

DISEÑO DEL PROYECTO LABORAL DE LAS PERSONAS

Una comunidad de personas sin proyectos es un proyecto de comunidad sin futuro imaginario, por ende, una sociedad sin imaginación

Desde hace tiempo el hombre ha entrado en una etapa muy difícil dentro de la sociedad, la falta de trabajo y su búsqueda. La planificación del mismo puede llegar a tener éxito. Como en todo pedido de trabajo hay una serie de requisitos a cumplimentar; Currículum Vitae, experiencias anteriores, antecedentes, etc. En un proyecto laboral es lo mismo, debemos tener planificada nuestra intencionalidad.

Este artículo que fuera publicado por la Auténtica Defensa, Diario de la ciudad de Campana el 13 de marzo de 1987, refleja plenamente y se mantiene en vigencia con las exigencias para una salida laboral.

El mismo fue escrito por el Lic. Vicente Spagnulo, Sociólogo especialista en Proyectos Sociales y Empresariales; Delegado de la O.I.T. en 1978 y 1983., Profesor Titular de la U.B.A., Seminario "Las Competencias Profesionales del Siglo XXI".

¿Que es u proyecto laboral?

Es un instrumento de planificación que permite, organizar, usar u optimizar, las energías que asigna una persona, durante el tiempo social de trabajo, para obtener sus medios de subsistencia; dentro de las condiciones sociales objetivas en que se desenvuelve y de acuerdo a la ponderación subjetiva que de éstas hace cada individuo.

Destinatarios de un proyecto laboral.

El proyecto laboral es un instrumento de planificación potencialmente utilizable por todos: los analfabetos, o los que

estudian o tienen un título cualquiera sea la jerarquía que ocupe dentro de la estructura ocupacional, el lugar asignado dentro de los sectores económicos, la posición social que disponga, las ideas políticas que practique, la religión que profese, incursiones en el arte o el deporte. Los que necesitan conocer con mayor prioridad y profundidad la técnica de diseño de un Proyecto Laboral, son aquellas personas, que tienen aspiraciones de desarrollo personal, es decir aquellas que concentran tiempo, energías y actitudes con la **continuidad de esfuerzo**, para transitar, los caminos que habilitan el acceso de estadios inferiores a estadios cualitativamente superiores, en las fases del conocimiento, habilidades ,experiencias ,actitudes y creatividad,2que son expresadas en actos de conductas en el espectro bio-psico-socio-técnico-organizativo.

Dentro del tiempo social de trabajo, son requisitos **exigidos, ejercidos y reconocidos** durante ese tiempo social y que repercute y complementa, el tiempo de no trabajo (tiempo social de esparcimiento y reposo).

Significado del Proyecto Laboral.

Disponer de un Proyecto Laboral es en definitiva contar con un proyecto de vida; éste último integra los tiempos y energías que cada persona es capaz de brindar y /o retacear dentro de los tiempos sociales de trabajo y no trabajo).

Todos, universalmente, efectuamos acciones que inexorablemente, **anticipan**, un proyecto laboral y un proyecto de vida.

Pocos interconectan esas acciones, de modo que las **secuencias y**

consecuencias de las acciones, dentro de cada uno de los tiempos, con **perseverante y cuidadosa recurrencia**, hacen que, generalmente converjan hacia el “diseño” consciente o inconsciente de esos proyectos.

El Producto del Proyecto Laboral: La Salud.

Es potenciar el control de nuestros actos, discriminando, la incertidumbre de la coyuntura con la que se desenvuelve la estructura, y por ende, reducir la propia, para contribuir con la disminución de la ajena, aproximándonos a una vida con **muchos temas y pocos problemas** y que la **incertidumbre** eje de ser causa de angustia y estrés y se convierta en causa de creatividad por el estímulo que generará avanzar hacia lo desconocido.

La estabilidad (dinámica) es el requisito previo para la seguridad y éste para la salud

Advertencia:

El Proyecto Laboral d

e ningún modo es un certificado infalible para el éxito. Tampoco una influencia mágica, que otorga a sus usuarios, poderes extrasensoriales.

La técnica para el diseño de un proyecto laboral, **evita y/o reduce esfuerzos y frustraciones, innecesarias tempranas o tardías**, que

dan lugar a generalizaciones que confunden y desalientan, conformando, la ideología del ejército de los frustrados (resignados o contestatarios).

En esa ideología se fundan mitos tales como “el mantener una vocación es antagónico a vivir holgadamente”, o solamente con “profesionales” que quienes tienen cursada una carrera de nivel terciario, y se excluye, a los que realizan con dignidad y responsabilidad el ejercicio de su oficio o trabajo, y en el otro extremo aquel mito que presume que la obtención de un “título”, necesariamente y por sí mismo, habilita a disponer de un ingreso cómodo.

Proceso del Proyecto Laboral.

Estos mitos, que en muchos casos son el sustento de reclamos individuales y/o sectoriales, **confunden las etapas, las acciones, los requisitos y los objetivos** que están contenidos en el proceso de un Proyecto Laboral.

Un proyecto Laboral acabado:

Un proyecto laboral **acabado** y dinámicamente funcionando, requiere, **transitar** cada etapa, **ejecutar** cada acción, **disponer** de los requisitos; **desarrollando ensambles, en tiempos y forma, lo que probabilísticamente, producirá los resultados esperados.**

Esquema del proceso para un proyecto laboral

Etapas + Acción - Requisito - Objetivo

- Orientar - Vocación - Predisposición de actitudes
- Ejercitar - Profesión - Facilitación de aptitudes sobre las competencias específicas
- Habilitar - Ocupación - Potenciación de contraprestaciones*

* El concepto de “contraprestación” intenta superar al de “remuneración”. Este último se limita al aspecto económico, ya sea en su contenido monetario y/o especie y/o casa habitación.

El primero intenta abarcar, además del aspecto económico, el afectivo, el sentimiento de autoestima, etc.

Ante **resultados adversos** la **gran diferencia**, entre **los que no tienen y los que tienen** un proyecto laboral es que los primeros tendrán mas **frecuencia de fracasos** que de **errores** y los segundos a la inversa.

El **fracaso**, es una perdida total que demanda el esfuerzo de volver a empezar (desaprovechando el esfuerzo inicial). El **error** es una diferencia de grado y requiere redistribuir energías para hacer los ajustes continuando con el impulso inicial.

La **experiencia indica que un Proyecto Laboral acabado**, por su grado de elaboración y previsión, **debe intentar medir el grado de debilidad que tiene una vocación** (Personal y subjetiva) de **socializarse** (comunitaria y objetiva). Este es el punto neurológico desde el punto de vista individual.

La vocación, por mas definida, profunda y compulsiva que sea, si no se integra **_conflictiva o funcionalmente-** al cuerpo social, no pasa de ser un deseo de quién lo tiene ,como otros muchos no cumplidos; con la diferencia, que este “deseo fallido” (vocación no canalizada).el tipo de frustración que produce, es muy distinta y más aguda, cuyas consecuencias, pueden llegar a ser producidas y reproducciones sistemáticas de deseos fallidos, que ya no son errores existentes y necesarios en todo acto humano, mas bien construyen **la materia prima del proceso para el fracaso**; cuyo **síntoma mas claro es la paralización**, esta es una inactividad en el mejor de los casos, está camuflada en una hiperactividad ineficiente, multiplicidad de intentos que mueren antes de nacer por temor al fracaso; y en el peor de los casos, la marginación social, la vagancia, o a través de las múltiples adicciones, fuego, alcohol, etc.

Este concepto “**conflictivo**” **excluye las** “vocaciones” marginales que son **patológicas: delincuencia, adictos, etc.** **Intenta identificar aquellas** vocaciones que en su **esfuerzo por integrarse lo**

hacen con objetivos nuevos y /u opuestos a los sustentados por los de la comunidad profesional que la contiene y el de la sociedad toda.

Vocación socializada

La vocación Socializada no significa que el estado se apropia de ella o de quien la tenga o del producto de su trabajo.

De ningún modo.

La vocación Socializada, es insertar la vocación al cuerpo social para que tenga **contenido y sentido, previo y ajeno**, es decir subjetiva, objetivamente. El contenido y sentido de una vocación, depende de la **integración** al cuerpo social, por cuanto contribuye a despertarla, en la mayoría de los casos a desarrollarla, y en última instancia, porque es el destinatario final, para quien, el poseedor se esfuerza para tributársela mediante el ejercicio pleno o parcial de la misma y de la que espera un reconocimiento inmediato o mediato, aunque no lo explicita y/o lo niegue.

La vocación sin destinatarios ajenos a sus poseedores es un acto de narcisismo. Es un amor patológico de y para la vocación.

Una vocación socializada, requiere incorporar los principios inherentes a su técnica, desarrollarlos conforme a sus métodos y procedimientos, canalizarlos por los ámbitos formales e informales que le son propios y ejercitarla conforme a las expectativas de todos los miembros sociales que lo poseen y/o ejercen y/o administran y/o la necesitan y/o la utilizan.

Uno de los pilares para desarrollar un Proyecto Laboral es socializar una vocación según las posibilidades individuales y las condiciones sociales objetivas.

Si la vocación no se socializa no hay sociedad con vocación.

Ejercicio profesional.

Es asumir en un todo, la práctica de una operación actividad, título u oficio, en tanto éste sea ejercido con finalidad de obtener los medios de subsistencia. Comúnmente se lo conoce como **“el trabajo”**, por cuanto **todos trabajan** pero no todos los que trabajan desempeñan un rol de “trabajador” profesionalmente.

Los estadios de mejor o peor profesional dependen de la eficacia y eficiencia que la persona obtiene de su aplicación y en las competencias (responsabilidades sobre el objeto de trabajo) ya sea en los aspectos técnicos, organizativos e interpersonales de la profesión.

La vocación sola no alcanza, requiere ser integrada y ejercida profesionalmente.

Los profesionales con aplicación ineficaz (no alcanzan objetivos) y/o ineficiente (alcanzan objetivos a costos muy altos) sobre las competencias construyen **comunidades profesionales voluntariosas**, y en el mejor de los casos esforzados contribuyendo, a la producción y reproducción de la **“Stangflation” profesional: desvalorización con recesión de la profesión**, es decir desjerarquización y descalificación de las profesiones (causa: desajuste sobre producción, educativa para el mercado laboral) y disminución de puestos de trabajo (causa: falta de crecimiento económico)

Habilitación Ocupacional

Esta es la última etapa a instrumentar en la técnica de diseño de un Proyecto Laboral, pero es la que da origen e impulso a las dos primeras.

Para aspirar a ser clasificado como **“habilitado”** debe **disponerse de los atributos**, formales e informales (no marginales) objetivamente, es decir para propios y extraños. La posesión de los atributos preocupación y tarea de los propios interesados es la inversión de tiempo, energía y recursos que cada individuo y su familia son capaces de

asignar para alcanzar esta clasificación de “habilitado”.

La ocupación es la efectiva utilización de esos atributos que posee una persona y los dispone para otras personas.

Una comunidad que no desarrolla la habilitación de sus miembros para actuar dentro del tiempo de trabajo, es una comunidad que en forma perversa produce y reproduce desocupación/subocupación, aún en expansión económica, por ejemplo: La introducción de las nuevas tecnologías de punta.

¿La Técnica del Proyecto Laboral es teoría o Práctica?

Es práctica concreta. Requiere respetar sus principios, procedimientos y normas, como cualquier otra técnica y su diseñador (interesado) puede cometer errores de forma y de fondo como cualquier operador de otras técnicas.

Para la técnica de diseño de un Proyecto Laboral el “que suerte” y el “que mala suerte” no es azar, es el producto de un complejo proceso de elecciones previas que pasa por agudizar la sensibilidad, oportunidades a optar por algunas de las tantas alternativas, a operar con la angustia que toda decisión tiene y disfrutar de la libertad que otorga toda resolución.

La diferencia definitiva de los que optan por diseñar su Proyecto Laboral y las personas que lo hacen dentro de la realidad laboral de una comunidad, es que, los primeros, contribuyen **a diseñarla y a ejecutarla**, los segundos son “diseñados” y “ejecutados” por esa realidad a pesar de la “buena suerte” de algunos casos.

El tiempo **social físico**, que subdividimos en un tiempo social de trabajo (asignado para obtención de los medios de subsistencia) y el tiempo social de no trabajo (asignado para la recreación y reposo), regula las condiciones sociales objetivas.

El tiempo individual psicológico regula la representación e interpretación de las condiciones sociales objetivas.

La vocación, la profesión y la ocupación de una persona, requieren el ensamble de esos tiempos. La técnica del diseño del Proyecto Laboral aspira a que:

1-El individuo por necesidad y/o responsabilidad, producto de **decisiones del, por y para el trabajo** puede operar con soltura en las circunstancias, secuencias y consecuencias que de ellas puedan derivar.

2-Reducir las posibilidades de una visión fatalista “siempre se posterga a los más talentosos”,o por el contrario los injustos e “infundados reconocimientos” o los “desprendidos” por sus “entregas heroicas”

3-Formarse para aceptar y contribuir para que otros acepten el rol social **por el que y para el que una persona trabaja y no el rol que desea.**

Eso evita los excesos de rol que ocasiona como contrapartida infundada de otros roles (causa básica de los problemas sociopolíticos de la Argentina).

4-El rol vocacional, profesional y ocupacional funciona como un todo para que contribuyan a la integración de la identidad y por ende de la personalidad.

Una comunidad de personas sin proyectos es un proyecto de comunidad sin futuro imaginado, por ende una sociedad sin imaginación.