

Actitudes y comportamientos que aportan significado al trabajo

Módulo 3 / Tema 4

Introducción

Tener un propósito puede servir como motivación para despertar cada mañana, con el pensamiento de que podemos afrontar cualquier desafío que se presente en el día. En nuestra vida cotidiana, tenemos que enfrentar diferentes retos, pero es importante que estén alineados con nuestros, de esta forma podemos tener claro el objetivo que perseguimos. Según Seligman (2014), el propósito es entender la razón de estar en el mundo.

Por otro lado, tener un propósito te permite generar planes a largo plazo, y manejar la incertidumbre del futuro. De esta forma, te ayuda a sentir que tienes tu vida un poco más en control. Además, permite de forma importante posponer la gratificación inmediata por algo que consideramos un bien superior futuro, según Nebreda (2022).

En el contexto de tu trabajo, sea cual sea, ¿cómo sabes que tuviste un buen día de trabajo?, ¿en qué piensas cuando te sientes bien en tu labor?, ¿suceden cosas especiales cuando te sientes bien en el trabajo?



Explicación

Existen una gran cantidad de factores que influyen en la creación de un trabajo significativo. Sin embargo, ¿de quién es la responsabilidad de aportar significado al trabajo?, ¿es responsable la organización o el colaborador?

Existen modelos que definen los dos enfoques y ambos modelos representan consejos claros de actitudes y comportamientos que deben presentar tanto los colaboradores (SPIRE) como los líderes (CARMA). Lo explica a través de dos acrónimos en inglés: CARMA y SPIRE.

Desde la perspectiva de Ballesteros (2021) existen varias condiciones que deben darse para que las personas sientan que su trabajo es parte de su propósito, para lo cual propone el acrónimo CARMA (por sus siglas en inglés). A continuación, se explica este acrónimo:



Sentir que nuestros valores y fortalezas se alinean en nuestra vida nos lleva a percibirnos más felices, además si esto sucede en nuestro trabajo o negocio los resultados económicos de nuestras empresas probablemente serán más altos.

Para un colaborador en una organización, cuando se alinean sus valores y su trabajo, se siente más motivado y su productividad es más alta. La creatividad para resolver problemas y soluciones diariamente aumenta cuando la persona tiene un sentido de vida en su trabajo. Ahora, resulta complejo pensar en equipos de trabajo o incluso toda una familia y considerar que, para lograr un bienestar común, es necesario alinear nuestros valores y fortalezas, especialmente a medida que los grupos comienzan a crecer.

Existen una gran variedad de factores que influyen en la creación de un trabajo significativo. Este tipo de trabajo se puede crear partiendo desde dos puntos: el liderazgo y el individuo. El primero tiene que ver con elementos que los líderes deben implementar para ayudar a crear un trabajo significativo entre su equipo (CARMA). El segundo, se enfoca en las estrategias a nivel individual que pueden ayudar a las personas a crear un trabajo significativo.

Ahora, nos enfocaremos en las estrategias individuales que tienen que ver con el rediseño del trabajo. A continuación, se presentan algunas estrategias para poder crear un trabajo significativo desde lo individual. El acrónimo FELIZ es una adaptación al español de modelo SPIRE propuesto por Farias (2023).



Este modelo permite crear un nuevo diseño de trabajo en donde podemos cambiar el significado de nuestras relaciones y tareas. Todos los elementos del modelo FELIZ sirven como estrategias para cambiar la forma de pensar. Por ejemplo, si una persona utiliza sus fortalezas en su trabajo será más fácil que éste le haga sentido; si una persona encuentra una manera de trascender más allá de sus intereses, probablemente encontrará significado al sentir que hace un bien mayor.

Entonces, ¿quién es el responsable de aportar significado en el trabajo?

Existen muchos factores que influyen en la creación de un trabajo significativo. Sin embargo, ¿de quién es la responsabilidad de aportar significado al trabajo?, ¿es responsable la organización o el colaborador?

Para Ballesteros (2021), construir un trabajo significativo se logra desde el liderazgo y desde el individuo, es decir, es responsabilidad de ambos, por lo que es difícil que se logre uno sin el otro. El primero tiene que ver con elementos que los líderes deben implementar para ayudar a crear un trabajo significativo entre su equipo. El segundo se enfoca en las estrategias a nivel individual que pueden ayudar a las personas a crear un trabajo significativo.

Ambos modelos representan consejos claros de actitudes y comportamientos que deben presentar tanto los colaboradores (SPIRE) como los líderes (CARMA).

Tabla 1. Modelo C.A.R.M.A.

CARMA	Desde el liderazgo	SPIRE/FELIZ	Desde la persona
Claridad	Si una empresa carece de propósito, sus trabajadores podrían seguir su ejemplo.	Fortalezas (strengths)	Si una empresa carece de propósito, sus trabajadores podrían seguir su ejemplo.
Autenticidad	Los líderes deben ser ejemplo de la visión de la organización; un propósito falso mata el significado.	Empoderamiento (personalization)	Lleva más de ti al trabajo y alinéalo con tus valores. También asume la responsabilidad y adopta una mentalidad de propiedad para tu trabajo y organización.
Respeto	Si el líder crea respeto y crea oportunidades para interacciones beneficiosas se crearán relaciones positivas.	Libertad (integration)	Integra la motivación y la ejecución de tu trabajo con otros elementos de tu vida. Además, trabaja para aportar significado al resto de tu vida.
Magnitud	El liderazgo debe transmitir a cada trabajador cómo su contribución es vital para el éxito y la salud de la organización y su misión.	Importancia (resonance)	Conoce los valores fundamentales y la misión de tu organización. Encuentra las formas en cómo estos valores resuenan con tu misión personal y su significado a través de tu trabajo diario.
Autonomía	Se debe permitir a los seguidores una mayor autoexpresión al proporcionar oportunidades para la autodirección, prueba y error, además de innovación e intercambio de ideas.	Nitidez (sharpness)	Busca formas en las que tu trabajo pueda beneficiar a un bien mayor. Por otro lado, expande tu interés más allá de ti mismo.

Todos los elementos del modelo SPIRE sirven como estrategias para cambiar la forma de pensar. Por ejemplo, si una persona utiliza sus fortalezas en su trabajo será más fácil que éste le haga sentido. Además, si una persona encuentra una manera de trascender más allá de sus intereses, seguro encontrará significado al sentir que hace un bien mayor.

Cierre

Si quieres vivir tu propósito, es fundamental que te detengas a definir los objetivos que te ayudarán a acercarte a él. Para ello, no olvides incluir objetivos en las diferentes áreas de tu vida, además de metas a corto, mediano y largo plazo que te reten para aprender y crecer. Estas metas deben estar motivadas por tus intereses y valores centrales para que logres el impacto positivo que deseas para tu entorno.

Referencias Bibliográficas

- Ballesteros, R. (2021). *Trabajo significativo, desde abajo*. Recuperado de <https://businessinsider.mx/trabajo-significativo-desde-abajo-rosalinda-ballesteros-ciencia-de-la-felicidad/>
- Farias, I. (2023). *Modelo de bienestar SPIRE de Tal D. Ben-Shahar*. Recuperado de <https://www.psicooactiva.com/blog/modelo-de-bienestar-spire-de-tal-ben-shahar/>
- Nebreda, M. (2022). *¿Qué son las metas personales?* Recuperado de <https://www.campustraining.es/noticias/que-son-metas-personales/>
- Seligman, M. (2014). *Floreecer. La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Océano. Recuperado de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25131w/Seligman-floreecerlanuevapsicologia.pdf>
<https://www.amazon.com.mx/Floreecer-psicolog%C3%ADa-positiva-b%C3%BAsqueda-bienestar/dp/6077351105>

Checkpoints

Asegúrate de:

- Comprender el modelo CARMA.
- Recordar el modelo SPIRE.
- Reconocer las actitudes y comportamientos de colaboradores y líderes que aportan al significado en el trabajo.

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 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.