



ETORKIZUNA
ERAIKIZ
think tank

TRABAJO DEL FUTURO
MEMORIA DE LA REUNIÓN N° 13.

27/01/2022

Contenido

1. Programa	3
2. Relación de asistentes	3
3. Bienvenida	4
4. El sentido del trabajo en la universidad y en la formación profesional: presentación de proyectos experimentales	5
5. Dinámica de grupo	12
6. Fin de la sesión	15
7. Anexos	17
a. Presentación utilizada en la sesión	17
b. 15. Documento de trabajo	26
c. Programa de la sesión	29

ESPACIO DE DEBATE SOBRE EL TRABAJO DEL FUTURO

27 de enero de 2022, 16h-18h

1. Programa

Horario	Tema	Persona presentadora/dinamizadora
16:00 - 16:15	Bienvenida	Jabier Larrañaga, diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural
16:15 - 17:00	El sentido del trabajo en la universidad y en la formación profesional: presentación de proyectos experimentales	Unai Elorza, Mondragon Unibertsitatea Gorka Artola, Universidad del País Vasco Rikardo Lamadrid, Gobierno Vasco
17:00 – 17:55	Dinámica de grupo	Unai Andueza, director de Proyectos Estratégicos del Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural
17:55 - 18:00	Fin de la sesión	Jabier Larrañaga, diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural

2. Relación de asistentes

- Jabier Larrañaga
- Unai Andueza
- Iker Estensoro
- Jon Gurrutxaga
- Sebastian Zurutuza
- Ander Arzelus
- Joseba Amondarain
- Ana Ugalde
- Gorka Artola
- Ismene Tapia
- Itziar Abarisketa
- Juan Ángel Balbás
- Lucía Amo
- Carla Guerrero
- Marian Tapia
- Marta Rosende
- Rikardo Lamadrid
- Unai Elorza
- Naia Begiristain

3. Bienvenida

Comienza la sesión el director de Proyectos Estratégicos. *“Hoy la persona facilitadora de Orkestra no ha podido acudir, ya que se encuentra mal, y tampoco ha podido asistir el personal investigador de Mondragon Unibertsitatea, debido a una enfermedad, asimismo. No obstante, se conectará mediante Zoom. Dicho esto, damos inicio a la sesión. En primer lugar, voy a referirme a una solicitud que se recogió en la evaluación de la anterior sesión: a partir de ahora, en la sesión deliberativa nos situaremos mirando al frente, y tendremos agua y café disponibles. Varios participantes hicieron estas peticiones. Insisto en que tenemos un servicio de traducción. En este Think Tank todos tenemos que sentirnos cómodos. Por lo tanto, hablad en euskera o castellano con toda tranquilidad. Como decimos muchas veces, el lenguaje no puede ser una barrera para entendernos. Cedo la palabra al diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural. Muchas gracias”.*

Toma la palabra el diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural para agradecer al director de Proyectos Estratégicos. *Gracias por vuestra participación en esta sesión. También a quienes se han conectado por videoconferencia. Muchas gracias por participar. Entre la última sesión y esta tuvimos el Congreso de Etorkizuna Eraikiz. Fueron muchas horas. En Youtube tenéis varios vídeos del congreso, por si alguien tuviera interés, ahí están. No resumiré las reflexiones que se hicieron en el congreso. Pero me gustaría decir que fueron muy interesantes. En el congreso tuvimos expertos externos y aunque teníamos poco tiempo para trabajar con ellos, hemos tenido en cuenta algunas de sus recomendaciones. Contábamos con personas expertas en estos temas que trabajamos, y nos dijeron que es importante llevar nuestra experiencia de aquí a otros lugares. Pero eso hay que aprender a hacerlo”.*

Continúa la intervención el diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural. *“En el Congreso Etorkizuna Eraikiz se realizó una reflexión común. Cada persona suele*

realizar sus reflexiones en sus instituciones u organizaciones, pero en este tipo de espacios estas reflexiones se ponen en común, lo cual es muy importante. Además, lo que viene de otros ámbitos es positivo, porque así se enriquece. En el Congreso también se habló de la innovación, tanto en lo relativo a las personas como a los procesos. Por otra parte, también sirvió como contraste a la reflexión que hacemos aquí. Considero que fue muy importante. Gracias por estar hoy aquí.”

4. El sentido del trabajo en la universidad y en la formación profesional: presentación de proyectos experimentales

Toma la palabra el director de Proyectos Estratégicos. “Los vídeos creados en el seno de Etorikizuna Eraikiz están colgados en la web. Por otra parte, se han colgado en la videoteca de Etorikizuna Eraikiz todos los documentos y herramientas de trabajo generados en este grupo. Me gustaría recordarlo. También quiero recordaros que en el Think Tank tendremos dos tipos de sesiones, una relacionada con la experimentación y las empresas, y otra con la gobernanza colaborativa. Nuestra reflexión trata de cómo llegar a las empresas y sobre todo cómo ganar capilaridad. En cuanto a la sesión de hoy, nos referiremos a la gobernanza, centrándonos en algunas de las cuestiones mencionadas en las últimas sesiones. Esto parece un acta, pero queremos que tengamos en cuenta estas cosas. Todo lo que ocurre en las sesiones del Think Tank es muy importante y queda reflejado en diversos documentos.

Continúa la intervención el director de Proyectos Estratégicos. “Ahora quiero que os fijéis en la diapositiva (anexo 1, diapositiva 7). Como veis ahí, la transparencia refleja cómo estábamos visualizando esa capilaridad que os comentaba, esa forma de llegar a las empresas. Había una fase de experimentación, y también preveíamos la necesidad de realizar un trabajo de puente. En este ejercicio identificamos quiénes nos acompañarían en este viaje: asociaciones empresariales, consultoras, etc. Por ello, sería importante que las personas que se encargan del trabajo de puente realicen un seguimiento, por ser imprescindible para cerrar el ciclo. Pero, en la última sesión, de vuestros grupos de trabajo salió algo que hasta ahora no habíamos tenido en cuenta:

hasta ahora reflexionábamos sobre cómo llegar a las empresas, pero el trabajo con las personas no se trabajó en profundidad y no reflexionamos sobre cómo cultivaban estas personas el sentido del trabajo antes de llegar a las empresas. Y aparecieron preguntas como ¿el momento de la incorporación en la empresa no es tarde para trabajar el sentido del trabajo? ¿Cuál es el papel de la educación?”

Continúa la intervención el director de Proyectos Estratégicos. *“Vamos a ver qué se extrae de esta reflexión y sensibilización. No sólo cuando ya se ha llegado a la empresa, sino también en fases anteriores. La trayectoria educativa es muy amplia. Por eso, ¿cuál va a ser nuestro punto de partida? Desde la Diputación y Orkestra, tras reflexionar al respecto, consideramos que debemos empezar por la formación universitaria y profesional, porque la educación es demasiado amplia y hay que elegir. Somos conscientes de que la perfección pasaría por abordar el sistema educativo de una forma mucho más amplia, pero puede servir para realizar una primera experimentación.*



El director de Proyectos Estratégicos continúa su intervención: *“Intentamos tener en cuenta todo lo aquí expuesto. En relación con el tema que he mencionado, Orkestra ha facilitado el abordaje, realizando encuentros con diferentes agentes para buscar soluciones en torno a este tema. También se reunió con Mondragon Unibertsitatea. No tenemos una solución en su totalidad, pero puede servir como punto de partida. Es decir, por lo menos sabemos desde dónde puede iniciarse la experimentación. Después de abordar el tema con ECO18, ECO21 y el investigador de Mondragón, podemos empezar a trabajar con un prototipo. En la dinámica de grupo que vamos a realizar se lanzarán preguntas al respecto. Allí tendréis la posibilidad de hacer preguntas.”*

Toma la palabra el investigador de Mondragon Unibertsitatea. *“Este es un ejercicio para dar forma. Lo que veis es el primer experimento. Se trata de una investigación realizada por un grupo de investigación. Para nosotros era interesante ver en qué clase de contexto pone una persona su voluntad o su motivación. Por ejemplo, qué grado de voluntad pone esa persona, en función del tipo de trabajo. Se propone al alumnado un ejercicio para analizar el sentido del trabajo. El alumnado lo realiza de manera voluntaria. Voy a explicaros el ejercicio. Se pide al alumnado que realice un trabajo repetitivo, como por ejemplo encontrar algunas letras concretas en un texto. Eso es una tarea. Buscar algunas letras en unas páginas es una tarea, y una vez finalizada se les pregunta cuántas veces repetirían dicho trabajo a cambio de una remuneración.”*

Continúa la intervención el investigador de Mondragon Unibertsitatea. *“A otros alumnos se les exigía una actividad diferente, la de construir un edificio con unos Legos. La persona que realizaba el experimento preguntó al alumnado si tenían ganas de seguir, y si continuarían a cambio de otra remuneración. Se realizó con varias personas. Había quien dejaba el ejercicio antes, había quien lo dejaba más tarde. Estos experimentos pueden resultar interesantes, ya que permiten ver cómo reacciona una persona en función del tipo de trabajo que esté realizando. Muestra el resultado obtenido ante un tipo de trabajo. Lo que hemos hecho ha sido ofrecer al alumnado un tipo de trabajo, pedirles que lo repitan varias veces, y al finalizar la tarea pedirles que expliquen cómo se han sentido. En este ejercicio lo que se analizaría es el sentido del trabajo. Sin embargo, aunque la encuesta que se realiza es relativamente corta, sería normal que las personas*

cumplimentaran las encuestas de diferente forma. Además, los alumnos y las alumnas realizarán un debate para reflexionar sobre la influencia del diseño de un trabajo en el bienestar de las personas. Este es un trabajo que se realiza en una mañana, extrapolando esta tarea a años, se obtendrán otros resultados.”

El investigador de Mondragon Unibertsitatea ha continuado con su presentación. *“Cuando una persona ejecuta un trabajo, ve sus propias reacciones. Es decir, vive de forma individual las reacciones que se le generan en relación al trabajo. También pueden existir reacciones grupales alrededor de un trabajo. Por ello, el siguiente experimento podría realizarse con un grupo experimental, es decir, ¿cómo se reacciona como grupo ante un trabajo? Por ejemplo, una vez montado un sistema productivo, se podría seleccionar entre ocho y diez personas y, organizándolas de manera diferente, ponerlas a trabajar. La organización puede realizarse de forma muy tradicional, por ejemplo, presentando un trabajo repetitivo y basado en pasos de trabajo fragmentados. Pero también puede organizarse de otras maneras, fomentando la rotación, haciendo partícipe al personal en la gestión del sistema productivo, tratando de enriquecer el trabajo, etc. Es decir, hay diferentes formas de organizar un mismo trabajo. En la primera opción el trabajo está fraccionado y hay pocas comunicaciones; en el segundo se fomenta el intercambio de trabajo y la participación de los trabajadores. ¿Cómo reaccionarán las personas que trabajan ante las diferentes maneras de organizar el trabajo? El objetivo sería ver las reacciones que genera este experimento, en el que se realizarían encuestas, además de calcular la productividad.*

Toma la palabra el director de Proyectos Estratégicos. *“Gracias por la exposición. No obstante, quiero recordaros que lo que ha presentado el investigador de Mondragón es un prototipo. Un primer prototipo. Es lo que tomaremos como un primer pilar en el camino de la experimentación que requiere nuestra labor de prospección. Por su parte, Orkestra, dentro de su rol facilitador, se reunió con personas de la UPV y de la Formación Profesional. Paso la palabra a ECO18 para que explique bien este tema.*

Toma la palabra ECO18 para agradecer al investigador de Mondragón. *“Gracias y buenas tardes. Quiero reiterar mi agradecimiento al investigador de Mondragón por su*

exposición. Nosotros hemos ido al siguiente paso, ¿cómo llevaríamos a cabo experimentos como este? Hemos analizado dos elementos. En primer lugar, las condiciones. Es decir, ¿qué condiciones necesitaríamos? ¿Qué necesitamos? En las investigaciones con personas debemos tratar estos temas con seriedad. Más aún cuando se trata de estudiantes. Para nosotros uno de los requisitos importantes a cumplir es la protección de la información y los datos del alumnado. Hay que medir lo que dice y siente el alumnado, y eso hay que gestionarlo muy bien”.



ECO18 continúa con su presentación. “Las universidades tenemos comités de ética. Aunque no creemos que tengamos que pasar por eso, es algo a tener en cuenta. El alumnado debería participar voluntariamente en este ejercicio. Pero no sólo de forma voluntaria, sino también de forma informada. Es decir, deben tener conocimiento de la experimentación. El resultado puede ser menos espontáneo o útil. Sin embargo, esto es imprescindible. Es algo que hay que cumplir obligatoriamente. El investigador de Mondragón dice que habría que ofrecer algún incentivo o beneficio al alumnado que participe en el experimento. Creemos que deberíamos proponer un trabajo relacionado con el área de conocimiento del alumnado. Para que vean que su conocimiento tiene

relación con el área, es decir, que no es inútil. Consideramos que son requisitos imprescindibles”.

ECO18 continúa con su presentación. “El alumnado participante en los experimentos será voluntario. Por otro lado, somos universidades y, por tanto, este ejercicio no puede realizarse de forma aislada a nuestra actividad. Deberíamos integrar estos ejercicios en nuestras estructuras de investigación. La investigación o experimentación debe tener sentido laboral para los participantes. No podemos pedirles un trabajo que no tenga sentido para el alumnado. En cuanto a los recursos, lo haríamos mediante convocatoria. El objetivo es conseguir voluntariado. La experimentación debería realizarse en un entorno seguro. Además, necesitaríamos recursos técnicos y no debería tratarse de una acción aislada. Debemos intentar integrarnos mejor en nuestros procesos. He propuesto algunas preguntas para la dinámica. Por mi parte, esto era todo. Muchas gracias”.

Toma la palabra el director de Proyectos Estratégicos. “Como ven, en esta experimentación participan varias universidades y grupos de investigación: Orkestra, UPV, Mondragon, etc. Pero eso no es todo. Ahora ECO21 hablará sobre la formación profesional. Muchas gracias”.

ECO21 agradece al director de Proyectos Estratégicos y comienza con su presentación. “En Euskadi hay 30 centros de formación profesional. De ellos, 13 se encuentran en Gipuzkoa. El sentido del trabajo está dentro de las organizaciones. Existen modelos de organización o gobernanza muy diferentes. Nosotros tenemos instituciones en cierto modo paralelas: gestión tradicional, operativa, direcciones de estrategia e innovación. Es con estas estructuras que llevaremos a cabo las experiencias sobre el sentido del trabajo. Para nosotros es muy importante entender bien estos roles. Estos centros gestionan la complejidad de la formación profesional, y también trabajan la confianza. La pregunta es ¿cómo trabajar el sentido del trabajo en los centros de Formación Profesional? De los 13 centros trabajaríamos con 5, y la labor la realizaría la propia escuela. Es decir, cada institución trabajaría todo esto en su propio centro, y llevará a cabo tanto el diseño como la experimentación en el centro. Mientras pilotemos el

proyecto lo haremos así, para seguidamente proceder a la evaluación de la experimentación y por último impulsar la difusión”.

ECO21 continúa con su presentación. “De los cinco centros se crearán modelos más definidos que se extenderán al sistema a través de redes colaborativas. También pondríamos encima de la mesa experiencias vitales relacionadas con la materia. Además, propondríamos la evaluación y mejora de cada una de las acciones e incluiríamos la cultura del sentido del trabajo en el proceso de aprendizaje. Comenzaríamos primero con el profesorado, porque ellos son el modelo. Al mismo tiempo, preguntaríamos a estos cinco centros piloto, utilizando el dual y la experiencia en el centro de trabajo, ¿es esto útil para vosotros? Esto es bastante teórico, además de difícil de organizar. Así lo planteamos desde la Formación Profesional. Esto ha sido todo”.



Toma la palabra el director de Proyectos Estratégicos. “Esta aportación es la que estamos realizando. Además, aquí se ve en que estadio nos encontramos. Ahora nos toca formar los grupos de trabajo para realizar la dinámica. Vamos bien de tiempo. Anteriormente me han comentado que antes de empezar la dinámica tienen que salir varias personas. Si alguna mesa se queda con pocas personas, pasad tranquilamente a otra mesa. En la diapositiva (anexo 1; diapositiva 16) y en las páginas que se os han

distribuido se encuentran las preguntas que tenéis que responder en los grupos. La dinámica de grupos de hoy versará en torno a estas preguntas. Tenéis 45 minutos, y luego haremos un plenario. Antes de que se me olvide, es importante que nombréis a alguien como portavoz”.

5. Dinámica de grupo

Primer grupo:

La persona que hace de portavoz en el primer grupo es DFG1. “Nos parece positivo desarrollar este modelo en las aulas. Lo consideramos adecuado. Responderé conjuntamente a las preguntas primera y segunda. Entendemos que el marco conceptual debería quedar claro. Para dar un paso adelante, vemos en la motivación personal tres ámbitos diferentes: los valores de cada persona, la relación con la persona que tiene a su lado y el motivo del trabajo. En esta experimentación hemos visto claramente que deberíamos poner en valor ese motivo. Por otra parte, todos podemos pensar, como premisa y utilizando los ejemplos que se han empleado anteriormente, que el uso del Lego podría ser el más motivador. Pero luego, en muchos puestos de trabajo las tareas repetitivas son obligatorias. Así ocurre en el mundo real, por lo que el mayor reto lo tienen el profesorado o las personas que facilitan el experimento: entendemos que del experimento hay que crear valor. Se debería conseguir que las personas que participan en la experimentación se sientan bien en ambas situaciones, ya que en la vida real hay que hacer muchas tareas repetitivas.



DFG1 continúa hablando. *“¿Qué consideramos que sería deseable? Este experimento debería servir como reflexión para cada persona. Así, nos analizaremos a nosotros mismos. Es decir, ¿qué motivaciones propias tengo yo? Sería una mirada interna a nuestra propia relación con el trabajo. Esta ha sido nuestra reflexión. Muchas gracias”.*

Segundo grupo:

En el segundo grupo, el cometido de portavoz recae en GFA3. “Buenas tardes. El debate aquí también ha sido fructífero. Hay buenas y malas noticias. Lo bueno es que hemos definido el experimento. Lo malo, que nos parece que el número de centros es pequeño. Contamos con dos experimentos, el de la Formación Profesional y el de la Universidad del País Vasco. De ambos obtendremos aprendizajes muy útiles. Algunos objetivos eran medir las emociones y las causas. Ver a los alumnos, como espectadores. Pero nos surge una duda, ¿por qué no plantear un cuestionario directo a los alumnos? Tendríamos dos tipos de fuentes de información: las emocionales y las del cuestionario. Complementaría el experimento. En cuanto al longitudinal, se ha preguntado si es necesario o no. El longitudinal sí es necesario. La diferencia radica en seguir a una misma persona o hacer el seguimiento a diferentes personas. Creemos que es mucho más fácil realizarlo en el

mismo nivel académico con diferentes personas, aunque eso plantea ciertas dificultades. Por otro lado, hemos visto resquicios en la Formación Profesional, en lo que respecta a la vinculación con el alumnado que realiza el dual. Es decir, la vinculación del nivel académico con el de la empresa. Proponemos combinar los dos niveles: ¿qué quieren los jóvenes de hoy? Y por otro lado, ¿qué quieren las empresas? Para resumir, proponemos una forma circular. La combinación y la vinculación entre empresa y educación, concretamente.”

Tercer grupo:

En el tercer grupo el papel de portavoz le ha correspondido a ECO18. “Han surgido muchas ideas en nuestro grupo. La sensación general ha sido muy positiva. Al grupo le ha gustado mucho la visión. Consideramos que las personas juegan un papel importante en procesos como los planteados. Por ello, el proceso dependerá de las personas. Entendemos que este tipo de iniciativas deben generalizarse, porque ello permitiría la normalización de estas materias. Nos parece que tiene grandes objetivos y consideramos que el tema es muy interesante e importante. A nuestro entender, no basta con elevar el nivel de conciencia: el esfuerzo también es muy importante. Debe entenderse como una totalidad. Por eso, hay que vincular el mundo educativo con el mundo empresarial. Estas dos áreas no son separables; si no, tendríamos un problema. Tenemos que tener en cuenta cómo es la realidad. Por ello, debe primar la visión sistémica: los experimentos deben realizarse tanto en la empresa como en educación y deben estar vinculados. Hay que tener en cuenta el carácter longitudinal. Añadiría otra cosa: la formación continua. De hecho, desde que una persona se forma hasta que llega a la empresa ha pasado mucho tiempo. Por ello, consideramos que sería positivo introducir una formación continua en esta materia”.

Cuarto grupo:

En el cuarto grupo la labor de portavoz la realiza ECO23. “La persona que ha hecho de portavoz en el grupo anterior ha explicado muy bien las ideas que han surgido en nuestro grupo, donde hemos señalado muchas cosas muy similares. Como ha mencionado

ECO18, debe plantearse de forma sistémica. También hemos mencionado la importancia de los valores, y por otro lado, hemos hablado sobre la edad. ¿Sería posible trabajar el sentido del trabajo desde edades tempranas? Temas como el esfuerzo, la solidaridad, la cooperación, la necesidad de esforzarse. Lo que se ha planteado en nuestro grupo es que se incida sobre el sentido del trabajo antes de esperar a la universidad y la formación profesional. Por último, creemos que el sentido del trabajo es muy personal. Es algo que cada persona vive de manera diferente”.

Toma la palabra el director de Proyectos Estratégicos. *“Antes de terminar me gustaría decir algo más. Va dirigido a quienes han realizado las presentaciones: ¿tenéis alguna pregunta o comentario?”*

Toma la palabra el investigador de Mondragon Unibertsitatea. *“No he seguido todas las preguntas una a una. Pero veo que las dos perspectivas que se han mencionado van muy unidas. La visión longitudinal me parece muy interesante y le veo encaje. Por lo demás, no tengo nada que destacar.*

Toma la palabra el director de Proyectos Estratégicos. *“Gracias a todas las personas que habéis participado en la sesión de hoy. Con esto, damos por finalizada la dinámica de grupo. Cedo la palabra al diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural, para que cierre la sesión. Muchas gracias por vuestra participación, y recordad que debéis rellenar las hojas de evaluación. ¡Hasta la próxima!”*

6. Fin de la sesión

Toma la palabra el diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural. *“Gracias por participar. Las aportaciones que habéis hecho han sido muy interesantes. Muchas gracias por vuestro esfuerzo: es algo que valoramos mucho. Para terminar, me gustaría recordar cuál es el objetivo de este grupo. Es decir, ¿cuál es el objetivo de este viaje? ¿Para qué estamos aquí? Nuestro objetivo es la competitividad de nuestras empresas. Yo creo que eso no hay que olvidarlo. Por eso tenemos que recordarlo de vez en cuando.*



Reitero mi agradecimiento a todas las personas que habéis participado. Gracias, en la próxima sesión nos volveremos a ver. Un saludo.”

7. Anexos

a. Presentación utilizada en la sesión

Sentido del trabajo

Diseño de experimentaciones para desarrollar en
empresas

27/01/2022

Índice

- Introducción
- Reflexión sobre la evaluación
- Devolución de los resultados de la sesión anterior
- Presentaciones: el marco de la gobernanza y el proceso de elaboración del sistema educativo
- Dinámica de grupo
- Cierre

Reflexión sobre la evaluación

Se están dando a conocer los resultados del proceso (bases de la gobernanza colaborativa):

- ¿Qué te ha gustado?
 - Participar tranquilamente en el grupo
- ¿Cómo te has sentido?
 - Muy cómodo y motivado, como en casa
 - Me he sentido partícipe
 - Muy cómodo y a gusto en el grupo
 - Implicado, aprendiendo
 - Bien, me siento parte del proyecto
 - Bien. Me siento a gusto expresando mis opiniones y aprendiendo de las opiniones de los demás
- ¿Cómo crees que se han sentido los demás?
 - A gusto. Es un espacio abierto para expresar opiniones
 - Implicados
 - Bien, como parte del proyecto

Para mejorar:

- Que las diapositivas sean sólo en euskera / Que las presentaciones sean bilingües
- Participación directa de las empresas / En la presentación inicial, he echado de menos la participación de las empresas.
- Dar la espalda a los demás / estar de espaldas unos a otros / situación de las mesas



Aprendizajes desde el punto de vista del Departamento de Promoción Económica

Biblioteca el trabajo del futuro - X

gipuzkoa.eus/es/web/etorkizunaeraikiz/biblioteca-el-trabajo-del-futuro

EtorkizunaEraikiz / Contenido / Etorkizuna Eraikiz Think Tank / Biblioteca el trabajo del futuro

El trabajo del futuro

En la biblioteca de El trabajo del futuro están accesibles los siguientes documentos:

- Memorias** de las reuniones mensuales del grupo de trabajo
- Documentos orientados a la **comunicación** producidos por los participantes
- El diario de investigación** que recoge evidencias sobre el proceso de deliberación que pueden utilizarse en publicaciones académicas
- Documentos de trabajo** que sintetizan las reflexiones de los participantes
- La lista de **participantes**
- Informes y libros** realizados por expertos en la materia que se han utilizado como insumos para la reflexión

FILTRAR POR TEMA

Archivos relacionados

- Documento 0-18-06-2020-- El Trabajo del Futuro
- Documento 1--18-06-2020-- El Trabajo del Futuro
- Documento 2-17-09-2020-- El Trabajo del Futuro
- Documento 3-15-10-2020-- El Trabajo del Futuro

Resultados de la sesión anterior

ETORKIZUNA ERAIKIZ

THINK TANK

Etorkizuneko lanaren inguruko deliberazio prozesua: 14. Lan-dokumentua

LANAREN ZENTZUA: ESPERIMENTAZIOAK ENPRESATAN
(2021eko Azaroaren 25a)

Sarrera

2021. iraileko saioan deliberazio taldean Lanaren Zentzuaren inguruko saioa izan zen. Iraileko bilera honetara esperimantazioan parte hartuko duten enpresak (IZT, Fagor Industrial, Sutargi, Zorrotxe, Lazpiur eta Oribay) etorri ziren lehenengo aldiz. Deliberazio taldeko kide hauek berriak zirenez iraileko saio hura Lanaren Zentzuaren kontzeptualizazioan zentratu zen. Zer ulertzen da lanaren zentzuaren inguruan eta bertan egon daitezkeen lan-ildo desberdinak landu ziren iraileko saio hartan.

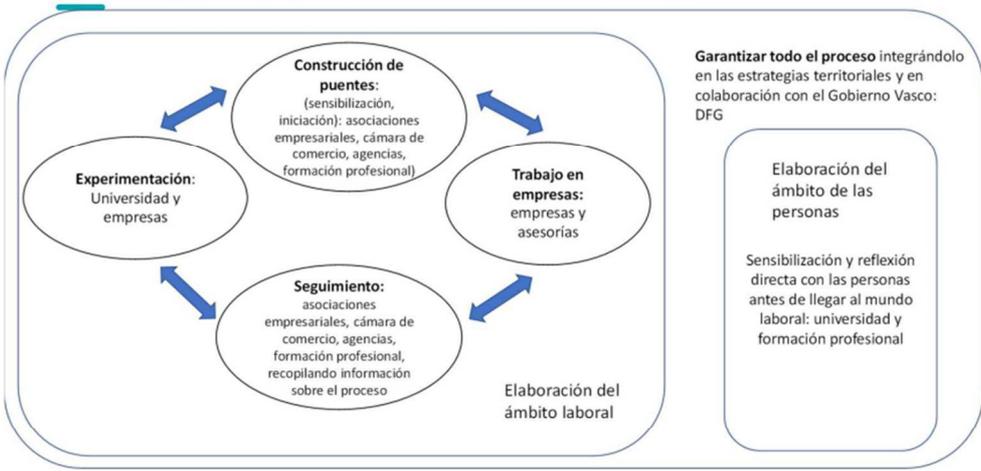
Iraileko bilera oraindik plano kontzeptual baten geratu zen. Azaroko saio honetan, aldiz, enpresa bakoitzean egingo den esperimantazioa zehaztea izango da helburua. Hau da, plano kontzeptualetik esperimantazio zehatzetarako pausoa ematea izango du helburu moduan Azaroko saio honek. Saioa aprobetxatuko da deliberazio taldeetik input eta/edo gomendioak jasotzeko.

Lanaren Zentzuaren inguruko esperimantazioak

Saioaren inguruan egin den memorian detalle handiagoarekin jasota dago aurkeztu ziren esperimantazioak enpresa bakoitzean. Hala ere, aipagarriak diren konklusio batzuk azpimarratu ziren, zehazki:

- 1) Non gauden. Deliberazio taldean gogoratu zen zein etapatan dauden esperimantazioari buruzko zehazki definitze prozesuan: zehazten zer esperimantazioak den enpresa

Modelo de gobernanza para el desarrollo del sentido del trabajo



Proceso de desarrollo de la gobernanza






Universidad
del País Vasco Euskal Herriko
Unibertsitatea

El Sentido del Trabajo Reflexión sobre los ejercicios de la clase

Enero de 2022

www.ehu.eus

SENTIDO DEL TRABAJO | Reflexión sobre los ejercicios de la clase


Universidad
del País Vasco Euskal Herriko
Unibertsitatea

Experimentos propuestos

Primer experimento

Individualmente se les pedirán dos trabajos y después de cada trabajo rellenar un cuestionario sobre las emociones:

- Realizar un trabajo empobrecido y repetitivo (encontrar las letras "sd" en un texto sin sentido), y una vez recogido por el profesor o la profesora lo tirará a la basura.
- Monta un lego, y una vez recibido el profesor o la profesora lo dejará encima de la mesa.

Tras repetir cada tipo de trabajo, se contrastarán las encuestas realizadas para ver si aparecen cambios en las emociones y el sentido del trabajo.

Segundo experimento

Un grupo de alumnos y alumnas deberá trabajar en equipo, por ejemplo, montando una serie de productos elaborados con piezas de Lego. Seguirán dos tipos de organización diferentes:

- Mediante un sistema clásico de producción en cadena
- Mediante un sistema de producción de trabajo por takt-time.

Al finalizar, se contrastarán las encuestas sobre las emociones y el sentido del trabajo realizadas tras la experimentación de cada tipo de organización de trabajo y se generará un debate en clase.

SENTIDO DEL TRABAJO | Reflexión sobre los ejercicios realizados en clase

Condiciones para trabajar los ejercicios



Transparencia informativa con el alumnado y protección de datos

- La participación en los ejercicios debe ser voluntaria.
- El alumnado deberá conocer de antemano que está participando en un experimento.
- Los datos personales de las personas participantes estarán protegidos y no se utilizarán para el análisis de los resultados.

Valor añadido para el alumnado

- Tratándose de una participación voluntaria, prevemos que habrá que ofrecer algún incentivo o beneficio al alumnado.
- Los trabajos concretos propuestos, aunque empobrecidos, deberían ser desarrollados en los ámbitos de conocimiento del alumnado.

SENTIDO DEL TRABAJO | Reflexión sobre los ejercicios realizados en clase

Necesidades para trabajar los ejercicios



Integración en la educación e investigación universitaria

- El personal docente e investigador participante será también voluntario, cumpliendo los requisitos necesarios para la educación y la investigación.
- Esta experimentación no debe ser una acción aislada, debe tener también un “sentido del trabajo” educativo o de investigación para el personal docente e investigador.

Recursos

- Selección realizada mediante convocatoria tanto para el personal docente investigador como para el alumnado.
- Entorno seguro para el alumnado y el personal docente investigador.
- Se necesitarán recursos técnicos para experimentos concretos, como material para realizar montajes.



Proceso de desarrollo de la gobernanza



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa



eman ta zabal zazu
Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



Dinámica de grupo

Uso del tiempo:

40 minutos para el trabajo en equipo

3 minutos para cada portavoz

Preguntas propuestas al grupo

El objetivo de este experimento es **desarrollar en el alumnado un nivel de conciencia sobre el sentido del trabajo:**

- ¿Os parece suficiente conseguir este objetivo en las clases?
- ¿Qué otros objetivos sería deseable alcanzar?

A la medición del impacto a largo plazo de las acciones se le denomina **Investigación Longitudinal:**

- ¿Veis a vuestras empresas e instituciones como parte de una investigación longitudinal?
- ¿Cómo combinaríamos los ejercicios educativos con los resultados que se observan en las empresas en el sentido del trabajo?

Evaluación y próxima sesión



Por favor completa la evaluación, nos es de gran ayuda de cara a preparar las próximas sesiones



La próxima sesión se celebrará el **17 de febrero**, os enviaremos la agenda y los materiales con antelación

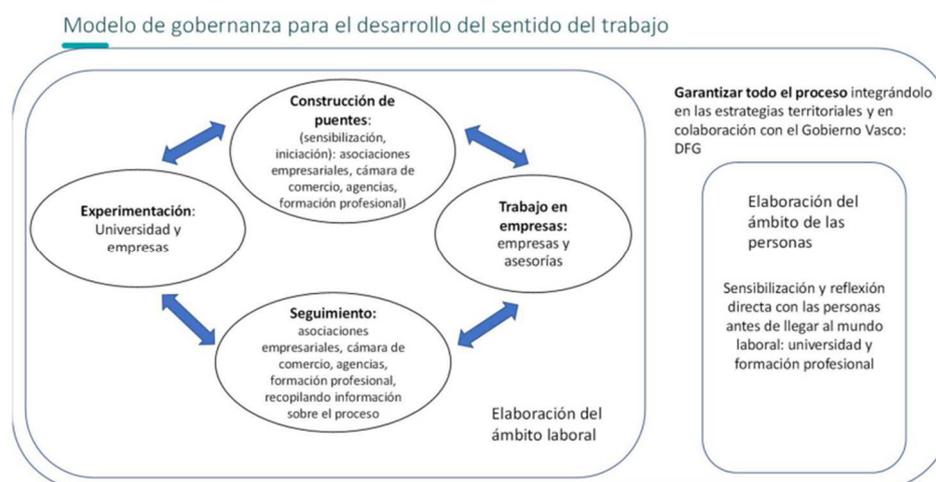
b. 15. documento de trabajo

THINK TANK

Proceso deliberativo sobre el trabajo del futuro: 15. Documento de trabajo
GOBERNANZA COLABORATIVA: EL SENTIDO DEL TRABAJO EN EL SISTEMA EDUCATIVO
 (27 de enero de 2022)

Introducción

Este documento corresponde a la segunda fase del grupo de deliberación. En esta fase, el grupo desarrolló el siguiente marco para expresar la gobernanza que apoyará el proceso:



En este marco se explica por un lado la gobernanza en el ámbito laboral, con el fin de acercar a las empresas la herramienta/metodología que se desarrollará para abordar el sentido del trabajo. Pero además, en la parte derecha de la imagen, también se apuntó la necesidad de una gobernanza para trabajar el ámbito de las personas. En la sesión del 27 de enero de 2022 se ha trabajado esta idea con los dos agentes del sistema educativo que participan en la deliberación, como son la universidad y los centros de formación profesional, y este documento recoge los resultados del trabajo realizado.

Presentación de los abordajes realizados

Se solicita a los representantes de Mondragon Unibertsitatea, de la Universidad del País Vasco y de los centros de formación profesional que presenten cómo se puede trabajar el sentido del trabajo en sus respectivos ámbitos. Las aportaciones son las siguientes.

El representante del grupo de investigación de Mondragon Unibertsitatea que desarrolla de forma experimental una herramienta de trabajo sobre el sentido del trabajo informa de un experimento realizado en esta universidad, donde se han analizado las reacciones individuales del alumnado ante los diferentes tipos de trabajo con alumnado voluntario. El ejercicio ayuda al alumnado a tomar conciencia de sus reacciones y a comprender la influencia que tiene la naturaleza del trabajo en su bienestar. El siguiente paso podría ser un ejercicio para trabajar las reacciones grupales. Este experimento realizado es un primer paso en un proceso más largo. A partir de este experimento, se ha compartido por parte de los miembros de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea una reflexión sobre las condiciones que exigiría la realización de este tipo de procesos experimentales. Se subrayan los siguientes requisitos: (a) la participación voluntaria del alumnado, (b) la información adecuada sobre la experimentación, (c) la vinculación del experimento con el ámbito de conocimiento del alumnado.

A continuación ha tomado la palabra la representación de los centros de Formación Profesional, que ha lanzado una propuesta para experimentar con el sentido del trabajo en 5 de los 13 centros de Gipuzkoa. El proceso se iniciaría primero con el profesorado, para posteriormente llegar al alumnado. Una vez definido el modelo en estos cinco centros, se extendería al resto.

Avances

El grupo ha valorado positivamente que se incida sobre el sentimiento de trabajo en el sistema educativo. También ha aportado algunos aspectos a cuidar para abordar bien este camino:

- a) Será importante trabajar con un marco conceptual claro
- b) La experimentación debería de poner en valor el motivo del trabajo
- c) La realidad de nuestro entorno es que hay muchos trabajos repetitivos, es importante abrir vías para sentirse bien también en ellos

- d) Este experimento debería servir como reflexión para cada persona, para preguntarnos sobre nuestras propias motivaciones.
- e) Se debería considerar la posibilidad de realizar cuestionarios directos al alumnado
- f) Estos cuestionarios pueden tener continuidad con trabajos longitudinales
- g) Debemos combinar el sentido del trabajo tanto en el ámbito educativo como en el laboral, cultivando una perspectiva sistémica: una manera sería trabajar con el alumnado de dual
- h) Deberíamos tener vocación de generalizar estas actividades para lograr la normalización de la materia
- i) Esta cuestión debe integrarse también en los procesos de formación continua
- j) Trabajar los valores es fundamental a la hora de abordar el sentido del trabajo (esfuerzo, solidaridad, cooperación)
- k) No podemos olvidar la formación profesional o la educación preuniversitaria

Todas estas aportaciones servirán también para orientar los resultados de la experimentación con las empresas hacia la universidad y la formación profesional, desarrollando una gobernanza colaborativa que pueda contribuir a ello.

c. Programa de la sesión

THINK TANK

GRUPO DE DELIBERACIÓN SOBRE EL TRABAJO DEL FUTURO

SESIÓN PRESENCIAL (en GUNEA), 27 de enero de 2022, a las 16:00

TEMA CENTRAL DE LA SESIÓN

En la sesión anterior se analizó el sentido del trabajo, en esta se trabajará el tema de la gobernanza colaborativa. En la sesión de octubre el grupo propuso que había que trabajar el tema del **sentido del trabajo también en el sistema educativo**. Durante estos meses hemos profundizado en esta idea y los participantes del grupo que lo han hecho compartirán sus avances, abriéndolos a la deliberación.

AGENDA DE LA SESIÓN

- Introducción
- El sentido del trabajo en la universidad y la formación profesional
- Contribuciones del grupo para la integración de este tema en Etorikizuna Eraikiz y las políticas de la Diputación
- Cierre