

Compartiendo afectos positivos en el trabajo: el rol de la similitud en los equipos¹

Elsa A. Gil², Susana Llorens³, Pedro Torrente⁴
Universitat Jaume I, Castellón (España)

Recibido: 21/04/2014

Aceptado: 29/12/2014

Resumen

Objetivo. Analizar la relación entre la similitud de las características demográficas (género, tipo de contrato y años trabajando en la empresa) y la similitud en los afectos positivos en equipos de trabajo, a partir de la teoría del contagio emocional. **Método.** La muestra estuvo compuesta por 691 empleados, anidados en 110 equipos de trabajo, de 21 empresas españolas. **Resultados.** Los análisis de regresión revelan que la similitud en cuanto al tipo de contrato y años trabajando en la empresa fueron predictores significativos y positivos de la similitud en términos de afectos positivos en equipos de trabajo. **Conclusión.** Los afectos positivos se comparten en mayor medida en equipos de trabajo que están integrados por personas que comparten características sociodemográficas similares.

Palabras clave. Afecto, similitud, contagio.

Sharing Positive Affects in the Workplace: The Role Played by Similarity in Teams

Abstract

Objective. Based on emotional contagion theory, this paper analyzes the relationship between the similarity of demographic characteristics (gender, type of contract, and company tenure) and the similarity in positive effects within working teams. **Method.** The sample consisted of 691 employees nested within 110 teams in 21 Spanish companies. **Results.** Regression analyses showed that similarity in type of contract and number of years of employment in the company, were significantly and positively associated with similarity in terms of positive effect in work teams. **Conclusion.** Thus, team members sharing demographic characteristics are more similar in terms of positive affect.

Keywords. Affect, similiarity, contagion.

¹ Estudio subvencionado por el Ministerio de Ciencia e Innovación ("Organizaciones saludables y resilientes: un estudio longitudinal") y por la Consejería de Educación de la Generalitat Valenciana ("Psicología Positiva y Salud Ocupacional en el trabajo y en las Organizaciones")

² Magíster. Departamento de Psicología Social, Universitat Jaume I, Av. SosBaynat, s/n. 12071. Castellón (España). Tel. +34 964 72 9584. Fax +34 964 729262. Correo de correspondencia: al228517@uji.es

³ Doctora en Psicología Social

⁴ Doctor en Psicología Social

Compartindo afetos positivos no trabalho: o rol da similitude nas equipes

Resumo

Escopo. Analisar a relação entre a similitude das características demográficas (gênero, tipo de contrato e anos trabalhando na empresa) e a similitude nos afetos positivos em equipes de trabalho, a partir da teoria do contágio emocional. **Metodologia.** A amostra está composta por 691 empregados agrupados em 110 equipes de trabalho de 21 empresas espanholas. **Resultados.** Os análises de regressão revelam que a similitude em quanto ao tipo de contrato e anos trabalhando na empresa foram preditores significativos e positivos da similitude em termos de afetos positivos em equipes de trabalho. **Conclusão.** Os afetos positivos são compartilhados em maior medida em equipes de trabalho que estão integradas por pessoal que comparte características sócio-demográficas similares.

Palavras chave. Afeto, similitude, contágio.

Introducción

En la vida diaria y en el trabajo las personas interactúan con otras personas que se encuentran a su alrededor. Estas interacciones pueden generarles emociones y afectos que, incluso, pueden llegar a compartirse con otros y contagiar a los demás. Si bien el estudio de las emociones y de los afectos en el contexto laboral no es nuevo, sí que lo es el estudio del contagio de los afectos, desde la perspectiva de la Psicología Positiva, en equipos de trabajo (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y McGrath, 2004). Desde sus planteamientos iniciales, el primero realizado por Martin Seligman en 1999 y uno posterior realizado por Mihaly Csikszentmihalyi (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), la Psicología Positiva plantea un cambio conceptual; el cual se inició desde el estudio de los aspectos negativos del individuo, orientándose hacia el estudio científico de las fortalezas y las cualidades del ser humano que generan resultados positivos y eficaces. Es decir, la tendencia actual plantea el estudio científico del funcionamiento humano óptimo. En este orden de ideas, destaca el estudio del afecto, los estados de ánimo y las emociones de los trabajadores en su contexto laboral como variables que influyen en los procesos de toma de decisiones, creatividad, índice de rotación de personal, el comportamiento orientado a lo social, el trabajo en equipo, así como en la dirección y el liderazgo (Atienza, 2011).

En este contexto, expresar y compartir un mismo estado emocional que se transmite a otros

es la base de la teoría del contagio emocional (Hatfield, Cacioppo y Rapson, 1994). Esta teoría plantea que la tendencia del ser humano a mimetizar vocalizaciones y expresiones de los congéneres y empatizar con ellos conduce a las personas a experimentar vivencias y experiencias compartidas (Torrente, Salanova y Llorens, 2013), así como a poder ejercer influencia sobre los demás, de forma tanto positiva como negativa (Hatfield, Rapson y Le, 2009). Esto supone que los miembros de un equipo de trabajo pueden verse afectados y contagiados por las expresiones emocionales de otros. Por ejemplo, en un estudio reciente realizado por Torrente et al. (2013) la similitud dentro de las condiciones laborales de los individuos, como el género y la antigüedad en la empresa, mostraron relación con el contagio emocional y la convergencia emocional en un estado compartido de *engagement* con el trabajo en equipo (de ahora en adelante, nombrado como compromiso) o *teamwork engagement*; cuando este fenómeno es positivo se conoce como contagio emocional positivo o contagio positivo de las emociones. Particularmente, los afectos positivos son un recurso que contribuye tanto al desarrollo del compromiso personal como grupal de los equipos de trabajo, pues este se caracteriza por presentar estados de alta energía, completa concentración y agradable dedicación. Además, refleja cuán feliz y entusiasta se siente una persona (Watson, Clark y Tellegen, 1988).

Ahora bien, el término afecto abarca una amplia gama de sentimientos, incluidos los estados

de ánimo, las emociones discretas, los rasgos de la personalidad y la afectividad positiva. Al ser el afecto un término genérico permite la inclusión de otros fenómenos más amplios, como es el caso de las preferencias, las evaluaciones, los estados de ánimo y las emociones (Fernández-Dols, 1994). Además, el afecto tiene la capacidad de indicarle al individuo cuáles son las situaciones que tienen mayor valor para él.

Las investigaciones que se han llevado a cabo sobre la estructura del afecto muestran que este se conforma por dos componentes principales: el afecto positivo y el afecto negativo (Bradburn, 1969). Estos estudios incluyen las explicaciones ofrecidas por Warr, Barter y Brownbridge (1983), el modelo circunplejo de Russell (1979) y el modelo del afecto presentado por Watson y Tellegen (1985). En todos ellos, el afecto positivo (grado en el que una persona se siente entusiasmada por la vida) y el afecto negativo (grado en el que una persona experimenta sentimientos de inquietud) se consideran dos dimensiones independientes que oscilan en su intensidad (desde baja a alta) en una misma persona, lo que supone que la presencia de uno de ellos no se define como la ausencia del otro (Cifre, 1999). Desde esta perspectiva, el afecto, particularmente el positivo, influye en el grado en el que una persona se siente entusiasta, activa, optimista, confortable, satisfecha y resiliente ante las adversidades (Llorens, Salanova y Losilla, 2009; Watson, Clark y Tellegen, 1988).

Como es de suponer, la literatura sobre organizaciones deja relucir el interés en el campo de las emociones positivas, especialmente su cultivo (Salanova, Llorens, Torrente y Acosta, 2013). Esto puede verse en los estudios sobre intervenciones orientadas a promover estos tipos de afectos (Salanova et al., 2013). Por ejemplo, la investigación de Sin y Lyubomirsky (2009) mostró la efectividad de las intervenciones positivas a través de la optimización de los sentimientos, los comportamientos y las cogniciones positivas para aumentar el bienestar. Por su parte, Fredrickson (2003) propone que las emociones positivas pueden contribuir al funcionamiento óptimo de la organización, si los miembros de la organización cultivan emociones positivas en sí mismos y en otros como medio para alcanzar una mejora individual y organizacional, asegurando un funcionamiento óptimo a través del tiempo.

Un reciente estudio realizado en una organización del sector de la construcción (Llorens

et al., 2009) mostró que el afecto positivo es un factor relacionado con el liderazgo y el compromiso en el trabajo. En este estudio, se observó que el afecto positivo puede actuar como variable mediadora entre las acciones de un líder transformacional y la vinculación psicológica con el trabajo de sus empleados. Salanova y Schaufeli (2009) proponen que el afecto positivo también puede influir directamente en los resultados y en las relaciones en el trabajo, ya que la disposición del individuo a experimentar afecto positivo le generará un estado positivo de compromiso y de vinculación, provocando entonces que los trabajadores se sientan más relajados, entusiasmados, a gusto, optimistas y resistentes a los cambios, así como satisfechos con el trabajo (Llorens et al., 2009). En la misma línea, otros autores otorgan un papel clave al afecto positivo en la relación entre los recursos laborales (p. ej., control, variedad, retroalimentación) y el desarrollo del compromiso en el contexto laboral (Schaufeli y van Rhenen, 2006). En conjunto, estos resultados sugieren que el afecto positivo media la relación existente entre el contexto de trabajo y los estados motivacionales del individuo, como por ejemplo, el compromiso con el trabajo. Si bien el afecto se considera un rasgo disposicional no determinado por el contexto, es de esperar que los trabajadores que estén más dispuestos a experimentar el afecto positivo estén más propensos a comprometerse con su actividad laboral (Salanova et al., 2009).

Aunque existen estudios previos que constatan que el afecto en el trabajo ejerce una influencia sobre las actitudes y las conductas de los empleados y que estas, a su vez, repercuten en la productividad (Atienza, 2011), de momento no hay suficiente sustento empírico para establecer el efecto de factores afectivos sobre equipos de trabajo (Gil, Rico y Sánchez-Manzanares, 2008), incluso existe un vacío respecto a las características sociodemográficas que puede compartir un colectivo en un contexto laboral, si estas se relacionan con la similitud de afectos positivos entre los miembros de un equipo de trabajo y si estos afectos inciden o no en el resultado empresarial (Warr y Parker, 2009).

En parte, la teoría de la identidad social (Tajfel y Turner, 1986) ayuda a entender cómo la similitud del afecto entre los miembros de un grupo ayuda a su contagio. Esta teoría tiene sus primeros orígenes hacia los años cincuenta; a partir de la idea de Tajfel de que la imagen que los individuos tienen de ellos mismos, en cuanto al mundo físico y relacional, depende en parte de su pertenencia

a grupos sociales concretos; el autor propone que la identidad social conformaría parte del autoconcepto del individuo (Tajfel, 1981). Tajfel y Turner (1986) centraron sus estudios en el análisis de la influencia de diferentes factores, tales como el sistema subjetivo de creencias sobre las conductas intergrupales (Scandroglio, López y San José, 2008). Estos autores proponen que los individuos se categorizan de forma innata en grupos y es esta membresía la base para la construcción de la identidad social (Tajfel y Turner, 1979). Así pues, es la identificación con el grupo la que permite a las personas desarrollarse (identidad cultural), y también incrementar sus niveles de autoestima (Taylor y Moghaddam, 1994). Así, los individuos se integran a la categoría social a la que pertenecen y a aquellos a su alrededor, conformando equipos de trabajo, a partir de variables demográficas y organizacionales significativas para el individuo, como por ejemplo, la antigüedad en la empresa. En estos casos, se sabe que los empleados con un mayor número de años de experiencia dentro de la misma empresa se perciben como empleados similares y, por lo general, son compensados con mayores salarios y estatus dentro de la organización (Rousseau, 1989). Del mismo modo, los empleados experimentados comparten muchos aspectos relacionados con el trabajo, tales como motivos para trabajar, solicitudes de empleo, los estereotipos sociales e, incluso, las características comunes que no pertenecen al dominio del trabajo (demandas familiares). Estas similitudes pueden establecer procesos de categorización que muestren parcialidad en favor de los miembros similares (Tsui y O'Reilly, 1989), así como señala cómo los empleados responden más favorablemente a los contextos en los que hay una mayor proporción de miembros similares a ellos mismos (Tsui y Gutek, 1999). Es por ello que se cree que los miembros del equipo tienden a ajustarse a las normas de la expresión emocional y de comportamiento que expresa un equipo de trabajo, según sus funciones. Por otro lado, en referencia al género, un estudio realizado por Torrente et al. (2013) propone que es más fácil que el contagio emocional se produzca en equipos que estén conformados por miembros del mismo género; lo cual se fundamenta según Bakker, Westman y van Emmerik (2009) en que la igualdad de género actúa como un referente emocional más fiable, ya que comparten, entre otras características, aspectos como la apariencia física, lo que los hace ser más fácilmente percibidos como iguales.

De acuerdo a todo lo anterior, el presente estudio pretende analizar el rol de la similitud en el desarrollo de los afectos positivos compartidos en los equipos de trabajo, basándose en la teoría del contagio emocional (Hatfield et al., 2009). Específicamente, el presente estudio analiza el rol de la similitud entre los miembros de los equipos de trabajo en términos de género, tipo de contrato y años trabajados en la empresa como predictores de la similitud en la percepción de afectos positivos compartidos en los equipos de trabajo. En este contexto, se proponen las siguientes hipótesis: (a) la similitud por género entre los miembros del equipo se relacionará positivamente con la similitud en los afectos positivos del equipo, (b) la similitud entre los miembros según el tipo de contrato de los miembros del equipo se relacionará positivamente con la similitud en los afectos positivos del equipo y (c) la similitud en los años de trabajo en la empresa de los miembros del equipo se relacionará positivamente con la similitud en los afectos positivos del mismo.

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 691 empleados, los cuales fueron agrupados en 110 equipos de trabajo, pertenecientes a 21 organizaciones españolas del sector servicios (48% educación, 43% restauración y hostelería y 9% sanidad). Estas organizaciones fueron seleccionadas al azar de una base de datos general compuesta por 118 organizaciones, cuyos datos se recogieron durante los años 2010 y 2011. El 70% de los participantes fueron mujeres y el 75% tenía contrato de trabajo fijo, con una media de 7.1 años ($DT = 7.60$) trabajando en la misma empresa. La media de empleados por equipo fue de 6.28 ($DT = 4.5$). Los datos se recogieron respetando los principios éticos establecidos por la American Psychological Association (APA).

Instrumentos

Los afectos positivos en el trabajo se evaluaron a través de seis ítems del instrumento HERO, el cual ha sido validado por Salanova et al. (2012). Cada uno de los ítems se refería a uno de los afectos positivos recogidos en la escala: relajación, entusiasmo, placer, optimismo, resiliencia y satisfacción (p. ej.,

‘en el último año, mi grupo de trabajo se ha sentido: relajado’). La consistencia interna de la escala (α de Cronbach; Nunnally y Bernstein, 1994) fue de 0.92.

Ahora bien, los empleados respondieron a este instrumento utilizando una escala de caras (Kunin, 1955), en una escala Likert de siete puntos. Todos los ítems hacían referencia a las percepciones sobre las emociones del equipo, buscando que la respuesta del trabajador representara el componente afectivo y no cognitivo de los afectos positivos.

Por su parte, las variables de género (1 = mujer; 2 = hombre), el tipo de contrato (1 = indefinido; 2 = temporal) y los años trabajando en la empresa, se recogieron en la sección de variables sociodemográficas del cuestionario HERO (Salanova et al., 2012).

Procedimiento

Este estudio se enmarca en un proyecto más general realizado por el equipo WONT, con el objetivo de evaluar organizaciones saludables y resilientes (HERO; Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012). Los datos se recogieron mediante una metodología basada en la investigación-acción. En primer lugar, se contactó con la dirección de las organizaciones. Tras su aceptación para participar en el estudio, se procedió a establecer los equipos de trabajo naturales (aquellos en que los miembros interactúan diariamente al realizar su trabajo y que dependen de un mismo supervisor) y a administrar los cuestionarios. Los empleados contestaron los cuestionarios pensando en el propio grupo al que pertenecían y en su organización. La administración de los cuestionarios duró 30 minutos aproximadamente y fueron distribuidos y recogidos por el propio investigador. Cuando no fue posible, la recogida se llevó a cabo por parte del coordinador del proyecto en la organización, a través de sobres cerrados. Al final de la investigación, se entregó un informe de resultados a la organización y, en su caso, se organizaron sesiones de comunicación interna de los resultados, con el objetivo de darlos a conocer y promover la implementación de acciones asociadas a los mismos. La participación en esta investigación fue voluntaria; sin embargo, se consideró aplicar los cuestionarios a los empleados con más de seis meses de experiencia dentro de la misma organización, ya que al término de este tiempo ya se puede considerar que están familiarizados con el funcionamiento habitual de

esta, está definido su rol y se han ajustado a las normas y valores del grupo (Feldman, 1981). Se garantizó en todo momento la confidencialidad de los datos.

Análisis de datos

En primer lugar, se calcularon análisis descriptivos de las variables incluidas en el estudio (género, tipo de contrato, años de experiencia en la empresa, afectos positivos del equipo, tamaño del equipo y subsector económico de la organización a la cual pertenece cada equipo), así como los coeficientes de correlación intraclase (CCI_1 y CCI_2) y el análisis de varianza para comparar los diferentes equipos de trabajo (Glick, 1985; James, 1982). En segundo lugar, se calcularon los índices de desviación promedio ($AD_{M(i)}$) conocida por sus siglas en inglés, provenientes de *Average Deviation Index*; Burke, Finkelstein y Dusig, 1999). Este índice se empleó como una medida de similitud entre los miembros del equipo (González-Romá, Peiró y Tordera, 2002). Para simplificar la interpretación de los resultados de los $AD_{M(i)}$ en términos de similitud, se multiplicaron por -1. Así, un alto $-AD_{M(i)}$ para los equipos indica alta similitud en cada una de las variables del estudio entre los equipos.

Las hipótesis del estudio se pusieron a prueba utilizando análisis de regresión lineal, siendo el nivel de análisis los equipos de trabajo. Los $AD_{M(i)}$ de las variables predictoras (género, tipo de contrato y años trabajando en la empresa) se analizaron sobre los $AD_{M(i)}$ de los afectos positivos en los equipos, por lo que se incorporó el tamaño del equipo y el sector económico como variables control mediante el programa SPSS Statistics 21.0.

Resultados

Análisis descriptivos

En primer lugar, siguiendo a Bliese (2000), las escalas incluidas en el estudio (afectos positivos del equipo) fueron agregadas a nivel de equipo ($n = 110$). Los resultados de los afectos positivos del equipo mostraron un CCI_1 de 0.13, lo cual indica que la variable de anidamiento y equipo tienen un efecto medio (entre 0.10 y 0.25) sobre la distribución de las puntuaciones de los afectos positivos (Lebreton y Senter, 2008). Los resultados

obtenidos del cálculo de un ANOVA de un factor mostraron evidencia significativa de que la escala permitía discriminar entre equipos de trabajo, lo que permitió analizar los afectos positivos en el trabajo a nivel de equipo ($F(54,457) = 4.44, p < 0.001$). En resumen, los resultados de la agregación proporcionan apoyo a la existencia de un afecto positivo compartido dentro de los mismos.

La tabla 1 muestra las medias, las desviaciones estándar y las intercorrelaciones (individuales y de equipos) entre las variables del estudio. Además, se encontró que las medias agregadas a nivel de equipo, los años de experiencia trabajando en

la empresa y el tipo de contrato se relacionaron significativamente ($r = -.20, p < 0.050$), esto es, el tipo de contrato se relaciona significativamente con un menor número de años trabajados en una misma empresa y esto se cumple para todos los equipos evaluados. Por otro lado, el afecto positivo del equipo se relaciona de forma significativa con el tipo de contrato ($r = 0.18, p < 0.001$), los años trabajando en la empresa ($r = -0.10, p < 0.050$) y el sector económico ($r = -0.08, p < 0.050$) cuando las puntuaciones son analizadas a nivel individual. No se muestran correlaciones significativas entre las variables sociodemográficas y el afecto positivo.

Tabla 1
Medias, desviaciones estándar e intercorrelaciones entre las variables del estudio

Variables	Media	DE	1	2	3	4	5	6
1. Género	1.32	0.33	-	0.11	-0.03	-0.06	-0.26**	0.13
2. Tipo de contrato	1.26	0.31	0.06	-	-0.20*	0.19*	0.10	0.12
3. Años en la empresa	6.34	4.58	-0.04	-0.28***	-	0.18	0.09	-0.07
4. Tamaño de equipo	6.28	4.50	-0.18***	0.10*	-0.10*	-	-0.17	-0.11
5. Sector económico	1.03	0.83	0.02	-0.16***	-0.12*	0.02	-	-0.00
6. Afectos positivos	4.00	0.80	0.06	0.18***	-0.10*	-0.03	-0.08*	-

Nota. Las correlaciones grupales ($n = 110$) e individuales ($n = 691$) se presentan por encima y por debajo de la diagonal mayor, respectivamente

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Análisis de regresión lineal

La tabla 2 muestra los resultados obtenidos de los análisis de regresión lineal para poner a prueba las hipótesis del estudio. Cabe mencionar que estos cálculos se realizaron controlando el tamaño del equipo y el sector económico de la organización para evitar interpretaciones incorrectas. En cuanto

a la hipótesis 1, se esperaba que la similitud entre los miembros del equipo en términos de género se relacionara positivamente con la similitud en los afectos positivos del equipo. Los resultados para esta hipótesis muestran que la similitud en género no está significativamente relacionada con la similitud en las percepciones de los afectos positivos del equipo.

Tabla 2
Modelos de regresión sobre la similitud en afectos positivos del equipo (n = 110)

Variables	B	EE B	B
Género			
Intercepto	0.52	0.10	***
Género (-AD _{M(i)})	-0.09	0.24	-0.03
Tamaño del equipo	0.04	0.01	0.41***
Subsector económico	0.03	0.05	0.06
R ²			0.16
F			6.96***
Tipo de contrato			
Intercepto	0.43	0.09	***
Tipo de contrato (-AD _{M(i)})	0.44	0.21	0.19*
Tamaño del equipo	0.04	0.01	0.39***
Subsector económico	0.04	0.05	0.06
R ²			0.20
F			8.69***
Años trabajando			
Intercepto	0.40	0.10	***
Años trabajando (-AD _{M(i)})	0.03	0.01	0.18*
Tamaño del equipo	0.04	0.01	0.42***
Subsector económico	0.05	0.05	0.09
R ²			0.19
F			8.52***

Nota. -AD_{M(i)} corresponde al *Average Deviation Index* multiplicadas por -1; B, EE B y B corresponde con los coeficientes no estandarizados, errores estándar y coeficientes estandarizados, respectivamente
* $p < .05$, *** $p < .001$.

Siguiendo con la hipótesis 2, se esperaba que la similitud entre los miembros del equipo en términos de tipo de contrato estuviera positivamente relacionada con la similitud en los afectos positivos del equipo. Los resultados mostraron que la similitud en el tipo de contrato se relaciona positivamente con la similitud en los afectos positivos del equipo.

Por su parte, la hipótesis 3 proponía que la similitud entre los miembros del equipo en términos de los años trabajados en la empresa se relaciona positivamente con la similitud en las percepciones de los afectos positivos del equipo. Los resultados

muestran que la similitud en los años trabajados en la empresa se relaciona positiva y significativamente con la similitud en los afectos positivos del equipo.

Discusión

El objetivo del presente estudio era analizar la relación entre la similitud de género, tipo de contrato y años trabajando en la empresa y la percepción de los afectos positivos por parte de los miembros de equipos de trabajo. Concretamente,

se esperaba que la similitud entre los miembros del equipo en cuanto al género (hipótesis 1), al tipo de contrato (hipótesis 2) y a los años trabajados en la empresa (hipótesis 3) se relacionara positivamente con la similitud en los afectos positivos del equipo cuando se controlaba el tamaño del equipo y el sector económico. Los resultados de los análisis de regresión lineal mostraron que, tal y como se esperaba, la similitud entre los miembros del equipo según el tipo de contrato y los años trabajados en la empresa se relaciona positivamente con la similitud en las percepciones de los afectos positivos del equipo. Sin embargo, la similitud entre los miembros del equipo de acuerdo al género no mostró una relación significativa.

Estos resultados van en línea con investigaciones previas, en las que, desde la teoría del contagio emocional se señala que el estado emocional de las personas se puede transmitir a través del contagio emocional positivo (Hatfield et al., 2009; Torrente et al., 2013) y que, en un entorno de afecto positivo, los empleados pueden influir en otros, lo que lleva a compartir emociones que orientan el comportamiento en las organizaciones (Barsade y Gibson, 2007). De acuerdo con la revisión inicial y los resultados obtenidos, las hipótesis 2 y 3 apoyan las investigaciones y los resultados sobre las relaciones de trabajo que potencian afectos positivos como el entusiasmo (Llorens et al., 2009).

Ahora bien, esta investigación ofrece contribuciones prácticas. En el caso de la hipótesis número uno, los resultados indican que la similitud en género no está significativamente relacionada con la similitud en las percepciones de los afectos positivos del equipo, contradiciendo en parte el aporte de Bakker et al. (2009), en el que se indica que el individuo percibe como referente emocional a sus compañeros del mismo género y que esto puede llevarles a sentir emociones similares. Sin embargo, en esta investigación el género no influyó en la percepción de los afectos. El limitado número de estudios que cubren este tipo de mecanismos de contagio emocional positivo no permite obtener todavía conclusiones definitivas.

En cuanto a la hipótesis sobre el tipo de contrato, esta similitud sí parece estar relacionada con la percepción compartida del afecto. Adheridos al contrato físico que un trabajador suscribe con una empresa cuando ingresa a trabajar en ella, se identifican una serie de diferencias; particularmente, los beneficios y la posición que ocupa cada miembro de un equipo en una organización, los

cuales se vuelven comunes para cada colectivo de la empresa (p. ej., horario laboral y condiciones de trabajo). Esto lleva a percibir similitud con los compañeros y el sentido de afiliación con ellos, lo que aumenta las posibilidades de que se compartan afectos positivos.

Asimismo, los años trabajados en la empresa también aportan contribuciones sobre el sentido de pertenencia en las organizaciones. Especialmente, se encontró que los años de trabajo en una misma organización es una variable importante en el proceso de socialización de un trabajador, pues le ayuda a afianzarse en ella (Lisbona, Morales y Palací, 2009). Además, facilita el contagio emocional y la similitud en las percepciones del afecto positivo, en función de las experiencias y las situaciones cruciales que puedan compartir varios miembros de una misma organización. Esta similitud en el tipo de experiencias vividas en el tiempo compartido en la organización ayuda a generar un sentido de pertenencia y afiliación entre los miembros del equipo.

Desde un punto de vista práctico, los resultados de este estudio pueden ser valiosos de cara a la generación de oportunidades laborales dentro de la organización, que permitan potenciar el contagio emocional positivo. Como ya se mencionó, el género no incide en las percepciones del equipo sobre el afecto positivo, sin embargo tanto el tipo de contrato como los años de trabajo brindan a las personas oportunidades para aplicar a nuevos cargos en la organización. Existen diferentes opciones que se pueden potenciar, como ventajas y factores motivadores para los trabajadores que, en conjunto con el departamento de recursos humanos, se podrían implementar. Estas prácticas se presentan a continuación.

Por supuesto, debe tenerse presente que el contagio positivo puede fomentarse a través de la promoción de recursos sociales (p. ej. un clima de apoyo del equipo, la coordinación y el trabajo grupal) para facilitar la participación de los trabajadores en el trabajo en equipo (Torrente, Salanova, Llorens y Schaufeli, 2012). Siguiendo esta lógica, la organización puede implementar prácticas destinadas a aumentar la confianza en los equipos y en toda la organización (Acosta, Salanova y Llorens, 2012; Salanova et al., 2013). Además, las organizaciones pueden llevar a cabo la formación y la instrucción en la empatía como una competencia para aumentar interacciones de apoyo significativas entre los miembros del equipo, así

como entre los miembros de los equipos de trabajo y sus supervisores (Schaufeli y Salanova, 2010).

Finalmente, este estudio pretende contribuir en forma activa a la investigación sobre el afecto positivo y las emociones dentro de las organizaciones y los equipos de trabajo, fomentando la importancia de la salud ocupacional. Independientemente del entorno, el tamaño y la condición de las empresas, cada una de ellas verá crecer el alcance de sus objetivos si crea dentro de ella estados positivos en sus equipos que, a la vez, actúen como multiplicadores en todas sus áreas laborales. El afecto positivo puede constituir la diferencia en el desarrollo del ser humano como trabajador óptimo, interesado en su promoción laboral y sentido de pertenencia con la organización para la cual trabaja. Esto puede resultar más fácil durante las primeras etapas de la formación del equipo y/o durante la aplicación de prácticas de cohesión del equipo (Harrison, Price y Bell, 1998).

Dicho esto, la gestión de la diversidad tiene profundos problemas éticos asociados que no pueden ser ignorados (Treviño y Brown, 2004). Así, las cuestiones éticas están presentes en esta discusión, ya que el género no puede convertirse en una fuente de procesos de selección y de contratación discriminatorias. La complejidad de este hallazgo, que requeriría de su replicación, va unido al debate sobre las ventajas y las desventajas de similitud de género dentro de los equipos de trabajo. Así, aunque se esperan equipos diversos para mostrar la creatividad y el rendimiento más alto (Tsui y Gutek, 1999), se ha podido observar en este estudio que la similitud promueve efectivamente un contagio fluido de los afectos positivos en el lugar de trabajo.

Este estudio no está carente de algunas limitaciones. En primer lugar, se trata de una muestra de conveniencia, lo cual compromete la generalización de los resultados obtenidos. Sin embargo, los datos están analizados a nivel agregado (nivel de equipos), por lo que se favorece el análisis de una realidad compartida entre los miembros del equipo, en cuanto a sus percepciones de afectos positivos en el trabajo. Por otra parte, los datos han sido recogidos mediante cuestionarios de autoinforme, lo que podría generar sesgo debido a la varianza común. No obstante, los datos que se han recogido hacen referencia a la percepción que el empleado tiene sobre el grupo de trabajo del que forma parte y no a la situación particular de cada empleado. Además, se ha hecho uso de indicadores

objetivos de similitud de las puntuaciones dentro de los equipos, usando el $AD_{(M)}$ lo que fortalece la validez de los resultados.

Se recomienda explorar en futuros estudios cuáles son las condiciones para que se produzca el proceso de contagio de los afectos positivos entre los miembros de los equipos. Para ello sería interesante realizar estudios longitudinales, con el objetivo de conocer el proceso de contagio de los afectos positivos, a lo largo del tiempo y con base en la similitud. En segundo lugar, sería adecuado analizar no solamente la similitud de los afectos positivos, sino que también la de otros constructos positivos, con el propósito de establecer un modelo general que amplíe la comprensión de la similitud en los procesos de contagio positivo. Resulta apropiado replicar el estudio, incluyendo más equipos de trabajo y poner a prueba las relaciones hipotetizadas desde un análisis de regresión multinivel.

Por último, la investigación reciente señala la importancia de estudiar tanto los afectos positivos como los negativos en el lugar de trabajo de forma simultánea, de manera que se puedan obtener conclusiones encaminadas a integrar el papel de los estados positivos y los estados negativos en el comportamiento organizacional (George, 2011). Los futuros estudios deberían considerar el análisis comparativo de los estados positivos y negativos compartidos, relacionados con el trabajo; esto haría posible la elaboración de recomendaciones prácticas desde una perspectiva más holística e integral en el debate sobre el contagio emocional en el trabajo.

Agradecimientos

La primera autora del trabajo quiere agradecer a todo el Equipo WoNT que ha hecho posible el desarrollo de una metodología y la recolección de datos, sin lo cual no se hubiese tenido acceso a la base de datos que se ha utilizado en este estudio.

Referencias

- Acosta, H., Salanova, M. y Llorens, S. (2012). How organizational practices predict team work engagement: the role of organizational trust. *Ciencia y Trabajo* [Número especial], 7-15.
- Atienza, P. (2011). *La importancia del afecto en las organizaciones. Alicante empresarial:*

- gestión de negocios*. Recuperado de <http://profesionalesyempleo.com>
- Bakker, A. B., Westman, M. y van Emmerik, I. J. H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology, 24*, 206-219. doi: 10.1108/02683940910939304
- Barsade, S. y Gibson, D. (2007). Los motivos por los que el afecto es importante en las organizaciones. *Revista empresa, 22*, 60-90.
- Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: implications for data aggregation and analysis. En K. J. Klein y S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations* (pp. 349-381). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bowers, C. A., Fharmer, J. A. y Salas, E. (2000). When member homogeneity is needed in work teams. *Small Group Research, 31*, 305-27. doi:10.1177/104649640003100303
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Burke, N. J., Finkelstein, L. M. y Dusig, M. S. (1999). On average deviation indices for estimating interrater agreement. *Organizational Research Methods, 2*, 49-68. doi:10.1177/109442819921004
- Cifre, E. (1999). *Bienestar psicológico, características de l trabajo y nuevas tecnologías: validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr* (Tesis doctoral). Universitat.
- Feldman, J. M. (1981). Beyond attribution theory: cognitive processes in performance appraisal. *Journal of Applied Psychology, 66*, 127-148. doi: 10.1037/0021-9010.66.2.127
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist, 91*, 330-335. doi: 10.1511/2003.4.330
- George, J. M. (2011). Dual tuning: a minimum condition for understanding affect in organizations? *Organizational Psychology Review, 1*, 147-164. doi: 10.1177/2041386610390257
- Gil, F., Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo, 29*, 25-31.
- Glick, W. H. (1985). Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: pitfalls in multilevel research. *Academy of Management Review, 10*, 601-616. doi: 10.5465/AMR.1985.4279045
- González-Romá, V., Peiró, J. M. y Tordera, N. (2002). An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength. *Journal of Applied Psychology, 87*, 465-473. doi: 10.1037/0021-9010.87.3.465
- Harrison, D. A., Price, K. H. y Bell, M. P. (1998). Beyond relational demography: time and the effect of surface- versus deep-level diversity on group cohesiveness. *Academy of Management Journal, 41*, 96-107. doi: 10.2307/256901
- Hatfield, E., Cacioppo, J. y Rapson, R. L. (1994). *Emotional Contagion*. New York: Cambridge University Press.
- Hatfield, E., Rapson, R. L. y Le, Y. L. (2009). Primitive emotional contagion: recent research. En J. Decety y W. Ickes (Eds.), *The social neuroscience of empathy* (pp.19-30). Boston, MA: MIT Press.
- James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 219-229. doi: 10.1037/0021-9010.67.2.219
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology, 8*, 65-67. doi: 10.1111/j.1744-6570.1955.tb01189.x
- Lebreton, J. M. y Senter, J. L. (2008). Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods, 11*, 815-852. doi: 10.1177/1094428106296642
- Lisbona, A., Morales, J. y Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 9*, 89-100.
- Llorens, S., Salanova, M. y Losilla, J. (2009). Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo. Un estudio de caso en una empresa de construcción. *Directivos Construcción, 220*, 48-56.
- Nunnally, J. C. y Bernstein, J. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights journal, 2*, 121-139. doi: 10.1007/BF01384942
- Salanova, M. y Schaufeli W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H. y Torrente, P. (2013). Positive interventions in positive organizations. *Terapia Psicológica, 31*, 101-113. doi: 10.4067/S0718-48082013000100010
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y Martínez, I. M. (2012). We need a HERO! Towards a validation

- of the healthy & resilient organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822. doi: 10.1177/1059601112470405
- Scandroglio, B., López, J. S. y San José, M. C. (2008). La teoría de la identidad social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema*, 20, 80-89.
- Schaufeli, W. B. y Salanova, M. (2010). How to improve work engagement? En S. Albrecht (Ed.), *The Handbook of employee engagement: perspectives, issues, research and practice* (pp. 399-415). Northampton, MA: Edwin Elgar.
- Schaufeli, W. y van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: een studie met de job-related affective well-being scale (JAWS). *Gedrag en Organisatie*.
- Seligman, M. E. P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Sin, N. L. y Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology: In Session*, 65, 467-487. doi: 10.1002/jclp.20593
- Tajfel, H. (1981). Human groups and social categories. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H. y Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W. G. Austin y S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp.33-47). Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tajfel, H. y Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. En S. Worchel y L. W. Austin (Eds.), *The psychology of intergroup relations* (pp.7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Taylor, D. M. y Moghaddam, F. (1994). *Theories of intergroup relations: international and social psychological perspectives* (2nd Ed.). Westport, CT: Praeger.
- Torrente, P., Salanova, M. y Llorens, S. (2014). Spreading engagement: on the role of similarity in the positive contagion of team work engagement. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 153-159. doi: 10.5093/tr2013a21
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S. y Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: how team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24, 106-112.
- Treviño, L. K. y Brown, M. E. (2004). Managing to be ethical: debunking five business ethics myths. *The Academy of Management Executive*, 18, 69-83.
- Tsui, A. S. y Gutek, B. A. (1999). *Demographic differences in organizations: current research and future firections*. Lanham, MD: Lexington Books.
- Tsui, A. S. y O'Reilly, C. A. (1989). Beyond simple demographic effects: the importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 32, 402-423. doi: 10.2307/256368
- Warr, P. y Parker, S. (2009). *IWP affect questionnaire*. Institute of work psychology. University of Sheffield. U.K.
- Warr, P., Barter, J. y Brownbridge, G. (1983). On the independence on negative and positive affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 644-651. doi: 10.1007/BF00992340
- Watson, D. y Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235. doi: 10.1037/0033-2909.98.2.219
- Watson, D., Clark, L. A. y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070. doi: 10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Wilson, M. G., DeJoy, D. M., Vanderberg, R. J., Richardson, H. A. y McGrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and wellb Being: test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588. doi: 10.1348/0963179042596522

Para citar este artículo/ to cite this article: Gil, E. A., Llorens, S. y Torrente, P. (2015). Compartiendo afectos positivos en el trabajo: el rol de la similitud en los equipos. *Pensamiento Psicológico*, 13(1), 93-103. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI13-1. capt