

Tema 2. Líder positivo

Introducción



Si prestas atención a las conversaciones de tu alrededor durante una jornada laboral, podrás notar que tus compañeros y colaboradores hablan constantemente de la manera en que sus líderes los tratan, así como sobre sus estrategias de liderazgo y su manera de retroalimentar.

A saber, estas mismas situaciones se comparten en las organizaciones alrededor del mundo. ¿Cuál es tu experiencia? ¿Alguna vez has compartido aspectos positivos o de mejora sobre el estilo de liderazgo de tu organización?

Gandhi, Nelson Mandela, Martin Luther King, Jr., entre otros, son líderes que han dejado huella en la historia debido a las prácticas que utilizaban, ya que generaban un impacto positivo en los colaboradores.

En este tema podrás identificar las premisas básicas del liderazgo positivo, así como las estrategias esenciales para generar una desviación positiva en los resultados organizacionales.

Explicación

Al hablar del liderazgo positivo se da por sentado que es un estilo de liderazgo en donde se observan prácticas positivas que generan un impacto efectivo.

El liderazgo positivo se basa sobre la premisa de que las personas buscan siempre aquello que da vida y les permita florecer. Asimismo, presenta tres puntos que lo diferencian de otros estilos:

- Habilita un desempeño orientado hacia lo positivo.
- Fomenta un enfoque afirmativo basado en fortalezas y potencial humano.
- Enfatiza un enfoque basado en las virtudes de las personas y las organizaciones.



En otras palabras, el liderazgo positivo se refiere a la aplicación de principios, prácticas y herramientas que generan bienestar en los colaboradores, las cuales ayudan a redirigir su comportamiento para mejorar su desempeño, incidiendo de manera constructiva en la productividad de la organización.

Durante una entrevista, Kim Cameron hizo referencia a este estilo de liderazgo, describiendo que las organizaciones con este estilo se distinguían por la apreciación, la colaboración, la virtuosidad, la vitalidad y el sentido, en la cual sus miembros se caracterizan por su confianza, resiliencia, sabiduría, humildad y altos niveles de energía. Con esto, Cameron hace referencia a las personas y a las organizaciones enfocadas en el florecimiento humano (Cameron, Quinn y Caldwell, 2017).



Por otro lado, existe un fenómeno natural que se utiliza para describir la tendencia inherente de la mente para centrarse en lo positivo. Este fenómeno se conoce como el **efecto heliotrópico**, el cual describe la capacidad de las plantas para moverse o crecer hacia el sol.

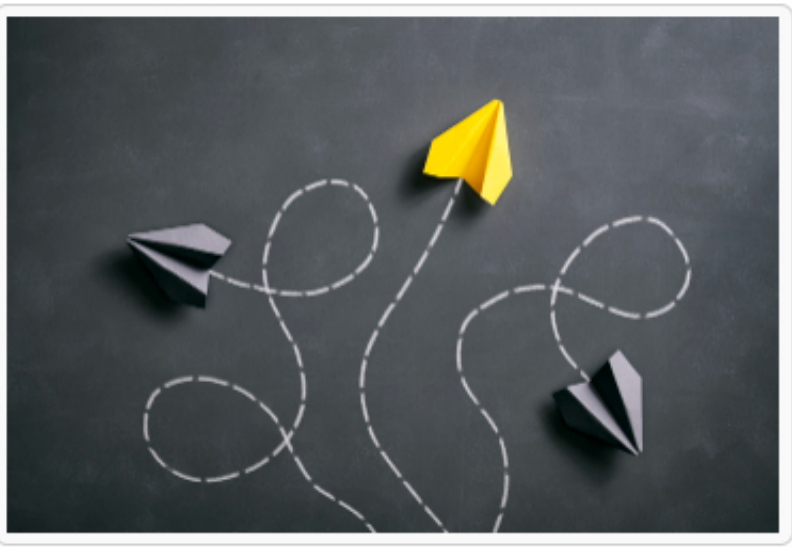
Esta hipótesis establece que las sociedades, culturas, organizaciones, grupos e individuos trabajan para obtener la mejor imagen que tienen de sí mismas. La premisa básica es que las personas experimentan lo mejor de sí mismas ante aquello que da vida.

De acuerdo con Cameron (2013), el **efecto heliotrópico** sucede tanto a nivel individual como organizacional. Por ejemplo:

- Las personas son más precisas en el procesamiento de la información positiva que de la negativa, ya sea que la tarea implique una comprensión verbal, comportamiento organizacional o juicio de emociones.
- Las personas son más efectivas en aprender o recordar términos y eventos positivos que aquellos neutrales o negativos.
- Los líderes son más precisos al calificar las competencias y capacidades de sus colaboradores cuando estos se desempeñan correctamente.

Por consiguiente, un líder positivo pretende habilitar el desempeño que exceda la norma, es decir, impulsar el constante desarrollo y la mejora continua. El concepto de **desviación positiva** se refiere a la intención de alejarse de la norma, por lo que pretende ayudar a los individuos y organizaciones a lograr niveles espectaculares de logro.

El líder positivo no solo logra niveles extraordinarios en su desempeño, sino que también hace posible tal nivel en los equipos que lo rodean. De esta forma se convierte en un conductor que facilita e impulsa la mejor versión de cada individuo y de su organización.



En la siguiente tabla podrás visualizar cómo se experimenta la desviación positiva, tanto a nivel individual y organizacional:

Nivel	Desviación positiva
Individual	
Fisiológico	Vitalidad
Psicológico	Flow
Organizacional	
Económico	Generoso
Efectividad	Excelente
Eficiencia	Extraordinario
Calidad	Perfecto
Ética	Benevolente
Relaciones	Honor
Adaptación	Florecer

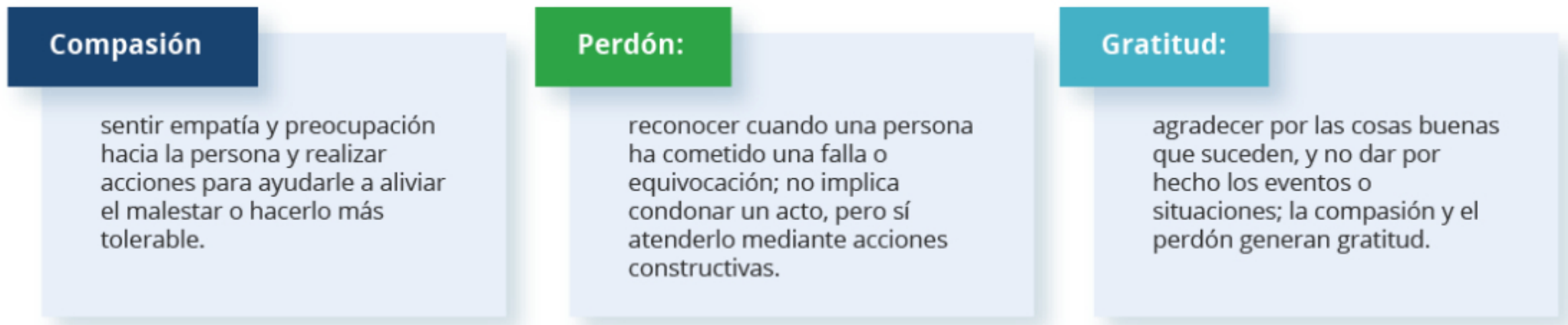
Fuente: Cameron, K. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance* (2ª edición). Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.

Para lograr la desviación positiva en la organización, el líder debe ser capaz de conectar la visión organizacional con el esfuerzo diario de los colaboradores, con el fin de que haya claridad en que cada acción contribuye al bien mayor de todos los que conforman la organización. Cameron (2012) propone las siguientes cuatro estrategias que un líder puede utilizar para lograr resultados extraordinarios:



El **clima positivo** promueve un balance donde las emociones positivas de las organizaciones sean más que las emociones negativas. Dado que hay una tendencia a enfocarse en problemas y dificultades, resulta fundamental para el líder enfocar a los equipos de trabajo hacia todo aquello que sume energía y no la disminuya.

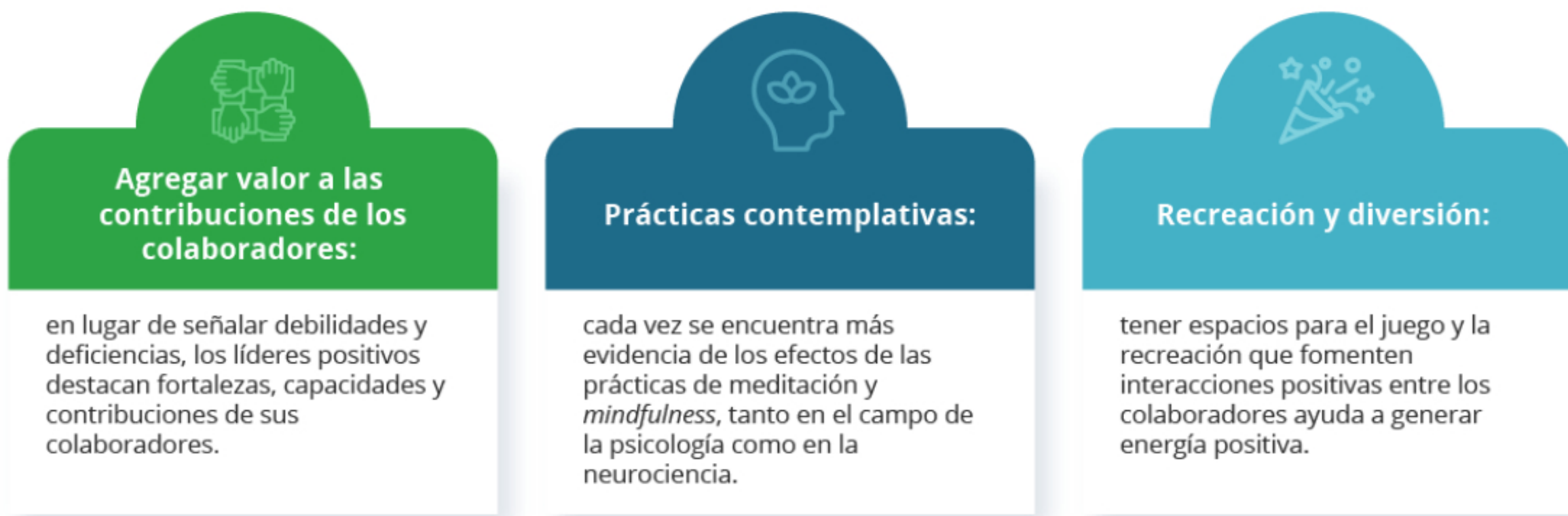
No obstante, un clima positivo no es equivalente a una felicidad perpetua, ya que los desafíos y problemas están siempre presentes. Por ende, lo que realmente lleva a **crear climas positivos** es la práctica de los siguientes aspectos:



Las **relaciones positivas** tienen repercusiones en todos los niveles del ser humano, desde la fisiológica hasta la más abstracta. Las relaciones generan aprendizaje, crecimiento y vitalidad cuando son positivas, además de elevar significativamente la satisfacción en el trabajo. En este ámbito, el rol del líder es de un **energizador** que construye a partir de las fortalezas de las personas.

Dutton y Spreitzer (2014) aseguran que los líderes tienen la capacidad de sacar lo mejor de ellos mismos y de los demás por medio de la construcción de conexiones de alta calidad en el trabajo. Sin embargo, para que una conexión sea de alta calidad, es necesario sentir que hay un incremento en la energía después de tener interacción (aunque sea breve), así como un aumento en la capacidad de entrar en acción, es decir, una percepción de mutualidad y de resultados positivos.

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

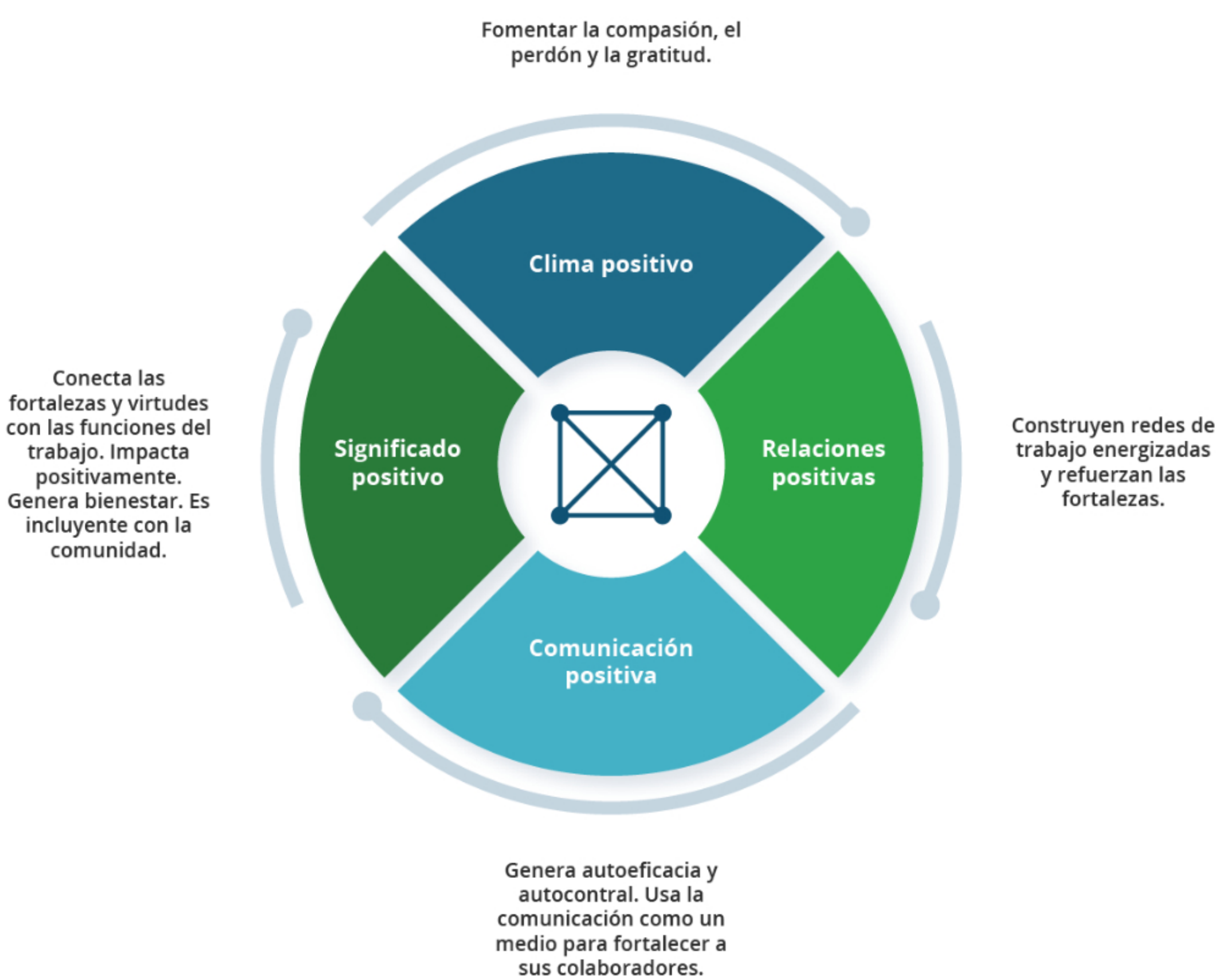


La **comunicación positiva** utiliza el lenguaje y mensajes que apoyan y estimulan acciones con excelentes resultados. Entonces, así como en el ámbito de las relaciones, la comunicación debe tener más declaraciones positivas que negativas.

Del mismo modo, esta se distingue por el uso de un lenguaje afirmativo y de apoyo, el cual reemplaza al lenguaje negativo y crítico. Una manera de estimular la comunicación positiva es **manteniendo un balance** de al menos cinco **afirmaciones positivas** (expresar aprecio, apoyo, aprobación, cumplidos, etc.) por cada afirmación negativa (crítica, desaprobación, insatisfacción, cinismo, desacuerdo, etcétera).

El **significado positivo** de las acciones en una organización es un círculo virtuoso que va más allá de esta, pues impacta en el bienestar y la felicidad de las personas. Por lo tanto, se debe rebasar el ámbito de lo cotidiano y lo local para crear un efecto dominó que transforme a las comunidades en su conjunto.

A saber, también se refiere a que los colaboradores encuentren un profundo propósito en su trabajo, lo cual les ayude a involucrarse más en sus actividades, ayudando a incrementar su compromiso, esfuerzo, empoderamiento, felicidad, satisfacción y sensación de realización.



Cameron, K. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance* (2ª edición). Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.

Un líder positivo estimulará a sus colaboradores a participar positivamente mientras interactúan con los demás para que se vuelvan más resilientes, energéticos y creativos, generando con esto un mayor involucramiento en los mismos (Yan, Zhang, Akhtar y Liang, 2021).

Cierre



La premisa del liderazgo positivo plantea la necesidad de lograr un enfoque apreciativo que movilice el esfuerzo de los líderes hacia un comportamiento orientado a la virtud.

Por consiguiente, no es suficiente obtener como resultado económico la rentabilidad, acorde al continuo de la desviación positiva, sino que se convierta en una organización orientada a la generosidad (resultado de la desviación positiva) que no solo se preocupe por lograr sus objetivos de productividad, sino que sea capaz de conectar con el entorno, facilitando oportunidades para que los colaboradores y los procesos organizacionales puedan contribuir en el mismo.

Por esta razón, es necesario utilizar e implementar estrategias y algunas prácticas que tengan un impacto positivo en las organizaciones. Te invitamos a responder la siguiente reflexión:
¿Qué estrategia puedo utilizar para generar un impacto positivo a mi alrededor?

Checkpoints

- Asegúrate de:
- Comprender la definición de liderazgo positivo.
 - Identificar los tres diferenciadores del liderazgo positivo.
 - Diferenciar las estrategias del liderazgo positivo para lograr una desviación positiva.

Referencias

- Cameron, K., Quinn, R., y Caldwell, C. (2017). Positive leadership and adding value – a lifelong journey. *International Journal of Public Leadership*, 13(2). Recuperado de <https://doi.org/10.1108/IJPL-12-2016-0055>
- Cameron, K. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance* (2ª edición). Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K. (2013). *Practicing positive leadership: Tools and techniques that create extraordinary results*. Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K., y Quinn, R. (2017). Positive leadership and adding value – A lifelong journey. *International Journal of Public Leadership*, 13.
- Dutton, J., y Spreitzer, G. (2014). *How to be a positive leader: Small actions, big impact*. Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.
- Yan, Y., Zhang, J., Akhtar, M., y Liang, S. (2021). Positive leadership and employee engagement: The roles of state positive affect and individualism-collectivism. *Current Psychology*.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECNILENIO), 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 TECNILENIO.

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 TECNILENIO. 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.