



Principios del bienestar aplicados  
al coaching

## **TEMA 4. Propósito y sentido de vida**

¿Alguna vez te has preguntado quién eres, de dónde vienes, a dónde vas y cuál es tu razón de vivir? Pues bien, muchos autores también se lo han preguntado lo cual se ha visto reflejado en una gran cantidad de literatura sobre el significado. Por ejemplo, Savater (2008) propone que la razón por la que la humanidad se plantea las preguntas sobre el sentido de la vida es porque busca averiguar si habrá algún tipo de recompensa como consecuencia de sus esfuerzos éticos y morales.

El elemento fundamental en la búsqueda de significado radica en la necesidad innata de las personas de descifrar el propósito más profundo o la significación de sus acciones en diversos ámbitos de la vida, como la familia, el trabajo o el placer (Wrzesniewski, 2003).

Es importante resaltar que el concepto de propósito de vida es un componente importante en varios de los modelos de bienestar, como lo son el PERMA de Seligman y el Modelo de Bienestar Psicológico (MBP) de Carol Ryff (2014). En el caso de Ryff, su escala de evaluación otorga un peso significativo a esta variable cuando la persona posee metas en su vida y una dirección clara; percibe que su vida tiene un significado, tanto en el pasado como en el presente; mantiene creencias que infunden un propósito a su existencia; y establece metas y objetivos para su desarrollo. Estos componentes nos ofrecen una comprensión sólida sobre lo que implica el propósito de vida y cómo está vinculado al concepto de significado que se analizó previamente.

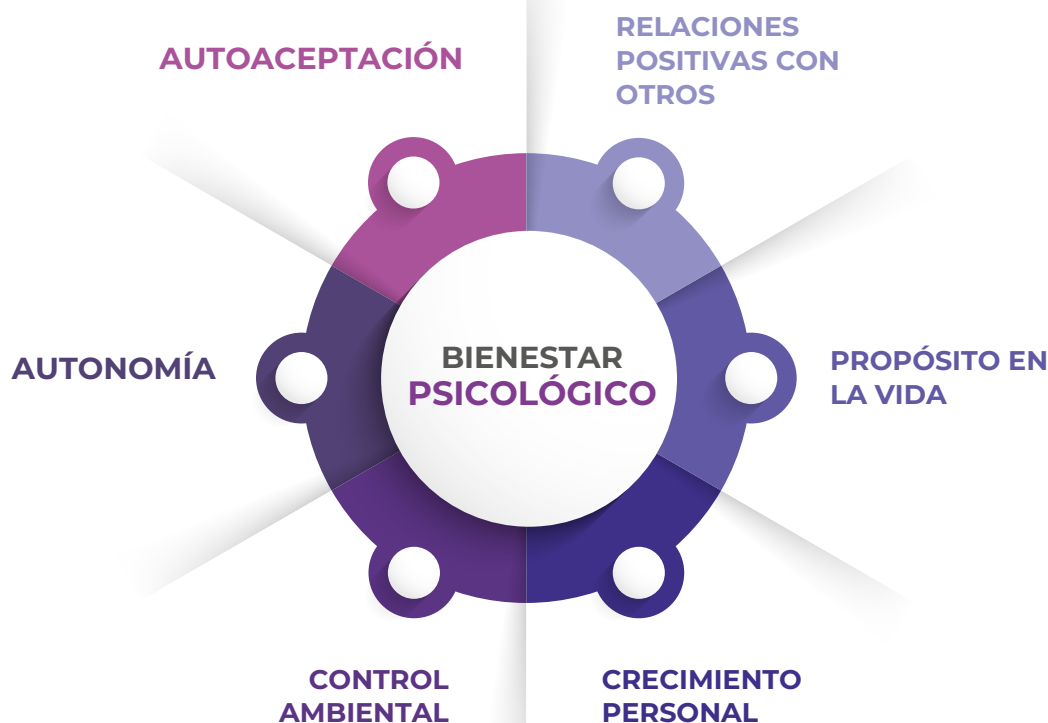
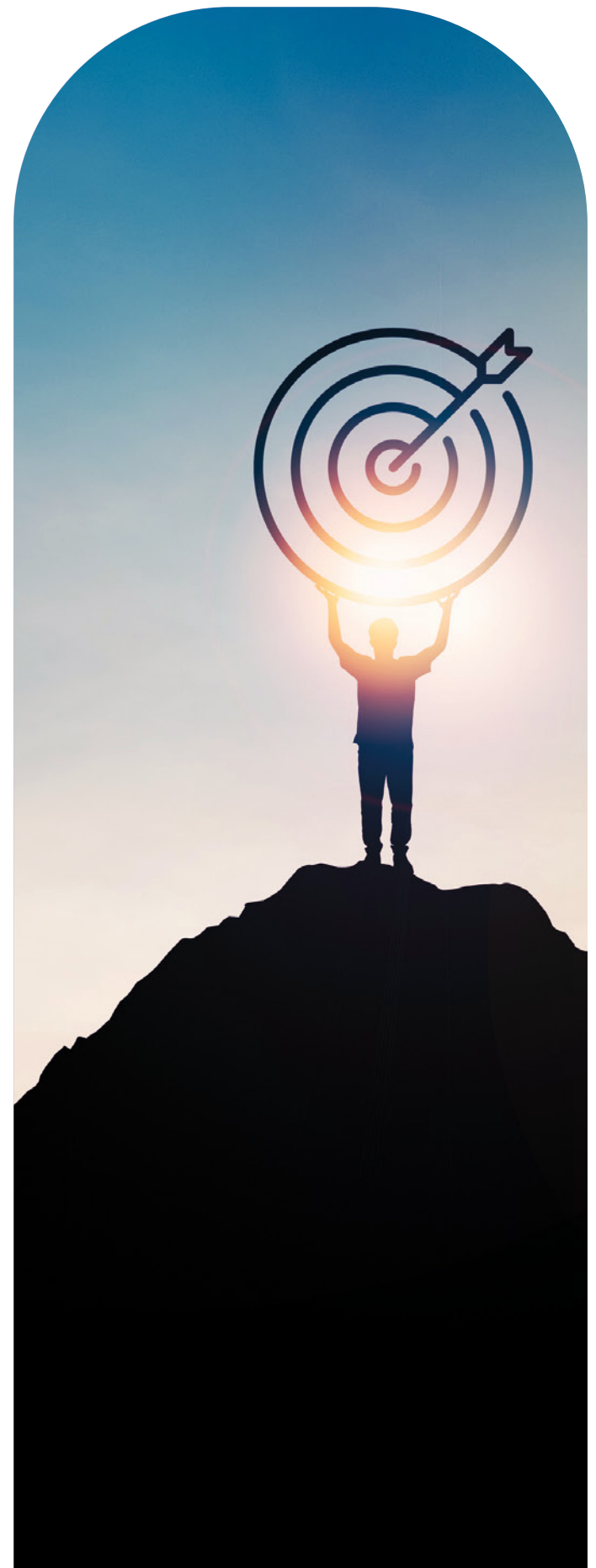


Figura 1. Modelo de Bienestar Psicológico, basado de Ryff (2014).

Para hablar de significado y propósito, Viktor Frankl es un ejemplo destacado. En *El hombre en busca de sentido* (2015), el autor, quien sobrevivió a los horrores de los campos de concentración nazis durante la Segunda Guerra Mundial, desarrolló su teoría basada en sus experiencias personales y profesionales.

Según Frankl (2015), el ser humano tiene una profunda necesidad de encontrar un propósito o sentido de vida, incluso en las circunstancias más difíciles. Argumenta que la búsqueda de sentido es una de las fuerzas motivadoras fundamentales en la vida de una persona. Tras sobrevivir a tres campos de concentración, llegó a la conclusión de que aquellos que lograron sobrevivir lo hicieron gracias a su firme convicción de que existía una razón para seguir viviendo. Esta creencia interior les proporcionaba un propósito para su existencia, independientemente de la extrema dureza de sus circunstancias. Frankl (2015) sostiene que, a pesar de las adversidades y el sufrimiento, cada individuo tiene la capacidad de encontrar un sentido personal en su vida a través del amor, el trabajo o el sufrimiento, y que esta búsqueda de sentido es esencial para la salud mental y el bienestar.



El autor invita a la búsqueda de un propósito o sentido en nuestras vidas, incluso en medio de las dificultades y el sufrimiento, y esta búsqueda es esencial para la realización y la satisfacción personales. Su trabajo sigue teniendo un impacto significativo en la psicología y la filosofía existencial.

### Propósito, significado y sentido en el trabajo

El significado se refiere a pertenecer y servir a algo que se cree que es más grande que uno mismo. En el contexto de la cultura del coaching en psicología positiva, podemos preguntarnos: ¿cómo nuestros lugares de trabajo crean significado para los empleados? (Smith et al., 2021)



Según Seligman (2011), uno de los aspectos fundamentales del bienestar implica hallar un propósito en la vida. Añade que la “buena vida” consiste en usar las fortalezas de carácter insignia, todos los días en todos los dominios de la vida; por su parte, la “vida significativa” tiene un mayor alcance, ya que adiciona el uso de las fortalezas de carácter y de las virtudes al servicio de algo más grande que la propia persona.



Sin embargo, ¿cómo se relaciona esto con una cultura de coaching y el trabajo?

El trabajo significativo es aquel que no solo tiene un significado para las personas, sino que también es positivo en términos de su valoración. Desde una perspectiva de psicología positiva, si los empleados encuentran que los valores, la misión y los objetivos de la organización son significativos y comparten estos mismos valores, misión y objetivos, es probable que experimenten significado en su trabajo.

Como lo expresan Smith y colaboradores (2021), el legado personal, o la huella que dejamos en el mundo, a menudo puede surgir de hacer cosas buenas, como ayudar a alguien a diario. Por lo tanto, son las interacciones humanas en el entorno

laboral las que a menudo permiten a las personas encontrar significado en su trabajo. Muchas personas buscan sentido, propósito y conexión en sus empleos. En este sentido, de todos los supuestos compartidos en una cultura de coaching sobre valores, misión y objetivos, el que dice que “los miembros tienen fe en las personas y deben creer que, en última instancia, la naturaleza humana es básicamente buena y maleable” está estrechamente relacionado con el sentido en el trabajo. Si mantenemos la creencia compartida en nuestra organización de que la naturaleza humana es buena y si nuestros valores, misión y objetivos organizacionales reflejan esta creencia, entonces es más probable que las personas que trabajan para esa organización encuentren significado en sus labores, independientemente de cuáles sean, siempre y cuando vean que el trabajo de la organización está respaldado por la creencia en el bien inherentemente presente en la naturaleza humana.



La búsqueda de significado se conecta también al cumplimiento de metas y se incorpora en cada paso que damos para acercarnos a ellas.

Una conclusión común de los autores mencionados es que el propósito es una responsabilidad personal. El propósito es una faceta del significado y es definido como “la acción de establecer y perseguir aspiraciones que dan forma y dirección a nuestra vida” (Steger et al., 2020). Como lo plantea Ben-Shahar (2007), cuando se aborda el tema de una vida con sentido, comúnmente se hace referencia a la idea de tener una vida con propósito, pero lo que a menudo se omite reconocer es que encontrar este sentido de propósito implica mucho más que simplemente establecer metas. La mera fijación o incluso la consecución de metas no garantiza una existencia con propósito. Para experimentar un sentido de propósito, las metas que las personas se plantean a sí mismas deben tener un valor intrínseco y significativo.

El mismo autor añade respecto a las metas, el sentido y propósito, que la importancia de alcanzar objetivos reside en el proceso. Por lo tanto, es clave mantener un equilibrio entre la definición del destino, es decir, la meta, y disfrutar de los pasos tomados para llegar a ella. Es fundamental concebir la meta como un medio para lograr algo, no como el fin en sí mismo.



De esta manera, se asegura que se disfrute del proceso y, por ende, se evita vivir con la expectativa de que alcanzar la meta será la fuente de una felicidad y bienestar duraderos una vez se haya logrado.

Lo anterior es clave cuando se habla de coaching, ya que parte del modelo de acompañamiento está centrado en una o varias metas que el coachee plantea y que lo lleva a cambiar el lugar en el que está por un lugar diferente o mejor. Justamente, en este acompañamiento el cliente podrá llegar con preguntas asociadas no solo a lo que quiere hacer, sino por qué lo quiere hacer. En esto, Simon Sinek (2011) y su propuesta del “Círculo Dorado” profundizan en propósito y sentido cuando plantean que las personas y las organizaciones exitosas comienzan por comprender su “porqué” antes de abordar el “cómo” o el “qué”. El “Círculo Dorado” propone tres preguntas:

**1. Por qué (Why):** En el centro del círculo se encuentra el “porqué”. Representa la razón fundamental o la creencia que motiva a una persona u organización. Sinek argumenta que comprender y comunicar el “porqué” es fundamental para inspirar a otros.

**2. Cómo (How):** La siguiente capa se refiere a “cómo” una persona u organización realiza lo que hace. Es la estrategia o el proceso que utilizan para lograr su objetivo.

**3. Qué (What):** La capa exterior es “qué” hace una persona u organización. Esto se refiere a los productos o servicios que ofrecen.

## EL CIRCULO DORADO



Todos los autores mencionados concluyen que encontrar un propósito y vivirlo genera bienestar en las personas. Usted, como coach de bienestar, tiene un importante rol en este acompañamiento de sus clientes hacia una vida con mayor sentido y propósito.

## Referencias

Ben-Shahar, T. (2007). *Happier*. Estados Unidos: McGraw-Hill.

Frankl, V. (2015). *El hombre en busca de sentido*. México: Herder editorial.

Savater, F. (2008). *Las preguntas de la vida*. México: Editorial Ariel.

Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Estados Unidos: Free Press.

Sinek, S. (2011). *Start with why: How great leaders inspire everyone to take action*. Estados Unidos: Penguin.

Smith, W. A., Boniwell, I., y Green, S. (Eds.). (2021). *Positive Psychology Coaching in the Workplace*. Estados Unidos: Springer International Publishing.

Steger, M., Fave, A. D., y Passmore, J. (2020). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. John Wiley y Sons.

Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10-28.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296, 308.



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.