

TRABAJO E IDENTIDAD PERSONAL

JOSÉ LUIS GARCÍA (José Luis García es psicólogo y especialista en el mundo laboral).

En nuestra sociedad el trabajo se ha convertido en un factor muy importante, casi el más importante, de identidad personal y social. Y es que la persona se hace y se realiza desde el trabajo que la proyecta hacia afuera. Con este artículo lo que pretendo es aportar ciertas ideas de cómo una actividad diaria y cotidiana como el trabajo, ejerce funciones importantes en la configuración de la personalidad, así como en el fortalecimiento o debilitamiento de la autoestima a través de los pensamientos lógicos o irracionales que nos provocan un sentimiento de valía o de inutilidad de la vida. Veremos, también, cómo el trabajo es una función social que nos integra dentro del grupo, e intentaré dar respuesta a unas preguntas relacionadas con la situación actual de precariedad y movilidad en las relaciones laborales.

IDENTIDAD PERSONAL O IDENTIDAD PROFESIONAL

La identidad personal es aquella capacidad de autorreconocimiento y de reconocimiento del otro para diferenciarse de los demás.

En la identidad podemos observar dos funciones:

a) la función psicológica: que permite seguir sintiéndose la misma persona a pesar de los cambios que a lo largo de la vida se producen tanto en el individuo como en su entorno.

b) la función yoica (el YO): es aquella parte de nuestra personalidad que se encarga de organizar la conducta. Este «Yo» existe en la medida que hay un mundo. Por lo tanto, la organización del sistema del sí mismo es correlativa de la organización del mundo exterior. El «Yo» se apoya para actuar en el sentimiento de identidad y, a su vez, la identidad se refuerza en cada actuación del «Yo».

La identidad personal es un sistema que no tenemos en el momento de nacer, sino que comienza a gestarse desde la infancia, por lo tanto, nosotros no nacemos con un «Yo», con una identidad, sino que la adquirimos en la medida en que conseguimos realizar una organización del mundo que nos rodea.

¿Quién soy? La identidad consiste en la capacidad de responder a la pregunta ¿Quién soy? Pero ésta se desmenuza en otras preguntas que la componen: ¿Qué soy? ¿Cómo soy? ¿Dónde estoy? y ¿Por qué soy y estoy? Serían como pequeñas identidades que contribuyen a configurar la identidad total. Todas tienen que ser respondidas de forma satisfactoria, pues de lo contrario la identidad se vería debilitada.

¿Qué soy? Está muy ligada a lo que podríamos llamar la identidad profesional, ya que ante dicha pregunta, lo más corriente es contestar enunciando nuestra profesión o nuestra actividad laboral.

La pregunta del «qué se es» se asocia con el «qué se es para los demás», lo que uno/a aporta a la sociedad en que vive, su profesión o trabajo.

Por lo tanto, la identidad profesional es un aspecto de la identidad total que se incorpora a ella en la adolescencia y la juventud. Eso es así, porque si preguntamos a un niño/a pequeño ¿qué serás de mayor? nos contestará: «albañil, como mi papá», lo cual nos indica que la identidad profesional no existe aún, se está gestando a través de la identificación con su papá. ¿Cómo soy? Es algo más primario que la anterior pregunta y que formará parte de la identidad profesional posteriormente.

Si preguntamos a un niño/a de corta edad, ¿cómo eres tú? ya posee una respuesta aunque sea muy sencilla: bueno, malo, guapo,... dependiendo de las circunstancias. O nos puede responder (en función de la edad) «como mi mamá» algo similar a la identidad profesional pero carente de ella.

Pero puede quedar estancado este aspecto de la identidad, por diferentes circunstancias del desarrollo, y llegada la adolescencia la identidad profesional no acaba de perfilarse, o bien lo hace de un modo muy rígido. Vendría reflejada en la frase: «esta muchacha no sabe en qué quiere trabajar porque no se conoce a sí misma».

¿Dónde estoy? Toma a las demás personas y objetos externos como puntos de referencia para captar su propia posición.

A través de ella podremos observar la fortaleza, debilidad o inexistencia de la identidad laboral. Así, si ante la pregunta ¿en qué trabajas?, contesta: «estoy en el ministerio», podría ser un síntoma que manifiesta la dificultad para identificarse profesionalmente. Puede ser porque realice una tarea muy rutinaria o burocrática que ha terminado por minar su identidad profesional.

¿Por qué soy y estoy? Esta se forma con posterioridad a la identidad profesional. Aunque sus primeras manifestaciones ocurren cuando los niños/as formulan preguntas (los famosos «por qué») sobre el sentido de las cosas.

De todos los componentes, es éste el que el «Yo» tolera mejor mantener sin resolver, es decir, no se altera sí por un periodo de tiempo no encuentra una respuesta. Sin embargo, el surgimiento de esta pregunta nos indicaría que se avecina una crisis de identidad.

LO QUE SE HACE Y LO QUE SE ES

Aún en los períodos de crisis, el trabajo se ha convertido en un factor cada vez más importante de la identidad personal y también social. Por ello, en las presentaciones es algo muy común el preguntar ¿qué haces? más que ¿quién eres?. Con lo cual, podríamos hablar de que el trabajo te identifica con lo que eres. Pero esta identificación puede conducir por un camino que es autodestructivo (pues llega a provocar ansiedad, baja autoestima y depresión): el valor personal está en función del éxito profesional.

Ventajas e inconvenientes.

Si queremos cambiar un valor personal tendremos que ver cuáles son sus ventajas e inconvenientes.

En el primer momento podremos decir que existen algunas ventajas al identificar nuestra autoestima con los éxitos. Ante un buen trabajo podemos sentir que hemos ganado en valía personal y nos sentiremos contentos, felices. Esto nos reforzará para mayores éxitos porque estamos convencidos de que nos producirá mayor valía.

Dentro de los inconvenientes tendremos que ante cualquier tipo de contratiempo profesional (enfermedad, desempleo, jubilación), que está fuera de nuestro control, nuestra autoestima se reducirá, tendremos sentimientos de inutilidad personal y aparecerá la depresión, ya que al no tener éxitos nuestra valía es nula, y no nos sentiremos felices. Pero éxito y felicidad no son términos que se relacionen.

Nuestro estado de ánimo viene determinado por nuestros propios pensamientos y no por el éxito o los logros alcanzados. Los éxitos no garantizan nuestra felicidad.

Al analizar las ventajas e inconvenientes, observamos que estos últimos son mayores.

Autoestima.

Pasemos a ver qué podemos hacer para que nuestra autoestima no se derrumbe.

1.- Reconoceremos que la valía humana no existe, es una abstracción. No es una cosa. No podemos tocarla, ni medirla. Es un concepto global y autodestructivo que nos causa sufrimiento y desgracia. Por ello, olvidémonos de si somos valiosos y de medirnos con los demás. Ocupémonos de vivir el presente, el aquí y el ahora, afrontando los problemas cotidianos, actuando sobre ellos. Tendamos a buscar la satisfacción de aquello que hacemos, sintiéndonos a gusto por lo que hacemos.

2.- Admitamos que cada uno de nosotros tiene una «unidad de valor» desde nuestro nacimiento hasta nuestra muerte. Pero esta «unidad de valor» no puede cambiar, no puede medirse, es la misma para todos, independientemente de lo que hacemos o dejamos de hacer. No tiene sentido que nos preocupemos por ella, pues no puede cambiar.

3.- Evitemos que a través de nuestros pensamientos negativos, irracionales e ilógicos nos destruyamos, apoyándonos en pensamientos realistas y racionales que no anularán nuestro sentido del valor.

4.- Comportémonos con nosotros mismos como lo haríamos con nuestro amigo/a más querido/a. Seamos respetuosos hacia nosotros mismos reconociendo y aceptando nuestros aspectos positivos sin falsa humildad ni complejo de superioridad y todos nuestros errores e insuficiencias sin un complejo de inferioridad ni menosprecio.

¿Todo ello quiere decir que nuestros logros y éxitos de lo que hacemos a nivel profesional son algo no deseable? No, esto no sería algo real. Es algo agradable y satisfactorio trabajar, hacer cosas y hacerlo bien. Pero no es una condición necesaria ni suficiente ser el primero, el destacar por encima de todos para ser feliz y estar a gusto consigo mismo.

Lo importante es:

- Intentar hacer y disfrutar, no sólo con el resultado, sino con el proceso de lo que se hace.
- Hacerlo por nuestra propia satisfacción, más que por ser mejor que los demás o por agradecerles.
- Luchar por nuestra propia superación.
- Aceptemos (como seres humanos que somos) nuestras limitaciones, nuestros propios errores y confusiones e intentemos mejorar.

LA INTEGRACIÓN SOCIAL POR EL TRABAJO

Todos estaremos de acuerdo en que el ser humano es un individuo social y en que su vida social forma parte de la esencia de su propia existencia.

El trabajo es una actividad social y a través de él nos integramos socialmente. Podemos decir que el trabajo es el medio y la vía más corta de participación en lo social, en el sistema productivo, en el poder.

Por medio del trabajo influimos en la distribución del producto social y en la medida que participemos en esa distribución, así conseguiremos la integración social.

El trabajo, generalmente, se realiza dentro de unas estructuras sociales e institucionales, y aquí el hombre o la mujer trabajan con otros/as, en una

situación interpersonal y social. Su trabajo va a depender de los otros/as, de las relaciones humanas que existan dentro de la empresa.

El trabajo es, por ello, una forma de la representación de la integración social que viene recogida en la Constitución Española, en el artículo 35, cuando nos habla del derecho al trabajo.

¿QUE SUCEDE CUANDO EL PUESTO DE TRABAJO ES INSEGURO?

En una encuesta realizada en 1990 sobre los aspectos que se consideran importantes en un trabajo, la seguridad de empleo ocupaba el segundo lugar de preferencia después de los ingresos. El autor decía: «se ha perdido impulso de compromiso con el trabajo, se han alejado los objetivos de autorrealización personal en el trabajo, por lo que, asimismo, importan menos las funciones de utilidad social del mismo».

Somos conscientes de que nos encontramos en una situación de precariedad. La precariedad la entendemos en términos de temporalidad de los contratos. Esto implica una inestabilidad en el empleo. Inestabilidad que no está bajo control del trabajador, sino bajo el control de las empresas.

Esta precariedad influye:

A nivel personal: se crea en el trabajador una inseguridad ante el trabajo, apareciendo una serie de miedos; hace surgir en el trabajador unas actitudes segregacionistas, discriminatorias con relación a los demás (trabajadores de edad, extranjeros...). Aumentan los riesgos de quedar excluido, desintegrados socialmente, marginados del sistema productivo.

El trabajador también sufre una menor formación profesional, ya que el empresario no favorece esa formación.

Todo ello crea personas con mínima seguridad psicológica.

A nivel familiar, en situaciones de precariedad se puede producir una influencia sobre los hijos/as adolescentes. Así, aquellos padres que con frecuencia elevada expresan que esta vida no vale la pena vivirla, que tienen temor a perder el trabajo, etc., están transmitiendo: -Una desvalorización de su esfuerzo personal. No tiene sentido el esforzarse.

- Una pérdida de valores. El trabajo, el esfuerzo, la solidaridad..., no tienen sentido.

- Una pérdida de ilusión. Un estado de apatía, desengaño y desencanto por su propio proceso personal.

Todo ello, puede generar en los/as adolescentes una crisis social y una vivencia de encontrarse dentro de una sociedad en la que existen pocos valores por los que merezca la pena luchar.

A nivel social: la inseguridad del trabajo hace que aparezcan valores de competitividad sin tener en cuenta a los otros. Se pierde solidaridad y justicia social. Se valora a las personas por lo que tienen, apareciendo la cultura del consumismo.

¿CÓMO REPERCUTE LA NUEVA SITUACIÓN LABORAL DE MOVILIDAD EN LA IDENTIDAD PERSONAL?

Me voy a referir a la movilidad geográfica. Sabemos que los empresarios tienen mayor capacidad para cambiar de puesto de trabajo a los trabajadores, ya sea de forma temporal o permanente. También los empresarios empiezan a valorar más positivamente, a la hora de la selección de candidatos para cubrir un puesto, a aquellos que están más dispuestos a moverse por las distintas zonas geográficas.

Pienso que la movilidad por sí misma no se vivencia como un ataque al «qué soy», ni tampoco es una amenaza sobre el «quién soy», por lo tanto, creo que es dificultoso que consiga por sí sola producir una crisis de identidad.

Creo que la movilidad no viene sola, trae aparejada habitualmente un cambio o pérdida de un grupo de pertenencia (los compañeros/as de trabajo) y la adaptación a un nuevo grupo, no sólo a nivel personal sino a nivel familiar, y, en función de esta adaptación, de la duración de la misma y de los restantes factores, puede influir en algunas de las funciones del «Yo», tales como el «dónde estoy» o el «Porqué soy y estoy». Por lo que creo (desconozco si hay algo al respecto) que el factor de movilidad será un tema a tener en cuenta dentro del área de prevención de riesgos laborales.