

# 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

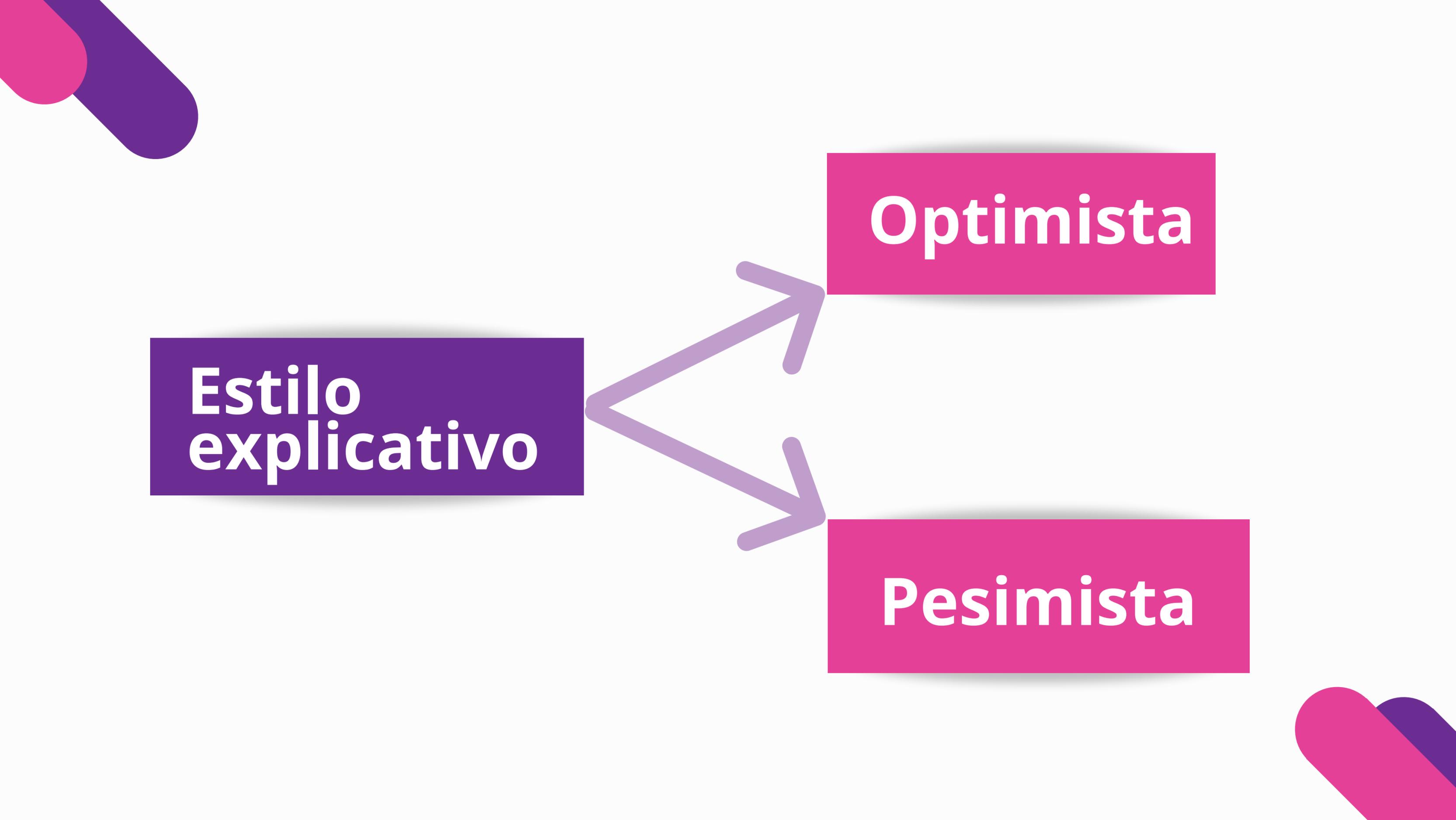


# Tema 2. Estilo explicativo optimista

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**

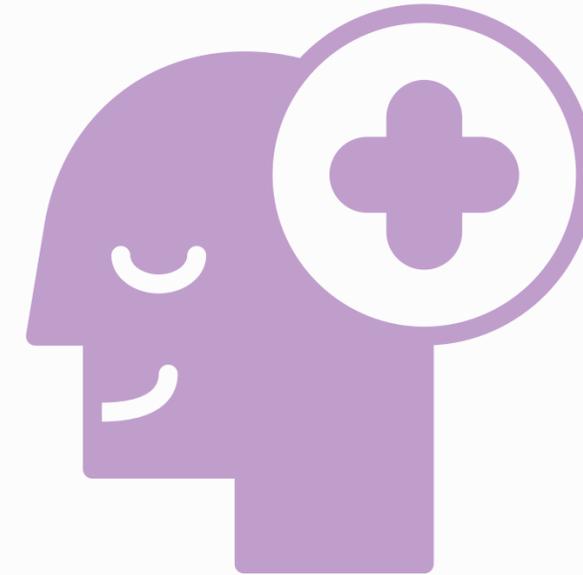
**Optimista**

**Pesimista**

# OPTIMISTA

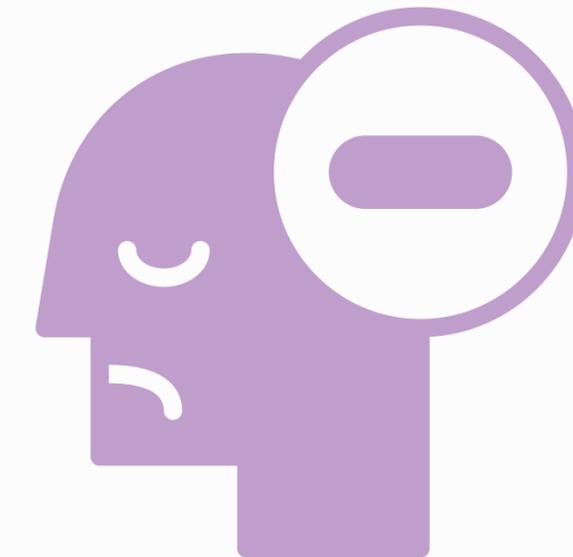
Un evento **positivo** es:

- Global
- Permanente
- Bajo control



Un evento **negativo** es:

- Específico
- Pasajero
- Fuera de control



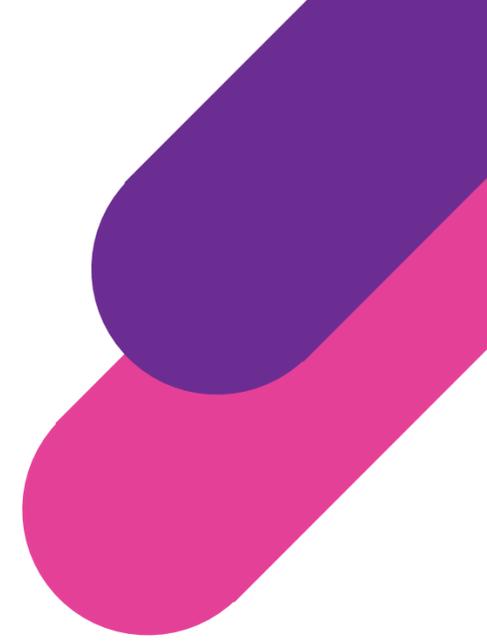
# ACTIVIDAD

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:

<b>Específica</b>	
<b>Pasajero</b>	
<b>Fuera de mi control</b>	

# Comparte



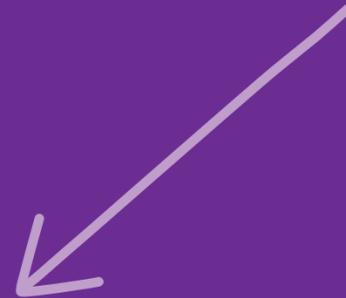
# Tema 3. Estrategias para desarrollar el optimismo en el trabajo.



**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:

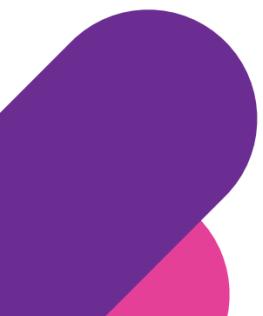
- Tomar una postura de afrontamiento para la solución de problemas.
- Incrementar y hacer consciencia sobre su autoeficacia.
- Tener expectativas de éxito vs expectativa de fracaso.
- Buscar información del problema.
- Utilizar un reencuadre positivo.
- Intentar encontrar beneficios en la adversidad.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