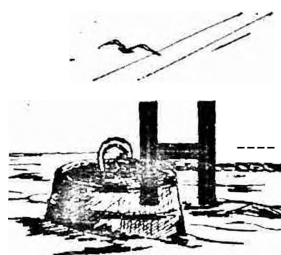


LA IMPORTANCIA DE LA VOCACION SATISFECHA

Por

F. SPIEGEL G.

Teniente 2º (R), Armada de Chile



---ACE ALGUNOS años, durante la revolución industrial, Taylor emitió algunos postulados sobre el trabajo con fines a optimizar la producción laboral. Era la época en que por primera vez se daba un "toque científico" a las artes manuales convirtiéndose en el primer ingeniero comercial.

En ese tiempo, Taylor definía el trabajo como "algo desagradable e inevitable por el que debe pasar el hombre para su subsistencia", definición que era una implícita confirmación de lo que versaba la Biblia: "Ganarás el pan con el sudor de tu frente".

Con la Segunda Guerra Mundial, se produjo un vuelco laboral muy grande, pues se trabajaba por los intereses de la nación y no por los propios. Por otra parte, la educación también sufrió una baja considerable, escaseando los profesionales al término de la guerra. Los jóvenes eran felices si podían encontrar trabajo, el que fuera, con tal de poder comer. Muchos emigraron, especialmente a Sudamérica, donde los con más suerte lograron acomodarse económicamente, y fueron muy pocos los que pudieron estudiar una carrera.

Después de la década del cincuenta, al establecerse la paz en el mundo y la educación se hallaba otra vez sólidamente en marcha, pero con toda la experiencia y avance tecnológico logrado en el conflicto, la juventud que terminaba su educación

secundaria, se enfrentaba a un serio dilema: ¿Qué carrera debo estudiar? Un alto porcentaje seguía la profesión de sus padres. Otros la que recomendaba la familia y la gran mayoría se inclinaba por aquella carrera que según dicen "deja dinero", estudiando algo que realmente no les interesaba, siendo posteriormente sólo profesionales mediocres.

El concepto del trabajo hoy ha cambiado mucho. En los medios que gozan de educación ya no es una forma de subsistencia, sino que es "una actividad a través de la cual el hombre busca realizarse y que "secundariamente", gracias a ésta, recibe una remuneración que le permite vivir y mantener a los suyos".

El día hene 24 horas, las que divididas en grupos de a ocho, distribuyen el tiempo de la siguiente manera:

- 1) 8 Hrs. para trabajar.
- 2) 8 Hrs. para el sueño nocturno.
- 3) 8 Hrs. que se absorben en traslado, alimentación, diligencias diarias y esparcimiento.

Se puede observar que "toda" la actividad del individuo gira en torno a su trabajo. Es más, el hogar se transforma con frecuencia en el lugar donde se continúa trabajando fuera de horario. La casa se llena de libros, útiles, fotografías y demás elementos de uso relacionado con la profesión del dueño de casa, llegando a veces

incluso a oler como en el ambiente del trabajo.

En consecuencia, aquel que realiza una actividad que no es de su agrado, es decir, que no es su vocación, dedicará su vida a una causa en la que no cree, siendo una carga para él mismo tanto como para su familia y la sociedad. Vivirá redamando contra el sistema, argumentará que gana poco, trabajará sólo lo justo y necesario, quejándose de tener que ir a laborar, formando una pobre idea del trabajo en los hijos. Lo más grave radica en que se está perdiendo el potencial humano que esa persona representa.

Es importante, entonces, que el individuo escoja acertadamente la actividad a la cual piensa dedicarse en el transcurso útil de su vida, pues en ello descansa el triunfo o el fracaso. El hombre, por principio, no debe aspirar a poseer determinados bienes materiales para alcanzar la felicidad. Esos bienes pasarán y lo que realmente quedan son otras cosas. La felicidad se encuentra cultivando dos campos básicos. El primero es el hogar, la familia, los hijos. Esto ayuda a sobrellevar muchas de las cargas de la vida. El segundo es la realización en el trabajo, alrededor del cual, como se vio, girará toda la vida del individuo y la de su familia.

Enfoque de esta situación en la Armada

Se pudo observar que los efectos de la frustración personal, también traía consecuencias anexas a otras personas. En el caso de la Armada como institución, es ella la que se ve directamente afectada por el desempeño de sus efectivos.

El cadete y el grumete sólo aspiran salir al servicio. Son aún muy jóvenes como para estar seguros de lo que desean ser una vez que estén en servicio activo. En oportunidades creen estar seguros de lo que quieren, pero pronto se dan cuenta que han cambiado de parecer. El momento crítico se presenta cuando el teniente o el marinero debe llenar su solicitud de especialidad. En ese instante afloran las dudas, pues aunque cada uno tiene sus preferencias personales, ninguno de ellos, salvo honrosas excepciones, sabe en qué empresa se está comprometiendo.

Usualmente las primeras antigüedades quedan donde lo han solicitado, en tanto que las últimas, usualmente son destinadas donde no querían ir. La Armada tiene

ciertas necesidades, las que obviamente debe satisfacer. El método de selección es indudablemente justo, pero es vulnerable debido a lo siguiente:

1) Es factible que la primera antigüedad, a la que se satisfizo su petición, equivoque su elección, ya pesar de tener en el transcurso de su docencia un desempeño normal, estará rindiendo mucho menos de lo que es capaz. Luego, como especialista a bordo sucederá lo mismo y se estará perdiendo la capacidad potencial de ese hombre.

2) La última antigüedad sin duda habrá quedado en una especialidad que no era la deseada y es factible que su elección fuera la correcta, volviéndose a perder capacidad humana, solo que en este caso se torna peor, pues al ser "última antigüedad" sin duda tiene mayor dificultad para desinvolverse y, estando desmotivado, si antes no era muy bueno, ahora será peor.

Aquel que escogió y se equivocó, normalmente no se queja, pues el error fue de él y el amor propio le impide reconocer públicamente su equivocación. Además, los que escogieron, usualmente son de las primeras antigüedades, y estadísticamente nunca han tenido problemas de carácter docente.

Aquellos a quienes les fue impuesta una especialidad y en el transcurso de ésta descubren en ella su verdadera vocación aun cuando comienzan muy desmotivados y protestando, pronto se acallan y empiezan a mejorar llegando incluso a sobresalir.

El gran problema se produce en aquellos casos en que estando seguros de lo que quieren, y siendo efectivamente su elección la verdadera vocación para ellos, no son dejados donde lo solicitan, produciéndose serios quiebres en la personalidad del individuo.

El mando, al enfrentarse a un joven que tiene este problema, usualmente trata de conformarlo diciéndole que ha habido casos iguales y que pronto se dieron cuenta de que estaban equivocados en su elección, llegando a ser los más entusiastas en esa especialidad. Es en realidad el único argumento que se puede dar, pues, efectivamente ha habido casos como esos y tanto el mando como el afectado esperan que las cosas se presenten así. Si con el paso del tiempo el hombre ve que efectivamente no era eso lo que él quería puede en el mejor de los casos resignarse y seguir adelante, pero su desempeño en-

tusiasmo y espíritu de ejemplo jamás superarán la mediocridad. Si llegara a suceder que los intereses del afectado están en otra disciplina de la Armada, tratará de alcanzarla, pero si no lo logra, terminará por solicitar el retiro de la institución. El caso es grave cuando trae aparejado algún problema familiar. Al fracasar profesionalmente, se volverá a su hogar tratando de encontrar allí el apoyo necesario, pero descubre que también allí ha fracasado y termina anulando su matrimonio y retirado de la institución, luego de 8 a 10 años de permanencia en ella si es oficial y de 3 a 4 si es gente de mar, perdiéndose un elemento que potencialmente es bueno y altamente capaz, de haber satisfecho su vocación. La institución por su parte invirtió mucho tiempo y dinero en su formación para luego perderlo.

Cómo solucionar el problema

Está visto que básicamente la falla está en los propios interesados, quienes no saben exactamente lo que quieren. Los que pueden escoger, si lo hacen mal le estarán quitando la opción a aquel que, pudiendo escoger bien, no tiene la oportunidad de elegir. Es necesario entonces "programar" un ramo que pueda dar a los futuros especialistas una amplia visión de lo que pueden encontrar en las distintas especialidades. Es muy común ver intereses masivos por determinada especialidad, los que varían cada año. Peor aún, a veces hay años en que nadie desea pertenecer a determinada especialidad, creando serias dificultades al mando. Esto se debe exclusivamente a fachadas casi propagandísticas que se crean en torno a una elección y la total ausencia de las mismas en otras, creando los problemas ya descritos.

Por otra lado, a nivel médico, en la especialidad de psicología es necesario contar con un orientador profesional, el que, al igual que en las universidades norteamericanas, por medio de un test y a veces complementado con una entrevista personal, establece las aptitudes y reales intereses subconscientes del individuo, dándole además una orientación básica respecto a qué especialidad(es) son las que le reportarían el máximo de provecho personal (el que se traduce en provecho institucional, como se verá en detalle).

Es imprescindible que exista un servicio como el descrito anteriormente, donde se dé mayor importancia a los intereses del individuo. Sólo cuando se haya cumplido con lo anterior, puede permitirse el mando modificar levemente las necesidades de especialistas para tratar, en casos en que así lo recomiende el orientador, de satisfacer las demandas presentadas por los interesados.

Ventajas del sistema

Normalmente, una persona que se ubica entre las primeras antigüedades, estadísticamente hablando siempre ha sido buen elemento. Análogamente lo mismo ocurre con los elementos no tan buenos. De esta manera se puede verificar que el promedio de notas y calificación anual para la mayoría de las personas es más o menos el mismo de un año para otro.

Así se puede catalogar a las personas de acuerdo a su rendimiento en porcentajes. La primera antigüedad tendrá un rendimiento equivalente cercano al 100% y el resto el que corresponda de acuerdo a su desempeño normal. De este modo se puede hacer el siguiente cuadro comparativo:

N?	Capacidad Standard		Capacidad Muy motivado		Capacidad Motivado		Capacidad Sin motivación		Capacidad Amargado	
	%		%	MOT	%	MOT	%	MOT	%	MOT
1)	60%		80%	+ 20	75%	+ 15	50%	- 10	48%	- 12
2)	90%		100%	+ 10	95%	+ 5	82%	- 8	71%	- 19
3)	30%		55%	+ 25	48%	+ 18	21%	- 9	12%	- 18
Tot.:	180%		235%	+ 55	218%	+ 38	153%	- 27	131%	- 49

Este cuadro muestra tres casos: El primero es un caso normal. El segundo de buen desempeño, y el último de un desempeño bajo. Las columnas indican el aumento y disminución de productividad bajo diferentes estados. Se entiende por productividad el estado de ánimo, la captación, el interés, el entusiasmo, etc., que el individuo demuestra en el desempeño normal de sus funciones. Aun cuando las tendencias son reales, los valores sólo sirven de ilustración.

Por simple observación se puede concluir que los motivados rinden mucho más que quienes no lo están y que traducido a efectos visibles en el comportamiento del Individuo, éstos son:

- Aprovechamiento integral del hombre como elemento, al aumentar éste su capacidad y rendimiento.
- Eliminación de los gastos que implican los fracasos por estudio.
- Eliminación de los retiros por pérdida de la vocación.
- Disminución de las faltas de carácter disciplinario.
- Mayor dedicación y profesionalismo.
- Mayor captación de materias y aprovechamiento de los medios disponibles.
- Disminución substancial de los atrasos e inasistencias.
- Elaboración de trabajos completos y de mayor contenido que el exigido. En lo personal, el hombre está satisfecho y feliz, estado que transmite a su hogar, disminuyendo las enfermedades de tipo nervioso y por ende los estados ulcerosos.

Si por el contrario, hay desmotivación, sucede que:

- Hay un rendimiento menor del que se es capaz de dar.
- *Mayor* probabilidad de fracaso por estudio.
- Desinterés (grave para un oficial).
- Lentitud en el aprendizaje.
- *Mayor* número de atrasos e inasistencias.
- Elaboración de trabajos incompletos y mediocres.

En lo personal, el individuo se siente amargado y trata de encontrar su felicidad en su hogar o en actividades en horas libres, restando la dedicación necesaria para convertirse en un buen especialista.

Es evidente que para la Armada, como institución donde la remuneración mensual es independiente del desempeño de sus efectivos, el tener el mayor número posible (ojalá todos) de gente motivada a través de la realización personal que implica la vocación satisfecha, es la mejor inversión que ella puede hacer.

Esta inversión dará a corto plazo un grupo homogéneo de profesionales de un alto grado de preparación y capacidad: oficiales y personal interesado en su profesión, siempre dispuestos a dar más de sí, no importando sacrificar tiempo libre si fuera necesario, logrando así una calidad humana y por ende un provecho del material sin precedentes.

Bibliografía:

- “Y° estoy bien, tu estás bien”. (Harris).
 Johann y°U Want t0 be” (Smith &
 todosUrveS df ram°: “ ^ a m i e n t o de mé-
 nientesf. * <CurS° General de

