

ETICA PROFESIONAL

1er Año

Módulo II

Unidades 3 y 4 del Programa

Profesora: Dra. Patricia G. Martín

2024



Módulo II: Vocación y Valoración del Trabajo profesional

UNIDAD 3: Vocación - Aspectos vocacionales en la personalidad del futuro APM Motivación y trabajo

El término vocación ha tomado diversos significados en la cultura contemporánea, poniendo siempre en el centro, con diversas modalidades, a la persona.

La vocación se entiende en primer lugar como el “proyecto de vida” que elabora cada uno sobre la base de sus múltiples experiencias y en la confrontación con un sistema coherente de valores que dan sentido y dirección a la vida del individuo.

Cada hombre es un ser único e irreplicable, que es llamado a la existencia en un proceso de maduración que se descubre como persona, lleno de posibilidades y potencialidades, con limitaciones y necesidades. Este proceso se realiza en relación consigo mismo, con los demás y el mundo que le rodea, siguiendo ese “llamado”

La vocación se compone de los siguientes elementos:

- 1) la formación técnico- científica (conocimientos)
- 2) El basamento ético- filosófico
- 3) La Sensibilidad profesional hacia una actividad (encaminada al bien común)

Estos elementos forman el denominado “**ESPÍRITU PROFESIONAL**”, esencial en todo ser humano que tiene en su propia naturaleza, el ser un individuo teleológico y la búsqueda del desarrollo, la superación y/o la excelencia en la vida.

Si recordamos que el profesional no nace, sino que se hace, resulta importante el papel que juega su formación y capacitación a través de la obtención de los conocimientos adquiridos gradualmente en su proceso formativo y de instrucción dentro de los estudios superiores que realice.

El desarrollo y la superación personal deben ser meta y objetivo de toda persona para trascender. Por tanto, serán estas actividades el motivo para lograr su formación personal y profesional, con una sólida base ética filosófica individual para incorporarse adecuadamente a la sociedad. La sensibilidad humana cumple un papel importante a la hora de esa incorporación como ente social para el desarrollo de su profesión, ya que no solo debe pretender ser un profesional con conocimientos o exitoso en términos económicos o de prestigio social, sino un buen profesional para sí y para los demás, como persona capaz de llevar adelante los principios éticos básicos en su proyecto de vida.

En relación a la elección de una profesión o actividad determinada, quien abraza una profesión con verdadera vocación, sentirá que las posibilidades de sentirse realizado y de alcanzar la excelencia son mayores y hará de tal actividad no solo su actividad principal sino un “verdadero estilo de vida”.

Debe estar motivado a ello, es decir que debe estar preparado para la acción, para animarse a ejecutar su propósito con interés y diligencia, como proyecto individual pero siempre dentro del marco social en el que se dé, pues toda actividad humana se crea y se recrea a partir de lo social, de la existencia y reconocimiento de los demás.

➤ Desarrollo de los aspectos vocacionales en la personalidad del futuro profesional del Siglo XXI:

Dijimos que la vocación es la tendencia que siente una persona hacia determinadas actividades, es una inclinación natural que ya desde niño se manifiesta, es ese llamado del yo interior hacia una actividad o trabajo. Desarrollar los elementos y aspectos vocacionales que llevan al hombre a su objetivo de superación y/o realización personal o profesional, le brinda la posibilidad de responder a la actividad o elección más adecuada según su situación y el lugar donde se encuentren.

El hombre no es un ente aislado sino que es él y sus circunstancias, por lo tanto el medio en que vive es necesariamente una condición importante a tener en cuenta.

Por lo tanto en la actualidad, la vocación se relaciona con las habilidades específicas, las capacidades y las posibilidades económicas y sociales, así como también con las oportunidades que brinda el contexto.

Como consecuencia, para elegir adecuadamente una carrera u oficio, no sólo hay que prestar atención a lo que a una persona le gusta hacer, sino también hay que tener muy en cuenta la posibilidad de participación en la sociedad que esta ocupación pueda proporcionar, sin olvidar la responsabilidad por su propia subsistencia y la satisfacción de las necesidades básicas de él y de su grupo familiar.

La psicología laboral, al analizar el tema vocacional, señala en www.laguiavocacional.com, lo siguiente:

“Elegir carreras, actividades u oficios que no tienen mayor salida laboral, puede producir a largo plazo, la pérdida del sentimiento de pertenencia al grupo social, así como marginación y frustración por no poder participar en el medio. La gente se siente realizada cuando hace lo que le gusta y puede encontrarle significado a su tarea colaborando en su ambiente. Todo en la naturaleza tiene un propósito y tiende al equilibrio, y el trabajo creativo de cada uno también tiene que estar en armonía.

Las encuestas registran que la mayoría se siente más gratificada por el reconocimiento por su trabajo que por el dinero que ganan. El dinero ocupa un segundo lugar, por lo tanto se destaca que no es el factor más importante. La identidad profesional se logra cuando se llega a ser creativo en el trabajo y no un burócrata alienado en el rol, permitiendo así desarrollar una actividad en forma óptima, sin dejar de ser persona. La mediocridad la expresa quien hace las cosas por obligación sin ningún compromiso.

Todos los trabajos son dignos y más que tener muchos títulos inoperantes es mejor hacer las cosas bien aspirando a la excelencia. Elegir adecuadamente garantiza una buena inserción laboral, buenos ingresos y mayores posibilidades de realización personal.”

Por eso concluimos en que no es lo mismo: vocación que trabajo; ni intereses, que preferencias. Aunque idealmente debieran estar alineados, es necesario que estos conceptos se tengan muy claros a la hora de

tomar una decisión que marcará nuestra trayectoria profesional hacia la excelencia, conforme el fin último que señalara Fernando Savater y estudiado en la unidad anterior.

Se dijo que **VOCACION** era entonces: *ese llamado del ser o del yo interior para llevar adelante nuestro proyecto de vida*; es el término que designa la realidad más amplia y abarcadora del Proyecto Vital. Ella permite dar respuesta a las interrogantes profundas en torno al sentido de la existencia. En una palabra, condensa en sí el llamado a "ser" persona.

Muchas veces se dice que alguien "tiene vocación", que "nació para ser" determinada profesión u oficio... médico, por ejemplo. Pero, ¿qué es realmente la vocación para los jóvenes del siglo XXI?

Es cierto que es el llamado existencial... del yo interior... Pero en la actualidad, los adolescentes y jóvenes hablan de inclinación, inspiración o interés que una persona siente para dedicarse a un trabajo, sueño o proyecto. En general se asocia a la vocación con la tarea de los artistas, los profesionales de la salud, los bomberos, etc. Sin embargo, el hombre puede tener vocación para realizar cualquier actividad que le satisfaga al hacer algo útil (o placentero) para los demás.

Como la vocación concuerda con los gustos, intereses y aptitudes de la persona, generalmente siente una seguridad intuitiva para llevar adelante las tareas asociadas a ella. Y aunque se necesita esfuerzo para llevar adelante la propia vocación, la satisfacción que le da a la persona, hace que esté más dispuesta a entregarse a esa actividad. Al seguir su vocación, el ser humano siente placer por la realización misma de la tarea y no sólo por los logros o resultados.

Encontrar una vocación implica descubrir quién y cómo eres y hacia dónde quieres ir. Hay muchos caminos para concretar la vocación y muchas opciones e información que te acercarán a la elección correcta... pero la vocación que une a los seres humanos es la de desarrollarse y realizarse en la vida... hace al fin mismo de la naturaleza humana.

- ✓ **Tener vocación e inclinación hacia una actividad profesional... requiere tener en cuenta los siguientes conceptos:**

La profesión hunde sus raíces en lo más profundo del hombre. Tiene una marcada dimensión vocacional, no sólo a desempeñar una actividad específica y a superarse en lo personal, sino también una vocación de servicio como aporte personal decisivo a la sociedad. Si no se tiene como fin contribuir al bien común, fácilmente se verá esa tarea como un medio de autoafirmación personal, pero desvinculado de las necesidades de los demás y corriendo el riesgo de acabar colocando el trabajo al servicio del propio egoísmo e individualismo.

Al hablar de **TRABAJO** en general, se hace referencia al desempeño de una actividad laboral específica. Esta puede ser resultado de una adquisición por la experiencia práctica, por tradición familiar e incluso, por circunstancias fortuitas de la existencia. No es requisito indispensable para desempeñar un trabajo, disponer de una capacitación teórica rigurosa. Tampoco el trabajo es fiel reflejo de las propias capacidades e intereses.

El trabajo y la profesión son acciones humanas y, por lo tanto, tienen una dimensión subjetiva que consiste en el dominio del hombre sobre sí mismo, es decir la excelencia que él adquiere en el propio acto de trabajar.

Todo trabajo profesional tiene entonces dos dimensiones claras:

- **Una dimensión técnica científica:** Mediante esta dimensión, el hombre domina a la naturaleza y cubre sus necesidades;

- **Una dimensión ética,** con la que alcanza el señorío sobre sí mismo, pues no hay verdadera excelencia profesional, en alguien carente de calidad humana y sensibilidad social.

Finalmente; nunca hay que confundir al analizar la temática vocacional, los siguientes términos:

- **Hobby:** es un pasatiempo o actividad lúdico-recreativa que expresa intereses, habilidades y gustos personales. Por lo general, más bien, denota un pasatiempo que se desarrolla en amplios márgenes de gratuidad. Sin embargo, externamente, no significa que se realice en forma sistemática e informal. Muchas veces, los hobbies ocupan tiempo y recursos significativos de las personas que los desarrollan.
- **Gustos:** son afinidades o inclinaciones que expresan claramente componentes de tipo afectivo y por tanto son característicos y singulares de cada persona. En términos generales, no tienen una explicación racional. Explícitamente, se manifiestan en sentimientos de agrado o de rechazo. Por esto mismo, suelen ser bastante estables en el tiempo.
- **Preferencias:** aparecen como un orden jerárquico entre diversas alternativas disponibles y reales que tiene delante de sí la persona. No implica necesariamente negar o rechazar algo, sino más bien ordenar de acuerdo a las opciones e intereses del individuo en un momento determinado y ante circunstancias específicas. En virtud de estos factores, las preferencias pueden ser muy variables según tiempo, lugares y personas.
- **Intereses:** son las motivaciones para realizar actividades que son atractivas y que refuerzan la propia personalidad y prescindir o evitar actividades que no son placenteras. Los intereses siempre están en relación a hechos o situaciones que son conocidos por la persona o sobre los cuales se tiene cierta referencia iluminadora. En este sentido, los intereses vienen a ser respuestas conscientes que surgen desde el interior de la persona frente a alternativas que se le ofrecen o que se le presentan.
- **Aptitud:** es la habilidad o capacidad que tiene cada individuo para afrontar las diferentes situaciones que le plantea la existencia. Las aptitudes pueden ser cuantificadas con la aplicación de instrumentos de psico- diagnóstico que manejan dos tipos de variables. Por una parte, la rapidez con la cual la persona resuelve los problemas a los que se ve enfrentada y por otra, el nivel de eficacia y exactitud que tienen dichas respuestas. Habitualmente se les clasifica en aptitudes generales y en diferenciales. En este último caso se trata de condiciones personales más ventajosas o más limitadas para determinadas áreas o tipos de problemas.
- **Elección:** hace referencia a la opción que se adopta frente a una determinada variedad de alternativas que se le ofrecen a la persona. Es de naturaleza esencialmente exterior a la persona, simplemente se inclina por una o por otra alternativa.

Todo esto tiene que ver con el impulso o llamado vocacional hacia la visita médica que, en definitiva, nos ha traído hoy a ser parte de esta Institución formadora de A.P.Ms.

• Metas y objetivos del futuro APM

La elección de la visita médica como actividad profesional, ha debido presentarse como un complejo entramado de inclinaciones, aptitudes, gustos, preferencias, conveniencias, intereses, comparaciones, experiencias ajenas y propias, etc., en cada persona que decide elegir esta formación profesional entre distintas alternativas. El ser humano se mueve por deseos, por anhelo de algo intrínseco que él solamente puede definir y que a la vez, lo definen como persona.

Si deseamos realizar algo o lograr algo en esa búsqueda constante hacia la superación, el desarrollo, la excelencia, es importante establecer metas y objetivos. Una vez que se aprende la diferencia entre las metas y los objetivos, sabrán que tan importante es que tengan ambos. Las metas sin los objetivos nunca pueden ser alcanzadas, mientras que los objetivos sin las metas nunca los llevarán a dónde quieren llegar. Los dos conceptos son separados, pero relacionados y les ayudarán a ser quienes quieren ser.

- **Metas:** Pasos o logros que se deberán dar o cumplir, para alcanzar un fin.
- **Objetivos:** Son los fines o realizaciones concretas a alcanzar.

Metas y objetivos son a menudo utilizados indistintamente, pero la principal diferencia viene en su nivel de concreción. Los objetivos son concretos, mientras que las metas son menos estructuradas y vagas (hasta difusas a veces)

Cuando están dando una presentación a un empleador actual o potencial, conocer la diferencia entre las metas y objetivos pueden ser cruciales en la aceptación de su propuesta. Aquí tiene una forma fácil de recordar cómo difieren:

- **Meta:** Paso a cumplir... llegada para...el logro a alcanzar. Las metas deben avanzar en una dirección específica al fin. Las metas a menudo entrarán en territorio desconocido y por lo tanto, no se sabe siquiera saber donde estará el final en esa estructura teleológica del hombre.
- **Objetivos** (viene de "objeto"). Los objetos son concretos. Son algo que se puede tener y visualizar. Debido a esto, sus objetivos pueden definirse claramente en líneas de tiempo, presupuestos y necesidades personales

En consecuencia:

1. Las metas y objetivos son ambas herramientas para llevar a cabo lo queremos conseguir como proyecto vital.
2. Las metas son a largo plazo y los objetivos se realizan generalmente en el corto o mediano plazo.
3. Las metas son vagas, definidas pero con límites imprecisos y definitivamente no se puede decir que ha completado una, mientras que el éxito de un objetivo puede ser fácilmente medido.
4. Las metas son difíciles de cuantificar o poner en una línea de tiempo, pero a los objetivos debe dárseles una línea de tiempo para efectivizarlos.

Siempre debemos tener claro que, prácticamente el total de la actividad del APM está vinculada con las relaciones interpersonales, con el médico en la entrevista, con el farmacéutico o con los empleados de farmacias o droguerías en la venta directa, con los pares o compañeros de equipo, con los colegas de otros laboratorios, con jefes o autoridades de la empresa, con personal vinculado con el médico o centros de salud, con los pacientes a veces, etc., etc.; relaciones interpersonales que centran el ejercicio profesional generalmente, en mercados de alta competencia y en un mundo complejo y globalizado como el actual.

En ésta como en cualquier profesión que merezca ese nombre, hay dos polos complementarios: lo que mueve al profesional y lo que legítimamente demanda la comunidad a los profesionales.

La ética de la profesión orienta los comportamientos de la persona en ambos aspectos, pero no ha de ser nunca moralina ni adorno, sino más bien la entraña misma de la actividad profesional como compromiso de la persona con su propio proyecto vital y como base de la confianza que la sociedad deposita en el trabajo de quienes son considerados profesionales.



Esto es, personas comprometidas con el servicio y con una especial responsabilidad social. **En el caso del APM, comprometidos con la comunidad y la salud de la población.**

Así entonces, como profesional que interactúa con empresas y profesionales vinculados con la salud, le es imprescindible al APM, evidenciar una personalidad equilibrada, demostrando autoconfianza y actitudes positivas hacia sí mismo y hacia los demás. En consecuencia, tiene que tener muy claras sus metas y sus objetivos al momento de iniciar su trayectoria profesional en la visita médica.

Completar el tema, con la lectura reflexiva de:

- **“La motivación en la visita médica profesional”**, Francisco Levatino en “Las exigencias de la Sociedad Actual y la profesionalización del Agente de Propaganda Médica” Prof. Restiffo – Bilen - Asoc. De Agentes de Propaganda Médica de Mendoza. (Pág. 98 a 109).
- **“Profesión, vocación, misión y proyecto de vida”**, Lic. Adrián Dall’Asta – Fundación Proyecto Padres. https://www.losrobles.esc.edu.ar/downloads/Vocacion_Proyecto_de_vida.pdf

Unidad 4: El trabajo como problema humano. Su valor social. Nuevas formas de trabajo. La tecnología en la visita médica.

El trabajo ofrece a cada hombre la oportunidad de crecer, desarrollar todas sus capacidades congénitas, realizarse como persona y ser cada día *“más plenamente hombre”*. Así perfecciona su humanidad y mantiene el predominio y superioridad efectiva que debe ejercer sobre las cosas, en coherencia con el “otro”, teniendo en cuenta su característica gregaria y social. El trabajo no es un hecho accesorio ni simplemente una obligación, es el eje en torno al cual gira la organización y el progreso de la humanidad. Por eso es un derecho humano fundamental que traduce otro más vida : el derecho a subsistir.

El hombre tiene la responsabilidad de labrar su propio destino mediante su esfuerzo personal. El primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo, es el autor del progreso de la humanidad a lo largo de los tiempos. En este sentido -dice el Papa Juan Pablo II- *“el trabajo no sólo expresa la dignidad del hombre sino que la aumenta”*. El trabajo no sólo posibilita el desarrollo individual del hombre y su crecimiento en humanidad; tiene un invaluable sentido social y nos hace reconocer y reconocernos como integrantes de los distintos grupos sociales en los que nos desarrollamos y trascendemos como personas. Es el fundamento para construir y satisfacer todas las exigencias de la vida individual, familiar y social. Incrementa el bien común y multiplica el patrimonio del grupo. El hombre que trabaja asegura el futuro de aquellos que vendrán después. Toda la inmensidad de recursos brutos puestos a disposición del hombre, de nada servirían si éste no los explotara y multiplicara mediante su trabajo.

Por otra parte, la falta de trabajo o desempleo es el origen del descontento y frustración personal y de la inestabilidad social donde germinan y brotan innumerables conflictos. Si el trabajo dignifica, el desempleo envilece. El desempleado, el que no logra una actividad para realizar y sentirse útil, se siente un lastre descartable y despreciable, sociológica y vitalmente anulado al no poder ejercer un derecho indispensable para su realización plena.

El hombre que trabaja no sólo desea la debida y justa remuneración, sino también que se le respete y sea tomado en cuenta en el proceso de producción. No desea sentirse "cosa" o simple instrumento, sino una verdadera persona dotada de iniciativa y creatividad. El trabajo no mira sólo el provecho económico sino, sobre todo, a los valores personales y sociales.

La prioridad del trabajo sobre el capital convierte en un deber de justicia para los empresarios anteponer el bien de los trabajadores al aumento de ganancias, no manteniendo capitales improductivos y orientando sus inversiones hacia el bien común y a la creación de fuentes de trabajo. Por otra parte, el desarrollo tecnológico está incidiendo notablemente en el mundo del trabajo. La técnica, creada por el cerebro humano, es una aliada del hombre y debe permanecer bajo su control: le facilita el trabajo, lo perfecciona, lo acelera, lo multiplica. Pero podría transformarse en adversaria cuando la mecanización del trabajo lo suplanta, quitándole toda satisfacción personal y el estímulo de la creatividad y responsabilidad. Para que la máquina no esclavice ni aplaste a su constructor, es indispensable un desarrollo proporcional de la moral y de la ética. El trabajo como conducta tiene una estructura eminentemente teleológica-valorativa; en primer lugar, porque el hombre se lo propone como fin inmediato, en cuanto medio para su sustento y el de su grupo familiar. En segundo lugar, porque el hombre obra, actúa en función de sus fines, de sus metas y objetivos hacia el desarrollo y la excelencia, hacia su realización individual y grupal y en relación a las necesidades presentes y futuras de diversa índole que la vida le plantea como ser total.

Porqué trabaja el ser humano y cuál es la real función del trabajo?

"El primer impulso de respuesta en la mayoría de los casos, es por dinero, el ser humano trabaja porque necesita alimentarse, vestirse, tener un hogar y velar por el bien de su familia.

Realmente trabajamos por dinero?. Sí, es cierto, pero también por la necesidad de la actividad misma, por la exigencia de desear una interacción social con otras personas, para emplear nuestra energía, para lograr un estatus social, para sentir que somos eficientes, para enorgullecernos de nuestro trabajo, y para realizarnos como seres humanos entre otras muchas razones.

La motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo donde se manifiesta con una mayor necesidad"

El estar motivado hacia el trabajo trae consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización, el sentirnos competentes, sabernos útiles y mantener nuestra autoestima. No olvidemos que las satisfacciones proporcionadas por el trabajo, si ese trabajo es digno, contribuyen al bienestar general del individuo y a su sentimiento de valor personal.

El ser humano tiene necesidades fisiológicas, sociales y psicológicas y otras propias de la cultura en la que vive inmerso, el trabajo proporciona un modo de satisfacer las carencias que de ellas tenga y de adquirir un sentido de trascendencia ante sus propios ojos y ante los demás". (De Motivaciones laborales en el Siglo XXI Passarello, Selva y Bodenheimer, Juan. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI - UNBA, Buenos Aires, 2014.

- **El objetivo de orden práctico del Trabajo**, es la satisfacción de las necesidades que siente el hombre en sus distintos niveles que integran su realidad biológica, moral, social, intelectual y por lo cual debe lograr su “sistema de provisiones”.

Entonces, el trabajo tiene **una realidad hacia afuera**, desde que construye el mundo y,

una faz hacia adentro, ya que a través del trabajo, el hombre se realiza y se integra a la comunidad.

En la actividad laboral, propia del APM, debemos distinguir la idea de “**subordinación**”, ya que es una profesión que requiere para su ejercicio, una relación de dependencia directa con una empresa. Nunca un APM puede ejercer su profesión de manera liberal, siempre es un trabajo profesional en relación de dependencia directa con una compañía.

Podemos decir que la subordinación caracteriza la relación laboral, sirviendo para distinguir el contrato de trabajo de cualquier otro tipo de contratos de prestación de servicios profesionales; para entender lo anterior, analizaremos lo que jurídicamente implica la subordinación:

- La subordinación entraña, para el empleador, un poder jurídico de mando.
- Esto es correlativo a un deber de obediencia por parte del profesional, quien presta el servicio o se encuentra empleado en virtud de un contrato de trabajo

Las notas tipificantes de la relación laboral (subordinación técnica, jurídica y económica) deben darse inequívocamente entre laboratorio y Agente, más allá de contar como profesional con cierta libertad de criterio y sensibilidad propia para actuar. Allí se plantean muchos conflictos éticos que debe sortear el APM en su relación con la empresa empleadora y sus propios principios éticos individuales.

Muchas veces, son las necesidades que debe cubrir el hombre con el trabajo, las que van haciendo que el trabajador se incline hacia un comportamiento ético u otro. Por eso es necesario analizar detenidamente el tema.

➤ **Esquema conceptual sobre las Necesidades Humanas:**

1. Necesidades Básicas o Primarias:

- **Las fisiológicas** que hacen a nuestra subsistencia y la de nuestro grupo familiar. (Ejemplo: alimentación, vestimenta, cobertura de salud, etc.) que son prioritarias y de primer nivel
- **Las de seguridad:** son aquellas que, satisfechas las necesidades fisiológicas, aparecen para que no tengamos inconvenientes en poder seguir cubriendo tales necesidades fisiológicas (Ejemplo: en el ámbito laboral, la estabilidad del empleo). Se relacionan con la conservación, la ausencia de peligro y dolor y de estabilidad que el hombre busca para sí y para su grupo.

2. Necesidades Sociales (primarias por la naturaleza social del hombre)

- Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social.

3. Necesidad de estima y afecto (secundarias):

- El ser humano requiere sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social. Además de las necesidades de reconocimiento y aceptación del individuo dentro del grupo.

5. **Necesidades de Autorrealización (secundarias):** También denominadas de auto superación o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo. El ser humano a través de su actividad, de su trabajo, quiere desarrollar al máximo el potencial que tiene y sus capacidades innatas y adquiridas para superarse y lograr la plenitud y la excelencia

➤ Analicemos la tradicional Teoría de Maslow:

Para concluir y teniendo en cuenta que los siguientes contenidos serán desarrollados profundamente en otros espacios curriculares de la carrera, debemos mencionar sintéticamente, la Teoría de Maslow respecto a las necesidades del hombre y sus motivaciones, que sirvió de base a posteriores estudios sobre motivación humana para el trabajo.

Entonces, pese a ser algo ya superado, Maslow comenzó a hablar de **jerarquías de necesidades**:

La Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, planteaba que las personas se sentirían más motivadas por lo que buscan, que por lo que ya tienen cuando desarrollan una actividad (laboral o la que sea).

Esta pirámide es una teoría psicológica que defiende la idea de que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. Muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se organizan en forma de pirámide.

En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menor prioridad. Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático, sino que encuentra en las necesidades del siguiente nivel, una meta próxima de satisfacción, hasta llegar a la cúspide (fin/objetivo final)

Todo esto relacionado siempre con la estructura teleológica del hombre que persigue fines permanentemente que lo dinamizan durante todo su proceso vital.

Maslow entonces, juntamente con Herzberg, inauguró la escuela humanista o de las relaciones humanas opuesta a la visión taylorista que concibe a la persona como un recurso más para ser gestionado junto a las materias primas, los recursos económicos etc.

Según Maslow, la motivación humana viene condicionada por el grado en el cual las necesidades humanas están cubiertas, ya que hay que analizar qué es lo que impulsa la conducta de los humanos, o lo que es lo mismo, qué es lo que nos motiva a realizar ciertos actos y a trabajar... y que en definitiva nos lleva a desarrollarnos, a potenciarnos personal y laboralmente para lograr ser felices. (lo que en su momento, revolucionó el campo de la psicología humanista).



Esto se completa al hablar de **TRABAJO**, con el estudio de:

➤ Las capacidades humanas para trabajar

Aquí hay que distinguir:

- ✓ **Capacidades innatas:** Capacidad física, capacidad intelectual y la resistencia psíquica.
- ✓ **Capacidades adquiridas:** Las habilidades, el conocimiento y la experiencia

Son estas capacidades las que forman el **potencial humano para el trabajo**, entendido como un estado latente del ser humano que sólo es puesto en acto cuando debemos lograr algo y desarrollamos una actividad.

Las llamadas **competencias laborales** son aquellos conocimientos y habilidades que tiene una persona para responder ante una tarea o actividad en el ámbito del trabajo. Unas competencias profesionales que pueden incluir desde sus conocimientos adquiridos hasta otras capacidades y actitudes.

CLASES DE COMPETENCIAS LABORALES GENERALES



Dentro de las capacidades o habilidades socio-emocionales, se distinguen y valoran en la actualidad y más para el ingreso a mercados de alta competencia, las **habilidades blandas (softskills)**. Las habilidades blandas identifican el comportamiento y las cualidades personales y sociales que permiten prosperar en el lugar de trabajo. Por otro lado, las **habilidades duras (hard skills)** hablan de los conocimientos habilidades relacionadas al trabajo que una persona necesita para desempeñar funciones técnicas/científicas. *(De Habilidades duras y blandas ¿En qué se diferencian?, Red Universitaria Anahuac Pebla – México 2023)*

Para diferenciarlas, las competencias duras se enfocan en el uso de una herramienta externa, como una computadora, una máquina, entre otras cosas. Son medibles e incluso, se pueden describir, con criterios numéricos o con sí/no. Las competencias blandas son intangibles y difíciles de cuantificar, se describen con escalas cualitativas. En el mercado laboral, las competencias duras se pueden evaluar a través del currículum, portafolios o preguntas específicas en una entrevista. Mientras que las competencias blandas se evalúan con preguntas situacionales y de comportamiento, probando las habilidades y las características de la personalidad del candidato.

Resumiendo, luego de analizar detenidamente porqué trabaja el hombre y con qué capacidades innatas y adquiridas cuenta para ello, **debemos volver al concepto de trabajo profesional, como eje fundamental de las relaciones laborales de este Siglo XXI** en donde la tecnología puede llegar a reemplazar al hombre en muchos ámbitos de actuación, pero que sigue requiriendo del sujeto como fundamento de toda interacción humana, de toda relación directa y personal que cimienta la Humanidad.

Por eso es importante, después de haber precisado el concepto de profesión y lo que significa el ser profesional, hacer un esfuerzo por sistematizar los rasgos, notas y características asociadas con el profesional y su actividad y trabajo.

A este conjunto de rasgos lo llamaremos el paradigma profesional (perfil si así lo prefieren)

A. Una profesión es un servicio a la sociedad único, definitivo y esencial. **Único** en cuanto los profesionales de una profesión reclaman para sí el derecho exclusivo de realizar las tareas propias de la profesión (enseñar, administrar, gerenciar, promocionar, curar, etc.), rechazando y persiguiendo la piratería, la competencia desleal o el ejercicio ilegal de la actividad. **Definitivo, o definido estrictamente**, en cuanto que el público debe saber a qué atenerse sobre las funciones de cada grupo profesional y sobre sus competencias; el grupo profesional debe ponerse de acuerdo sobre las líneas maestras que definen su tarea profesional, sus derechos y deberes. **Esencial**, porque se trata de un servicio que ninguna sociedad desarrollada puede dejar de tener ya que se refiere a una actividad fundamental para la convivencia, para el mantenimiento de la vida, la salud, la organización, etc. y debe contar con profesionales competentes en cada materia.

B. A la profesión se la considera vocacional. Ello porque se piensa y se espera que el profesional se dedique a su profesión de por vida. Se identifique y se reconozca asimismo en tal actividad; se identifique con las pautas ideales de su profesión; se sienta en profunda hermandad con los demás profesionales de su rama; rompa con la creciente dicotomización entre tiempo laboral y tiempo de ocio, dedicando a su profesión y al enriquecimiento de sus conocimientos y técnicas profesionales buena parte de su tiempo libre; Armando de Miguel (Sociología de los profesionales, 1982), recurre a la metáfora religiosa para expresar gráficamente la sacralización de las profesiones. Ha sido tradicional ver algunas profesiones como un apostolado o como una especie de sacerdocio. La profesión del docente era vista así por muchos en el pasado, la persona consagrada a una labor abnegada, entregada, desinteresada, por un noble ideal y otro tanto respecto a la profesión médica.

C. Toda profesión se basa en conocimientos y técnicas intelectuales que se refieren a las ciencias exactas, físicas, naturales, a la técnica o a las ciencias sociales o humanistas. La clave del éxito profesional consiste en saber definir el problema, buscar los datos importantes, formular y aplicar las conclusiones posibles y más recomendables sobre el problema, la situación o la rama de actividad de que se trate. La sociedad exige que el profesional piense de una manera objetiva, inquisitiva y crítica, a veces hasta incluso se le permite y premia por pensar y actuar de forma heterodoxa, desviándose de pautas tradicionales y aceptadas. El hombre de la calle y el empleado en otras ocupaciones no profesionales pueden actuar dejándose guiar por sentimientos y tradiciones, el profesional se debe a sus conocimientos técnicos científicos, a su fundamento ético y a su sensibilidad profesional; si no lo hace, traiciona su deber profesional

D. Toda profesión necesita un período de formación y capacitación especializada y formal. Este dominio de técnicas intelectuales exige que el profesional se someta a un período de aprendizaje y preparación específica, habitualmente en instituciones educativas superiores. Ello implica utilizar todas sus capacidades innatas y adquiridas para lograr la formación necesaria, más allá del desarrollo de habilidades duras y blandas que requiere todo aprendizaje.

E. El profesional reclama un amplio campo de autonomía para él mismo, como para el cuerpo al que pertenece, a fin de desempeñar sus tareas profesionales con fidelidad, siguiendo su criterio individual, su propio juicio, su idoneidad y experiencia. La sociedad en general, no puede ser juez idóneo sobre la calidad del servicio prestado por un profesional; sólo sus colegas pueden ser jueces de sus errores; tan es así que cuando se trata de que un colega profesional decida sobre la acción de uno de sus afiliados, la opinión pública tiende

a ser escéptica, porque piensa que ellos se cubren las espaldas o no van a decidir objetivamente sobre un par. Hay profesiones como la visita médica, que requiere para su ejercicio la dependencia laboral con un laboratorio de especialidades médicas. Eso no quita que el Agente de Propaganda Médica desempeñe su rol profesional con autonomía y criterio propio, con idoneidad y siguiendo sus principios éticos para el buen desempeño de su actividad y más allá de la obligación para con su empleador.

F. El énfasis está puesto en el servicio prestado más que en las ganancias obtenidas. Esto, sin negar que el profesional pueda tener en su vida de trabajo el mismo tipo de motivaciones o afanes materiales que otros trabajadores. El sentido de este rasgo puede ser doble: por una parte, el profesional auténtico no puede sustraerse a ciertas obligaciones y a ciertos servicios independientemente de sus sentimientos e intereses personales; por la otra, las ganancias no deben convertirse en el único criterio para juzgar la valía y triunfo de un profesional.

G. Los profesionales se agrupan con sus pares (o colegas). Este tipo de agrupaciones y/u organizaciones se ven en muchas áreas profesionales. Aquí aparecen los que nosotros conocemos como Colegios Profesionales, Centros Profesionales, Agrupaciones de Profesionales, etc., en los que se inscriben los profesionales con sentimientos de intensa solidaridad y para autogestionar su actividad y prestigiarla, buscando beneficios comunes y para la sociedad.. Estos Colegios establecen códigos deontológicos con los que pretenden expresar la visión ética que tienen de sus profesiones, la toma de conciencia del grado de responsabilidad que asumen y su vinculación a la defensa de ciertos derechos humanos, todos ellos concreciones de la dignidad de la persona, base antropológica de toda profesión. Algunos autores van tan lejos que, como Enrique Bonet Perales, llegarán a decir que si no existe un código deontológico puede hablarse de oficio, de actividad, de ocupación, de tarea, e incluso de vocación, pero no de profesión en sentido pleno del término. En verdad, nos encontramos ante una profesión siempre y cuando cuente con normas éticas propias que la respalde y la presente como digna socialmente. En nuestro caso, las normas de actuación profesional para el Agente de Propaganda Médica, contenidas en la ley Provincial N° 7186 (especialmente en el artículo 10 y siguientes).

H. La contrapartida de la autonomía es la responsabilidad personal sobre los juicios emitidos, los actos realizados y las técnicas empleadas en el ejercicio de la profesión. Efectivamente, un profesional, obrando autónomamente y con responsabilidad profesional y social, debe asumir las consecuencias de su actuar. Es importante señalar que la responsabilidad personal no depende del resultado de un hecho ocurrido cuando hizo tal o cual acto, cuando tomó tal o cual decisión.

G. El énfasis está puesto en el servicio prestado más que en las ganancias obtenidas. Esto, sin negar que el profesional pueda tener en su vida de trabajo el mismo tipo de motivaciones o afanes materiales que otros trabajadores. El sentido de este rasgo puede ser doble: por una parte, el profesional auténtico no puede sustraerse a ciertas obligaciones y a ciertos servicios independientemente de sus sentimientos e intereses personales; por la otra, las ganancias no deben convertirse en el único criterio para juzgar la valía y triunfo de un profesional.

H. Los profesionales se agrupan con sus pares (o colegas). Este tipo de agrupaciones y/u organizaciones se ven en muchas áreas profesionales. Aquí aparecen los que nosotros conocemos como Colegios Profesionales, Centros Profesionales, Agrupaciones de Profesionales, etc., en los que se inscriben los profesionales con sentimientos de intensa solidaridad y para autogestionar su actividad y prestigiarla, buscando beneficios comunes y para la sociedad.. Estos Colegios establecen códigos deontológicos con los que pretenden expresar la visión moral que tienen de sus profesiones, la toma de conciencia del grado de responsabilidad que asumen y su vinculación a la defensa de ciertos derechos humanos, todos ellos concreciones de la dignidad de la persona, base antropológica de toda profesión. Algunos autores van tan lejos que, como Enrique Bonet Perales, llegarán a decir que si no existe un código deontológico puede hablarse de oficio, de actividad, de ocupación, de tarea, e incluso de vocación, pero no de profesión en sentido pleno del término. En verdad, nos encontramos ante una profesión siempre y cuando cuente con normas éticas propias que la respalde y la presente como digna socialmente. En nuestro caso, las normas de actuación profesional contenidas en la ley Provincial N° 7186 (especialmente en el artículo 10 y siguientes)

➤ Responsabilidad del profesional.

Para muchos, ser responsable es cumplir con todas nuestras obligaciones, además de tomar las decisiones correctas y ser capaces de hacernos cargo y responder por nuestros actos. Una persona responsable es consciente del mundo que le rodea y tiene claros sus objetivos.

Implica ser consciente de nuestros comportamientos y actuar de manera ética y diligente para cumplir con tales comportamientos y acciones. Un profesional debe tener la habilidad para responder ante lo que sucede y asumir las consecuencias de nuestras decisiones y actos.

La responsabilidad y la situación de responder, depende de una serie de factores, entre los que podemos mencionar:

1. La seriedad del acto cometido u omitido y su gravedad.
2. El conocimiento y compromiso que tuvo la persona sobre su deber ético al momento de actuar.
3. La intención de la persona cuando realizó el acto. ¿Qué pretendía hacer? Tener una buena intención no es una justificación válida para utilizar un medio moralmente no aceptable para lograr un fin bueno. El fin no justifica los medios.
4. El grado de libertad con el que la persona actuó. ¿Hasta qué punto actuó libremente, por voluntad propia y con discernimiento?

➤ El trabajo en la sociedad actual:

Entrada la segunda década del siglo XXI, debemos reflexionar en la sociedad actual, donde ser profesional significa preparación, esfuerzo, formación, capacitación permanente..., para después contribuir y prestar un servicio de excelente calidad,

Hoy, la realidad nos muestra algo para reflexionar como futuros profesionales: La necesidad de la valoración social y personal que requiere el trabajo, sea profesional o no, ya que todo trabajo humano es necesario para la creación de la sociedad y de la humanidad en su conjunto.

Conviene preguntar si nuestra sociedad es capaz de transmitir esa convicción, de tal manera que las virtudes propias del trabajo de calidad vayan constituyendo hábitos hasta formar una segunda naturaleza. No estamos hablando sólo de ideas, sino de una valoración integral que lleva a la efectiva producción del trabajo de calidad que necesitamos.

Esto incluye la valoración social y la valoración personal, de manera que se aprecia como virtud clave para la realización de la sociedad y la realización de la persona. Esta valoración del trabajo se logrará en la medida en que de manera sistemática y cotidiana se vaya viendo la relación entre los males sociales y la baja valoración del trabajo, además de la falta de calidad y de idoneidad en las distintas actividades laborales, la falta de formación y preparación para desarrollar una tarea, con la causa del fracaso personal y familiar, las decepciones y la depresiones individuales y sociales de las personas con capacidad laborativa.

En pocas palabras, ser un profesional en el siglo XXI implica aprender, adaptarse, asumir responsabilidades y ser resistente. Es un viaje emocionante y desafiante para aquellos que están dispuestos a embarcarse en él; implica liderar con empatía, aceptar el aprendizaje continuo y ser actores de cambio en una sociedad compleja y muy competitiva.

➤ Evolución del concepto de trabajo hasta nuestros días. Desarrollo del hombre trabajador en la sociedad global

El trabajo en el siglo XXI se encuentra caracterizado por situaciones y factores que inciden notablemente en las relaciones laborales y en las modalidades del trabajo autónomo, profesional y en relación de dependencia. El mundo ha sufrido trascendentes cambios estructurales en los últimos años en lo geopolítico, económico, social y financiero.

Los descubrimientos científicos en el siglo XX y en las dos primeras décadas del actual, son significativos; el sostenido desarrollo nuclear, la aventura de los viajes espaciales, la era de la computación, el notable desarrollo de internet, la televisión y la telefonía celular, las redes sociales, etc., son algunos de los hechos que forman los hitos de la llamada revolución tecnológica.

La globalización y la interdependencia caracterizan la sociedad actual. El planeta siente la influencia de ese proceso económico, tecnológico, político y cultural a escala universal y se transforma irremediamente. La sociedad está conectada y en línea, mucho más que relacionada.

Los logros y avances obtenidos en función de la inteligencia del hombre y de su trabajo, no impiden la constante generación de guerras y conflictos. El modelo económico definido como globalización de los mercados impone que cada país o región trate de explotar y optimizar sus ventajas competitivas.

Las diferencias entre las economías de distintos países o regiones han representado que las oportunidades de negocios sean desiguales. Hecho que ha generado ganadores y, lamentablemente, muchos países perdedores. Las consecuencias para los habitantes de estos últimos son altos niveles de desempleo, marginalidad y exclusión social. La cultura de la sociedad de consumo potenciada por esa internacionalización de los negocios, demanda no tener restricciones en su aspiración de mejorar su calidad de vida y tener a disposición amplia gama de productos de diverso tipo, que ha generado notables acciones de marketing, comercialización y distribución de bienes.

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo del trabajo, produce nuevos modelos y figuras a ritmo vertiginoso. El trabajo virtual, el teletrabajo, el trabajo electrónico, la robotización, la informatización integral, las oficinas o aulas virtuales y electrónicas, las entrevistas en línea, son algunos de los términos que ya no resultan extraños a las organizaciones de cualquier naturaleza, a las entidades bancarias, a las cadenas de comercialización masivas, a las industrias locales, nacionales o multinacionales, a los centros educativos o a las empresas y organismos públicos y/o privados en general. Tampoco son extraños para empleados, clientes, proveedores ni público en general. Lo lamentable es que los modelos racionales de gestión empresarial no siempre tienen en cuenta al factor humano, a pesar de la existencia de numerosas teorías, conceptos, técnicas, herramientas y sistemas orientados al hombre en el ámbito del trabajo, considerándolo el elemento más valioso al conformar –con sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes– el capital intelectual de la empresa.

Uno de los mayores problemas de fines del siglo XX y comienzos de éste siglo XXI es la falta de trabajo, que se evidencia en los altos niveles de desempleo que afectan por igual a jóvenes y adultos, hombres y mujeres. Situación que se da en todas las áreas del conocimiento: empleados, técnicos, profesionales y ejecutivos.

Siendo el trabajo la actividad destinada a proveer las necesidades del ser humano, como ya vimos (todas las cosas que se consumen, todos los elementos que brindan confort son creaciones del hombre), y que el mismo exige resultados (por un lado productos y servicios de calidad con rentabilidad y, por otro, realizaciones personales de quienes colaboran para obtener esos resultados), es de desear que se continúen tomando acciones considerando la trascendental importancia que tiene ayudar a convertir a cada persona en alguien motivado, orgulloso y satisfecho de sí mismo y de su aporte a la empresa.

El trabajo de Agente de Propaganda Médica, hoy no es ajeno a esta problemática que plantea la irrupción de la tecnología y la robótica, más allá que el contacto directo con el cliente (el médico) y las relaciones interpersonales que desarrolla en su labor para la obtención de objetivos, siguen siendo prioritarias para los laboratorios.

El gran avance tecnológico de la comunicación global actual fue establecer una mejor comunicación entre quienes prescriben medicamentos y entre quienes los investigan y producen. Muchos piensan que Internet puede acercar una solución a algunos de estos problemas y más en estos mercados de alta competencia.

El concepto de e-detailing y el de e-learning por el cual las compañías farmacéuticas exponen sus medicamentos a los médicos y a otros compradores a través de websites interactivos, e-mail y otras tecnologías, está ganando rápidamente adherentes y se está convirtiendo en una legítima opción para la industria farmacéutica.

Las compañías farmacéuticas dependen de su fuerza de ventas para relacionarse con los médicos. Sin embargo, un informe de Forrester en los EE.UU., indicó que el procedimiento tradicional está cambiando y las compañías farmacéuticas están proponiendo nuevas maneras de asistir a los representantes de ventas, mejorando el acceso al médico. **Las nuevas tecnologías pueden ser utilizadas de distinta manera para obtener eficacia y disminución de costos: e-learning · e-detailing · e-CRM (o gestión de relaciones electrónicas con clientes), aplicaciones móviles, iPod, etc.**

Todo esto será tratado en el espacio de 2do año, Sociología de las Organizaciones, pero debemos tener presente la realidad, ya que la industria farmacéutica requiere de un trabajador especial, creativo y fundamentalmente que marque la diferencia a la hora de la visita médica y que sepa comunicarse como el mejor orador y ejercer su trabajo con las herramientas tecnológicas que la industria vaya exigiendo en su fuerza de ventas.

Marcas y vendedores hay muchos... profesionales únicos y originales al momento de brindar un servicio personalizado al médico... muy pocos.

“No basta en la vida pensar un ideal: hay que aplicar todo el esfuerzo a su realización. Cada ser humano es cómplice de su propio destino”

José Ingenieros hablando de trabajo en su obra: Las fuerzas Morales

Material complementario:

- **“Relación del ser humano y el trabajo” – Euroinnova Argentina. 2023.**

<https://www.euroinnova.com.ar/blog/relacion-del-ser-humano-y-el-trabajo>

- **“¿Qué implica ser un profesional del Siglo XXI? Fundación TEELEFÓNICA Movistar (Marzo 2020)**

<https://fundaciontelefonica.com.ec/noticias/que-implica-ser-un-profesional-del-siglo-xxi/>

