

MÓDULO IV COMUNIDAD, TRABAJO Y PARTICIPACIÓN

TEMA 3. TRABAJO

3.1 Educar para el trabajo

3.2 La familia: ámbito de formación para el trabajo

3.3 A trabajar se aprende trabajando

3.4 Actitud frente al trabajo

3.5 El trabajo en el siglo XXI

3.6 Necesidad de una orientación vocacional y ocupacional

Introducción

El trabajo es la acción consciente que realiza el ser humano para apropiarse, transformar o modificar el entorno y desarrollar sus potencialidades, realizarse como persona y satisfacer sus necesidades.

El trabajo puede identificarse con una ocupación personal, un oficio intelectual o manual, retribuido o no. Es una constante de la vida humana, una necesidad, y tiene diferentes facetas: producir bienes necesarios, favorecer el desarrollo de la propia personalidad, ser un vínculo de unión con las demás personas, constituirse en fuente de recursos para sostenerse y sostener a la familia así como un medio para dar un servicio a los demás y favorecer la mejora social y el progreso de la humanidad.

En síntesis el trabajo es:

- **Una necesidad:** Sin trabajo no es posible la conservación de la persona ni de la especie.
- **Un medio para el desarrollo del ser humano:** Las capacidades innatas se actualizan a través del trabajo, el cual se orienta a objetos externos de los que se apropia la persona para satisfacer sus necesidades materiales e inmateriales.
- **Un servicio:** A través del trabajo se colabora con las tareas comunitarias y sociales. El trabajo productivo pone a disposición de los demás una serie de bienes.

3.1 Educar para el trabajo

Según Celestine Freinet — perteneciente a la llamada *Pedagogía del trabajo* cuyo fundamento es que sólo quien trabaja es buen ciudadano—*el juego no es lo natural en el niño sino el trabajo*, porque el actuar del niño imita el ejemplo de los

adultos con quienes convive, así como el trabajo que realizan. Por la forma de trabajar, un educador adquiere prestigio o no frente a los menores; su modo de entender el trabajo, y el estilo personal de realizarlo son esenciales para el ejercicio del liderazgo educativo.

Es importante que los educadores reflexionen sobre el ejemplo están dando con su modo de trabajar, con la percepción y la manera de referirse, concretamente, a su propio trabajo.

3.2 La familia: ámbito de formación para el trabajo

Desde la prehistoria, la humanidad se capacitaba en la familia para las labores de la subsistencia diaria: los seres humanos recolectaban, cazaban, etcétera., en una tarea comunitaria a la que se incorporaban en la medida en que sus fuerzas físicas se lo permitían.

Este papel de la familia no ha variado. Cuando acuden a la escuela, los menores traen consigo una dotación de conocimientos adquiridos en el hogar, indispensables para el desempeño de las tareas que se les encomiendan. Si en la familia se coopera en todas las tareas, en el salón de clases eso será lo normal; en caso contrario, se tendrá que motivar al educando haciéndole comprender la importancia de su colaboración para lograr la meta del grupo al que se incorporó.

Quien no aprende a relacionarse con los demás, difícilmente se podrá incorporar al ámbito laboral.

Los éxitos y las dificultades de la familia en el trabajo deben ser paulatinamente conocidos por sus integrantes —informados de ello en un clima de buen humor y optimismo— como un punto de referencia para saber que hay claroscuros en toda tarea, éxitos y fracasos, como es propio de la vida humana.

3.3 A trabajar se aprende trabajando

Desde la primera infancia se adquieren, a través del juego, las habilidades necesarias para el trabajo, entre otras, la imaginación y la creatividad. Los educadores deben posibilitarlo y alentarlos. ***El juego sirve para sentar las bases del trabajo futuro.***

Cerca de los siete años de edad, se produce una separación definitiva entre el juego y la actitud de trabajo; se entiende el sentido de la exigencia y obligatoriedad de este último y se desarrolla el sentido de norma y justicia. El estudio es la actividad central y se asume como trabajo, a través de él se desarrollan capacidades, aptitudes y hábitos necesarios para la vida.

En la adolescencia, la persona puede tomar el trabajo con mayor seriedad. Algunos jóvenes combinan estudio y trabajo lo cual les permite poner en práctica, frente a situaciones reales de trabajo, sus facultades así como experimentar la diferencia entre teoría y práctica, conocer sus gustos y aptitudes, apreciar lo que se gana con esfuerzo, poner a prueba su voluntad, quitar el “miedo” a trabajar que es natural en todas las personas, responsabilizarse con más seriedad, entender y saborear el servicio a los demás y disfrutar después del descanso merecido.

Los estudios encierran muchas posibilidades para la educación del trabajo, desde las primeras edades. De hecho, el trabajo de los estudiantes es estudiar. Para ello es necesario que los adultos veamos en el estudio un trabajo y que nos preocupemos no sólo de sus resultados externos (calificaciones), sino también de la manera de realizarlo. Esto se logra a través de detalles concretos como enseñar a los educandos a:

- Distribuir sus actividades en el tiempo disponible
- Preparar y utilizar los materiales y utensilios para cada sesión
- Presentar correctamente la actividad realizada

- Dedicar el tiempo necesario para cada actividad, terminar en el momento previsto, no precipitarse en su realización
- Seguir un plan de trabajo evitar el capricho o el desorden

Los estudios serán así una oportunidad magnífica para fomentar el respeto y la responsabilidad en la tarea que se lleve a cabo.

Corresponde a los educadores crear un clima en comunidad, familiar o escolar, que infunda gusto por el trabajo.

Se pueden establecer acciones que poco a poco, con perseverancia ayuden a trabajar mejor:

- Comenzar y terminar de trabajar en las horas previstas. Generalmente esto no es fácil, pero nos garantiza orden para poder cubrir más actividades.
- Establecer un horario y una agenda de actividades, en donde se considere el estudio, el descanso, el tiempo para cultivar las aficiones, convivir con la familia y con las obligaciones domésticas o encargos.
- Terminar en orden, y de acuerdo con su importancia, todo lo que empezamos: encargos, trabajos, reparaciones, etc.
- Cumplir con nuestros deberes aunque no nos gusten o impliquen un poco más de esfuerzo.
- Tener ordenado y dispuesto nuestro material y equipo de trabajo antes de iniciar cualquier actividad, evitando así los pretextos para buscar lo necesario y la consabida pérdida de tiempo e interés.
- Esmerarnos por presentar nuestro trabajo limpio y ordenado.

Cuando nos decidimos a vivir el valor del trabajo adquirimos la capacidad de esfuerzo, tan necesaria en estos tiempos para contrarrestar la idea ficticia de que la felicidad sólo se alcanza por el placer y la comodidad. Es necesario luchar por

lo que deseamos y no solamente esperar a que el bienestar llegue a través de otras personas o entidades.

3.4 Actitud frente al trabajo

El trabajo bien hecho ha sido motivo de inquietud en todas las culturas. En China, en el tercer milenio antes de nuestra era, el emperador localizó al *mejor* general, al *mejor* criador de caballos, al *mejor* escultor, etcétera, para encargarles la obra que perpetuaría la memoria de su pueblo como los *mejores* constructores del mundo; la Muralla China, única obra humana que se ve desde la Luna.

En Tikal y en Iximché, por ejemplo se reunieron los *mejores* arquitectos, escultores, astrónomos, talladores de piedra, pintores, líderes sociales, etcétera, quienes llegaron a la Guatemala contemporánea una tradición de calidad en el trabajo o, como lo han estudiado en este inicio del XXI en Harvard, *el trabajo bien hecho*¹. Estudio que ayuda a identificar a personas e instituciones ejemplares por *trabajar bien*, con excelente calidad, responsabilidad social y con un significado para quienes lo hacen.

¹ Cfr. Project Zero. *The good work Project, an overview*.
<http://www.pz.harvard.edu/Research/GoodWork.htm>

Durante muchos siglos se ha estudiado qué es lo que mueve al hombre a un estado de felicidad. Este paradigma ha ido cambiando con los años y a continuación se presenta un breve resumen sobre la forma como se ha caracterizado al hombre² :

Caracterización del Hombre	Actividad Humana	Principio de Eudemonismo
Homo Sapiens Linneo - 1750	Perfecciona sus conocimientos	Estudio
Homo Socialis Marx - 1847	Trabajo para la sociedad	Trabajo
Homo Faber Bergson - 1934	Fabrica cosas y se fabrica a sí mismo	Trabajo
Homo Ludens Huizinga - 1943	Creatividad	Trabajo, juego
Homo Economicus Von Mises - 1947	Satisfacer necesidades materiales	Trabajo
Homo Gaudens Víctor García Hoz - 1981	Trabajo bien hecho	Trabajo

Dos mil años antes Seneca ya había anticipado a enunciar que “educar para la vida, es educar para el trabajo”

El ser humano encuentra satisfacción y felicidad en realizar “el trabajo bien hecho”, entre el obrar bien y el vivir bien.

Para obrar bien debe buscar la congruencia entre su proyecto de vida y los logros alcanzados. Esto lo lleva a obtener una satisfacción que proviene de hacer bien lo que deseaba y esta satisfacción le brinda un placer que llena su vida y su espíritu.

² Oudanne S. (21 noviembre 2012). Conferencia, II Encuentro de Maestros Enlace A.C.

En cuanto al vivir bien, el ser humano debe aferrarse a la fuerza vital que le brindan las virtudes como la pasión, la templanza y los principios de convivencia ciudadana.

- a. Pasión: paciencia; arte de sufrir con amor y heroísmo
- b. Templanza: soportar la contrariedad sin queja alguna. Los metales se templan con fuego, altas temperaturas y golpes.
- c. Principios de convivencia ciudadana:
 - a. No lastimar a nadie, ni con la lengua
 - b. No lastimarse, respetarse a sí mismo
 - c. No romper las cosas, ni las ajenas ni las propias; no romper el ambiente; no perturbar el ambiente del aula ni el de la familia.

Los principios enuncian los valores que se viven y el cumplimiento de estos nos llevan a alcanzar la felicidad.

El trabajo es algo cotidiano en nuestra vida y muchos de nosotros trabajamos, entre otras razones, para conseguir nuestro sustento. Pero aquellos que trabajan sin esta necesidad, son un buen recurso para investigar cuáles son las motivaciones que los llevan a realizar sus tareas. Los testimonios de estas personas nos llevan a reconocer que el trabajo es algo significativo en la vida y que les da orgullo hacerlo bien. Quienes sólo persiguen el éxito financiero, sin satisfacer las otras aspiraciones, pueden abandonar fácilmente el trabajo y convertirse en críticos sin soluciones para los problemas que les rodean.

Muchas veces nos centramos en cómo trabajar y nos olvidamos de para qué trabajar. Lo que da significado al trabajo es la contestación de *para qué*. En Harvard han detectado que la mayoría de los trabajadores aspiran a hacer bien su tarea para tener la satisfacción de hacer, de manera ética, algo importante, y útil para el mejoramiento de la vida personal y social.

Lo que importa es hacer el trabajo con competencia e integridad, respeto y responsabilidad

Cuando hay corrupción en la actividad laboral, los servicios pierden calidad y se inicia una cadena de desmotivación que a todos afecta.

Independientemente del compromiso personal de quien trabaja, existen condiciones internas y externas que favorecen que el trabajo se realice o no con calidad.

Condiciones externas: presión para bajar costos, para hacer más en menos tiempo, para desempeñar múltiples tareas, etcétera.

Condiciones internas: desarrollo personal y social, presión del grupo, ascenso profesional, etcétera.

La característica más sobresaliente de un buen trabajador³ es que **su trabajo tiene calidad, no está hecho a la carrera o sólo por salir del paso, sino “bien hecho”, que existe compromiso con su tarea.** Otra característica de la persona trabajadora es que conoce lo que hace y se interesa por seguir preparándose; está atenta a las innovaciones, descubrimientos y cambios. Domina su oficio y esto le da seguridad y naturalidad en su ejercicio. Tiene afán de superación. Con tales características, es fácil reconocer errores y saber pedir ayuda. Además, se descubre que trabajar con otros es enriquecedor y favorece la convivencia social y el mejoramiento de la comunidad a la que sirve.

Dos cabezas piensan mejor que una”, “cuatro ojos ven mejor que dos”

Todo ser humano puede pasar por una etapa de monotonía o de cansancio excesivo que le lleve a rechazar su trabajo. Pero este caso es transitorio, temporal. Todo trabajo –tanto manual como intelectual— está unido, inevitablemente, a la fatiga. En cuanto la persona se repone, vuelve a tener afición al trabajo.

³ Castillo, Gerardo. *Cómo llegar a ser un buen profesional.*

El éxito depende más de la perseverancia que de la genialidad.

La constancia es una clave importante para conseguir algunos objetivos, especialmente los que se establecen a medio y largo plazo. **Muchos planes fracasan por la falta de tenacidad y persistencia.** A veces somos capaces de hacer un esfuerzo importante en un momento dado, pero no logramos realizar esfuerzos menores a diario. El trabajo es acción esforzada. Puede resultar más o menos gratificante, pero en todo caso requiere esfuerzo humano. Sin esfuerzo es muy dudoso hablar propiamente de trabajo.

El trabajo humano es un servicio. No un servicio cualquiera, sino el mejor servicio. El trabajo inserta al ser humano en la sociedad. El punto de inserción primario es la familia.

El trabajo deberá ser un medio de inserción social para mejorar la sociedad en que estamos viviendo⁴

No se justifica un trabajo mal hecho por el esfuerzo que ha implicado; siempre se requiere un equilibrio entre el esfuerzo y la calidad del producto. El trabajo bien hecho supone: servicio social, preparación cultural y rendimiento económico.

Quien trabaja, necesita un descanso para recuperar fuerzas físicas y psicológicas. Cada persona sabe mejor que nadie lo que le descansa. Cuando existe un equilibrio entre trabajo, descanso y vida en familia, se puede prestar un mejor servicio a la sociedad y se está de buen humor porque hay armonía en nuestra personalidad.

⁴ Granizo, M. Yela. *Psicología del Trabajo*. Gran Enciclopedia RIALP, tomo XIX, pág. 395.

3.5 El trabajo en el siglo XXI

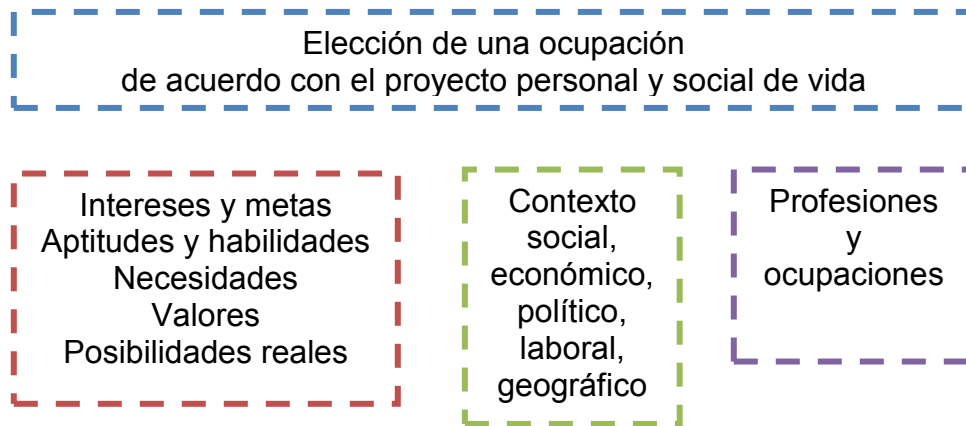
El trabajo se presenta como una actividad problemática ya que su concepción y comprensión no han sido históricamente constantes. Se necesita entender el sentido del trabajo en el contexto del siglo XXI y sus características por encontrarse en una sociedad del conocimiento.

De acuerdo con Gordon Dryden el modelo tradicional laboral, donde la gran mayoría realizaba trabajos manuales, pocos eran profesionales y otros más trabajaban en oficinas, ha cambiado debido a la revolución cultural por el uso de las tecnologías. En la actualidad, **la mayoría de las personas necesita prepararse para actuar, aprender, motivarse y administrarse por sí mismas**, para evitar en lo posible y cuando convenga a sus intereses, trabajos no calificados, de medio tiempo o de temporada, o trabajos informales con salarios poco atractivos.

3.6 Necesidad de una orientación vocacional y ocupacional

La orientación vocacional es un proceso de ayuda que permite reconocer los rasgos más importantes de la personalidad de los individuos para insertarlos en la vida laboral u ocupacional.

La elección de carrera u oficio es algo decisivo para nuestro proyecto de vida. La mayoría de nosotros elegimos dedicarnos a trabajar en algo que responda a nuestra forma de ser: posibilidades reales, intereses, necesidades, valores, habilidades, etcétera. Y es recomendable confrontar nuestra realidad personal con el contexto en el que nos movemos (social, económico, político, geográfico) para tomar una decisión coherente.



La orientación vocacional brinda la información de todas las ocupaciones posibles, para que los jóvenes comparen las habilidades que se necesitan, con los intereses personales.

La labor de los padres o educadores puede orientarse a ampliar el horizonte del educando, e invitarlo a explorar campos diferentes y opciones lejanas, aparentemente. De este modo, se despertará su interés por participar en tareas innovadoras. Tradicionalmente, los jóvenes han elegido su profesión motivados por el ejemplo de los padres o el prestigio de las ocupaciones, limitando su campo de acción a reproducir lo ya conocido que ofrece seguridad. Actualmente, la orientación vocacional u ocupacional debe promover en los jóvenes el sentido de adaptación a un mundo cambiante donde la información es cada vez mayor, los conocimientos más perecederos y 90% de los empleos actuales serán obsoletos en los próximos 4 - 5 años.

Por tanto, la orientación vocacional nos tiene que llevar a integrar nuestros conocimientos a las nuevas oportunidades, y para ello se sugiere favorecer el pensamiento divergente, la creatividad y la flexibilidad.

3.6.1 Proyecto de vida

Como se ha mencionado, la elección de la vocación debe responder a un “plan de vida”. Muchos alumnos se preguntan sobre qué estudiar y qué hacer hasta que terminan la educación básica. Sin embargo, es preciso fomentar desde la temprana infancia un planteamiento de plan de vida (desde luego, acorde con la edad de los niños).

Se recomienda, a quien se propone un proyecto de vida, contestar las siguientes preguntas:

- ¿Cómo soy? ¿cuáles son mis fortalezas y debilidades?
- ¿Qué quiero hacer con mi vida?
- ¿Cómo me veo en cinco años? ¿en diez? ¿en quince?
- ¿Qué acciones debo tomar para llegar a ser lo que quiero?
- ¿Para qué quiero trabajar?
- ¿Cómo voy a ganar mi sustento y el de mi familia?
- ¿Cómo preveo el futuro?

El conocimiento de uno mismo favorece la participación activa en la construcción del futuro. Conocer nuestras habilidades y capacidades e identificar nuestras debilidades nos permitirá convertirlas en oportunidades para hacer de la ocupación un medio de desarrollo.

CONÓCETE A TI MISMO	
<ul style="list-style-type: none">• Forma y estilo de pensamiento• Coeficiente intelectual• iniciativa• creatividad• responsabilidad• competitividad• liderazgo• capacidad de superación	<ul style="list-style-type: none">• valoraciones• vitalidad• sociabilidad• estabilidad emocional• manejo de impulsos• afectos• perseverancia

3.6.2 Pruebas de orientación vocacional y ocupacional

La orientación vocacional busca ofrecer información sobre la personalidad, aptitudes, intereses, habilidades, coeficiente intelectual, capacidades, etcétera. Actualmente algunos sistemas sirven como guías independientes para fomentar la **autonomía** del alumno de acuerdo con sus intereses, personalidad, habilidades, valoraciones y necesidades, y que ofrecen un perfil más o menos cercano al del joven que utiliza estos servicios. Esta orientación fortalece la autonomía y refuerza la identidad personal. En el proceso personal de **autoevaluarse se enfrentan retos muy difíciles de superar sin la comprensión y apoyo de los modeladores educativos**. Por ello, conviene involucrar a la familia, a la escuela, al alumno y a la comunidad entera influida por los medios de comunicación social. En este proceso, se deben equilibrar la participación y la autonomía; el abuso de la primera cegaría la segunda, y el equilibrio personal no se alcanzaría.

