

El optimismo aprendido

Habilidades Gerenciales





Cámara abierta y
coloca tu nombre.



Reduce
distractores.



Participa
activamente.

AGENDA

- a) Presentación.
- b) Respira y comparte
- b) Conociendo el optimismo.
- c) El estilo explicativo optimista.
- d) Estrategias para desarrollar el optimismo en el trabajo:
 - Colaboradores
 - Líderes
 - Organización

Presentación



Respira



Tema 1. Conociendo el optimismo



Actividad

¿Crees que se puede aprender a tener una visión positiva de las situaciones?

¿Qué cambios traería a tu vida si lo aprendieras?



www.menti.com
678734

Optimismo aprendido



No se trata de un pensamiento positivo, sino de cambiar la manera en la que pensamos cuando ocurre una dificultad en nuestras vidas. (Seligman, 2018).

Pesimista

- Padece depresión.
- No aprovecha sus talentos.
- Estilo evasivo.
- Baja autoestima.
- Enfermizo.
- Insatisfecho.
- Pasivo.
- Resistente al cambio.

...

Optimista

- Capacidad de decisión.
- Es resiliente y flexible.
- Estilo activo y conciliador.
- Alta autoestima.
- Sano física y psicológicamente.
- Automotivación.
- Es activo y predispuestos al cambio.

...

Actividad

1. Recuerda y responde las siguientes preguntas.

- ¿Qué situaciones desagradables ocurrieron esta semana?
- ¿Qué dificultades tuviste en el trabajo?
- Describe en general lo que estas situaciones te hicieron sentir, pensar o a qué comportamientos te llevaron.

2. Responde las siguientes preguntas.

- ¿Qué situaciones de esta semana te hicieron sentir alegría, esperanza, diversión?
- ¿Qué situación te hizo experimentar orgullo esta semana?
- Describe en general lo que estas situaciones te hicieron sentir, pensar o a qué comportamientos te llevaron.

Actividad

3. En grupos de 5 personas compartan sus conclusiones.

- ¿Qué diferencias encuentran ante las diversas situaciones?
- ¿Cómo puedes utilizar este ejercicio en tu vida diaria?



Comparte



Ser optimista es **reconocer** y **afrontar**, de cada situación, lo que está bajo nuestro control.



Estilo disposicional



Estilo explicativo



Tema 2. Estilo explicativo optimista

Es la manera en la que las personas explican los eventos que ocurren en su vida.

Las personas optimistas tienden a explicar sus problemas como pasajeros, controlables y propios de una situación (Seligman, 2018).





**Estilo
explicativo**

Optimista

Pesimista

OPTIMISTA

Un evento **positivo** es:

- Global
- Permanente
- Bajo control



Un evento **negativo** es:

- Específico
- Pasajero
- Fuera de control



ACTIVIDAD

1.Imagina una situación problemática por la que estás atravesando en la actualidad y que tu manera de explicarla sea pesimista (por ejemplo: que te responsabilices por todo, que creas que no tiene fin, que no esperes un resultado favorecedor, etc).

2.Explica esa misma situación desde un estilo explicativo optimista:

Específica	
Pasajero	
Fuera de mi control	

Comparte



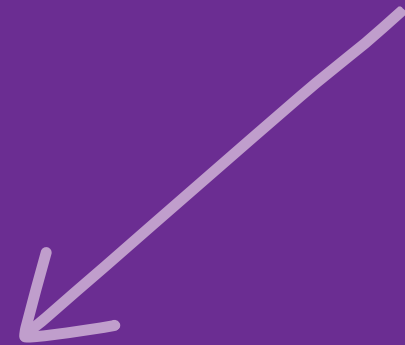
Tema 3. Estrategias para desarrollar el optimismo en el trabajo.



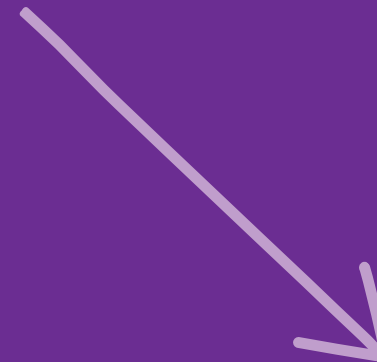
Colaboradores



Optimismo



Organización



Líderes

ORGANIZACIÓN

El optimismo organizacional es la creencia que tienen los colaboradores de que sí alcanzarán de manera exitosa las metas organizacionales que están bajo su responsabilidad. (Wang et al. 2021).



ORGANIZACIÓN

Estrategias:

- Tener una cultura orientada al optimismo.
- Reclutar y seleccionar personas optimistas.
- Generar estrategias de percepción del clima organizacional constantes.
- Brindar oportunidades para que los colaboradores demuestren sus capacidades, habilidades y fortalezas.
- Crear espacios positivos que generen emociones positivas como: serenidad, alegría, diversión, interés, orgullo, etc.

LÍDERES

El capital psicológico (esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia) de los líderes impacta la capacidad de innovación de sus colaboradores. (Wang et al. 2021).



LÍDERES

Estrategias:

- Fomentar el conocimiento y reconocimiento de las fortalezas de las personas, así como de los propios equipos.
- Reconocer el esfuerzo del equipo y de los colaboradores.
- Entrenar el estilo explicativo optimista para transmitirlo a los colaboradores.
- Motivar a los colaboradores a que sigan mejorando y desarrollándose.
- Abonar a la creencia de eficacia de sus equipos.
- Dar seguimiento a las metas de los colaboradores para reconocer y asegurar logros.
- Expresar optimismo acerca del futuro y de los resultados.

COLABORADORES



Se ha encontrado que el optimismo está ligado a la motivación intrínseca para trabajar más, persistir ante circunstancias estresantes y presentar más conductas orientadas a metas. (Moore, 2022).

COLABORADORES

Estrategias:

- Tomar una postura de afrontamiento para la solución de problemas.
- Incrementar y hacer consciencia sobre su autoeficacia.
- Tener expectativas de éxito vs expectativa de fracaso.
- Buscar información del problema.
- Utilizar un reencuadre positivo.
- Intentar encontrar beneficios en la adversidad.
- Utilizar el sentido del humor.
- Buscar aceptar la realidad de su situación.

ACTIVIDAD

¿Qué acciones vas a realizar para ser más optimista?

Acción	¿Cómo lo voy a implementar?	¿Para qué lo voy a implementar?

Comparte



Reflexión final

¿Cómo estás?

¿Qué fue lo más valioso que identificaste hoy?



RETO EN CASA



GRACIAS



Referencias

Hough, C., Sumlin, C., y Green, K.W. (2020). *Impact of ethics, trust, and optimism on performance*. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0409>

Moore, C. P. (2022). Learned Optimism: Is Martin Seligman's Glass Half Full? PositivePsychology.com. Recuperado de <https://positivepsychology.com/learned-optimism/>

Nwanzu, C. L., y Babalola, S. S. (2019). Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *International Journal of Engineering Business Management*, 11. ISBN 1847979019827149.

Seligman, M. (2018). *El circuito de la esperanza: El viaje de un psicólogo de la desesperanza al optimismo*. Recuperado de https://books.google.com.mx/books?id=luNjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Wang, Y., Chen, Y., y Zhu, Y. (2021). Promoting innovative behavior in employees: The mechanism of leader psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 11, 598090.