

# EL OPTIMISMO APRENDIDO

Upskilling jefes



Cámara abierta y  
coloca tu nombre.



Reduce  
distractores.



Participa  
activamente.

# Agenda

- 01 Presentación.
- 02 Respira y comparte.
- 03 Conociendo el optimismo.
- 04 El estilo explicativo optimista.
- 05 Estrategias para lograr el optimismo en el trabajo:
  - Colaboradores
  - Jefes
  - 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](https://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, según 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.

Fuente: Nwanzu, C., y Babalola, 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.

# Actividad

1. Recuerda y responde lo siguiente:

- ¿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 cinco 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.

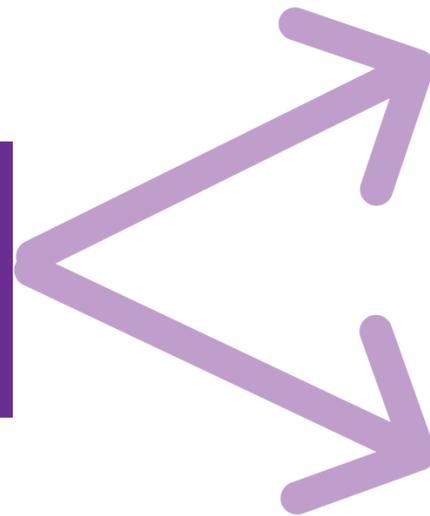
Las personas optimistas tienden a explicar sus problemas como pasajeros, controlables y propios de una situación, según Seligman (2018).



**Estilo  
explicativo**

**Optimista**

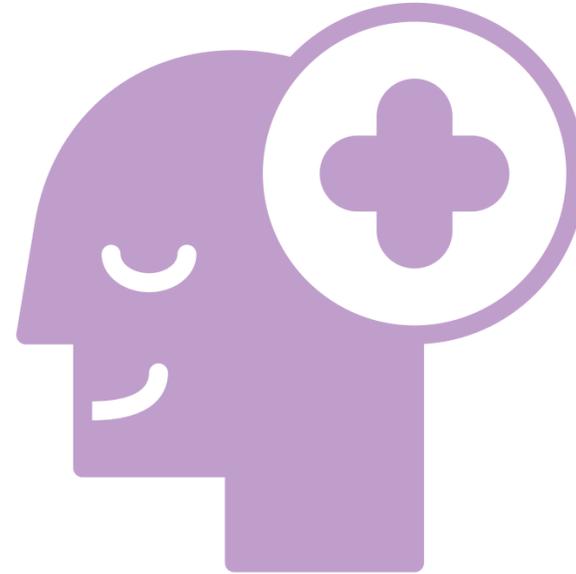
**Pesimista**



# Optimista

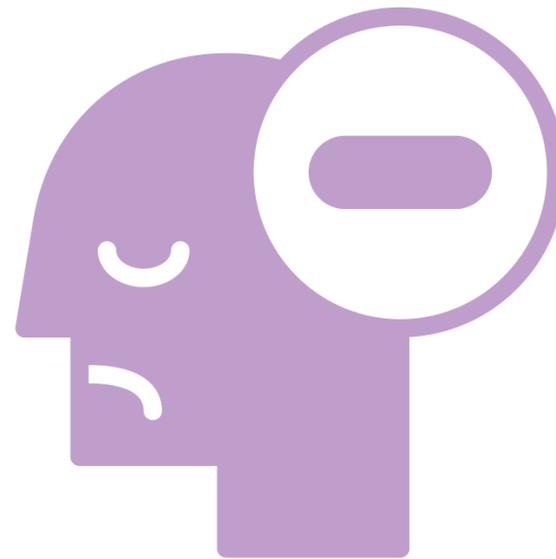
Un evento **positivo** es:

- 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, etcétera).

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

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

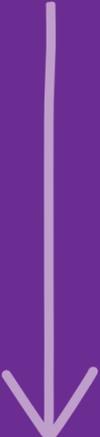
# Comparte



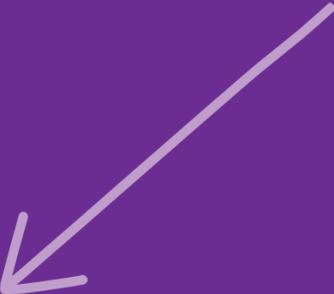
# Tema 3. Estrategias para desarrollar el optimismo en el trabajo



**Colaboradores**



**Optimismo**



**Organización**



**Jefes**

# 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, según Wang et al. (2021).



# 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, etcétera.

## Jefes

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



# 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, según Moore (2022).

# 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

- Moore, C. (2022). *Learned optimism: is Martin Seligman's glass half full?* *PositivePsychology.com*. Recuperado de <https://positivepsychology.com/learned-optimism/>
- Nwanzu, C., y Babalola, 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.
- 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.
-