



# La elaboración del significado

## La elaboración del significado

Cómo vimos en temas anteriores, el cuarto elemento del bienestar es tener una vida con significado. Este elemento tiene también un componente subjetivo, las personas que lo experimentan pueden describir su propio placer, éxtasis o confort. Sin embargo, también puede ser evaluado de una forma objetiva por la lógica y la coherencia de los observadores.

Cuando las personas dicen que su vida tiene significado es porque regularmente tienen una meta que los desafía y en la cual ponen todas sus energías, y es una meta que los ayuda a lograr trascendencia en sus vidas. Este proceso también se le llama conseguir un propósito.

La palabra “significado” se refiere a la **intencionalidad**. Es decir, crear significado transformando la vida en una actividad de flujo (Csíkszentmihályi, 2013). Se debe encontrar un propósito que contenga todas nuestras metas, y llevarlo a la práctica para enfrentar los desafíos. No es tan importante si logras o no el resultado, lo que importa es el esfuerzo empleado para alcanzar la meta.

La forma en que la vida adquiere significado es cuando sabes cuáles son tus deseos y trabajas con el propósito de lograrlos, y tus sentimientos, pensamientos y acciones son congruentes entre sí, y logras una armonía interior.

El tener significado también consiste en utilizar las capacidades cognitivas y emocionales para realizar actividades que contribuyan de manera positiva en el desarrollo de un grupo de personas, de una comunidad o de un país. Estas actividades podrían ser: dedicarse a la educación, combatir la pobreza, conservar los recursos naturales, actividades políticas, entre otras.

Este elemento del bienestar ha sido objeto de numerosas investigaciones, y el común denominador en los resultados es que estas actividades producen una gran satisfacción con la vida cuando se realizan. La gratitud es un sentimiento positivo que se correlaciona fuertemente con el significado. Las personas que se enfocan de manera consciente a ser agradecidos sienten que su vida es más satisfactoria.



Tener una vida con significado nos hace sentir conectados a algo más grande que nosotros mismos. Para lograr esta conexión Steger (2009) ha distinguido estos dos conceptos en varias de sus publicaciones científicas:

- **Propósito:** motivos que nos impulsan y nos guían hasta lograr una meta. Es el camino que nos lleva al significado.
- **Significado:** interpretación que hacemos sobre el mundo, la manera personal de comprenderlo y cual es nuestro lugar e influencia dentro de él.

Cuando somos niños, descubrimos propósitos a través de la curiosidad, la exploración, el interés por el mundo y la necesidad natural de conectarse con él. A medida que crecemos hasta edades más avanzadas, nuestros intereses iniciales se van convirtiendo en metas especialmente en la adolescencia, periodo en donde desarrollamos la capacidad de establecerlas y darles prioridad. Esto favorece la capacidad de producir, crear y contribuir en el mundo, ayudando a convertirlo en un lugar mejor a través de acciones constructivas (Steger, Beeby, Garrett y Kashdan, 2013).

Las personas pueden descubrir su propósito a través de diversos caminos (Steger, 2009):

- **De manera proactiva:** a través de la exploración del mundo, el interés en la mayor cantidad de experiencias posibles y el descubrimiento.
- **De manera reactiva:** a través de eventos vividos que moldean su vida y la ajustan en función de dichas experiencias.
- **De manera social:** a través de otras personas, replicando comportamientos que consideran valiosos.

Tener claro el propósito y sentido de vida ayuda a incrementar las emociones positivas, amortiguar los efectos negativos del estrés y predecir mejores comportamientos y resultados en la salud en general (Brassai, Piko y Steger, 2015).

Cuando la persona está en armonía, no importa lo que suceda sabe que su energía está siendo bien aprovechada. Esa coherencia interior lo lleva a tener serenidad y fortaleza y la hace estar bien consigo misma. El propósito, la resolución y la armonía unifican la vida y le dan significado al transformarla en una experiencia perfecta de flujo (Csíkszentmihályi, 2013).



Quienes se esfuerzan por lograr algo, son más felices que las personas que no tienen sueños ni aspiraciones, porque es necesario establecer metas y darle un propósito y un significado claro a la vida.

Para identificar lo que consideramos valioso para establecer metas se pueden seguir estas estrategias:

- Revisar cuales actividades nos generan emoción.
- Escribir cuál quieres que sea tu legado después de morir.
- Convertir los objetivos abstractos y generales en acciones específicas que se puedan realizar.

Muchas personas consideran que pueden encontrar en su trabajo un sentido de plenitud, y que sus carreras, no sólo les sirven para vivir, sino que pueden ser una manera de hacer la diferencia en su ambiente. Y cuando las personas experimentan más emociones positivas se sienten más involucrados y consideran que lo que están haciendo satisface un propósito mayor.

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).

El empleo como un llamado y el trabajo significativo, indican que desarrollar significado en el trabajo tiene que ver con la percepción personal y la manera en que se interpretan las situaciones que acontecen en las labores. De este modo, cualquier trabajo puede ser reconfigurado como favorable, incluso aquellos que puedan ser considerados como trabajos mecánicos o rutinarios, pero dependerá en gran medida del trabajo personal de introspección y conexión que logre cada persona con sus actividades.



Las organizaciones pueden crear las condiciones necesarias para que los colaboradores experimenten satisfacción en el empleo, pero los colaboradores también tienen un compromiso y responsabilidad consigo mismos para convertir su experiencia de vida laboral en un llamado. La organización puede promover la virtud que, a su vez, favorece la expresión de lo mejor del ser humano, sus comportamientos más nobles y las mayores aspiraciones (Cameron, 2011; citado en Cameron & Caza, 2013), mediante comportamientos colectivos como el cuidado, el apoyo compasivo, el perdón, la inspiración, el significado y el respeto. Para la organización se pueden traducir en acciones orientadas a promover emociones positivas, compromiso, satisfacción, motivación, esfuerzo, salud física y mental (Cameron & Caza 2013).

Las metas, el propósito y el significado de vida son componentes que estudia la psicología positiva y que impactan en el bienestar de las personas.

## Referencias

- Brassai, L., Piko, B., y Steger, M. (2015). A reason to stay healthy: The role of meaning in life in relation to physical activity and healthy eating among adolescents. *Journal of Health Psychology* 20 (5).
- Csíkszentmihályi, M. (2013). *Fluir: Una psicología de la felicidad*. España: Editorial Kairós.
- Cameron, K. & Caza, A. (2013). Virtuosity as a source of happiness in organizations. En David, Boniwell, & Ayers, (Eds.). *The Oxford Handbook of Happiness*. Reino Unido: Oxford University Press.
- Caza, B. B., & Wrzesniewski, A. (2013). How work shapes well-being. En D. Boniwell, & Ayers, (Eds.). *The Oxford Handbook of Happiness*. Reino Unido: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 55.
- 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.
- Steger, M. (2009). Meaning in life. En S. López y C. Snyder, *Oxford Handbook of Positive Psychology*. Estados Unidos: Oxford University Press.
- Steger, M., Beeby, A., Garrett, S., y Kashdan, T. (2013). Creating a Stable Architectural Framework of Existence: Proposing a Model of Lifelong Meaning. En S. David, I. Boniwell, y A. Ayers (Eds.), *The Oxford Handbook of Happiness*. Reino Unido: Oxford University Press.
- Wrzesniewski, A. (2012). Callings. In K. Cameron & G.M. Spreitzer (Eds.) *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Estados Unidos: Oxford University Press.