



Sentido del trabajo: para todos y desde cualquier empleo

María Ángeles Rodríguez Armesto

Psicóloga de la Fundación Espurna
mangeles.rodriquez.a@gmail.com

Dr. Antonio Borja García Sabater¹¹

Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir
antonio.garcia@ucv.es

Resumen:

El trabajo debería ser una fuente de crecimiento personal y social y puede ser lo contrario. La historia de la humanidad nos ha enseñado que hasta en las situaciones más adversas y catastróficas, el ser humano es capaz de encontrarle sentido a la vida, al trabajo, a sus acciones. Este artículo pretende argumentar la importancia del trabajo significativo, y cómo este es posible con independencia de factores externos y contextuales, dependiendo más de factores intrínsecos dirigidos a la autodeterminación, destacando que la búsqueda del sentido al trabajo la deben abordar todas las Personas.

Palabras clave: *Sentido del trabajo, motivación, significación, inclusión, empleo.*

¹¹ Antonio B. García es presidente de la Sección de Discapacidad del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, profesor del Máster de Educación Inclusiva y secretario de la Fundación Espurna.



Abstract

Work should be a source of personal and social growth and it can be the opposite. Human history has taught us that even in the most adverse and catastrophic situations, human beings are able to find meaning in life, in work, in their actions. This article aims to argue the importance of meaningful work, and how this is possible independently of external and contextual factors, depending more on intrinsic factors aimed at self-determination, highlighting that the search for meaning in work must be addressed by all people.

Keywords: *Meaningfulness of work, motivation, meaning, inclusion, employment.*

1. Introducción

A lo largo de nuestra vida, las jornadas están plagadas de actividades cotidianas que llevamos a cabo, en muchas ocasiones, sin prestar mayor atención a ellas o prácticamente sin darnos cuenta. Pero no por ello carecen de contenido o sentido, al contrario, cada individuo se ve reflejado en dichas acciones, plasmando su impronta y dotándolas de personalidad propia. Es muy probable que, todos los que estéis leyendo esto, elijáis la bebida del desayuno (café, zumo, batido, leche, ...), la ropa y complementos que os vais a poner, el peinado de ese día concreto, pero además elegís el orden en que hacer las cosas de la mañana e incluso la temperatura en la que tomamos esas determinadas bebidas; es decir, todo tiene un sentido interior.

Ninguno tomará las decisiones exactamente igual a otro, son decisiones, acciones y/o actividades en las que nos resulta de gran importancia esa posibilidad de elección, pues esto refuerza y demuestra nuestra individualidad, garantizando ser Personas únicas y dotándonos de dignidad. Cada uno de



nosotros aporta gran significado a esas pequeñas decisiones, esos quehaceres diarios donde nuestras elecciones no son casuales o triviales, sino que cada día y en cada momento, se rigen por unos patrones diferentes.

Si cualquiera de nosotros pensamos en una jornada corriente de nuestro día a día, seguro que podemos realizar un extenso listado de acciones y actividades iniciadas o planteadas con uno o varios fines: desayunamos para saciar el hambre, para aportar nutrientes y energía a nuestro organismo, por placer. Nos duchamos, lavamos los dientes y utilizamos productos de aseo personal por higiene, pero también para sentirnos a gusto con nosotros mismos, garantizar una adecuada imagen personal, no sobresalir negativamente en los cánones de la sociedad en la que vivimos, impresionar a nuestros congéneres, etc.

Trabajamos para obtener una remuneración económica a cambio, pero también para sentirnos válidos y útiles como individuos y seres sociales, para relacionarnos con los demás, desarrollar nuestra profesión, obtener experiencias y aprendizajes, para darnos a los demás o para tener una mejor situación espiritual. Cada uno tiene unos motivos internos y externos distintos. Igual que quedamos con unos amigos a cenar para mantener vínculos sociales, relacionarnos, pasarlo bien, o por acompañar a quien lo necesita, o leemos un libro para transportarnos a otros mundos y realidades, para aprender, evadirnos, expandir nuestras mentes o aprender idiomas.

Se podría decir que prácticamente todas las acciones de nuestro día tienen un sentido, una finalidad, un significado. No son casuales ni aleatorias, además de tener un sello personal



único e intransferible. No nos pasamos las horas haciendo cosas “porque sí”, buscamos la significación en nuestras acciones y actividades. En las Personas con discapacidad no es, o no debería, ser diferente; tampoco en quienes tienen discapacidades psíquicas, discapacidad intelectual o problemas de salud mental. Podría parecer que por tener diagnosticadas estas discapacidades tienen menos interés en decidir por sí mismos, pero tienen las mismas ganas de decidir que quienes no tienen discapacidad pese a que no lo expresen, cada uno por distintos motivos, pero deben ser apoyados para tomar sus propias decisiones, descubriendo sus propias motivaciones.

El destino último de cualquier individuo es crear un proyecto de vida satisfactorio, pleno y digno. Esto pasa por diversos factores, que son cambiantes según el interlocutor al que preguntemos, pero podemos resumir en algunos genéricos: una economía suficiente para sustentarnos –a nosotros y nuestra familia-, una red de apoyo socio familiar sólido –materializándose a través de relaciones significativas- y unas condiciones sociosanitarias lo bastante adecuadas para realizar dicho proyecto.

El concepto del trabajo, la finalidad del mismo debe ir más allá de los manidos: rendimientos, resultados, responsabilidad, eficacia y eficiencia-, ampliándolos a otros más relacionados con lo que tradicionalmente asociamos a una esfera más personal –la convicción de ser útil como individuo a la sociedad, tener una finalidad última en el entorno laboral, encontrar objetivos y motivaciones que den coherencia a nuestras acciones, la autorrealización, a la conexión con los demás y con el más allá. Sobre todo, porque si esto es así los objetivos puramente laborales serán más fáciles de conseguir,



pues a su vez serán metas intrínsecas para los propios trabajadores.

La mayor diferencia entre el esfuerzo animal y el trabajo del ser humano es la voluntariedad e intencionalidad de la misma. Las Personas conocemos, o deberíamos conocer, el objetivo de nuestro trabajo, el fin o la meta a conseguir. Y no solo esto, sino que también necesitamos tener conciencia de los motivos de por qué lo hacemos, para qué se hace el mismo –la utilidad, e incluso para quién –destinatarios o Personas a las que de algún modo sirve con su labor-.

De acuerdo con autores como Steger, Dik y Duffy (2012), el trabajo significativo sería la percepción que tienen las Personas de que la labor que desempeñan es significativa y positiva en su balanza final. Para dichos autores, esta ganancia pasaría por tener un trabajo orientado al propósito y al crecimiento, y no tanto al placer o al beneficio económico. De ahí que podamos encontrar gente satisfecha y contenta con su trabajo, a pesar de que no tenga las mejores condiciones, óptimos horarios o retribuciones sobresalientes.

No debemos conformarnos con que nuestro trabajo nos proporcione un sueldo a fin de mes, sino que necesitamos que ese mismo ejercicio profesional nos “movilice por dentro”, nos ofrezca motivación diaria para llevarlo a cabo, y nos de algún tipo de satisfacción más allá de la económica o de las condiciones materiales del puesto.

Esto, en resumidas cuentas, el “trabajo con sentido” o “trabajo significativo” es una búsqueda de respuestas para el ¿por qué hago eso? Y no vale cualquier respuesta prototipo; esta tiene que ser una respuesta individual, única, que te resuene a ti –no a tu familia, tu pareja, tu jefe o tu compañero



de trabajo-. Ayudar a buscar estas motivaciones internas, es el propósito de este pequeño escrito.

2. Sentido del trabajo

Cuando se habla de sentido del trabajo en demasiadas ocasiones se da por sentado que en trabajos con bajas remuneraciones y cuya probabilidad de promocionar es complicada, o imposible, no se debería ir más allá del sentido de la palabra “empleo” como intercambio de tiempo por dinero. También se da por sentado que quienes creen que no desempeñarán otro trabajo en su vida, no pueden pensar en desarrollarse profesionalmente porque están limitados en sus áreas de trabajo y por lo tanto no pueden desarrollar su carrera profesional. Incluso podría parecer que, para algunos trabajos, sobre todo los manuales y más básicos no se puede tener vocación. Pero ninguna de esas afirmaciones es correcta y debemos hacer un esfuerzo individual y colectivo para cambiar estos puntos de vista.

Potenciar el empleo de todos, también de quienes están más excluidos del mundo laboral, generar empleo para Personas con discapacidad y en particular para aquellas con discapacidad intelectual y/o para quienes tienen problemas de salud mental, beneficia a la Persona que trabaja, a la organización donde presta servicios, a la comunidad y a la sociedad en general.

El trabajo es una dimensión irrenunciable e inseparable de la vida social, y la inclusión en empresas ordinarias no solo genera empresas más humanas y unas prestaciones sociales más sostenibles, sino que a la Persona le proporciona un sustento material, un orden y unos hábitos saludables, un medio de vida para sí y para su familia, oportunidades de



relacionarse socialmente, de sentirse uno más, la felicidad de sentirse útil y la oportunidad de darse a los demás.

La inclusión laboral de las Personas con discapacidad, debe fomentarse en el empleo ordinario, pero también puede darse en el empleo protegido (EP) o el empleo con apoyo (ECA) y, en esos ámbitos de empleo, sea cual sea el trabajo debe fomentarse que tenga un gran valor para quien lo realiza. La vocación profesional también debe fomentarse en quienes realizan de actividades ocupacionales. Quien trabaja, independientemente del ámbito o condiciones desde el que lo haga, puede y debe esforzarse por encontrar sentido a su esfuerzo, al trabajo que está realizando.

No es discutible que hay trabajos no retribuidos que son trabajos, como el de los voluntarios y voluntarias o quienes realizan las labores de hogar para su familia. Si este hecho está claro y no se pone en duda, tampoco debe cuestionarse que las labores y el esfuerzo de las Personas usuarias de Servicios Sociales en Centros de Atención Diurna (CAD) también realizan un trabajo, pese a que no esté remunerado y sea considerado fundamentalmente rehabilitador, igual que es trabajo el de los estudiantes cuando se dedican a formarse o a preparar oposiciones.

Si un empleo no fuera nada más que la posibilidad de conseguir un salario como medio de vida, a las Personas con discapacidad que viven en países como España cuyos sistemas de seguridad social les da derecho a prestaciones dinerarias, aunque estas sean mejorables, quizá no habría que animarlas a trabajar. No se debería promocionar el empleo de estas Personas más que por un interés egoísta de generar un sistema de seguridad social más sostenible y para crear una



cultura de diversidad que finalmente beneficie a las empresas porque generan diferentes puntos de vista y porque además ayudan a cumplir con el deber social y/o la apariencia de ser socialmente responsables.

Todos conocemos a profesionales, con trabajos teóricamente muy vocacionales, que no están motivados por su trabajo y que durante su jornada laboral únicamente ven transcurrir el tiempo. Del mismo modo, también conocemos a Personas con empleos mecánicos, y poco agradecidos, que están motivados por dar lo mejor de sí mismos. Unos han recorrido un camino que les conduce a la indiferencia y al hastío y los otros han optado por el camino del amor y de la esperanza.

El sentido del trabajo ha sido dividido por la doctrina en cuatro tipos, que engloba cada uno de ellos en motivaciones distintas: trabajo como empleo, trabajo como carrera, trabajo como vocación y trabajo como vocación espiritual (Guillén Parra, M, 2020). El sentido que damos a nuestro trabajo, varía significativamente en función de muchas circunstancias personales y sociales, otra de ellas es tener o no una discapacidad, que como se verá, es únicamente una circunstancia más que influye en el sentido personal del trabajo, en el sentido que queramos dar a nuestra vida.

Cada uno podemos sentir esas cuatro motivaciones con plenitud o ninguna de ellas, quizá lo más habitual es tener o sentir algunas de ellas, entrelazadas, con más o menos intensidad. Pero lo bien cierto es que muchas Personas disfrutan trabajando, haciendo cada día mejor sus cometidos y ofreciéndose a los demás y otras, demasiadas, sufren durante el tiempo de trabajo y esto no es bueno para ellas, ni tampoco



para quienes les rodean, ni para la sociedad en general. Todos tenemos que pensar y reflexionar en cada uno de los sentidos del trabajo para darle un sentido más pleno a lo que hacemos en el trabajo y por medio de él y con ello con nuestra vida.

3. Sentido del trabajo como empleo

El trabajo además de cubrir “la necesidad de ganar dinero”, también aporta otros elementos básicos para la Persona que son buenos, e incluso tan necesarios como tener ingresos, pues afectan a nuestra salud mental como son la obligación de tener hábitos higiénicos y horarios, compromisos sociales y relaciones con otras Personas y también para sentirse útil.

Tener un salario para ser autosuficiente es un valor positivo que no debe minusvalorarse, y por sí mismo en muchas ocasiones debe considerarse como suficiente motivación para trabajar, sobre todo cuando el trabajador se está dando a su familia; por ello es necesario que los trabajos estén remunerados de forma digna. Pero el trabajo como empleo, para las todas las Personas y en especial para quienes tienen discapacidad psíquica, también es una forma de contribuir a su salud de forma positiva, generando orden en la vida diaria. Diferencia las rutinas de los días de trabajo de la de los días de descanso, ayuda a la Persona a tener un motivo para levantarse de la cama -pues hay que cumplir algunas obligaciones-, y también para obligarnos a relacionarnos con los demás, generando así lazos e interacciones personales en el puesto de trabajo, que de otra forma podrían no producirse. No debemos olvidar que el hombre es un ser social por naturaleza (Aristóteles, 384-322, a. de C.) que necesita a los demás y relacionarse con otras Personas.



El medio más común para lograr un sustento económico propio es la actividad laboral remunerada. Pero si profundizamos más en la idea del proyecto de vida satisfactorio, digno y significativo para el individuo, estaremos de acuerdo en que no siempre el trabajo por sí solo lo proporciona. Está claro que es imprescindible que el trabajo nos permita cierta independencia económica, y la base necesaria para tener cubiertas las necesidades básicas de vivienda, alimentación, ropa, sanidad y cuidados varios. Pero estaremos de acuerdo también que esto, por sí solo, no garantiza el bienestar, la felicidad ni la significación como miembro útil de la sociedad. Necesitamos dotar de significado propio a todas esas actividades diarias que realizamos en nuestro entorno de trabajo.

Trabajar es una actividad humana básica e imprescindible, que requiere esfuerzo, de la cual obtenemos creación de riqueza, sentido vital, relaciones de distinta índole con lo que está dentro y fuera del individuo, y generalmente proporciona medios económicos para poder vivir. También es trabajo el que realizan muchas Personas de forma no remunerada como los voluntarios o quienes realizan tareas de hogar o de cuidado de familiares y es trabajo el que realizan los estudiantes y las personas que se esfuerzan diariamente en los centros ocupacionales y centros de día, para hacer las tareas que les son encomendadas.

Muchas Personas con discapacidad psíquica, en muchos países desarrollados, pueden optar por prestaciones económicas que les permiten tener un medio de vida o/y contribuir con los gastos familiares, por lo que mantener a un trabajo, que en muchas ocasiones puede ser a tiempo parcial y con un salario normalmente equivalente al mínimo



interprofesional, puede que no sea un estímulo suficiente, que no sea una motivación real para ellas, pero quedarse en casa, les negaría los otros beneficios básicos del trabajo.

Uno de los problemas, quizá el más grave, de las Personas con problemas de salud mental y de aquellas que tienen discapacidad intelectual, es su dificultad de generar amistades y relaciones sociales. Tener un trabajo en una empresa, o una ocupación en un centro de atención diurna, genera relaciones personales, pero además también genera rutinas de hábitos de vida que potencian la autonomía y el bienestar de la Persona a largo plazo. Es bueno para todos evitar el aislamiento y mantener las rutinas de autocuidado y mantener horarios que vertebran nuestro día a día (Confederación de Salud Mental de España, 2020).

El esfuerzo en el trabajo, como actividad física y mental, debe ser promocionado como bien en sí mismo, además, cuando no se promueve una percepción positiva en demasiadas ocasiones, pasamos a focalizarnos en los aspectos negativos que también tiene todo trabajo. El ejercicio de la voluntad de levantarse, llegar puntualmente, realizar los cometidos con el mejor interés, y relacionarse con los demás compañeros, tienen en sí mismos sentidos positivos que debe ser interiorizados por cada uno de nosotros, por la Persona que está realizando ese esfuerzo y valorado por quienes le acompañan.

Animar a las Personas, en particular a quienes tienen alguna discapacidad y realizan sus labores en Centros de Atención Diurna, a sentirse útiles, a dar lo mejor de sí mismas, esforzándose tanto en sus labores ocupacionales como en el resto de actividades deportivas y de ocio y tiempo libre que



comparten. El esfuerzo les ayuda a progresar en sus habilidades de la vida cotidiana y les acercará en algunos casos a un trabajo remunerado.

4. Sentido del trabajo como carrera.

Por otro lado, el sentido del trabajo como carrera se centra en otros bienes que aporta el trabajo como son el prestigio, la satisfacción y el crecimiento personal (Barnett, 2012). La carrera profesional no debe ser asimilada al progreso sobre los demás, a lo que externamente se percibe, pero quizá esta visión simplista del triunfo es la que más se aprecia y se potencia en nuestra sociedad actual.

Deberíamos destacar que en la carrera profesional el prestigio de mayor valor es el interno, que la satisfacción del trabajo bien hecho es muy importante para la Persona, y que el crecimiento en nuestro trabajo es realizar cada día mejor las labores, grandes o pequeñas, que tenemos que hacer, y que es obligación de todos fomentar un buen ambiente laboral, pues las empresas son comunidades humanas y necesitan Personas positivas y los valores que estas transmiten.

Si el sentido de carrera profesional únicamente fuese la promoción por encima de otros, o a ganar mayores salarios, este enfoque dejaría fuera a un gran número de trabajadores en el mundo que realizan trabajos clasificados como ocupaciones elementales, y también a muchos trabajadores auxiliares y especializados que no tienen empleados a su cargo y con ellos a casi todas las Personas con discapacidad psíquica por los trabajos que les son asignados. Pero todos estamos llamados en todos nuestros desempeños a encontrar ese sentido de nuestro trabajo como carrera.



Tal como el ensayista Eugenio D'Ors describía, todo trabajo puede ser digno y admirable, *“una gacetilla puede ser bella, como puede serlo un trabajo de carpintería, una faja de periódico bien llena, y una recogida de basuras llevada a cabo con perfección y encendido gusto por la limpieza que de este modo se consigue”* (D'Ors, 1915). Si valoramos y somos capaces de transmitir a quienes educamos, a quienes dirigimos, o a quienes trabajan codo a codo con nosotros, que no hay trabajos buenos ni malos, sino trabajos bien hechos o mal hechos, estamos respetando al profesional, al trabajador que los realiza.

Promovemos el sentido del trabajo como carrera cuando mejoramos nuestro quehacer profesional -en las cosas pequeñas y en las grandes-, cuando logramos la mejora y también cuando la intentamos. La carrera nos debe orientar no solo a una mejora profesional a estar al día para ser mejor trabajador, sino también a una mejora personal y a un crecimiento interno y por lo tanto a ser mejor compañero de trabajo, generando relaciones sanas, climas laborales propicios y positivos, fomentando el trabajo en equipo, etc. Somos mejores profesionales si nos importan las Personas que trabajan con nosotros, no se puede ser un buen profesional si se es mala persona, (Gardner, H, 2016) por lo que debemos mejorar como personas en el trabajo y con ello valorar el esfuerzo que realizan los demás por superarse día a día y por hacer mejor su trabajo.

La verdadera carrera profesional, para todos los trabajadores, debería ser algo más que lograr poder, estatus o prestigio externo. Estos logros que no son malos en sí mismos; al ir acompañados habitualmente de mayores salarios y de una satisfacción personal por el reconocimiento de los demás,



evidentemente son buenos para quienes los reciben, sobre todo cuando están bien orientadas. Pero no deberían ser la principal motivación para el crecimiento profesional. Las motivaciones intrínsecas, el crecimiento personal y el trabajo como forma de expresarnos a nosotros mismos deberían ser la brújula que nos guíe en nuestra a carrera. En la superación personal, las personas con discapacidad tienen mucho que enseñarnos a quienes no la tenemos certificada, pues superan diariamente barreras físicas y sociales en muchas actividades básicas de la vida diaria, en su búsqueda de empleo e incluso en la creación y en el mantenimiento de relaciones personales.

La satisfacción por realizar bien el trabajo que en ese momento estoy realizando, y saber que mi trabajo, mi esfuerzo, formará parte de un resultado final más grande, pues es el que entre toda la empresa estamos realizando, provoca en el empleado una motivación y consecución de logro muy importantes. El crecimiento personal debería promoverse de forma activa, como se promueven los ascensos y recompensas.

Los actuales “medibles” de productividad de las organizaciones educan hábitos que conducen hacia la motivación extrínseca de sus trabajadores, que generan beneficios a corto plazo. La cultura organizacional de cada empresa debería potenciar como desarrollo de la carrera profesional, el reconocimiento de la verdadera importancia de quienes son cada vez mejores compañeros de trabajo, se respetan a sí mismos y respetan y apoyan a los demás, dedicando una sonrisa o alguna una palabra amable o de ánimo a los compañeros. Centrados en el largo plazo se alumbrará con más claridad la motivación intrínseca de la carrera profesional: fomentar el deseo de superación personal interno,



animar la satisfacción por hacer bien las cosas y sobre todo considerarse parte de una comunidad de personas y por lo tanto ser mejor a nivel individual, mejor compañero de trabajo y mejor ser humano.

En muchas ocasiones el trabajo que nos toca desarrollar puede ser muy repetitivo, pero todas las actividades humanas pueden mejorarse y mejorar a la persona, como mínimo en sus relaciones personales, y pueden hacerse un poco más ecológicas gracias a nuestras acciones. El crecimiento personal en el trabajo, es crecimiento profesional. Si promovemos dar lo mejor de nosotros mismos, buscando en nuestro interior y proyectando esto hacia el exterior, podremos comprobar que lo que hacemos es útil para la sociedad, hace bien a alguien, y mejora o facilita la vida de otras personas. La búsqueda de bienes mayores genera una satisfacción mayor en cada uno de nosotros.

Las Personas con discapacidad, por severa que sea esta, también pueden tener sentido del trabajo como carrera, al igual que quienes no tienen reconocida ninguna discapacidad, pues pueden apreciar y mejorar pequeños detalles de su trabajo y los pequeños y grandes logros de su ocupación diaria y también reconocer el resultado del esfuerzo que realizan sus compañeros. La tarea, que nunca acaba, de ser mejor compañero de trabajo y de intentar mejorar constantemente, nos hace mejores profesionales, por lo que hay que promover esta vocación de carrera profesional en este sentido pues nos ayudará a no perder nuestra vocación al trabajo y nos llevará a amar lo que hacemos y a valorar el verdadero bien que nuestro trabajo puede aportar a los demás.



5. Sentido del trabajo como vocación

Esta significación laboral nos lleva a acercarnos a la autorrealización en el plano laboral, el último peldaño en la pirámide de necesidades de Maslow. Hace más de 70 años, este psicólogo estadounidense propuso la teoría de una pirámide de necesidades –pirámide de necesidades Maslow o jerarquía de las necesidades humanas-, por escalafones, donde infiere que todas nuestras acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades. Existen necesidades básicas colocadas en la base de dicha pirámide, y otras más complejas y que precisan de la cobertura de las anteriores para poder realizarse. En la cúspide de dicha pirámide se encuentran las necesidades de autorrealización, las más elevadas, cuya consecución es el objetivo máximo del ser humano y, como se verá en el punto siguiente, en su último libro colocó por encima de las estas la necesidad de transcendencia.

Todo individuo, de una manera u otra, busca sentirse bien, lograr metas y conseguir cierto sentido de progresión o avance hacia el futuro. Buscamos ser auténticos –nosotros mismos-, fieles a nuestros valores y a nuestra naturaleza, servir a los demás y a la sociedad, mientras tratamos de lograr los objetivos marcados, nuestros ideales. Esta motivación de logro no es fortuita, sino que forma parte de las principales y más evolucionadas necesidades humanas: las necesidades de autorrealización.

No es casualidad que este concepto, a lo largo de la historia, haya sido trabajado por diversos autores además de Maslow –anteriores y posteriores-, pues está estrechamente relacionado con el bienestar biopsicosocial. Intentar alcanzarlo en el ámbito del empleo es especialmente pertinente porque, entre otros motivos, el trabajo supone como mínimo un tercio de nuestra



vida, cuando no más.

Podemos definir el concepto de autorrealización como: el estado más elevado de motivación; es el punto álgido en el que se utiliza todo el potencial humano que nos es posible usar. Es fácil extrapolar esta última dimensión al ámbito laboral. Podemos buscar la autorrealización en distintos ámbitos de nuestra vida –familiar, social, personal...-, pero no podemos negar que su consecución en el plano laboral, aquel donde pasamos gran parte de nuestra vida y es uno de los pilares más influyentes en nuestro grado de satisfacción y bienestar, es fundamental para lograr una calidad de vida óptima, así como para el logro de nuestro proyecto de vida satisfactorio, pleno y rico.

La vocación profesional parecería reservada a médicos, a profesores, a profesionales de la acción social y otras profesiones similares, por la motivación profunda que parece que estas profesiones aportan al servir a los enfermos o a los alumnos, a las Personas que atienden, por la mejora de la sociedad por medio de su trabajo. Quizá la vocación profesional se vea más claramente en aquellos trabajos cuyo receptor principal son Personas o que tienen una influencia directa en la sociedad. Pero la vocación profesional puede, y debería, lograrse en todos los trabajos y por todo el mundo. Es un sentido del trabajo que a algunos individuos les resulta más fácil percibir y a otros les cuesta más descubrir, pero que todos debemos cultivar de forma personal.

La vocación debe ser favorecida por la organización donde se trabaja, pero sobre todo cuidada por el profesional, por la Persona cuya rutina en su trabajo, puede llevarle a descuidar lo que más le gustaba. El desapego por la repetición sin ánimo



de mejora y sin amor a lo que se hace conduce en muchas ocasiones a la indiferencia por el trabajo, y la indiferencia a lo que hacemos no es un camino sino el fin de la vocación.

Quizá el ejemplo más ilustrativo de vocación profesional en desempeños que no requieren títulos universitarios, es la famosa anécdota que protagonizó presidente de los Estados Unidos, John F. Kennedy, en una visita a las oficinas de la NASA en el año 1961. El presidente caminaba por las instalaciones y se paró a hablar con uno de los empleados de limpieza, lo saludó con un apretón de manos y le preguntó: "¿Y usted qué hace aquí en la NASA?" El empleado con orgullo le respondió: "estoy ayudando a poner un hombre en la Luna". Eso es vocación y sentirse orgulloso de lo que uno hace, es saber y comprender que sin el trabajo de quienes limpian las instalaciones, de quienes arreglan los desagües o de quienes llevan los paquetes, no funcionan las organizaciones. Todo trabajo es importante, el protagonista de la anécdota nos evidencia que no veía su trabajo solo como una forma de ganar dinero, sino que tenía la convicción de estar envuelto en algo trascendente, en algo que le superaba de forma especial.

"Lo que hay detrás de concebir el trabajo como vocación es la capacidad humana de caer en la cuenta de la propia valía, para descubrir el regalo único que cada uno de nosotros puede hacer al mundo de pequeñas contribuciones diarias" (Guillén Parra, M, 2020). La huella que dejamos en el mundo, lo que transmitimos como Personas va más allá de nuestra productividad, el trabajo es colaboración con otros.

La satisfacción de poder compartir nuestras capacidades, el sentirnos corresponsables en la mejora del mundo son motivaciones internas, de la vocación profesional que generan



bienestar y una alegría que se comparte, a veces, de forma imperceptible. El dinero que hemos ganado y la posición social que se ha conseguido, que volvemos a repetir es importante, debe ser secundaria, pues si logramos la satisfacción extrínseca -la accesoria que afecta a lo externo-, a costa de sacrificar la satisfacción intrínseca -la principal que afecta a nuestro ámbito interno-, puede que triunfemos a los ojos del mundo, pero generará a la larga una insatisfacción profunda.

Quienes sienten que sirven con su trabajo a quienes les rodean, quienes perciben que por medio de su trabajo forman parte más plenamente de la sociedad, y quienes promueven la felicidad de los demás y con ello la suya propia, lo tienen más fácil para disfrutar de sus cometidos diarios y por lo tanto para disfrutar de la vida que transcurre mientras trabajamos.

Es por lo tanto una oportunidad y una responsabilidad personal dar un sentido mayor a nuestro trabajo, tener una vocación al mismo y por lo tanto darle un sentido mayor, un propósito, a nuestra vida e incluso dar un sentido de amor al trabajo, pues la vocación profesional favorece encontrar un mejor equilibrio entre la vida y el empleo. Evidentemente, también quienes tiene discapacidades psíquicas deben buscar su vocación al trabajo, y darse cuenta del bien que su trabajo hace a los demás y que participan de un proyecto común, quienes trabajan con ellos como monitores, o como apoyos naturales en las empresas pueden ayudarles a encontrar y a mantener esa vocación al trabajo, aunque en la mayoría de las ocasiones son ellos quienes por medio de su entrega a las tareas que les son asignadas, nos muestran una vocación a trabajar que nosotros no tenemos. Quizá en las tareas más básicas y respecto de vocación al trabajo, pueden ser más maestros que alumnos.



Conseguir nuestras metas más elevadas y el camino - repleto de esfuerzo- que ello implica para llegar a cumplirlas. Es el máximo exponente a la hora de conseguir la felicidad o plenitud en nuestro proyecto de vida. Se trata de alcanzar una evolución personal propia elevada, además de un sentido de utilidad para la comunidad a la que pertenecemos, aportar al bien común, una vinculación con la sociedad, así como con el medio, un nivel de motivación intrínseca que nos haga sentirnos satisfechos, en general, con nuestra vida y el proyecto conformado.

Las Personas que logran y cultivan la vocación a su trabajo, manifiestan un mayor nivel de satisfacción con su situación profesional, y se sienten más felices y satisfechas (Barnett, 2012) y puesto que una percepción del sentido del trabajo como vocación profesional implica mayor motivación en el trabajador de cualquier organización, en su sentido de pertenencia y en su responsabilidad y proactividad. Por este motivo, egoísta, las organizaciones deberían promover, colaborar, en la medida de lo posible, que sus trabajadores tengan, encuentren y mantengan una vocación a su trabajo.

Parece que quienes tienen como trabajo cuidar y/o apoyar a otras Personas tienen más fácil ver como su trabajo beneficia a otros, que aquellos que trabajan soldando o limpiando en naves industriales, pero todos y cada pueden promover el bien, el progreso y una mayor sostenibilidad de sus ámbitos de trabajo, pues en todos, o en casi todos, los trabajos e industrias se producen elementos que al final serán buenos para otras personas, y todos ellos tienen compañeros de trabajo con que sentirse comunidad humana por lo que hay que promover de forma activa una buena relación personal, o al menos un buen ambiente laboral.



El trabajo de los voluntarios y el de los familiares cuidadores, y el de quien realiza las tareas del hogar, no tiene remuneración, por lo que podría parecer que el sentido único de su trabajo es la vocación, la llamada a darse a los demás, pero también deben dar sentido de empleo y sentido de carrera pues deben tener hábitos y horarios, responsabilidad y compromiso. También deben fomentar el sentido de carrera, pues se debe disfrutar del trabajo bien hecho e intentar mejorar día a día, además de las evidencias sugieren que la participación en trabajo voluntario está asociada con resultados positivos en el mercado laboral¹².

Por otro lado, las labores de los usuarios de centros ocupacionales que no están retribuidas por ser trabajos realizados para mejorar las habilidades de las Personas que las realizan, no solo deben promover el sentido del trabajo como empleo mejorando hábitos positivos, como horarios, higiene física y psíquica, fomentando sus relaciones personales, sino que deben fomentar su el sentido del trabajo como carrera si se promueve la satisfacción del trabajo bien hecho; y además, pueden y deben generar una vocación en cada uno, en el sentido de que sienta y se alegre de compartir sus capacidades en un trabajo que genera un resultado, el que sea, y que por medio de su esfuerzo forma parte activa de su grupo, de su comunidad, que es una parte importante del mundo que le rodea. Para ello debemos ser capaces de transmitir a estas Personas que nos importan por ser Personas y que los valoramos y los acompañamos en su esfuerzo de superación.

¹²¹² <https://knowledge.unv.org/evidence-library/volunteer-work-and-its-links-to-the-labour-market-experiences-of-young-people>



El sentido de la llamada, la misión o el propósito a hacer algo son personales y por lo tanto únicos. ¿La vocación profesional se ve influenciada por la discapacidad de la persona? por supuesto, al igual que influyen en ella otros factores, el lugar donde se vive, la edad, la extracción social o la religiosidad. Todas las circunstancias personales influyen, también influye el trabajo que estemos realizando y la actividad de la empresa en la que trabajamos, pero al final todos tenemos que buscar en nuestro interior y reflexionar para descubrir el sentido más profundo de lo que hacemos.

Si tenemos clara la vocación, es importante no perderla por medio de la toma de conciencia de las pequeñas cosas buenas que nos motivaban cuando empezamos, por el redescubrimiento constante de los bienes básicos que nos da el trabajo, por el progreso interno que podemos generar y por el bien que podemos ofrecer a los demás y después hay que retomar la vocación, la colaboración en la construcción de un mundo mejor, o cambiar de empleo si fuese necesario. Todo ello requiere de una reflexión personal, en la que debemos tomar conciencia de que podemos compartir nuestras infinitas capacidades, de nuestro infinito potencial para darnos a los demás, y para sentirnos y hacer sentir a los demás que forman parte del grupo, de la comunidad.

6. Sentido del trabajo como vocación espiritual

Por último, queda por exponer brevemente la vocación al trabajo como vocación espiritual o vocación de transcendencia como la llamó Maslow en su último libro *La amplitud potencial de la naturaleza humana* (Maslow. A. 1971).



Si la vocación profesional es mayoritariamente motivación de deseo de servicio a los demás para construir un mundo mejor, y suele provenir de una fuerza interior, de una llamada de la conciencia de cada Persona, esta llamada está unida a fuentes más trascendentes, de naturaleza espiritual y en muchos casos, en el de los Creyentes se une a la llamada de Dios, esto es de vocación divina (Guillén Parra, M, 2021).

Las Personas que declaran que buscan la santificación en el trabajo entre sus motivaciones profesionales, independientemente de otras variables de religiosidad, tienen un menor conflicto entre la vida y el trabajo (Hall, Oates, Anderson, Willingham, 2012) y presentan una menor intención de dejar su trabajo con un mayor compromiso con el mismo (Walkier, Jones, Wuensch, Aziz y Cope. 2008), pues su vocación para encontrar a Dios en el propio trabajo profesional y en las tareas de su vida diaria se convierten en el medio para lograr bienes espirituales mayores.

Esta vocación espiritual no guarda relación con los tipos de trabajos ni con las posiciones sociales y laborales, sino que tiene que ver fundamentalmente con entender que cualquier acción personal, también el trabajo, puede acercarnos o alejarnos de nuestros bienes espirituales. Para los cristianos el trabajo no únicamente es una posibilidad de darse a los demás por medio de la vocación profesional, sino que es además participación en la obra creadora de Dios y su concreción, el desarrollo del trabajo en sí mismo ayuda a que la vida espiritual no se convierta en espiritualismo¹³.

Evidentemente, la circunstancia de discapacidad, no influye en la espiritualidad, pues no hay limitaciones a la

¹³ Papa Francisco, catequesis audiencia general 12/01/2022



transcendencia por la discapacidad, lo que se necesita para también tener este sentido del trabajo es la voluntad personal de acercarse a esta vocación, de manera consciente, meditada y humilde.

7. Conclusiones

El deseo de lograr el éxito en todos los ámbitos de la vida basado en la competencia y en la apariencia, no casa con la necesidad de las Personas de ser felices en el largo plazo.

Conciliar todas las facetas de la vida personal, en la que el trabajo puede y debe formar parte de manera importante, solo puede llevarse a cabo si el trabajo sirve para algo y si el esfuerzo tiene sentido para quien lo realiza.

Si somos capaces de dar sentido a nuestro trabajo en todas o en la mayoría de sus enfoques, como empleo, como carrera profesional y como vocación de servicio podremos hacer nuestra vida más feliz y también la de quienes están a nuestro lado. Y para aquellos que tienen y cultivan su vida interior espiritual, introducir el sentido trascendente en su trabajo les ayudará a conseguir mayores bienes e incluso les acercará a Dios, o a su felicidad espiritual.

La pandemia de Covid-19 ha derivado en el cierre –total o temporal- de muchas empresas, en ERTES masivos, precariedad laboral en muchos sectores, disminución del trabajo y/o reducción del mismo. Esto se ha notado de manera muy directa en los Centros Especiales de Empleo (CEE), Empleo con Apoyos (ECA) o empleo protegido (EP), donde trabajan Personas con algún tipo de diversidad funcional. La pérdida del empleo implica más daños que la pérdida de sustento o del medio de vida. Significa también la merma en



las rutinas, la organización y planificación del tiempo, la percepción de utilidad como miembro de una sociedad industrial y también en el estatus personal, en la identidad social, y en muchos casos también la disminución de contactos sociales.

Pero a esta pérdida impuesta de puestos de trabajo, condiciones laborales y estabilidad, hay que añadirle un fenómeno que requiere atención, donde en algunos países, encabezados en números por EEUU, se ha vivido un momento sorprendente e inaudito pues, a pesar de esta inestabilidad social que podría llevarnos a aferrarnos con uñas y dientes a cualquier tipo de empleo remunerado, independientemente de las condiciones del mismo, se estén dando dimisiones masivas de los empleados, que quieren y están cambiando de trabajo a unos ritmos no vistos desde hace años, y desde luego impensable en momentos de tal inestabilidad.

En España, aunque los expertos no tienen tan claro que se esté produciendo el mismo fenómeno, sí coinciden en que muchos trabajadores se plantean cambiar de trabajo -lo consigan o no- buscando lo que ellos consideran unas condiciones mejores, entre las que no se encuentra precisamente el sueldo como motivación principal. Quizá este tiempo de pandemia y de estar más cerrado haya llevado a la reflexión y tal como venimos hablando hasta el momento: el ser humano busca el significado en todo aquello que emprende, y la vida laboral no es ajena a esta necesidad.

En una encuesta realizada por LinkedIn, hay un alto porcentaje de Personas –en torno al 70%-, que reconocen que la pandemia, en concreto el confinamiento y/o el posterior teletrabajo o trabajo remoto, les ha generado una especie de



punto de inflexión en sus vidas, replanteándoselas en los distintos ámbitos, incluido el laboral. Esto ha hecho que la población en general empiece a dar valor, a priorizar o necesitar aspectos a nivel laboral que antes quizá no eran tan importantes. Uno de estos aspectos es la significación del mismo; que nos mueva por dentro, nos importe, lo que hacemos a diario sea relevante en la balanza total de “pros” a nivel laboral.

Cada Persona encontrará motivación en diferentes aspectos que para ella son relevantes, importantes, y que hacen que ese trabajo sea valioso y significativo para el proyecto de vida que está conformando. Las motivaciones son variadas e infinitas, y dependen de cada individuo, y se basan en su personalidad, aprendizajes, experiencias previas, necesidades, sistema de valores y vivencias propias. En definitiva, cada individuo debe encontrar los factores o propósitos que van a dotar de significado a esos quehaceres diarios y debe tender a llegar a los valores más altos como son la vocación de servicio y la vocación espiritual que está abierta a todos.

Las personas con discapacidad, independientemente de esta deben sentir todas las motivaciones del trabajo, empleo, carrera, vocación y vocación espiritual, sin limitaciones, en algunos aspectos necesitarán apoyos, como los demás los necesitamos, y en otros aspectos su actitud frente al trabajo podrá ser nuestra guía, como quienes no tenemos discapacidad podemos serlo para los demás. En el trabajo, en la vida, todos somos iguales y a la vez únicos, y nuestras motivaciones son iguales en general y únicas en cada uno.



Las circunstancias externas deben ser favorables, el empleador deberá promover las mejores condiciones laborales, y espacios de trabajo más amables e inclusivos, las empresas deben poner en el centro de su organización a la persona, a cada ser humano que allí trabaja. Pero el elemento más importante, para encontrar el sentido del trabajo, para disfrutar de las distintas motivaciones que nos ayudarán a crecer como Persona, el factor decisivo es interior siempre. Está en cada uno, y es la capacidad de ilusionarse, de elegir y de percibir todos los bienes que el trabajo nos puede dar, el deseo voluntario de hacer el bien por medio de nuestro empleo y de ser mejores personas gracias a nuestro trabajo.

Referencias bibliográficas

Aristóteles, Política, 384-322, a. de C.

Barnett, B. (2012) Make Your Job More Meaningful.
<https://hbr.org/2012/04/make-your-job-more-meaningful>.

Confederación de Salud Mental de España (2020)
<https://consaludmental.org/sala-prensa/actualidad/autocuidado-rutinas-ejercicio-aislamiento-coronavirus/>

Gardner, H., (2016)
<https://www.lavanguardia.com/lacontra/20160411/401021583313/una-mala-persona-no-llega-nunca-a-ser-buen-profesional.html> .

Guillén Parra, M. (2021) *Motivaciones en las organizaciones y sentido del trabajo*. Tirant lo Blanch Valencia.

Guillén Parra, M. (2020) *Ética en las organizaciones*. Pearson Educación.



Hall, M. E. L., Oates, K. L. M., Anderson, T. L., & Willingham, M. M. (2012). Calling and conflict: The sanctification of work in working mothers. *Psychology of Religion and Spirituality*, 4(1), 71–83. <https://doi.org/10.1037/a0023191>

Maslow A. H. (1971) *La amplitud potencial de la naturaleza humana*. Editorial Trillas.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Walkier, A. G, Jones, M.N., Wuensch, K. L., Aziz, S., y Cope, J. G. (2008) Sanctifying work: Effects on satisfaction, commitment, and intent to leave. *International Journal for the Psychology of Religion*.