

**Con propósito y significado un trabajo es feliz.**



Una de las causas por las cuales los trabajadores sufren de enfermedades físicas, emocionales y hasta mentales, tiene que ver con “disfrutar o no el trabajo”.

Si bien es cierto, se convierte en una fuente de ingresos que permite cubrir desde las necesidades más básicas hasta las de autorrealización, como lo menciona Maslow en la pirámide de las necesidades. Sin embargo, si se toma como base la definición de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 20. se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La pregunta es: ¿Es suficiente que una persona reciba una retribución económica para que todas las necesidades sean cubiertas incluyendo las de pertenencia, reconocimiento y autorrealización?, la respuesta es no.

“El alcanzar objetivos personales y hacer una diferencia en el mundo es un motor significativo para muchas personas, sobre todo para las nuevas generaciones” (Amozorrutia, 2017).

Muchos de los trabajadores no tienen muchas opciones para elegir en qué trabajar, puede haber varios factores que predispone a estar en un trabajo por “necesidad o por obligación”. Por ejemplo, costumbres, cultura, grupo étnico, ubicación geográfica, tipo de gobierno, discapacidades, etc. Si la primera opción, elegir libremente el trabajo en base a lo que se ama hacer, no ocurre, entonces lo más recomendable es verlo con una mirada positiva, como el escalón que se necesita para el siguiente paso.

Ahora bien, dentro de las obligaciones de un patrón está el generar un ambiente de trabajo sano, positivo, favorable para el crecimiento y desarrollo de todas las personas que integran esa organización y de la organización misma.

Una combinación entre el trabajo de los líderes y las prácticas de Capital Humano, son útiles para fomentar el compromiso hacia el propio trabajo y hacia la organización misma. Es

importante que las personas puedan identificar este propósito o significado en la misión, visión y valores organizacionales (Amozorrutia, 2017).



Finalmente, si cada colaborador tiene claro sus actividades y tareas, el objetivo del puesto que ocupa también le será más fácil identificar su contribución no solo a un área en especial, sino a un todo que es la organización y fuera de ella, a un cliente y a una sociedad.

Siempre hay alguien que se ve impactado positivamente por las actividades que realiza cada persona, sin importar el puesto; todos son importantes y todos suman para lograr “el más alto bien de todos”. Este trabajo deberá ser digno, alcanzable en sus objetivos, equilibrado y positivo.

La mejor manera de saber si está la persona correcta en el puesto correcto, lo muestra sus resultados, sus emociones y sus actitudes. Hablando de los factores de riesgo psicosocial su salud física y mental, será el cuerpo a través de enfermedades, dolencias y padecimientos que mande señales de alerta cuando algo no está funcionando bien en la vida de las personas, y el trabajo es un factor determinante en la calidad de vida.

Una manera de entender cómo se puede encontrar el sentido a través del trabajo es la propuesta por Michael Steger, en la que se explican diferentes niveles en los que una persona puede sentir que su trabajo es **significativo**. Lo hace 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; y 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 M. F., 2016).



Algo en común que tienen todos estos elementos, es que permiten darle un significado al trabajo, pues se relacionan con la manera en que percibimos, interpretamos o pensamos acerca de nuestras tareas o trabajos.

## Cierre

El ambiente laboral que se vive dentro de las empresas no necesariamente depende del número de empleados, sino de cómo se sienten y viven el día a día. Un ejemplo tiene que ver con la actitud y la emoción con la que se inicia una semana laboral, si la persona disfruta y se siente bien en su trabajo, puede hacerlo más fácilmente y con una actitud positiva, sin embargo, cuando no le gusta el trabajo o el ambiente laboral es pesado y denso, faltará continuamente argumentando un sinnúmero de excusas o se le manifiesta esta insatisfacción en enfermedades o accidentes inesperados. Cada empresa debe enfocar sus esfuerzos en generar y promover ambientes de trabajo positivos y favorables, de esta manera le será mucho más factible transformar debilidades en fortalezas.

## Referencias bibliográficas

- Amozorrutia, J. (2017). *El propósito de mi trabajo*. Recuperado de: <https://www.greatplacetowork.com.ar/publicaciones/articulos/el-proposito-de-mi-trabajo>
- Gómez, M. (2018). *Sentido de pertenencia 6 estrategias de implementación*. Recuperado de: <https://clusmin.org/sentido-de-pertenencia-6-estrategias-de-implementacion/>
- Diario Oficial de la Federación. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Niemiec, R. (2019). *Fortalezas de carácter. Guía de intervención*. México: Manual Moderno.

- Steger, M. F. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. En L. G. Oades, M. F. Steger, A. Delle Fave, & J. Passmore (Edits.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*.
- Tomás, D. (2018). *Empresa feliz, 10 motivos de porqué el reconocimiento de los empleados es vital*. Recuperado de: <https://www.cyberclick.es/numerical-blog/10-motivos-de-por-que-el-reconocimiento-de-los-empleados-es-vital>

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.