



Intervenciones basadas en optimismo

Tema 4. Usos del optimismo en el entorno profesional

4.1. Introducción

El optimismo es un gran elemento en el crisol de habilidades psicológicas para la potenciación del bienestar, que brinda múltiples beneficios para la salud física, psicológica, las emociones positivas y la vida social. En el entorno laboral es también un aliado de diversos aspectos: *engagement*, estado de ánimo, relaciones positivas con compañeros, clientes y en el desarrollo de la capacidad para proyectar una visión valorativa positiva en el día a día. Siendo capaces de conocer esta relevancia, podremos contribuir a desarrollar ambientes laborales que favorezcan la mejor versión de cada persona que se encuentre laborando en ese entorno, estilos de pensamiento que favorezcan una disposición óptima, o algunas otras conductas recomendables como la creatividad, el *flow* o la productividad.



4.2. El uso del optimismo en diferentes ámbitos profesionales

Como hemos visto en el trabajo de Seligman de 1991, el optimismo es una variable que se puede introducir en el entorno profesional y de gran utilidad en casi todos los entornos, algunas excepciones son el económico donde al tomar opciones arriesgadas ante inversiones o decisiones monetarias; conviene hacer uso de opciones prudentes que dibujen escenarios pesimistas, y si, aun así, el rendimiento es factible, puede procederse con seguridad. Quien invierte cayendo en el optimismo ingenuo, probablemente tenga resultados desfavorables.



En el ámbito legal, parece lógico el hallazgo de Seligman de que los abogados son un gremio con una elevada tendencia a la depresión, dado que han de saber contemplar situaciones profundamente negativas para generar esos estados en el proceso de defensa de sus clientes. Es inevitable que el pensar en escenarios negativos varias horas al día acabe teniendo consecuencias en nuestras tendencias de pensamiento.

Ante encuadres de alta exigencia o tensión profesional, con el gremio militar, según encuentran Peterson, Park y Castro en 2011, el mayor grado de optimismo se relaciona con un mejor rendimiento. La autoeficacia facilita que, en vez de mentalidades centradas en problemas, limitaciones o resultados mediocres, quien ejecuta pueda enfocarse en sus recursos y en la calidad de puesta en marcha de la tarea. En 2006 también Segers-trom averiguó la existencia de correlación entre el optimismo y un mejor manejo del estrés en los cuerpos policíacos y antincendios.

En el marco de los estudios de Capital Psicológico, aparece el resultado de que el optimismo favorece una mayor satisfacción laboral y una calidad superior de la atención en los puestos de “atención al cliente” (Avey, Luthans y Jensen, 2009), y una mayor calidad del liderazgo entre los líderes más optimistas (Luthans, Youssef y Avolio, 2007).

Son múltiples los datos que invitan a desarrollar programas que promuevan el optimismo a nivel individual para conseguir una buena asimilación de sus mecanismos y buenos resultados a nivel institucional. Podemos destacar los siguientes casos:

01

Automóviles Ford: crea el programa de psicología positiva "Ford Institute for Human Capital Management", buscando la potenciación del bienestar de los empleados, junto con la mejora en la productividad y obteniendo resultados que validan eficacia significativa.

Google: el gigante de Internet creó "Search Inside Yourself", con buenos resultados implementando prácticas de mindfulness e inteligencia emocional para la mejora del bienestar, las soluciones creativas y la productividad.

02

En múltiples entornos organizacionales, la implementación de programas de base psicológica es un proceso que puede tener diversas complicaciones. Con frecuencia, es sólo un equipo o una división la que recibe la formación en optimismo, y los efectos tenderán a revertirse si en la interacción con otras áreas y niveles de la organización no se comparte la misma perspectiva optimista.

03

Johnson & Johnson: desarrolla el programa "Corporate Athlete", que ha mostrado buenos resultados en la mejora de la resiliencia, el bienestar general y la capacidad de liderazgo de su plantilla.



Por ello es recomendable, aunque también es cierto que es más complejo de llevar a cabo proponer un sistema que facilite el optimismo en todas y cada una de las partes que configuran la organización para que todos sus integrantes puedan disfrutar y colaborar en la potenciación que ello supone. Otra limitación habitual es la extensión temporal, debido a la falta de fondos o a la falta de mayor cultura científica que valide la eficiencia de las intervenciones de psicología positiva; con excesiva frecuencia las organizaciones pretenden que la perspectiva optimista se implante realizando solo talleres o formaciones de corto recorrido, sin ningún sistema que favorezca el mantenimiento de sus efectos positivos. Esto es una gran debilidad que en el campo de la psicoterapia lleva años estudiándose y perfeccionándose, pero que en el ámbito organizacional tiene severas carencias.

Por experiencia en programas anteriores, se considera que la comprensión, el conocimiento tanto teórico como práctico y la asimilación e interiorización de los procesos principales de un factor psicológico, solo puede lograrse a través de programas de formación con diez horas de duración. Suele ser recomendable que no se concentren en una sola jornada para evitar que el cansancio debilite el rendimiento, por lo que la mayoría de los profesionales recomendamos dividirla en cinco jornadas (de dos horas).

Un mayor número de sesiones tiene la ventaja de poder proponer tareas entre sesiones y se puedan revisar y corregir los errores o dificultades, lo que supone a la vez una interesante riqueza para todo el grupo. Es recomendable que al finalizar los talleres los participantes elaboren un plan de acción con actividades y metas específicas para que el concepto se pueda incorporar en el día a día de las labores de la organización.



A pesar de las limitaciones con las que nos topamos en el ámbito organizacional se están realizando programas de capacitación adaptados a la nueva realidad del entorno, por ejemplo:

▶ **Formatos online**

Es una propuesta recomendable al ser mucho menos costosa. No hace falta invertir en salas de formación y se puede llegar a profesionales que están en distintas localizaciones geográficas a la vez. Cuando además no se requiere formato en directo, el material puede verse en cualquier momento, salvando las limitaciones de disponibilidad o diferencia de horario.

▶ **Elementos de seguimiento**

Gracias a los progresos acumulados con las experiencias de investigación y aplicación de programas basados en la psicología positiva, es muy recomendable generar procedimientos que aseguren la continuidad de los beneficios causados por cada intervención o formación. En la pasada década se hizo popular el concepto de “tutor de resiliencia”, para hablar de una o varias personas designadas para vigilar y promover el buen ejercicio de la cualidad propuesta en la intervención (LeBuffe et al., 2014) El uso de tutores de optimismo todavía es escaso y sin apenas datos científicamente validados; aparecen citados en programas de prevención de ansiedad y depresión en la adolescencia (Seligman et al., 1999) (Stallard, 2009).

- ▶ Gracias a la gran presencia de los elementos digitales, también proliferan las experiencias basadas en la nube, plataformas específicas o redes sociales. Enviar pequeños ejercicios o ejemplos de éxito en nuestro chat empresarial o en grupos de WhatsApp, favorece que no caiga en el olvido ninguno de los ejercicios propuestos y se siga comprendiendo y visualizando cada vez mejor cómo poner en marcha el optimismo en la organización. Estas propuestas generan un gran impacto, ya que son capaces de ir cambiando progresivamente la cultura organizacional. Culturas que promuevan la psicología positiva, dotando al individuo de recursos que favorecen su potenciación, son un poderoso beneficio, no solo para la organización, sino también, desde ella, para el mundo global.



Podríamos destacar ejemplos como los trabajos de Michael West en Reino Unido, donde intervenciones breves para mejorar el liderazgo (*servant leadership*) en equipos sanitarios consigue considerables mejoras en la atención médica y una notoria reducción de la mortalidad de los pacientes. Cuando estos datos sean conocidos por gobiernos e instituciones, empezaremos a comprender lo adecuadas que son las intervenciones positivas, por las excelentes ratios coste/beneficio, así como por promover factores de bienestar, que a su vez potencian la salud de varios modos y optimizan la evolución cultural.



4.3. Intervenciones en optimismo en el ámbito organizacional

El entrenamiento en optimismo desarrollado por Seligman, Schulman, DeRubeis y Hollon en 1999, brindó a trabajadores las herramientas recomendadas en los trabajos previos de Seligman, preparándolos para mejorar sus procesos de solución de problemas, toma de decisiones efectiva, habilidades de afrontamiento y mejora de la proactividad. Estas nuevas habilidades, o la mejora de estas, también aporta una mayor tranquilidad y bienestar en la jornada laboral, lo cual genera espirales de beneficios y potenciaciones físicas y psicológicas.

De un carácter algo más amplio, podemos hablar de:



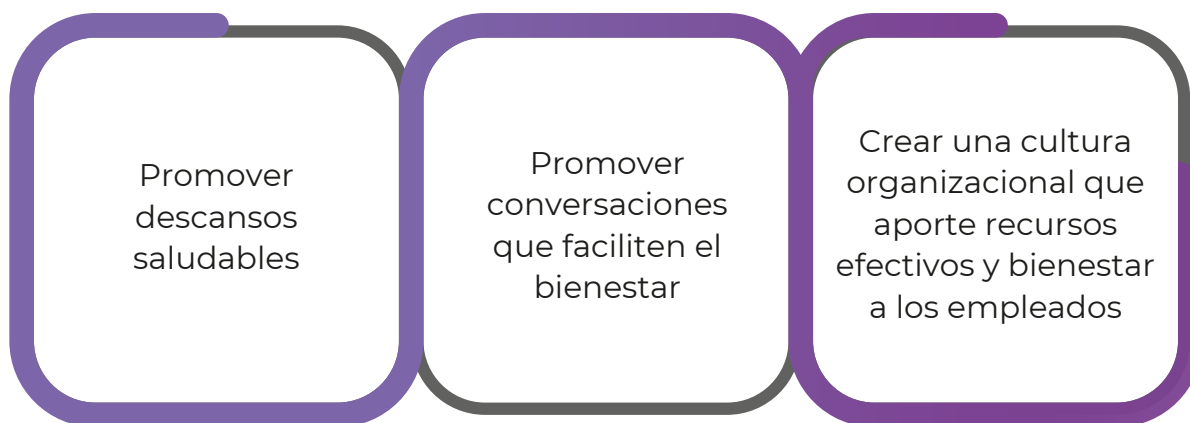
Programa de Intervención en Pensamiento Positivo (PIPP)

Creado por Park y Peterson en 2006, este programa propone una mejora y aumento en la atención, procesamiento y recuerdo (teniendo en cuenta tanto la frecuencia como la intensidad) de aspectos positivos presentes en el trabajo, junto con ejercicios para desarrollar la gratitud y la extensión y mayor uso de las fortalezas del carácter. El cambio cognitivo, al centrarse mayormente en procesos de potenciación genera mejorías en múltiples estados y habilidades de forma progresiva, acumulativa y en ocasiones también multiplicativa.



Nuevamente, Luthans y Youssef preparan en 2007 la “intervención en psicología positiva en el trabajo”, utilizando su modelo de capital psicológico y añadiendo propuestas de mindfulness, gratitud y también fortalezas.

En ciertas culturas también se ha detectado, al analizar cómo aparecen las tendencias pesimistas, que es conveniente proponer cambios en hábitos. Fumar en los descansos, hablar sobre rumores, comentar noticias de tono negativo, compararse con compañeros o destacar lo que está mal o es mejorable en la organización, son hábitos muy frecuentes y que generan más daño del que solemos ser conscientes. Las organizaciones pueden ser catalizadoras de hábitos positivos, por ejemplo:



01

Promover descansos saludables: contribuir a reducir adicciones perniciosas como el tabaquismo, alimentos o bebidas insalubres, junto con procesos que ayuden a que el descanso sea efectivo (estiramientos, paseos, respiraciones óptimas, etc.).

02

Promover conversaciones que faciliten el bienestar: técnicas, libros, videos, podcast u otros elementos que ayuden a mejorar la vida de los empleados.

03

Crear una cultura organizacional que aporte recursos efectivos y bienestar a los empleados: desde pegatinas sobre el botón del ascensor que recomienden usar las escaleras para invitar al ejercicio físico, espacios que faciliten reírse con libros o videos de humor para generar emociones positivas y efectos reparadores en los descansos, hasta las formaciones mencionadas o programas de técnicas con extenso aval científico como el mindfulness.

Existen múltiples intervenciones que se relacionan con el optimismo y que cada vez más se están aplicando en entornos empresariales. Como vimos, muchos programas han visto buenos resultados a la hora de aplicar el mindfulness, la gratitud o las fortalezas, como complemento o potenciación del optimismo. Otras sin tanto recorrido en la investigación son las siguientes:

- ▶ La visualización en positivo.

- ▶ La mejora de las relaciones personales brindando recursos de habilidades sociales, comunicación no violenta o efectiva, asertividad, etc.

- ▶ Mejora de la tendencia a la proactividad (que tiene en su base una tendencia optimista).

- ▶ El fomento del aprendizaje y crecimiento: biblioteca de libros con buena base científica hacia el crecimiento personal, cursos o grupos de trabajo (meditación, yoga, coaching, etc.).

En resumen, las intervenciones basadas en el optimismo y la psicología positiva están mostrando resultados significativos en el ámbito organizacional. Estas intervenciones, que pueden variar desde el entrenamiento en habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones hasta la promoción de una cultura de gratitud y fortaleza de carácter, han demostrado tener un potencial considerable para mejorar tanto la eficacia como el bienestar en el lugar de trabajo.

Este campo de estudio y práctica ofrece una vía para transformar nuestras organizaciones en lugares que no solo buscan la eficiencia y la productividad, sino también el bienestar y el crecimiento personal de cada individuo. Te animamos a dar el siguiente paso y a descubrir cómo el poder del optimismo puede marcar una diferencia en tu organización y en tu vida personal.



Referencias

Abramson, L., Seligman, M., y Teasdale, J. (1978). Learned Helplessness in human: critique and reformulation. *Journal of abnormal psychology*, (87).

Fernández-Abascal, E. (2008). *Emociones positivas*. España: Editorial Pirámide.

Fredrickson, B. (2011). *Positivity*. Reino Unido: Oneworld.

King, L. (2001). The health benefits of writing about life goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27.

LeBuffe, P., Shapiro, V., y Naglieri, J. (2014). The role of resilience in the assessment of emotional and behavioral disorders in youth. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 32(2).

Luthans, F., y Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3).

Lyubomirsky, S. (2007). *La ciencia de la felicidad*. España: Urano.

Lyubomirsky, S., y Layous, K. (2013). *How do simple positive activities increase well-being?* *Current Directions in Psychological Science*, 22.

Park, N., y Peterson, C. (2006). Methodological issues in positive psychology and the assessment of positive phenomena. En A. Ong y M. van Dulmen (Eds.), *Handbook of methods in positive psychology*. Reino Unido: University Press.

Seligman, M. (1991). *Aprenda optimismo: Haga de la vida una experiencia maravillosa*. España: Grijalbo.

Seligman, M., Schulman, P., DeRubeis, R., y Hollon, S. (1999). The prevention of depression and anxiety. *Prevention & Treatment*, 2, Article 0001a.

Referencias

Seligman, M. (2005). *Niños optimistas: cómo crear las bases para una existencia feliz*. España: Editorial DEBOLSILLO.

Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. España: Ediciones B.

Stallard, P. (2009). *A cognitive behaviour therapy programme for adolescents with depression: A pilot study*. *Behaviour Research and Therapy*, 47(3).

Taibo, I. (2022). *Psicología Positiva: aprende a ser feliz con la ciencia del bienestar*. España: Desclée de Brouwer.

Vázquez, C., y Hervás, G. (2008). *Psicología Positiva Aplicada (Eds.)*. España: Desclée de Brouwer.

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

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 TECMILENIO. 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.