

**FORMACIÓN: CAMINO ELEGIDO (OPCIÓN Y PROPUESTA)
PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL Y VOCACIONAL**

**TRAINING: CHOSEN PATH (OPTION AND PROPOSAL) FOR
PERSONAL AND VOCATIONAL GROWTH**

Rita Pillitteri*, Erika Faraci, Giuseppe Mannino*****
Universidad Libera Università Maria Ss. Assunta (LUMSA)
Rome, Italy

RESUMEN

La formación como proceso dirigido al desarrollo integral del individuo tanto en términos de personalidad psicológica como en términos profesionales se propone como objetivo el desarrollo global de las potencialidades y el aumento de las capacidades psíquicas, refiriéndose a la esfera emocional y a las actitudes del hombre. El análisis detallado de los procesos formativos incide también en los diversos aspectos que permitirán al individuo mejorar las capacidades laborales en las personas, en los valores y dimensiones éticas y de responsabilidad social; con referencia específica a la formación para el trabajo social en función de la mejora de las organizaciones y los servicios. Se considera necesario fomentar una cultura de formación que haga posible la adopción de nuevas actitudes, comportamientos y competencias de la mano, de la mente y del corazón, apuntando a la elevación de la naturaleza humana.

PALABRAS CLAVE: Formación, trabajo. Organizaciones y cambio, valor, trabajo social.

ABSTRACT

Training as a process aimed at the integral development of the individual both in terms of psychological personality and in professional terms is proposed as an objective the global development of potentialities and the increase of psychic capacities, referring to the emotional sphere and the attitudes of man. The detailed analysis of the training processes also affects the various aspects that will allow the individual to improve people's work capacities, in the values and ethical dimensions and social responsibility; with specific reference to training for social work in terms of improving organizations and services. It is considered necessary to promote a culture of training that makes possible the adoption of new attitudes, behaviors and skills of the hand, the mind and the heart, aiming at the elevation of human nature.

KEYWORDS: training, work. Organizations and change, value, social work.

Correspondencia: *r.pillitteri1@lumsa.it, **faraci.fabiola@gmail.com; ***g.mannino@lumsa.it

"El mundo sólo necesita del ejemplo de las personas que sepan vivir sus sueños y luchar por sus propias ideas".
(Paolo Coelho, *Le valchirie*)"

1.- El concepto de formación

La formación puede entenderse como un proceso dirigido al desarrollo integral del individuo tanto en términos de personalidad psicológica como en términos profesionales. En contexto antropológico, el término se integra en el proceso de civilización en el doble sentido de la palabra cultura: como educación colectiva y como sistema de valores compartidos. En el campo pedagógico se refiere al desarrollo de adquisiciones espirituales prácticas y teóricas que acompañan la maduración del individuo.

En el campo psicológico se habla de formación en psicología del trabajo y en psicología industrial a propósito de la formación profesional entendida como un aprendizaje planificado, a través de la enseñanza y el estudio, de los conocimientos y habilidades básicas que representan las condiciones previas para iniciar una profesión (Galimberti, 2006).

El término formación, del latín forma, significa dar forma, actuar sobre objetos para, transformar, modificar, hacerlos parecer diferentes; formación como un contexto en el que se aprende a cambiar, a aprender a aprender, a aprender por sí mismo. La formación es el contexto en el que cada uno se convierte en adulto, se forma, se conoce, nos conocen (Messina, 2010).

En 1978 G. Zucchini intentó definir el término formación como término que se refiere a una actividad educativa de adultos, dirigida a la adquisición de habilidades básicas o de conocimientos generales. La formación difiere tanto de la capacitación como de la información; de hecho, la información se refiere al aumento de conocimientos, la capacitación a la adquisición de habilidades operativas manuales o intelectuales.

La formación se propone como objetivo el desarrollo global de las potencialidades y el aumento de las capacidades psíquicas, refiriéndose a la esfera emocional y a las actitudes del hombre. Ello supone que para mejorar las capacidades

laborales en las personas y, en consecuencia, para mejorar las organizaciones y los servicios, se habrá de partir, precisamente, del concepto de formación. Spaltro afirma que el fin de la formación es mejorar las capacidades individuales, mejorar el saber ser del individuo.

Gouguelin define la formación como un saber, la capacitación como un saber hacer, y la formación como un saber ser (Spaltro, 1993). Contessa dice que la formación y el cambio están relacionados; esto significa que no hay formación sin cambio y viceversa. La formación sin cambio provoca decepción, frustración, conflicto y, por lo tanto, está destinada al fracaso y a no lograr sus fines. Pensemos, por ejemplo, en lo que sucede en el individuo cuando se está llevando a cabo un proceso de formación; el individuo seguramente crece, madura, activa capacidades que antes ni siquiera sabía que tenía, descubre su propio ser creativo, mejora la idea de sí mismo, pero sobre todo descubre potencialidades siendo más consciente de su propio modo de ser, llevando a cabo un proceso de autoconocimiento. Este proceso también le permitirá tener más confianza en sus propias capacidades, produciendo un bienestar que repercutirá en todos los ámbitos de la vida del individuo, en el laboral, en la vida privada, en las relaciones en general.

En este sentido, es pertinente hacer alusión al tema de los miedos existenciales, quien nutre miedos existenciales tiene la sensación de que el fundamento mismo de su vida está amenazado. Tal amenaza puede ser física, psíquica, financiera o también social. "Incluso los dirigentes que aparentemente tienen un lugar seguro hoy no tienen la garantía de conservarlo, pueden perder el trabajo de la noche a la mañana. Esto significa que hoy en día el trabajo no está garantizado ni siquiera por un rendimiento excelente y constante" (Grun, 2008, p.21).

Entre los directivos existe el miedo a perder el control. Estos se exigen a sí mismos un comportamiento siempre controlado, quieren dominar sus emociones. Exteriormente quieren aparecer siempre con calma, seguros de sí mismos, nadie tiene que darse cuenta de sus debilidades. Tienen la impresión de que quien tiene miedo no sabe dirigir. Estos pensamientos resultan ser inhumanos. El miedo es propio del hombre, si el hombre no tuviera miedo, no tendría tampoco el sentido de la medida.

Algunos tienen miedo de mostrarse inseguros durante una reunión, de empezar a transpirar o a temblar. Si, por el contrario, nos permitimos sudar, el miedo disminuye. Se puede sudar. Todos tenemos sentimientos y podemos manifestarlos (Grun, 2008, p.21).

Este ejemplo es fundamental para entender lo importante que es formarse para ser cada vez más consciente de uno mismo y de sus potencialidades. En este sentido, sirve recordar la siguiente parábola: “un hombre sabio construyó su casa sobre la roca. Cayó la lluvia, los ríos se desbordaron, los vientos soplaron y golpearon la casa, pero ésta no cayó, porque estaba fundada sobre la roca” (MT 7:25).

Si el gerente, los empleados, los trabajadores de una empresa, de una organización y los profesionales que trabajan en diversos sectores, están debidamente formados, las emociones y/o los conflictos podrán afectarles, pero sus saberes y sus competencias profesionales no se pondrán en discusión, “mi casa no se derrumbará”. Por supuesto, puede haber juicios negativos, sentir miedo o cierto malestar, pero los sentimientos negativos pueden ser reevaluados, revisados, sin darles espacio interior.

Spaltro sostiene que formar no significa llenar, sino extraer; no se forma diciendo cómo se hace una cosa, sino estimulando a hacerla; no quiere transmitir sino buscar; no transferir sino cambiar. El objetivo no es sólo cambiar, sino aprender a aprender, *Learning to learn* (Messina, 2010, p.61). La formación, una realidad multiforme y compleja, está estrechamente ligada a nuestra sociedad y a las transformaciones que la atraviesan, jugando un papel central en relación con factores sociales, como el constante empuje hacia el cambio, la aparición de nuevas profesiones, la actualización de las profesiones y la cualificación profesional.

Hoy en día, el saber está cada vez más vinculado a la adquisición, actualización y desarrollo de competencias para llevar a cabo un determinado trabajo. La formación se convierte entonces, no sólo en un requisito previo para la entrada en el mundo del trabajo, sino también en una condición necesaria para actualizar el currículum profesional (Di María, Lavanco, 2002, p.153).

Actualmente, se intenta aprender a trabajar trabajando; por lo tanto, el tiempo de trabajo también debe ser cada vez más un tiempo de aprendizaje de nuevos y

diferentes conocimientos y capacidades para mantenerse actualizados y contribuir, tanto al propio desarrollo individual, como a la competitividad de la organización de pertenencia. Es posible presentar, a continuación, algunas definiciones del concepto de "formación" según diferentes autores:

- Formar significa ayudar a las personas, grupos y organizaciones a aprender para cambiar, para alcanzar mejor los propios objetivos y las metas organizativas que se fijan en relación con lo que nos rodea. Ayudar a evolucionar en términos de conocimiento, de capacidad, de actitudes, como solemos decir: unas veces transmitiendo determinados contenidos, otras ayudando a reflexionar sobre la experiencia y cada vez más actuando contemporáneamente sobre estos dos niveles (Aif, 1990).
- La formación es una inversión destinada a desarrollar las capacidades profesionales y/o relacionales de los miembros de la organización, o como palanca de gestión para optimizar la congruencia entre los recursos humanos disponibles y otras múltiples variables del sistema: organizaciones, tecnología, contexto socio-civil, etc. (Bellotto, Trentini, 1989).
- La formación, no ya y no sólo, como una actividad de diseño de contenidos, sino como activación de condiciones para el desarrollo de procesos de propagación-difusión de formas de crecimiento individual y grupal en un contexto que puede ser social, además de organizativo (Alessandrini).
- La formación está dirigida a promover experiencias de aprendizaje a través de propuestas sobre actitudes, modelos culturales, valores y estilos de pensamiento que pueden fomentar, o bien dificultar, el desarrollo de las capacidades y de las competencias profesionales (Kaneklin, Manoukian, 1990).

2.- Formación, organizaciones y cambio.

"El problema es que el mundo cambia
continuamente ante nuestros ojos,
y no nos podemos adaptar a este cambio
sin adquirir nuevas herramientas y capacidades"
(Jeff Bezos)

"La organización puede definirse en términos psicosociales, como un sistema que establece una red de relaciones entre individuos que persiguen objetivos

comunes, cuyo logro está conectado a los recursos de los que dispone la organización. Estos recursos pueden ser tanto de naturaleza material, como la tecnología utilizada, como recursos humanos, recursos, éstos últimos, no tangibles, pero tan importantes que constituyen la llamada tecnología del conocimiento sin la cual los instrumentos materiales no podrían adquirir un significado funcional. La organización es un sistema que persigue múltiples objetivos a través de la coordinación de las actividades que se llevan a cabo en su seno, está constituida por un conjunto de personas que tienen roles específicos, interconectados entre sí, y que con su trabajo persiguen objetivos comunes" (De Simone, Marini, 2005).

Crozier afirma que el hombre no es sólo mano de obra, sino una mente, un corazón. Partiendo de esta afirmación y de las transformaciones que el hombre ha sufrido en el mundo del trabajo a lo largo de los años, de hecho "se acaba la idea del hombre como fuerza física que tiende sólo a la producción de bienes y ganancias, nace el hombre emotivo, afectivo, que tiende no sólo a la producción, sino también a otros fines" (Spaltro, 1993, p.34).

Con esta afirmación, se quiere sustentar la importancia que es la dimensión relacional de la persona en la organización del trabajo, y por lo tanto, una acción formativa adecuada deberá apuntar sobre todo a desarrollar la "relacionalidad" dentro del lugar de trabajo; recordando y reconociendo la naturaleza del ser humano; el hombre no es una máquina, sino que es un ser hecho de emociones, miedos, sentimientos, experiencias personales, potencialidades, actitudes, fragilidades, límites, todos ellos elementos que, por ejemplo, un trabajador social tiene que tener en cuenta dentro del equipo de trabajo.

Cuando se habla de potencialidades, se incluyen también a los intereses y preferencias individuales que "juegan un papel fundamental en la transformación de las actitudes en capacidades y en éxito laboral individual" (Spaltro, 1993, p.124). La Organización a través de la formación de los trabajadores tiene que intentar desarrollar y potenciar las capacidades presentes en el individuo; esto presupone una inversión no indiferente para la Organización, pero en todas las organizaciones en las que se trabaja a favor de las personas con problemas, y especialmente, para los servicios sociales, es de fundamental importancia el bienestar del individuo, ya que éste invierte muchas energías personales dentro de la Organización.

Hay que tener en cuenta que un individuo "sano" produce cosas "sanas"; en este caso, la producción no se refiere a objetos, sino a procedimientos, resolución de problemas, empoderamiento, procesos de ayuda, metodologías educativas, que son elementos fundamentales y necesarios para el trabajo de los profesionales de la ayuda, como psicólogos, pedagogos, trabajadores sociales, médicos, educadores y maestros, ya que son recursos esenciales para la sociedad.

Para intervenir eficazmente dentro de las organizaciones, es necesario diseñar cursos de capacitación ad hoc que tengan en cuenta la complejidad del sistema y sus variables. Por lo tanto, es necesario superar la idea de la formación como un curso, según un concepto de formación como producto o como servicio, y centrar la atención en la formación como un proceso y en las variables de este proceso, para no proponer en el mercado la formación, llamada de "catálogo" que ofrece intervenciones preconfeccionadas, cursos que no producen crecimiento y desarrollo, sino que ofrecen entretenimiento y pasatiempo, actuando superficialmente sin tocar la realidad individual y organizativa.

La formación debe apuntar sobre todo al crecimiento y a la transformación de los trabajadores dentro del contexto organizacional, ya que "no hay crecimiento sin cambio" (De Simone, Marini, 2005, p.217).

Los profesionales que trabajan dentro de las organizaciones saben muy bien lo difícil que es cuidar las relaciones dentro de su lugar de trabajo y la complejidad que esto supone, dificultad que se encuentra casi a diario. Esta complejidad se debe, probablemente, a dificultades de relación entre los profesionales, provocando debates, conflictos, agresividad, falta de respeto de los roles, falta de confianza, poca flexibilidad, todos ellos requisitos que bloquean el progreso y el cambio, impidiendo que los individuos y la organización evolucionen y progresen.

En una Organización se forma parte de sistemas altamente complejos y el cambio se convierte en algo que es necesario desear juntos, de lo contrario se va hacia el fracaso, siendo de suma importancia en la formación la urgencia de integrar las necesidades organizacionales con las necesidades individuales (De Simone, Marini, 2005, p.217). Dentro de diferentes organizaciones la formación normalmente se asocia con el término cambio; el cambio es un proceso para nada estático, y

presupone la capacidad de pensar que se puede ser otra cosa y, de integrar el pasado con el presente con vistas al futuro.

"El cambio entendido como "metabletica", es decir, como arte de expresar, ciencia del cambio, choca con lo que los hombres, con demasiada frecuencia quieren, es decir, un espacio predecible y controlable".

"La resistencia al cambio se prefigura como una situación en la que el centro de atención está puesto más en el pasado que en el futuro y falta una visión de futuro, una proyección. En la resistencia al cambio parece coexistir un doble miedo: el miedo a lo incierto y el miedo a la innovación. El primero, está relacionado con la ansiedad frente a lo imprevisto: ¿por qué dejar lo que conoces para abrazar algo incierto? El segundo, es el miedo a la innovación, ve en ella la señal del caos del período inminente: el enemigo se acerca y su apariencia es tan cambiante y borrosa que plantea fuertes amenazas" (Di María, Lavanco, 2002, p.155).

El cambio se asocia a menudo con la idea de una crisis y cuando generalmente se piensa a una situación de crisis propia y/o ajena, ésta se asocia con un acontecimiento negativo y peligroso, algo que, si fuera posible, sería mejor evitar. Un estado de perturbación, desorganización, desequilibrio, una situación inesperada y dramática. Sin embargo, si nos detenemos en la etimología de la palabra crisis, vemos que deriva del griego Krinen, en esta originaria excepción "crisis" significa una oportunidad para elegir, un momento, un punto de inflexión que conduce a un cambio para bien o para mal y que, por lo tanto, pospone tanto la idea de peligro como la de oportunidad (Di Maria, Lavanco, 2002).

Así que se puede afirmar, que la formación es también una elección individual y la persona debe ser consciente del cambio que puede experimentar en este camino, ya que el riesgo es que su propio saber se ponga en tela de juicio o, incluso, parte de su propio "ser" esté equivocado. Por lo tanto, este proceso requiere una profunda flexibilidad individual y organizativa. Por otra parte, si se quiere un cambio, hay que empezar siempre por uno mismo.

3.- La formación como valor

“Pero ¿qué es el hombre? Él es el ser que siempre decide y sigue decidiendo lo que es, lo que será en el próximo momento. Él tiene la posibilidad de convertirse tanto en un ángel como en un diablo”.
(Viktor E. Frankl)

"Valor, en el campo ético, indica aquellos significados ideales que tienen la función de orientar la acción y evaluar si corresponden con las normas asumidas como válidas. Todo valor resulta connotado por la cualidad, que puede ser afectiva, cuando responde a un criterio de deseabilidad, cognitiva cuando responde a un criterio de verdad o moral, cuando se refiere a problemas de orden y convivencia; intensidad, cuando se refiere al grado de apego a un determinado valor que se mide por el sentido de culpa consecuencia de su desatención, o por la reacción que produce en quien no lo respeta; adhesión dada por el grado de conformidad a las normas asumidas como valores dentro de una determinada cultura; alcance que puede referirse a toda la comunidad o a algunos sectores limitados de ella" (Galimberti, 2006).

El ser humano es un ser que va decidiendo lo que es; esto significa que la vida de cada hombre está orientada hacia un sentido, un significado y es por esta razón por la que el hombre se deja guiar por valores (Frankl Viktor, 2004).

"El ser humano es un organismo fundamental digno de confianza, capaz de evaluar la situación interna y externa, de comprenderse a sí mismo, de tomar decisiones esenciales con respecto a los pasos posteriores a dar en la vida y de actuar en base a ellas" (Rogers Carl, 1978, p.21).

Cada hombre tiende hacia significados y valores, "el hombre está orientado hacia el mundo, hacia el mundo de significados y valores potenciales y de valores que, por así decirlo, esperan ser realizados y actualizados por él" (Frankl Viktor, 2004, p.47).

"Sin duda, el fin último que une a todos en una sociedad democrática es desarrollar la humanidad de cada ser humano. Educar bien consistirá, por lo tanto, en buscar la humanidad en el hombre para acercarse cada vez más a ella, tal como Spinoza, en esta perspectiva, había ya enfatizado con fuerza, "hacer un hombre es bien diferente que hacer un hijo" (Pourtois, Desmet, 2006, p.25). Pero ¿cómo educar

bien? En esta cuestión tienen que confluir tres cuestiones fundamentales del acto de educar: la moral (que se refiere al deber y a la ley), la ética (que se refiere al deseo y a la felicidad) y la ciencia (que se refiere al saber y al conocimiento). La moral impone preguntarse ¿qué debo hacer? La ética invita a responder a la pregunta ¿cómo vivir para ser felices? Y la ciencia incita a dirigirse hacia ¿qué es lo que sabemos? (Pourtois, Desmet, 2006).

Todo hombre lleva consigo valores, interiorizados durante su trayectoria vital, desde temprana edad; el valor de la formación se entiende en este caso como una búsqueda continua de conocimiento, de saber, de descubrir, a menudo un gran impulso de curiosidad. Esto ciertamente implica el deseo del hombre de autorrealización. Ésta, a menudo se entiende como una "sed de éxito", por otro lado, en muchas empresas, a los gerentes se les transmite la idea de que un buen gerente siempre tiene éxito, "pero a un buen dirigente se le reconoce la capacidad de afrontar tanto los fracasos como los éxitos" (Grun, 2008, p.21).

Muchos gerentes se auto complacen, piensan que son justos, que están siempre preparados para nuevas eventualidades, que saben todo, con frecuencia transmiten a su alrededor gran seguridad en sí mismos creándose más enemigos que amigos. De esta manera, no tienen en cuenta los principios éticos, el único principio que inspira sus acciones es el éxito, esta actitud se vuelve problemática dentro de una Organización, especialmente en las profesiones de ayuda. Mientras se intenta negar la posibilidad de relacionarse con los demás trabajadores, Jung declaraba "que una vida de éxitos es el mayor enemigo de la transformación. Quien tiene siempre éxito piensa que no tiene ninguna necesidad de cambiar. El resultado es una persona inmadura, que no tiene ni idea de la vida, que no conoce los recovecos del propio ánimo y, por lo tanto, es incapaz de comprender a quienes están insatisfechos consigo mismos. Quienes dejan de crecer interiormente por su éxito, no difunden nada más que vacío a su alrededor" (Grun, 2008, p.21).

Tal vacío provoca una falta de correspondencia en las relaciones humanas en general, pero sobre todo en el lugar de trabajo. Por eso creo que el hombre más humilde busca siempre algo que le mejore en su "ser", y también en la relación con el otro. En este caso, la formación representa una posibilidad de éxito, pero también una oportunidad que permite al hombre autoevaluarse, confrontarse, transformarse.

Con frecuencia en el mundo laboral muchos profesionales son inconscientes de los problemas que existen, ya que no consiguen salir de determinados circuitos "patológicos" debido a la segmentación de conductas que no permiten progresar y orientarse hacia un cambio organizativo.

Partamos del presupuesto de que hay dos tipos fundamentales de colectividad: la organización que mira a la eficiencia, y la institución que mira a la estabilidad y que cambia muy lentamente.

Definir la eficiencia de un colectivo significa tender hacia una organización, definir la seguridad de un colectivo significa tender hacia una institución (Spaltro, 1993).

Una organización es el reino de lo dicho y de la relación racional entre recursos y resultados, mientras que una institución es el reino de lo no dicho y de la relación emotiva entre la estabilidad y el cambio.

También se puede decir que una organización tiende a lograr resultados, mientras que la institución pone en segundo plano el logro de cualquier resultado y tiende a dar seguridad a sus miembros. Hay que añadir que cada colectivo contiene un alma organizativa y un alma institucional.

A menudo muchas intervenciones organizativas tienden a suavizar un poco el alma institucional y a fortalecer un poco el alma organizativa.

Desinstitucionalizar un colectivo, revitalizando el elemento organizativo es una de las tareas de la psicología del trabajo contemporáneo, atenta a los contenidos y a los resultados, además de a las formas y la seguridad. Cuando se interviene para aumentar la eficiencia de una organización, se tiende a desinstitucionalizar el colectivo, disminuyendo el nivel de seguridad.

Volviendo a los valores, la palabra valor proviene del latín "valer" que significa ser válido, ser sano. Los valores son, por lo tanto, fuentes de fortaleza para nuestra existencia. Son los presupuestos para que se pueda vivir de una manera sana, según el propio ser. Los valores objetivos, como la justicia, la libertad, la verdad, la dignidad humana, el coraje, la medida, la inteligencia, la fidelidad, la solidaridad humana y la calidad de vida, nos dan una idea.

Junto a estos valores hay valores subjetivos, que son especialmente importantes para cada individuo. Si bien hoy en día todos los expertos en economía de empresa concuerdan en que no se pueda prescindir de los valores, no siempre es fácil para las personas, singularmente, ceñirse a los valores. Las empresas, a menudo, tratan de imponer sus propios valores a los empleados y hace falta coraje para no doblegarse a las expectativas de la empresa (Grun, 2008).

¿Qué dificultad tiene para el hombre de hoy defender sus propios valores dentro de la organización para la que trabaja? De la confrontación con diferentes profesionales, es posible darse cuenta de que a menudo se evita exteriorizar los propios valores dentro de la Organización para la que se trabaja, ya que estos últimos son muy diferentes de los del jefe, en la mayoría de las veces considerado como "el absoluto". Es importante que un dirigente, a pesar de la diversidad de los valores de los individuos, proteja a sus trabajadores, valore a cada individuo, acordándose de que cuanto mejor esté, más produce, desarrollando y estimulando la parte creativa que todo ser humano posee.

En la sociedad hodierna, seguramente, hablar de valores y respeto por el hombre trabajador puede parecer una empresa "de locos", ya que hoy en día, parece ser que lo que mueve el mundo es, solamente, la economía, pero es necesario preguntarse lo siguiente: ¿cómo se sobrevive en una Organización negando un aspecto tan importante para el individuo? Si los valores dan sentido a la vida de cada individuo y si la falta de sentido desmotiva al hombre, entonces es necesario que existan modelos inspiradores que motiven, que despierten en cada individuo el deseo de transformar el mundo.

Durante la formación, abordar el tema de los valores es de fundamental importancia para una organización del trabajo, preguntándose cómo un valor individual puede coincidir con un valor organizacional; un gerente tiene que saber cuáles son los valores que caracterizan a su organización, y cuáles son los valores en los que cada trabajador cree e invierte. Hay que tener en cuenta que hoy, más que nunca, las personas, tanto mujeres como hombres, transcurren casi la mitad de su tiempo en el lugar de trabajo; esto presupone un clima basado en la relación profunda y sincera, de fundamental importancia para el bienestar individual, pero también organizativo. Cuando se habla de formación y valores debemos referirnos

necesariamente al modelo propuesto por Super. Este modelo relaciona de forma dinámica valores y necesidades, interpretando la necesidad como la percepción por parte del individuo de un estado de carencia respecto a los valores (De Simone, Marini, 2005). Si, por ejemplo, el valor máximo para un individuo es el dinero, su falta o carencia genera un estado de necesidad que determina conductas orientadas a reducir esta condición; por lo tanto, la persona implementará una multiplicidad de comportamientos específicos orientados a ganar dinero.

Según Super, para identificar las necesidades de los sujetos es necesario hacer referencia a su sistema de valores. Esto es de particular interés, dado que uno de los procedimientos iniciales para la formación, especialmente en contextos de trabajo, es analizar las necesidades y determinar qué necesita la persona, de modo que la intervención pueda facilitar su satisfacción.

Si, por ejemplo, la condición de seguridad es un valor (es decir, un modelo culturalmente transmitido al que el sujeto, durante el proceso de socialización primaria y secundaria, tiende a uniformarse) su carencia determina una necesidad a partir de la cual se inicia la acción, entendida como tendencia general a elegir profesiones que corresponden a aptitudes que el individuo es consciente que posee, sobre la base de la idea que tiene de sí mismo. El individuo, de hecho, se presenta más tranquilo y sereno si se enfrenta a cometidos que corresponden a sus aptitudes y a su nivel de preparación, mientras que frente a una tarea inusual se siente dudoso e inseguro. Desde un punto de vista psicológico, la estabilidad de un trabajo es relevante, sobre todo si el sujeto considera la seguridad un valor esencial.

La persona renuncia a otros valores para anclarse a situaciones ciertas y tranquilizadoras que tienen una perspectiva de duración en el tiempo. De esta manera se garantiza el valor de la seguridad y se elimina la necesidad. Otro ejemplo, relacionado también con la profesión del trabajo social, es aquel en el que el altruismo se considera un valor. Se expresa una necesidad de contacto con las personas y de relaciones interpersonales por lo que se determina, en cuanto a las actitudes, la tendencia a elegir una profesión socialmente útil y que promueve el contacto personal. En este caso, el objeto específico de interés es la sociabilidad, tender hacia los demás.

Los valores deben distinguirse en terminales e instrumentales; esto no significa la existencia de dos categorías distintas, sino que un valor es instrumental o terminal dependiendo de la representación de la realidad por parte de los individuos. Por ejemplo, para alcanzar un alto nivel de autoestima se puede pasar por conseguir prestigio frente a los demás: cuantas más señales claras del prestigio que los demás tienen de él, recibe el sujeto del exterior, más aumenta su autoestima.

Por sus características, los valores pueden ser estables, normativos, motivadores.

- Los valores son estables: la estabilidad es una característica que se puede intuir si se piensa en la forma en que los valores se adquieren, es decir, mediante un proceso de adaptación a los modelos, proceso que comienza desde la edad más temprana: cuanto más tempranamente se interioriza un aspecto de la realidad, tanto más es estable, porque se convierte en parte de las características individuales y orienta la estructuración de la personalidad del sujeto.
- Los valores son normativos. Dictan implícitamente las reglas a las que se adecua el comportamiento del sujeto; la valoración de muchas conductas depende, de hecho, del sistema de valores tomado como referencia. Esto explica por qué el mismo comportamiento adquiere diferentes significados en diferentes contextos culturales al cambiar los sistemas de valores. Son normativos porque regulan la conducta.
- Los valores son motivadores. Constituyen un factor motivacional, porque su logro sostiene y guía la conducta; de hecho, a través de una serie de estudios ha sido posible establecer la correlación entre valores e intereses (De Simone, Marini, 2005).

4.- Formación y trabajo social

"Una vez que te has convertido en maestro en una cosa, inmediatamente conviértete en alumno en otra".
(Gerhart Hauptmann)".

En el ámbito del trabajo social, la formación y la actualización son aspectos fundamentales, que se presentan como una oportunidad para llevar a cabo

intervenciones de ayuda que respondan adecuadamente a las exigencias y necesidades de las personas. La formación continua, además de ser un deber, y por tanto una obligación, representa un derecho de los trabajadores sociales, ya que es una profesión que necesita estar al paso de los cambios sociales con el fin de responder a las nuevas necesidades de la colectividad. "La formación está dirigida a una continua búsqueda de equilibrio entre los contenidos cognitivos y los criterios metodológicos que mejor respondan a los objetivos de idoneidad y eficacia de la intervención" (Mostardi, 2021, p.120).

El Código Ético del Trabajador Social (2020), en el Título III titulado "Deberes y responsabilidades generales de los profesionales" presenta dos artículos dedicados a la formación:

- Art. 24 "el Trabajador Social está obligado a cuidar su propia formación continua con el fin de garantizar prestaciones cualificadas, adecuadas al progreso teórico, científico, cultural, metodológico y tecnológico. En este sentido, contribuye a la investigación, a la difusión de su experiencia, también aportando elementos para la definición de evidencias científicas. El profesional, además, se activa para que se desarrolle la cultura de la supervisión profesional".
- Art. 25 "la correcta notificación de la formación continua, a través de los canales que el Consejo del Orden Profesional ha puesto a su disposición, constituye una obligación ética para el trabajador social".

En el nuevo Código Deontológico, aprobado por CNOAS el 21 de febrero de 2020 con la resolución n. 17 y que entró en vigor el 1 de junio de 2020 en sustitución del viejo Código Ético de 2009, entre las novedades importantes se encuentra el Preámbulo en el que emerge el valor social de la profesión y en relación con la formación, se dice lo siguiente: "se requiere que el trabajador social mejore sistemáticamente sus conocimientos y capacidades a través de procesos de constante debate, formación y autorreflexión, para garantizar el correcto ejercicio de la profesión.

"Es importante que el trabajador social pueda reforzar y fortalecer su identidad profesional a través de una formación que le permita adquirir tres grandes

cualidades: profundos conocimientos teóricos y metodológicos; competencias y capacidades operativas; actitudes profesionales. Se trata de tres aspectos fuertemente conectados e integrados que sólo pueden transmitirse y aprenderse a través de una integración entre la base ética, la base teórica y metodológica, y la formación práctica, basada en prácticas operativas (Dal Pra Ponticelli, 2001).

A validar estas afirmaciones contribuye un aspecto interesante de la formación continua del trabajador social, que tiene que ver con la distinción entre dos tipos de créditos formativos a adquirir, lo que sirve para dar mayor visibilidad a la complejidad de la labor del trabajador social, quien tiene el deber de mantenerse al día sobre aspectos generales, pero también sobre la ética profesional, o sea, sobre todo lo que tiene que ver más específicamente con la profesión como las metodologías y las técnicas del trabajo social.

La formación continua, lleva al profesional a incluir en la operatividad del trabajo social la investigación, con el fin de adquirir nuevos conocimientos (Mostardi, 2021).

"La investigación debe ser la forma mentis del trabajador social, el profesional debe tener una mente abierta, debe ser curioso, dispuesto a poner en discusión sus certezas, los objetivos individuales y las metodologías utilizadas. Es esencial desarrollar la capacidad de leer datos y de dejarse cuestionar por ellos, sabiendo que en la realidad social no es posible tener una única lectura objetiva" (N. Chomsky).

La reflexividad, la acción reflexiva, es muy importante para la profesión del trabajador social, ya que ayuda al profesional en las decisiones a tomar y, allí donde las intervenciones resultan ineficaces, ofrece sugerencias para rediseñar con mayor conciencia.

4.- Conclusiones

En la definición de profesión de J. Dewey, el trabajo se define como una forma de realización personal y felicidad: "la profesión no significa nada más que la dirección de las actividades de la vida en un sentido que las hace perceptiblemente significativas para aquellos que las practican". Para el autor lo contrario de profesión

es la falta de un propósito y "la llave de la felicidad es descubrir para qué está hecho cada uno y tener la oportunidad de hacerlo" (Dewey, 1992, p.366). De tal definición aflora la importancia sustancial de la necesidad de educar al hombre para que haga un uso adecuado del trabajo, para su progreso humano y psicosocial. Partiendo de estos supuestos, la formación aparece como uno de los ámbitos privilegiados de la reflexión pedagógica, psicológica y social en el trabajo. Hoy la formación es una necesidad; la formación individual, de hecho, formando al hombre, promueve al mismo tiempo el crecimiento del ciudadano y del profesional. A la luz de lo anterior, se considera necesario fomentar una cultura de formación, que sepa combinar la centralidad del sujeto con las necesidades productivas de la Organización (Zini, 2012). Por lo tanto, sólo a través del aumento de tal cultura se hace posible adoptar nuevas actitudes, comportamientos y competencias capaces de hacer que el lugar del trabajo sea inclusivo para todos, en términos de crecimiento y realización humana.

"La mente del hombre se mantiene constantemente en una etapa infantil, insaturada, donde cada aprendizaje es posible, en perenne construcción, deconstrucción y reconstrucción. La naturaleza del hombre es, por lo tanto, su cultura. se hace posible adoptar nuevas actitudes, comportamientos y competencias capaces " (Mannino, 2013).

Pestalozzi (1974) en *Popolo, lavoro educazione*, define el trabajo como una dimensión importante del hombre y la integralidad de la formación sólo puede lograrse mediante la educación conjunta de la mano, de la mente y del corazón, apuntando a la elevación de la naturaleza humana.

5.- Referencias bibliográficas

- Dal Pra Ponticelli, (2001), *La professionalità dell'assistente sociale secondo la legge quadro di riforma dell'assistenza*, in AA.VV., *Rapporto sulla situazione del servizio sociale*, Eiss, Roma.
- Dewey J., (1992), *Democrazia e educazione*, tr. It. La Nuova Italia, Firenze.
- De Simone S., Marini F., (2005), *La dimensione psicologica della formazione*, Cuec, Cagliari.
- Di Maria F., Lavanco G., (2002), *Psicologia gruppi di formazione*, Franco Angeli, Milano.
- Frankl Viktor. E., (2004), *La sfida del significato*, Erickson, Mori.
- Galimberti U., (2006), *Enciclopedia di psicologia*, Garzanti, Milano.
- Grun A. (2008), *Sopravvivere lavorando*, figli di San Paolo, Milano.
- Mannino G., (2013), *Anima, cultura, psiche. Relazioni generative*, Franco Angeli, Milano.
- Mannino G., (2017), *Ecologia dell'apprendere*, Franco Angeli, Milano.

- Messina G., (2010), *Il valore della formazione continua*, Esperienze sociali, n°2.
- Mostardi G., (2021), *Assistente Sociale. Guida all'esame di abilitazione e alla professione*, NDL, Bari.
- Pestalozzi J.H., (1974), *Popolo, lavoro educazione*, tr.it. La Nuova Italia, Firenze.
- Pourtois J.D., Desmet H., (2006), *L'educazione postmoderna*, Del cerro, Pisa.
- Rogers Carl R., (1978), *Potere personale*, Astrolabio, Roma.
- Spaltro E. (1993), *Soggettività, psicologia del lavoro*, Patron, Bologna.
- Zini P. (2012), *Crescita umana e benessere organizzativo. Nuove prospettive di pedagogia del lavoro*, Vita e Pensiero, Milano.