

Significado en el trabajo

Propósito y sentido de vida

Encontrar sentido a la vida se puede lograr de dos formas: con la comprensión o interpretación de nuestro entorno y la definición de un propósito. La primera tiene que ver con la percepción de nuestro contexto; es decir, cómo identificamos y explicamos nuestras propias experiencias, y qué significado les damos. La segunda tiene que ver con el motivo que nos lleva a plantearnos metas a largo plazo que nos inspiren y apasionen.



Figura 1. Elementos que forman parte en la búsqueda de significado (McKnight y Kashdan, 2009).
Fuente: McKnight, P., y Kashdan, T. (2009). Purpose in Life as a System That Creates and Sustains Health and Well-Being: An Integrative, Testable Theory. *Review of General Psychology*, 13(3).
Recuperado de <https://doi.org/10.1037/a0017152>

La definición de un propósito tiene que ver con lo que se quiere lograr, aquello a lo que prestamos más atención y que consideramos como lo más importante en nuestra vida. Involucra una alineación de nuestras fortalezas, valores, intereses y gustos puestos en acción.

En cambio, la comprensión del entorno tiene que ver con la habilidad de poder rediseñar nuestras experiencias. Las personas constantemente buscan dar sentido a todo lo que les sucede y lo hacen a través del entendimiento y la interpretación de sus experiencias. Es decir, que el sentido que damos a lo que nos pasa viene de cómo pensamos acerca de ello y no de experiencia objetiva. Esto sugiere que al cambiar la manera en que se piensa de algo también podría ser que se encuentre otro significado a la misma experiencia (McKnight y Kashdan, 2009).

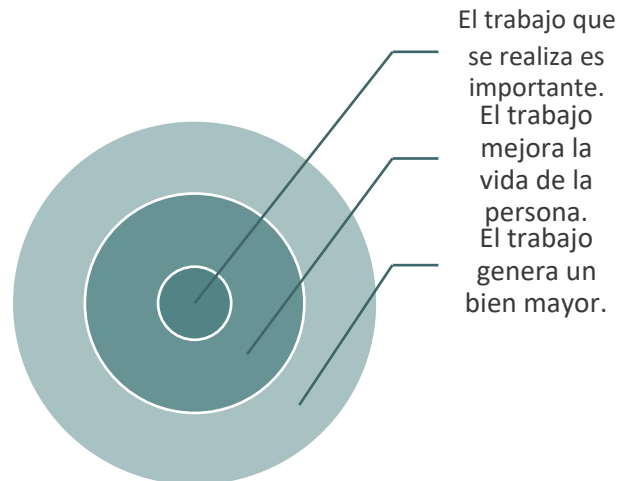
Significado en el trabajo

El trabajo significativo es aquel que los colaboradores consideran tiene un sentido y sirve a un propósito mayor. Se ha convertido en una de las maneras más importantes de entender cómo el trabajo de una persona puede contribuir a su desempeño y bienestar. Independientemente de cómo sea percibido por la sociedad, cualquier trabajo puede ser significativo si la persona que lo realiza lo percibe de esa manera (Wrzesniewski, 2003).



Un factor importante que influye en las personas para darle sentido a su trabajo está relacionado con las ganancias o recompensas que recibe del mismo. Es a través de este que el trabajo se puede percibir de diferentes maneras. Por ejemplo, si una persona recibe únicamente una ganancia monetaria de su trabajo, es probable que el sentido que da a su trabajo sea en función a lo que esa remuneración le pueda dar, ya sea soporte para su familia o acceso a ciertos servicios o consumos. En este caso, el trabajo sería percibido como un **empleo**. Por otro lado, aprender, volverse expertos o crecer profesionalmente pueden ser otra recompensa que otorga sentido al trabajo. En este caso, el trabajo sería percibido como una **carrera**. Por último, la recompensa también puede venir desde un llamado; es decir, que el trabajo que sea realiza cumple o ayuda a la persona a trascender. En este caso, el trabajo sería percibido como una **vocación** (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler y Tipton, 1985; Wrzesniewski, 2003).

Otra manera de entender cómo se puede encontrar el sentido a través del trabajo es la propuesta de Steger (2016). En ella, explica diferentes niveles en los que una persona puede sentir que su trabajo es significativo a través de tres características que ubica en círculos concéntricos. En el centro se encuentra el sentimiento de que el trabajo que se realiza es importante y tiene un propósito para la organización; el segundo círculo se refiere al sentimiento de que el trabajo que se realiza mejora la vida de la persona; el tercero tiene que ver con el sentimiento de que el trabajo que se realiza ayuda a los demás y está orientado a un bien mayor (Steger, 2016).



Algo en común que tienen todos estos elementos es que tienen que ver con la manera en que percibimos, interpretamos o pensamos acerca del mismo.

Percibir el trabajo como una vocación depende más de la construcción que una persona haga del mismo que del trabajo en sí. Aunque es cierto que hay muchos que muestran una mayor correlación con el trabajo significativo (por ejemplo, granjeros, educadores, personal de salud). Wrzesniewski (2003) sugiere que cualquiera puede ser reconfigurado como favorable, incluso aquel con mala fama por su naturaleza física, social o moral. Dicho de otra manera, la misma tarea puede verse como una vocación o un empleo, dependiendo de la perspectiva del individuo.

En un estudio realizado con guardianes de un hospital del Medio Oeste norteamericano, se entrevistó al personal que limpia el vómito y excremento del área de oncología cuando los pacientes reciben quimioterapia (Wrzesniewski y Dutton, 2001). Dichos pacientes perdían el control de sus funciones corporales cuando se sometían a las dosis de medicamentos necesarias para tratar sus malestares. Se encontró que el personal percibía que su trabajo era igual de importante que el de los médicos, ya que ayudaban a las personas en sus momentos más vulnerables, contribuyendo así al proceso de curación. Incluso la tarea más nociva y desagradable puede ser reinterpretada como una vocación.

Los trabajadores con una orientación a vocación han reportado tener mayor satisfacción con su trabajo y vida comparados con aquellos con orientaciones a carrera o empleo. Además, experimentan mayor satisfacción con su organización y su trabajo (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, y Schwartz, 1997).

Para conocer más sobre **el trabajo significativo**, lee el siguiente capítulo:

Los siguientes enlaces son externos a la Universidad Tecmilenio, al acceder a estos considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.

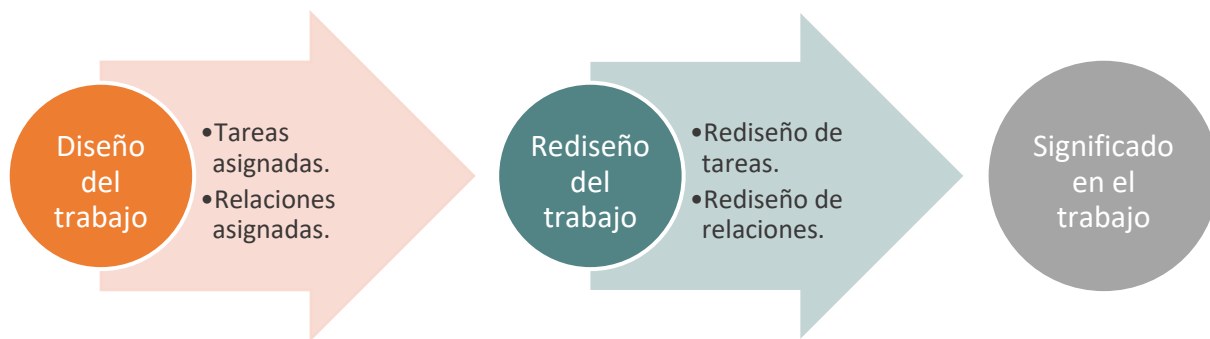
Steger, M. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. In L. Oades, M. Steger, A. Fave, y J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. Estados Unidos: Wiley & Sons. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/310598648_Creating_Meaning_and_Purpose_at_Work

Rediseño del trabajo (*job crafting*)

Hay muchos aspectos que no podemos controlar dentro del ámbito del trabajo. Por ejemplo, las personas con las que trabajamos y las tareas que se realizan, pues en muchas ocasiones es difícil o imposible cambiarlas. En otras palabras, las relaciones que tenemos en el trabajo y las tareas relacionadas a él nos son asignadas por una jerarquía superior (Bizzi, 2017). Se trata del diseño de trabajo tradicional. Este sirve como punto de referencia para poder modificar la manera en que se percibe el trabajo, así como ciertas tareas y relaciones, para lograr que aporten significado.

A la acción de generar estos cambios se le llama **job crafting** o **rediseño del trabajo**. Es un esfuerzo por cambiar la forma en que entendemos nuestras tareas y relaciones en el trabajo (Berg, Dutton y Wrzesniewski, 2013). Es decir, se refiere al proceso en donde las personas redefinen su diseño de trabajo de manera que este les genere significado. Al diseñar un puesto de trabajo, los líderes no solo deben considerar las tareas de cada titular, sino también las tareas de las personas conectadas a este (Bizzi, 2017).



Las personas pueden rediseñar su trabajo mediante las siguientes tres maneras:

- **Redefinición de tareas:** cambiar las actividades involucradas en el trabajo asumiendo más o menos tareas, expandiendo o disminuyendo el alcance de las mismas o alterando la forma en que se realizan.

Ejemplo: un contador puede idear una manera nueva de capturar reportes de gastos para salir de la rutina. Otro ejemplo sería un operador de maquinaria que ofrece diseñar el logo de la compañía.

- **Redefinición de relaciones:** cambiar el alcance o la naturaleza de sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Ejemplo: una enfermera con experiencia puede ofrecer consejo a sus compañeros para mejorar sus conexiones sociales.

- **Redefinición cognitiva:** cambiar la forma en que se piensa sobre el propósito de las tareas, las relaciones o el trabajo.

Ejemplo: un intendente de un hospital siente que su trabajo va más allá de limpiar; lo ve como un medio para ayudar a personas enfermas. Otro ejemplo sería un agente de seguros que siente que está ayudando a las personas a recuperarse después de un accidente, en vez de solo procesar solicitudes.

El rediseño del trabajo nace de integrar el conocimiento obtenido de las investigaciones e intervenciones realizadas en muchas empresas. Este tipo de ejercicio se ha aplicado a nivel mundial con diferentes personas y tipos de trabajo. Como ya se estableció, parte de la premisa de que cualquier trabajo puede redefinirse y ser significativo (Tims, Derks y Bakker, 2016; Wrzesniewski, 2003).

No debe realizarse como un evento aislado. Por el contrario, debe ser un proceso continuo porque se verá influido de acuerdo con la etapa o momento en la carrera de las personas. Por ejemplo, un profesionista recién egresado busca aprender y ganar experiencia, por lo que será más probable que defina sus relaciones y tareas en función a esto.



Las personas pueden rediseñar su trabajo mediante las siguientes tres maneras:

- **Redefinición de tareas:** cambiar las actividades involucradas en el trabajo asumiendo más o menos tareas, expandiendo o disminuyendo el alcance de las mismas o alterando la forma en que se realizan.

Ejemplo: un contador puede idear una manera nueva de capturar reportes de gastos para salir de la rutina. Otro ejemplo sería un operador de maquinaria que ofrece diseñar el logo de la compañía.

- **Redefinición de relaciones:** cambiar el alcance o la naturaleza de sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Ejemplo: una enfermera con experiencia puede ofrecer consejo a sus compañeros para mejorar sus conexiones sociales.

- **Redefinición cognitiva:** cambiar la forma en que se piensa sobre el propósito de las tareas, las relaciones o el trabajo.

Ejemplo: un intendente de un hospital siente que su trabajo va más allá de limpiar; lo ve como un medio para ayudar a personas enfermas. Otro ejemplo sería un agente de seguros que siente que está ayudando a las personas a recuperarse después de un accidente, en vez de solo procesar solicitudes.

El rediseño del trabajo nace de integrar el conocimiento obtenido de las investigaciones e intervenciones realizadas en muchas empresas. Este tipo de ejercicio se ha aplicado a nivel mundial con diferentes personas y tipos de trabajo. Como ya se estableció, parte de la premisa de que cualquier trabajo puede redefinirse y ser significativo (Tims, Derks y Bakker, 2016; Wrzesniewski, 2003).

No debe realizarse como un evento aislado. Por el contrario, debe ser un proceso continuo porque se verá influido de acuerdo con la etapa o momento en la carrera de las personas. Por ejemplo, un profesionista recién egresado busca aprender y ganar experiencia, por lo que será más probable que defina sus relaciones y tareas en función a esto.

Referencias bibliográficas citadas en esta explicación

- Bellah, R., Madsen, R., Sullivan, W., Swidler, A., y Tipton, S. (1985). *Habits of the Heart*. Estados Unidos: Harper & Row.
- Berg, J., Dutton, J., y Wrzesniewski, A. (2013). Job Crafting and Meaningful Work. En B. Dik, Z. Byrne y M. Steger (Eds.), *Purpose and Meaning in the Workplace*. Estados Unidos: American Psychological Association. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/14183-000>
- Bizzi, L. (2017). Network characteristics: When an individual's job crafting depends on the jobs of others. *Human Relations*, 70(4). Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0018726716658963>
- Cameron, K. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance* (2ª ed.). Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.
- Dik, B., Byrne, Z., y Steger, M. (2013). *Purpose and Meaning in the Workplace*. Estados Unidos: APA Books.
- McKnight, P., y Kashdan, T. (2009). Purpose in Life as a System That Creates and Sustains Health and WellBeing: An Integrative, Testable Theory. *Review of General Psychology*, 13(3). Recuperado de <https://doi.org/10.1037/a0017152>
- Rath, T., y Harter, J. (2010). *The Economics of Wellbeing*. Estados Unidos: Gallup Press.
- Steger, M. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. In L. Oades, M. Steger, A. Fave, y J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. Estados Unidos: Wiley & Sons. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/310598648_Creating_Meaning_and_Purpose_at_Work
- Tims, M., Derks, D., y Bakker, A. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92(1). Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. En K. Cameron, J. Dutton, y R. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.
- Wrzesniewski, A., y Dutton, J. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2). Recuperado de <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., y Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION 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.