



El coaching para las dimensiones de bienestar II: social, ocupacional y financiero

El coaching para el bienestar ocupacional

El bienestar ocupacional juega un papel crucial tanto para individuos como para organizaciones, incidiendo significativamente en la calidad de vida y el éxito empresarial.

Para los individuos:

Mejora de la calidad de vida: Un alto nivel de bienestar ocupacional se asocia con una mayor satisfacción vital. Las personas que disfrutan de bienestar en su entorno laboral suelen experimentar menores niveles de estrés y una mayor motivación, lo que contribuye a su bienestar general.

Salud física y mental: El bienestar ocupacional no solo afecta el estado de ánimo y la motivación, sino que también tiene un impacto positivo en la salud física y mental. Un ambiente de trabajo saludable puede reducir los riesgos de enfermedades relacionadas con el estrés y mejorar el estado psicológico general de los empleados.

Para las organizaciones:

Aumento de la productividad y rentabilidad: Las organizaciones que fomentan un ambiente de trabajo que promueve el bienestar ocupacional suelen observar una mejora en la productividad y la rentabilidad. Empleados satisfechos y bien atendidos son más eficientes y contribuyen en mayor medida al éxito de la empresa.

Mayor compromiso y retención de talento: Un fuerte enfoque en el bienestar ocupacional ayuda a las empresas a retener a sus empleados más valiosos, reduciendo la rotación y fomentando un mayor compromiso. Esto se traduce en equipos más estables y comprometidos con los objetivos de la organización.

Reducción del ausentismo y problemas de salud: Promover el bienestar en el trabajo puede disminuir significativamente los índices de ausentismo y los problemas de salud entre el personal. Las estrategias de bienestar ocupacional efectivas reducen las ausencias relacionadas con el estrés y las enfermedades, contribuyendo a una fuerza laboral más saludable y resiliente.

Algunos aspectos clave donde impacta el bienestar ocupacional:

Aspectos claves

Se refieren a:

Salud física y mental

Un entorno laboral que promueva la salud y el bienestar físico y mental de los empleados es fundamental. Esto implica la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, la gestión del estrés y el apoyo a la salud mental.

Satisfacción laboral

Sentirse satisfecho con el trabajo y encontrar significado en lo que se hace es esencial para el bienestar ocupacional. La satisfacción laboral está relacionada con factores como la realización personal, el equilibrio entre vida laboral y personal y el entorno de trabajo.

Desarrollo

El bienestar ocupacional también se relaciona con la oportunidad de crecimiento y desarrollo en el trabajo. Esto incluye la posibilidad de adquirir nuevas habilidades, avanzar en la carrera y alcanzar metas profesionales.

Relaciones laborales

La calidad de las relaciones laborales y la comunicación en el entorno de trabajo son factores importantes para el bienestar ocupacional. Un ambiente laboral positivo y colaborativo puede mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Equilibrio entre vida laboral y personal

Lograr un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y las personales es esencial para el bienestar ocupacional. El agotamiento por trabajo excesivo o la falta de tiempo para actividades personales pueden afectar negativamente la calidad de vida.

Seguridad en el trabajo

Un entorno laboral seguro y saludable es esencial para el bienestar ocupacional. Esto implica la prevención de accidentes laborales y la promoción de prácticas seguras en el lugar de trabajo.

El concepto de bienestar ocupacional desde la psicología positiva ofrece una visión integral del trabajo y cómo este contribuye a la autorrealización y la satisfacción general de la vida. Este enfoque se basa en la idea de que el trabajo, ya sea remunerado o no, no solo es una fuente de ingresos, sino también una vía crucial para el desarrollo personal y la contribución constructiva a la sociedad. A continuación, se presenta una síntesis de las teorías y modelos relevantes que apoyan esta visión:

Modelo de Ryff (2013): Este modelo subraya la importancia de crear o elegir entornos favorables para uno mismo, donde las personas con un alto dominio del entorno experimentan un mayor control sobre su mundo y la capacidad de influir en su contexto. Este dominio se vincula estrechamente con la autorrealización y el bienestar ocupacional.

Teoría de la Autonomía de Deci y Ryan (2000): La necesidad psicológica de autonomía es fundamental para la autorrealización. La capacidad de tomar decisiones propias y expresar emociones y pensamientos de manera libre contribuye significativamente al bienestar ocupacional, al permitir a los individuos impactar positivamente en su entorno a través de comportamientos prosociales.

Motivación Prosocial (Greenberg y Maymin, 2014): La motivación o el deseo de actuar y ayudar a otros no solo beneficia a la sociedad, sino que también mejora el bienestar personal del individuo, aumentando las emociones positivas y la satisfacción con la vida.

Aportaciones de Aristóteles y Maslow: Aristóteles sugiere que la verdadera felicidad se encuentra más en amar que en ser amado, idea que se refleja en el impacto positivo de las conductas prosociales, como el voluntariado, en la salud mental y la satisfacción personal. Maslow incluye la autorrealización como el nivel más alto de su jerarquía de necesidades, enfatizando la importancia de alcanzar el potencial máximo y buscar un propósito significativo en la vida, aspectos que pueden estar directamente relacionados con el ámbito laboral y las contribuciones a la sociedad.





2.1 Bienestar ocupacional desde la perspectiva de la psicología positiva

El bienestar ocupacional, desde la óptica de la psicología positiva, se centra en fomentar aspectos positivos del trabajo, como las emociones positivas, las fortalezas personales, y una vida laboral significativa y satisfactoria. Este enfoque promueve un ambiente laboral que no solo busca corregir problemas, sino también potenciar el crecimiento personal, la satisfacción y la calidad de vida de los empleados, destacando la importancia de la autorrealización y el impacto positivo en la sociedad como componentes clave del bienestar ocupacional. Esta perspectiva amplía la comprensión tradicional del trabajo, considerándolo no solo como una actividad económica, sino también como una fuente de desarrollo personal, satisfacción y contribución significativa al bienestar general de las personas y la sociedad.

Áreas clave en las que la Psicología Positiva aborda el bienestar ocupacional:

Fortalezas y virtudes en el trabajo

La psicología positiva identifica las fortalezas personales y las virtudes como elementos esenciales para el bienestar. En el entorno laboral, se busca fomentar el uso de las fortalezas de los empleados, lo que puede llevar a un mayor compromiso, satisfacción y éxito en el trabajo.

Flujo en el trabajo

La psicología positiva se interesa en el concepto de "flujo", que se refiere a la experiencia de inmersión total en una actividad. En el trabajo, el flujo se logra cuando una persona se encuentra tan comprometida y absorta en sus tareas que pierde la noción del tiempo. Promover oportunidades para experimentar el flujo en el trabajo es esencial para el bienestar ocupacional. Para Csikszentmihályi, la noción de flujo es relevante para el bienestar ocupacional, ya que promueve la idea de que el trabajo puede ser una fuente de satisfacción profunda y realización personal.

Relaciones positivas en el trabajo

Las relaciones interpersonales saludables y positivas en el trabajo son un componente fundamental del bienestar ocupacional. La psicología positiva se centra en construir relaciones de apoyo y colaboración en el entorno laboral.

Sentido y propósito en el trabajo

En la psicología positiva, se valora la búsqueda de un sentido y propósito en la vida. Esto se aplica al trabajo, donde las personas buscan roles laborales que se alineen con sus valores personales y contribuyan a un sentido más profundo de satisfacción y significado.

Bienestar subjetivo en el trabajo

El bienestar subjetivo, que incluye la satisfacción con la vida y la experiencia de emociones positivas, es un enfoque central de la psicología positiva. En el trabajo, se busca fomentar un ambiente que promueva la satisfacción laboral y emociones positivas, lo que a su vez mejora el bienestar ocupacional.

Resiliencia en el trabajo

La capacidad de enfrentar desafíos y recuperarse de las adversidades es un componente importante del bienestar ocupacional. La psicología positiva se centra en desarrollar la resiliencia en el entorno laboral para ayudar a los empleados a lidiar con el estrés y los cambios.

Desarrollo personal y profesional


La psicología positiva promueve el crecimiento personal y profesional como un camino hacia el bienestar ocupacional. Esto incluye oportunidades de desarrollo, aprendizaje y progreso en el trabajo.

Los autores mencionados han realizado contribuciones fundamentales desde la psicología positiva al entendimiento y promoción del bienestar ocupacional. Sus investigaciones y enfoques han subrayado la importancia de la felicidad, la satisfacción y el desarrollo personal y profesional en el entorno laboral. Veamos cómo sus aportaciones se integran en el ámbito del coaching para fomentar un bienestar ocupacional efectivo:

► **Diener (1984):** Conocido por sus investigaciones sobre satisfacción con la vida y bienestar subjetivo, Diener ha demostrado la importancia de evaluar la felicidad y el bienestar en distintos ámbitos, incluido el trabajo. Sus estudios recalcan que una mayor satisfacción laboral se relaciona directamente con un bienestar general mejorado, ofreciendo un marco valioso para el coaching ocupacional enfocado en mejorar la percepción de satisfacción y felicidad en el trabajo.

► **Ben-Shahar (2007):** Promueve la idea de que la felicidad y el bienestar en el ámbito laboral son cruciales para el rendimiento y el éxito. El enfoque de Ben-Shahar puede ser incorporado en el coaching ocupacional para cultivar un ambiente laboral positivo que contribuya al logro de objetivos profesionales y personales.

► **Achor (2010):** Su trabajo en la relación entre la felicidad y el éxito en el trabajo subraya que fomentar un estado de ánimo positivo puede impulsar significativamente el rendimiento y la productividad. Las estrategias de coaching pueden incluir el desarrollo de una perspectiva optimista en los coachees, mejorando así sus resultados laborales y su satisfacción general.



2.2 Bienestar ocupacional a través del coaching

El coaching, aplicado al bienestar ocupacional, se enfoca en el desarrollo personal y profesional del individuo, ayudándolo a alcanzar sus objetivos y a maximizar su potencial. A través del coaching, los individuos pueden:

- Establecer y alcanzar metas laborales claras.
- Desarrollar habilidades clave para mejorar su desempeño laboral.
- Gestionar eficazmente el estrés y encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Mejorar la satisfacción laboral y la calidad de vida.

► **Grant (2012, 2015):** Como defensor del “coaching psicológico”, Grant integra la psicología positiva en el coaching para promover el desarrollo personal y el bienestar. Sus investigaciones destacan la efectividad del coaching en mejorar el liderazgo, el desarrollo de competencias y el rendimiento. Este enfoque se basa en fortalecer las capacidades personales y fomentar un entorno laboral positivo que contribuya al bienestar ocupacional.

El coaching contribuye al bienestar ocupacional al enfocarse en:

- Ayudar a las personas a lograr una mayor satisfacción y calidad de vida en el trabajo.
- Fomentar un entorno laboral en el que los empleados puedan desarrollar sus fortalezas y alcanzar su máximo potencial.
- Promover prácticas y políticas organizacionales que apoyen el bienestar de los empleados.

En resumen, el coaching ocupacional desde la perspectiva de la psicología positiva se enfoca en promover una experiencia laboral positiva, donde el bienestar, la felicidad y el desarrollo personal sean pilares fundamentales para el éxito individual y organizacional.

Contribución

Descripción

Establecimiento de metas y objetivos

El proceso de coaching comienza con la identificación de metas y objetivos relacionados con el bienestar ocupacional. Estos pueden incluir metas como reducir el estrés, mejorar las habilidades de comunicación, avanzar en la carrera o alcanzar un mejor equilibrio entre vida laboral y personal.

Desarrollo de habilidades y competencias

El coach trabaja con el individuo para desarrollar habilidades y competencias específicas que son relevantes para su bienestar en el trabajo. Esto podría incluir la mejora de habilidades de liderazgo, la gestión del tiempo, la toma de decisiones, la comunicación efectiva y la resolución de problemas.

Gestión del estrés y la presión

El coaching puede proporcionar herramientas y estrategias para manejar el estrés y la presión en el trabajo. Esto puede incluir técnicas de relajación, métodos de gestión del tiempo y enfoques para mantener el equilibrio emocional.

Apoyo en la toma de decisiones

El coaching puede ayudar a las personas a tomar decisiones más informadas y alineadas con sus valores y objetivos personales y profesionales. Esto puede contribuir a una mayor satisfacción en el trabajo.

**Mejora del equilibrio
entre vida laboral y
personal**

Un aspecto clave del bienestar ocupacional es lograr un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y personales. El coaching puede ayudar a las personas a establecer límites y prioridades que promuevan este equilibrio.

**Fomento de la
autorreflexión**

El coaching fomenta la autorreflexión, lo que permite a las personas tomar conciencia de sus propios patrones de pensamiento, comportamiento y reacciones en el entorno laboral. Esta conciencia es fundamental para el crecimiento personal y profesional.



2.3 ¿Cómo mejorar nuestro bienestar ocupacional? (preguntas y recursos)



Relaciones en el lugar de trabajo

Tienes una carrera profesional o haces trabajo voluntario que coincide con tus valores? Si estás jubilado, ¿tienes planes para hacer algo todos los días?

¿Tienes una línea de comunicación abierta con tu líder y tus compañeros de trabajo?

¿El trabajo te ofrece satisfacción y estímulo personal? ¿Te permite contribuir con tus talentos, dones y conocimientos?

Piensa en dónde te encuentras en tu carrera profesional y en tu vida y busca trabajos adecuados dentro de ese contexto.

Habla con tu líder y compañeros de trabajo acerca de tus preferencias para comunicarte y poder responder a las necesidades y estilos de trabajo individuales.

Cuando hay algo que no funciona en el trabajo, comunica a otras personas qué es lo que podría ayudar.

Logros y autorealización

¿Tienes una carrera que te entusiasma y que te da un sentido de logro y orgullo?

¿Te felicitas por tus logros?

Tomas tiempo para pensar en lo que más disfrutas e investigas pasatiempos, carreras/empleos en esas áreas.

Balance de vida

¿Dedicas tiempo para actividades de recreación? ¿Pasas tiempo con sus amigos, haces caminatas por la naturaleza, programas masajes o cosas que te relajan?

¿Piensa en cómo ocupas el tiempo cada día y si estás considerando hacer trabajo voluntario en la comunidad?

Averigüa sobre carreras o empleos relacionados con las actividades que más disfrutas y que, a su vez, te ofrezcan flexibilidad para llevar una vida equilibrada.

Examina tu calendario y programa actividades que disfrutes.

Utiliza herramientas para equilibrar la carga del trabajo. Pide ayuda cuando estés sobrecargado.

El proceso de coaching en la dimensión de bienestar ocupacional es esencial para fomentar un entorno laboral en el que los individuos puedan alcanzar su máximo potencial, satisfacción y equilibrio. Inspirado en las enseñanzas de **Goldsmith (2007)**, este proceso implica un enfoque personalizado y colaborativo entre el coach y el coachee, adaptándose a las necesidades únicas de cada individuo para mejorar su bienestar en el trabajo.

A continuación, se detalla cómo guiar eficazmente este proceso:

Sesión 1: Establecimiento de metas y evaluación inicial

- Objetivo: Identificar las metas de bienestar ocupacional del coachee, incluyendo reducción del estrés laboral, mejora del equilibrio entre vida laboral y personal, incremento de la satisfacción laboral o desarrollo de habilidades específicas.
- Método: Utilizar herramientas de evaluación como cuestionarios o entrevistas para comprender la situación actual y las áreas de mejora.

Sesión 2: Planificación del proceso

- Objetivo: Diseñar un plan de coaching que incluya cronograma, objetivos concretos y acciones específicas para alcanzar las metas establecidas.
- Método: Desarrollar un plan detallado que guíe el proceso de coaching, asegurando claridad y dirección.

Sesiones regulares de coaching

- Objetivo: Abordar los desafíos y trabajar hacia las metas de bienestar ocupacional mediante sesiones regulares.
- Método: Aplicar técnicas como la escucha activa, el cuestionamiento poderoso y la retroalimentación constructiva para facilitar el desarrollo y la mejora.

Desarrollo de habilidades y estrategias

- Objetivo: Facilitar el desarrollo de habilidades clave y estrategias para mejorar el bienestar ocupacional, tales como gestión del tiempo, manejo del estrés, comunicación efectiva y resolución de problemas.
- Método: Proporcionar herramientas, recursos y ejercicios prácticos que el coachee pueda aplicar en su entorno laboral.

Apoyo y seguimiento

- Objetivo: Ofrecer apoyo continuo y realizar seguimientos para asegurar el progreso hacia las metas establecidas.
- Método: Mantener una comunicación abierta y regular, ajustando el plan según sea necesario y reforzando los logros.

Fomento de la autorreflexión

- Objetivo: Promover la autorreflexión sobre patrones de pensamiento, comportamientos y reacciones en el entorno laboral.
- Método: Animar al coachee a reflexionar profundamente sobre sus experiencias y aprendizajes, facilitando el crecimiento personal.

Mantenimiento de la confidencialidad

- Objetivo: Crear un ambiente de confianza asegurando la confidencialidad de las sesiones.
- Método: Garantizar que toda la información compartida se mantenga privada y segura.

Medición del progreso

- Objetivo: Evaluar regularmente el progreso hacia las metas de bienestar ocupacional.
- Método: Utilizar indicadores específicos para medir avances, como mejoras en la satisfacción laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Finalización y seguimiento a largo plazo

Objetivo: Concluir adecuadamente el proceso de coaching y considerar seguimientos futuros para mantener los logros.

- Método: Realizar una sesión final de evaluación y establecer un plan para el seguimiento y la mejora continua.

Este proceso de coaching en bienestar ocupacional no solo ayuda a los individuos a lograr una mayor satisfacción y calidad de vida en su entorno laboral, sino que también promueve el desarrollo profesional y personal, contribuyendo al éxito y la productividad en el trabajo.

Referencias

- Achor, S. (2010). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. Reino Unido: Crown Business.
- Ben-Shahar, T. (2007). *Happier: Learn the secrets to daily joy and lasting fulfillment*. Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Goldsmith, M., y Reiter, M. (2007). *What Got You Here Won't Get You There: How Successful People Become Even More Successful*. Reino Unido: Hachette Books.
- Grant, A. M. (2012). *Coaching Psychology: A Practitioner's Guide*. Estados Unidos: Wiley.
- Grant, A. M. (2015). *Positive Psychology in Practice*. Estados Unidos: Wiley.
- Greenberg, M., y Maymin, S. (2014). Why Be "Prosocial" at Work?. *Positive Psychology News*.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Reino Unido: Harper y Row.
- Martela, F., y Ryan, R. (2016). Prosocial behavior increases well-being and vitality even without contact with the beneficiary: Causal and behavioral evidence. *Motivation and Emotion*, 40(3), 351–357.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Weinstein, N., y Ryan, R. M. (2010). When Helping Helps: Autonomous Motivation for Prosocial Behavior and Its Influence on Well-Being for the Helper and Recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 222–244.

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.