organización, la transparencia refuerza los objetivos y permite a las personas participar en las conversaciones relacionadas con la empresa, lo cual promueve el compromiso.



Sin un liderazgo comprometido, es posible que el equipo se atrase y pierda competitividad. El compromiso en el liderazgo se fortalece con tres factores clave:

1. Coraje.
2. Comunicación.
3. Concentración.

El *coraje* es fundamental, ya que impulsa a quienes lideran a tomar decisiones difíciles y a implementar cambios y estrategias innovadoras. Quienes son líderes con valentía ven un futuro brillante en lugar de obstáculos insuperables.

La *comunicación efectiva* es otro ingrediente esencial del compromiso. Para fortalecerlo y mantener el impulso, se requiere una interacción frecuente y práctica. A través de la comunicación, se desarrollan relaciones saludables entre quienes lideran y quienes les siguen; se transmiten objetivos y estándares del equipo; se fomentan las recomendaciones e ideas y se evita la desviación y la pérdida de concentración.

La *concentración* es crucial para un liderazgo con compromiso. Por ejemplo, quien lidera de manera irresponsable y carece de concentración genera frustración en su equipo. Por lo que, para involucrar al equipo, quien lidera debe concentrarse exclusivamente en los objetivos del grupo, prestar atención a los detalles, mejorar el trabajo en equipo, comprender las necesidades y demostrar compasión y compromiso.

Proporcionar elogios y retroalimentación

Ya sean significativos o insignificantes; únicos o incrementales, es crucial cultivar el hábito de ofrecer elogios cuando corresponda. No se debe asumir que quienes integran el equipo saben inherentemente cuándo están haciendo un trabajo digno de elogios.

Aunque el trabajo de alguien que integra el equipo puede ser de alta calidad para quien lidera, a menos que se le comunique explícitamente, puede caer fácilmente en patrones de pensamiento que socavan su propio valor y cuestionan el aporte que hace a la empresa. Su motivación y este propósito florecerán cuando sea consciente de su desempeño. Sin embargo, no se debe depender exclusivamente de las revisiones de rendimiento para este propósito. La retroalimentación continua e informal marca una diferencia sustancial.

Brindar transparencia sobre los cambios futuros

El cambio es constante en las organizaciones actuales, desde ajustes menores en los procesos para aumentar la agilidad hasta eventos significativos como fusiones o adquisiciones.

Una de las formas más efectivas de inspirar lealtad entre quienes integran el equipo de trabajo en medio del cambio es a través de la transparencia. Mantener a las personas en la oscuridad casi siempre conduce a resultados negativos. Si tu objetivo es mejorar la productividad, permitir que el miedo y la especulación se descontrolen afectará instantáneamente tus esfuerzos.

La transparencia implica compartir con quienes integran el equipo información que los afecta directamente, ya sea positiva o negativa, y brindarles espacio para hacer preguntas.



Abogar por su equipo

Además de comunicar regularmente el desempeño de quienes integran el equipo, es responsabilidad de quien lidera hacer que todas las personas sean conscientes de cómo su trabajo marca la diferencia en la empresa. La alta gerencia puede estar desconectada de las tareas diarias del equipo, por lo que es fundamental que, como líderes de equipo, se comunique eficazmente su impacto. Ya sea que recomiende a sus integrantes para un ascenso a otro departamento o resaltando las necesidades comunes entre quienes integran el equipo que las personas en puestos de alto nivel desconocen, se tiene el poder de construir un equipo más sólido abogando por sus necesidades y talentos.

Tratar a cada integrante del equipo de manera consistente

Favorecer a ciertas personas es una forma rápida de desmotivar a todo el equipo. No siempre es fácil reconocer si se está incurriendo en ese comportamiento, especialmente cuando se tenía una buena amistad con colegas antes de asumir un rol gerencial. Quien lidera debe asegurarse de ser imparcial y consistente en cómo trata a cada integrante del equipo, además debe solicitar comentarios de su equipo.

Dado que esto puede ser un asunto delicado, lo mejor es abordarlo discretamente. Una encuesta anónima sería una mejor opción si realmente se quieren conocer las perspectivas del equipo, en lugar de discutirlo en una reunión donde las respuestas pueden no ser genuinas.

Fomentar el desarrollo de cada integrante del equipo

Si se desea cultivar la lealtad de las personas que integran el equipo hacia la empresa, se les debe proporcionar lo que realmente valoran. Pero ¿qué valoran las personas en estos días?

Según varios estudios, incluido el Informe Anual de Aprendizaje en el Lugar de Trabajo, LinkedIn (2020), el 94% de las personas que trabajan en países como Norteamérica, Europa y Asia eligieron permanecer más tiempo en una empresa que invierta en su desarrollo.

Alentar a las personas a crecer y desarrollarse personal y profesionalmente demuestra que se reconoce su potencial incluso cuando ellas mismas no lo ven. Sin el estímulo de ese potencial, es posible que nunca tengan la oportunidad de darse cuenta plenamente. ¡Crear caminos de desarrollo y ofrecer capacitación relevante puede elevar el rendimiento del equipo a niveles antes inimaginables!

Por otro lado, muchas personas ya son conscientes de su potencial, pero buscan el apoyo de la empresa para desarrollarlo a través de varios métodos de capacitación.

El informe de LinkedIn también encontró que la mayoría de las personas profesionales quieren experiencias de aprendizaje que sean sociales y colaborativas, además de personalizadas. ¿Y adivina qué? ¡Esperan que sus líderes les den oportunidades de crecimiento! Sobre todo, si es dentro de su horario laboral, ya que el 83 % espera que su capacitación en línea suceda dentro de su horario de trabajo.

Por último, el informe señala que las empresas que no se capacitan tendrán un impacto negativo en el siguiente orden de importancia:

1. Crecimiento futuro.
2. Experiencia y satisfacción del cliente.
3. Calidad y entrega de bienes y servicios.
4. Capacidad de innovación.

Por lo tanto, aunque es el último elemento de esta lista, se puede afirmar con confianza que fomentar el desarrollo y brindar capacitación relevante marcará una diferencia significativa en el compromiso de quienes integran el equipo de trabajo con el liderazgo o la empresa.

Cierre

En conclusión, las relaciones positivas son fundamentales para el bienestar personal y social. Se basan en el respeto, la confianza, la comunicación y la cooperación. Al cultivar relaciones positivas, podrás mejorar tu capacidad de aprendizaje y de resolución de conflictos, además de mejorar tu salud emocional. También podrás contribuir a crear un ambiente más armonioso y solidario en tu entorno generando equipos eficientes y altamente comprometidos.

Checkpoints

Asegúrate de:

- Comprender la importancia de las conexiones de alta calidad.
- Entender las estrategias que ayudan a forjar relaciones positivas.
- Identificar el valor que la capacitación tiene en las personas que integran el equipo de trabajo, no sólo como aprendizaje para un puesto, sino como medio de retención de talento.

Referencias

- Brennan, J., y Soren, A. (2020). *Conexiones de alta calidad: manteniéndonos cerca aun cuando estamos lejos*. Recuperado de <https://www.institutodebienestarintegral.com/conexione-de-alta-calidad-manteniendonos-cerca-aun-cuando-estamos-lejos/>
- Heumann, K. (2019). *5 leadership behaviors that inspire employee commitment*. Recuperado de <https://www.bizlibrary.com/blog/leadership/leadership-behaviors-for-employee-commitment/>
- LinkedIn. (2020). *4th annual 2020 workplace learning report*. Recuperado de <https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/resources/pdfs/LinkedIn-Learning-2020-Workplace-Learning-Report.pdf>
- Russell, J. (2021). *Positive leadership: it makes a difference*. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/joyceearussell/2021/05/29/positive-leadership-it-makes-a-difference/?sh=23a0f0f7d7a4>
- Ziegler, P. (2023) *How commitment is important to the leadership at workplace?* Recuperado de <https://bestdiplomats.org/leadership-commitment/>

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecmilenio

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN 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.