



Intervenciones basadas en metas

TEMA 4. Usos en trabajo profesional

1. INTRODUCCIÓN

Fenómenos como el estrés, el burnout, la autoexigencia, entre otros, pueden afectar tu bienestar. Dada la cantidad de factores de riesgo, es vital contar con factores de protección adecuados. ¿Se refleja esto en la mayoría de las culturas? Las ciencias del bienestar proponen múltiples estrategias de prevención y desarrollo, especialmente en la psicología organizacional positiva. La creación de estructuras teóricas y prácticas facilita el camino hacia el objetivo de alcanzar óptimos niveles de rendimiento y bienestar.

La educación juega un papel fundamental en este contexto. Si desde joven aprendes a establecer metas eficientemente y a reflexionar sobre tus propósitos vitales, su aplicación en el ámbito profesional resultará más natural y beneficiosa.

Es común encontrar dificultades en la satisfacción laboral debido a la autoexigencia y la constante comparación. Una mentalidad centrada en presionarse para alcanzar objetivos inalcanzables puede generar malestar. Por ello, es esencial implementar intervenciones que favorezcan el bienestar psicológico durante la jornada laboral.



2. ESTABLECIMIENTO DE METAS EN EL ENTORNO PROFESIONAL

Considerando los beneficios del establecimiento de metas, existen razones fundamentales para valorar seriamente la formación y aplicación de estas técnicas en organizaciones. Una vez que internalices este concepto, comenzarás a reservar momentos específicos para decidir qué metas abordar y cuáles priorizar. Debes distinguir entre lo que es realmente importante y lo que simplemente es urgente. Muchas empresas actualmente se basan en resultados de investigaciones y ofrecen formación en gestión del tiempo y habilidades esenciales, como el entrenamiento *mindfulness*.

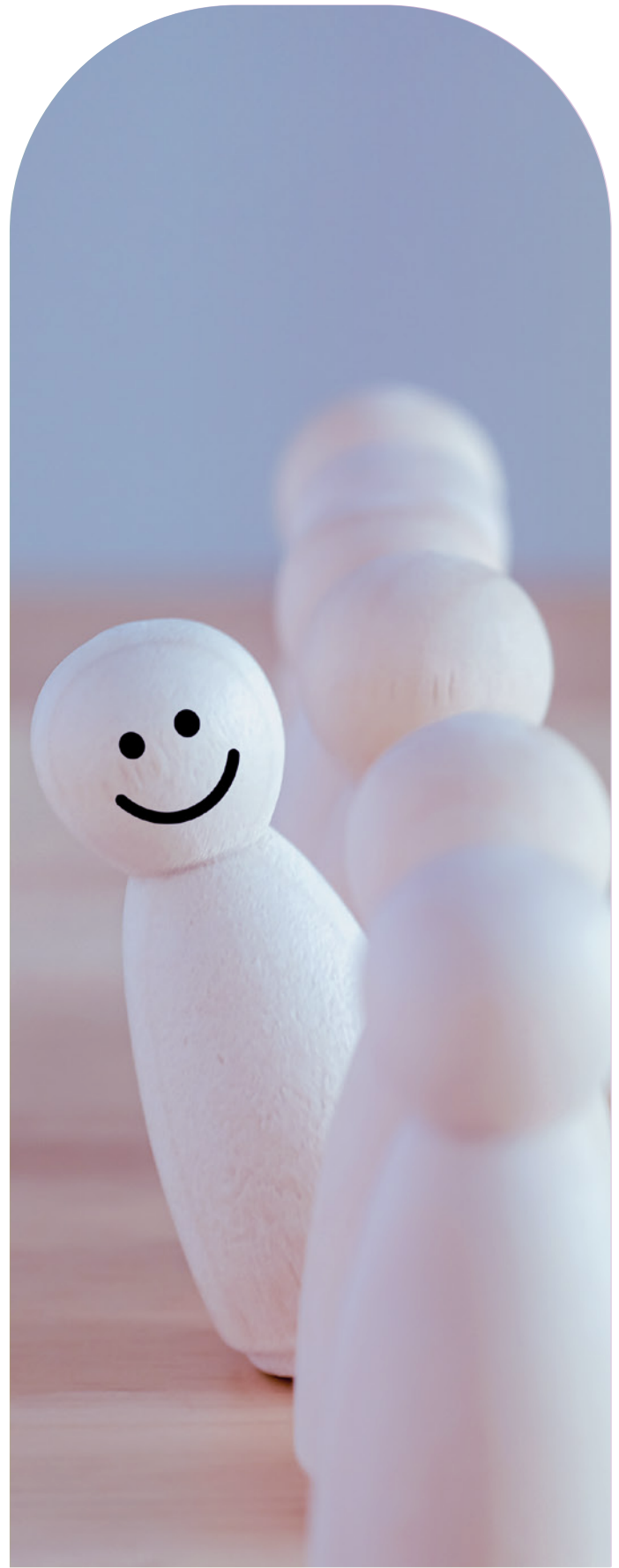


Al establecer metas adecuadas y contar con una estructura organizativa que facilite su seguimiento y progreso, los beneficios más notables para ti y para la organización incluyen:

- a) **Claridad en el diseño de puesto y objetivos profesionales**, que facilita la tarea, reduce el estrés derivado de la incertidumbre y minimiza desvíos temporales y económicos en proyectos alineados con las necesidades de la institución.
- b) **La motivación de los empleados es significativamente superior**, al poder visualizar mejor qué deben hacer, lo cual guía su mente, facilitando su concentración y capacidad de diseñar cómo ejecutar la tarea.
- c) **Por todo lo anterior, el compromiso y la eficiencia aumentan**. Al disfrutar de estas condiciones que son más satisfactorias para los empleados, se crean vínculos y emociones positivas que se van asociando al puesto de trabajo, los compañeros o la imagen de la empresa.



Locke y Latham (1990) se destacan por sus investigaciones en el establecimiento de metas en el entorno laboral. Su estudio ha influenciado muchas investigaciones e intervenciones posteriores. Como mencionamos anteriormente con respecto a la creación de estados de *Flow* o experiencia óptima, para que las metas te brinden beneficios sólidos, deben ser específicas y presentar un desafío para ti. Una tarea excesivamente sencilla o repetitiva tiende a generar aburrimiento. Pero, al aumentar la consciencia de tus necesidades psicológicas de aprendizaje, novedad o desarrollo, la empresa puede proporcionar recursos que reduzcan la monotonía. En los programas de entrenamiento en *mindfulness* o en compasión, frecuentemente se abordan estas dificultades. Por ejemplo, si trabajas en tareas de envasado o respondes a muchos correos electrónicos, es fácil caer en estilos mentales o emocionales negativos.



Pero, con guías sencillas, puedes evitar estas dificultades y cultivar factores valiosos al mismo tiempo. Algunas recomendaciones incluyen:

1. Mientras te concentras en el envasado, realiza un escaneo de tu cuerpo para asegurarte de que no aparezca tensión.

2. Al envasar el alimento, toma consciencia y valora el hecho de que, gracias a tu trabajo, muchas personas podrán nutrirse con ese producto.

3. Mientras envuelves, también puedes reflexionar sobre la alegría y otras emociones positivas que proporcionarás a los consumidores con ese alimento. Esta perspectiva te permite cultivar la satisfacción de contribuir positivamente a la sociedad.

4. Mientras abres los distintos correos, decide conscientemente con qué actitud quieres hacerlo: con una espalda erguida pero no rígida, apreciando la oportunidad de realizar este trabajo digno que te permite luego disfrutar diversas actividades, y con el deseo de que tu respuesta genere emociones positivas en el receptor y aporte soluciones o contribuciones beneficiosas.

La cadena de consecuencias de lo que se construye y cómo se construye es poderosa. Dependiendo de tu conocimiento y capacidad de establecer estrategias de metas y sentido vital, las tendencias pueden ser estresantes o, por el contrario, generadoras de emociones positivas, bienestar físico y sensación de valor personal y laboral.





Gollwitzer y Brandstätter (1997), siete años después de Locke y Latham (1990), enfatizan la importancia de planificar en detalle (inicio, lugar en la agenda, sistemas que mejoren el rendimiento, apoyos técnicos, etc.). Observaron una correlación entre el detalle de la planificación y la probabilidad de alcanzar las metas. Aunque es ideal que la empresa guíe estos procesos, si tiendes a la obsesión o inseguridad, buscar excesivos detalles puede ser contraproducente. Como mencionamos, funcionamos mejor con un equilibrio: demasiados detalles pueden ser contraproducentes.

Reiteramos la importancia de definir metas utilizando la metodología **SMART**. Durante los últimos años, muchas instituciones han facilitado la medición de resultados con mayor precisión. Herramientas como los procesos de auditoría, las evaluaciones 360, las escalas de cumplimiento de objetivos y de medición del rendimiento, y recientemente, las escalas de bienestar o *engagement*, permiten una mejor comprensión de nuestras metas y cómo mejorar nuestro rendimiento. Wrzesniewski y su equipo en 1997 descubrieron que encontrar sentido en el trabajo conduce a una mayor satisfacción y compromiso, incluso en profesiones consideradas más rutinarias.

Siguiendo la línea de pensamiento de Locke y Latham (1990), es esencial inculcar la importancia de establecer metas desde la educación escolar. Familiarizarte con las claves **SMART** y aprender a estructurar tus metas te dotará de habilidades esenciales para mejorar tu rendimiento. Adoptar este enfoque desde temprano garantiza una mejor organización en la vida profesional.

Quizás uno de los estudios que más relevancia posee para el tema es el estudio de Steger y Dik (2009), en el que examinaron cómo se vinculan la definición de metas y el sentido vital en el entorno laboral. Las investigaciones sugieren que es beneficioso establecer metas alineadas con tu propósito vital, lo que potencia la satisfacción laboral y el bienestar psicológico. Steger (2016) también señaló que entender el propósito vital en el trabajo aumenta la resiliencia. Esta comprensión es crucial ya que en la vida laboral se presentarán desafíos. Si encuentras sentido y valor en tus acciones, es más fácil experimentar emociones positivas como alegría, satisfacción y orgullo, que pueden mitigar las dificultades o desafíos que enfrentes.



puedes enfrentar problemas como ansiedad, desmotivación, autocrítica, procrastinación y agotamiento.

► **Pérdida de perspectiva y valor en la tarea:** al centrarte excesivamente en metas inmediatas o en pautas de comportamiento, puedes perder de vista el verdadero valor y propósito de tu tarea. Esta pérdida puede generar consecuencias negativas, debido a una disminución en los beneficios psicológicos y emocionales. Para mantener tu motivación y esfuerzo, es esencial que sientas recompensas positivas.

Desventajas del establecimiento de metas

Al igual que cualquier intervención, no todos los aspectos son inherentemente positivos. Es fundamental reconocer y anticipar las desventajas más comunes para abordarlas eficientemente. Estas incluyen:

► **Inducción de estrés a partir de metas mal definidas:** si no defines tus metas adecuadamente o estableces objetivos que son demasiado complicados, distantes en el tiempo, o poco realistas,



► **Estímulo de la competitividad:** una excesiva focalización en la estructura de las metas puede intensificar la competitividad entre colegas, especialmente si los objetivos se convierten en el foco principal de la cultura empresarial. Para contrarrestar esto, es crucial que la definición de metas se realice de manera amable y no confrontativa. Además, es vital que los valores fundamentales de la organización se comuniquen y practiquen de manera clara y gratificante para todos.

3. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN EL ENTORNO EMPRESARIAL

Cada vez más empresas reconocen la relevancia de adoptar enfoques centrados en el bienestar y la sostenibilidad (Konovsky y Pugh, 1994). Un ejemplo inspirador es la empresa californiana Patagonia. Conocida por sus productos multifuncionales, duraderos y sostenibles para deportes al aire libre, también destaca por su compromiso con la sostenibilidad ambiental y social. Estas son algunas de las prácticas que han implementado para promover un sentido vital óptimo entre sus empleados:

1. **Misión y valores asociados a la responsabilidad:** con una clara misión centrada en la responsabilidad ambiental y social, Patagonia fomenta un sentido de orgullo y misión compartida entre sus empleados. Al mostrar regularmente cómo sus productos contribuyen a la sostenibilidad, los empleados conectan sus tareas diarias con un propósito mayor.



2. Activismo ambiental remunerado:

Patagonia ofrece días pagados para que los empleados participen en actividades que promuevan el cuidado del medio ambiente. Esta práctica refuerza el compromiso de la empresa con el bienestar del planeta y el de sus colaboradores.

3. Equilibrio entre trabajo y vida personal:

Patagonia reconoce la importancia de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Al cuidar de sus empleados, no sólo actúa altruistamente, sino que también mejora su rendimiento y compromiso con la empresa.

4. Programas de voluntariado:

ofrece oportunidades para que los empleados se involucren en proyectos que atiendan a causas sociales y ambientales relevantes.

5. Formación y crecimiento personal:

Patagonia ofrece talleres y formaciones centrados en el desarrollo humano y la psicología positiva, permitiendo a los empleados cultivar habilidades y perseguir objetivos valiosos.

6. Comunicación y participación abierta:

a diferencia de muchas empresas que ven la apertura y la participación como un desafío, Patagonia anima a sus empleados a compartir opiniones y sugerencias, fortaleciendo el sentido de pertenencia y bienestar.

Por estas razones, y considerando los ejemplos inspiradores, es evidente que hay escasas propuestas de implementación relacionadas con el establecimiento adecuado de metas y la promoción del sentido vital en el entorno laboral. Es esencial abordar esta situación considerando los múltiples beneficios potenciales y los problemas que podrían evitarse.



Referencias

Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669. <https://doi.org/10.5465/256704>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice Hall. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA10125651>

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If One is Looking for Meaning in Life, Does it Help to Find Meaning in Work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320. <http://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>

Steger, M. F. (2016). Creating meaning and purpose at work. En John Wiley & Sons, *Ltd eBooks* (pp. 60-81). <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>

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, pp. 21-33.

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.