

BEGOÑA CARBELO BAQUERO

20 DE JUNIO DE 2013

¿QUÉ HACEN LAS EMOCIONES POSITIVAS EN MI EMPRESA?

UNA CUESTIÓN DE HÁBITOS Y LIDERAZGO

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de la
Autora y Know Square S.L.

Todos los participantes en el entorno de las relaciones humanas en el mundo empresarial tienen la responsabilidad de crear climas favorables para las mismas y para el desarrollo del trabajo. Centrar las energías en los aspectos más positivos de las personas atrae bienestar, salud y rendimiento más óptimo para vivir una vida laboral más larga y saludable.

Introducción

En el ámbito empresarial, como en otros, existen enemigos naturales con los cuales debemos convivir, pero también, como responsables del clima en nuestro entorno podemos ayudar a las personas a mejorar. Las quejas, el pesimismo o el estrés incrementan el malestar en el ambiente, en contraposición también se puede generar más satisfacción, optimismo y dar valor a las fortalezas que nos protegen.

La Psicología Positiva es una rama de la Psicología que trata de difundir las emociones positivas en el marco de las relaciones humanas y empresariales. Es un escenario que explica los procesos que subyacen a las creencias limitadoras y los pensamientos catastrofistas, para tratar de reenfoarlos y mejorar las competencias emocionales. Un enfoque humano en fortalezas, cualidades y emociones positivas, que aporta ciertos valores y conocimientos para resolver los problemas y alcanzar mayor calidad de vida y bienestar, tanto a nivel personal como relacional y laboral. Entre las características más relevantes que estudia la Psicología Positiva se encuentran el optimismo, resiliencia, humor, creatividad, felicidad, valores etc... Todos estos aspectos humanos son importantes para la investigación, desarrollo y potenciación, constatándose su papel en ámbitos en los que el clima de relación juega un papel muy significativo, como lo son, los equipos de trabajo.

El trabajo como fuente de creación y diversión

El optimismo, como ejemplo de emoción positiva, es una característica psicológica *disposicional* que suele incorporarse en la socialización del niño, pero también puede “crearse” en relación a otras variables personales como la perseverancia, gratitud o el perdón. Un equipo optimista con expectativas positivas, tiene unos objetivos de futuro más amplios y esperanzadores.

La primera regla de la creación de optimismo es... ¡buscar objetivos! Es como un agente que permite todo tipo de motivación, ya que la capacidad de ver resultados positivos alienta la motivación. Cualquier motivación es, en términos de bienestar y desempeño, mejor que ninguna, por lo que el optimismo resulta beneficioso. Así que siguiendo las pautas de Ken Sheldon sobre la motivación intrínseca: ¡Aprópiase del objetivo de su empresa!, piense en el valor esencial de la misma y busque la relación de ese objetivo u objetivos con su deseo de crear y esfuércese en lo que puede hacer para que el objetivo le permita liberar su *artista interior*.

Y algo relevante: ¡diviértase! durante el proceso. Puede parecer una idea extraña pero desde hace más de veinte años se está remarcando la importancia de la alegría, el sentido del humor y la diversión en el trabajo como impulsores de la motivación y el deseo de hacer cosas. Disfrutar trabajando es conectar con la creatividad y con propósitos más amplios: vivir una vida laboral más larga y saludable.

Cuestión de prioridades

El interés por los aspectos positivos del ser humano ha pasado desapercibido en el entorno laboral, de hecho, se confunde pesimismo con realismo y optimismo con ingenuidad. La depresión en nuestra sociedad crece en progresión geométrica, incluso en etapas tempranas, y esto debe llevar a

mostrar mayor interés por aprender a reenfocar los valores humanos en las fortalezas y pensar que las tareas del equipo pueden dar cabida a fenómenos como el humor o la felicidad ¿Por qué la seriedad se empareja con la efectividad? A nivel científico no está demostrado que las personas más serias rindan más o trabajen mejor. De hecho, pueden enfermar con más facilidad según algunos estudios sobre resiliencia, otro punto central de la Psicología Positiva.

El optimismo tiene un valor predictivo sobre la salud, evita el estrés y alivia el malestar pero sobre todo, actúa como buen receptor de la labor del equipo. Desde ese punto de vista es bueno conocer que podemos mejorar las percepciones pesimistas por otras que lo sean menos, aunque desde luego, requiere esfuerzo, interés e intención de cambiar.

Los estados emocionales y su influencia en el trabajo

El impacto de los estados emocionales en el trabajo deja una huella en la salud. Por ejemplo, hace años se describió que sentirse apoyado en un grupo está relacionado con una mayor resistencia a enfermedades contagiosas, menor prevalencia e incidencia de enfermedades coronarias, y mejor recuperación de enfermedades y cirugía cardíacas. En general, los individuos que disfrutaban de menos emociones positivas en el trabajo, son más propensos a enfermar y padecer perturbaciones anímicas cuando afrontan niveles de estrés que son mayores que los individuos con un considerable apoyo grupal. La relación entre apoyo social y salud puede conducir a la gente a experimentar un grado menor de estrés en situaciones desafiantes. Una buena relación en el equipo de trabajo hace sentirse a las personas más seguras y el sentimiento de seguridad aumenta la resistencia a la enfermedad física. Por tanto, mantener un estado de ánimo positivo es más rentable cuando en el trabajo el componente crítico son las interacciones sociales, al igual que mantener una expresión prolongada de emociones negativas determina que la gente no busque ayuda y que se alejen de quien las trasmite. El ánimo positivo genera estabilidad, confianza y control emocional, lo que contribuye a mayor motivación, apoyo y resistencia en tiempos de estrés.

Si se reconocen los estados emocionales positivos como coadyuvantes de una buena salud física y las emociones agradables como la mente optimista y el espíritu humorístico como parte del entorno en el trabajo, los equipos además de gozar de mejor salud, serán más eficaces y lo que resulta de gran interés: disfrutarán de su trabajo.

El papel de los líderes

Las personas gozan de un estilo a la hora de dirigir o coordinar a sus equipos y así como los hay que se orientan hacia las personas, otros lo hacen hacia la consecución de objetivos, un estilo de liderazgo habitual pero le falta una emoción positiva: la **confianza en el otro** y sus capacidades. El líder que cree tener mejores recursos que su equipo, establece una relación de dominio-sumisión, y lleva a su equipo a sentir que son meros ejecutores de un proyecto que no es básicamente suyo ¿Cómo van a apropiarse del objetivo y disfrutar?. Es más rentable transmitir y generar confianza en el equipo. El líder lo agradecerá porque abandonará su estrés por **más relax**.

Otro tipo de liderazgo es el que tiende a facilitar las opciones, valorar soluciones en vez de imponerlas, a implicar al grupo, un estilo democrático-cooperativo. Son líderes que animan a utilizar los recursos disponibles, y se les siente más cercanos, pero el eje sigue siendo un enfoque hacia el problema o los objetivos y no la persona. Le vendría bien **una dosis de buen humor**. Considerar a las personas por encima de los problemas construye más a largo plazo que considerar los problemas

por encima de las personas. Al fin y al cabo son personas las que trabajan en las empresas, y es importante es tenerlas en cuenta.

El estilo conocido como paternalista, se centra en las personas y no solo en los problemas pero peca de intervencionista directivo, y tiene tendencia a considerar al otro bajo su protección, asumir la responsabilidad de la situación. El líder paternalista dirige hacia “lo que yo querría que tú fueras” y a la larga se decepciona, se estresa y se vuelve inflexible. Es el que espera que se haga como cree conveniente pero interrumpe una emoción positiva: **la creatividad**.

El liderazgo transpersonal: empático-participativo

Es el que más cuesta construir porque se fabrica a largo plazo. Es el líder que considera a cada uno de los integrantes del equipo, con sus peculiaridades, atento a las necesidades del otro, facilita y resalta las cualidades, valores y fortalezas. O al menos, las tiene más en cuenta que la inexperiencia, los errores o los temores. Está centrado más en la abundancia que en la escasez. Sin perder de vista los objetivos, problemas y dificultades, muestra interés sobre todo por la persona, remarca los recursos de cada uno, y más que hablar, **escucha**. Está **abierto a la experiencia**, no se pone a la defensiva y considera los sentimientos de los demás como parte de la actividad del equipo. Así entra en contacto con la realidad del mismo, no la niega, vive el “aquí y el ahora”. También así, genera confianza y libertad. Como el miedo no forma parte de su estilo, no le temen, y por eso pueden ser más creativos sin la inquietud de poder meter la pata porque si esto ocurriera, habría respeto, lo que contribuye a poder hacer mejor el trabajo. Puede reírse de sí mismo y de las dificultades, y piensa que se superarán los obstáculos. Es trascendente en el sentido que trabaja en el campo de las posibilidades, y para ayudar a mostrar "lo que realmente Soy". En definitiva, un líder que permite disfrutar del trabajo, y resulta ser auténtico, congruente y transparente.

Bibliografía

Carbelo, B. y Jáuregui, E. (2006) Emociones positivas: Humor positivo. *Papeles del Psicólogo*, 1(27):18-30.

Cohen, S. (1988). *Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease. Health Psychology*, 7, 269-297.

Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An Introduction. American Psychologist*, 55:5-14.

Stroebe, W. y Stroebe, M.S. (1987) *Bereavement and health. Cambridge, England: Cambridge University Press.*

© Begoña Carbelo Baquero

© Know Square S.L.