

THINK TANK

Proceso de deliberación sobre el trabajo del futuro: Documento de trabajo nº 16

EL SENTIDO DEL TRABAJO: VIVENCIAS DE LAS PERSONAS

(17 de febrero de 2022)

Introducción

En la sesión de deliberación de noviembre de 2021 se presentó el marco conceptual con mayor concreción. Se destacaron cuatro variables claves: autonomía, competencia, relación con los demás y propósito. Si una persona percibe estas cuestiones en el trabajo, aumentará el sentido del trabajo y, en consecuencia, su bienestar y motivación. Tras exponer este marco conceptual, se trabajaron las experimentaciones que se iban a trabajar en cada empresa. En IZT se decidió limitarlo al área de programación para desarrollar en ella la experimentación, la autonomía y el propósito. Asimismo, se decidió que en el sentido del trabajo de Fagor Industrial se estudiaría el impacto que puede tener la digitalización. En Zorrotz, en cambio, se estudiaría la autonomía, el propósito y la influencia de la información en los departamentos de cuchillas y guías. En Sutargi, por su parte, se analizará cómo influye el proceso de capacitación de las personas en el sentido del trabajo. En Oribay se decidió realizar una experimentación para el desarrollo de la autonomía en la sección de pulbimeturgia, con el fin de analizar después su impacto en el sentido del trabajo. Finalmente, en Lazpiur se tomó la decisión de trabajar el propósito.

Definido el marco conceptual y puestos en marcha los procesos de experimentación de cada empresa, el objetivo de la sesión de febrero fue traer las vivencias de algunas personas al grupo de deliberación. La sesión tenía como objetivo analizar el caso de algunas personas que han dejado su trabajo de forma voluntaria y se han puesto a buscar otro trabajo. Tras las presentaciones, el equipo deliberativo tuvo tiempo de reflexionar y de decidir si en el marco conceptual y/o en las experimentaciones se echaba algo de menos o no.

Vivencias de las personas

En la memoria que se ha elaborado sobre la sesión se recogen con más detalle las experimentaciones que se presentaron. Las presentaciones se dividieron en tres apartados:

- Se expusieron los casos de seis ingenieros que no estuvieron presentes, todos ellos con edades comprendidas entre los 33 y 39 años. Todos habían dejado su trabajo (en una empresa industrial) y querían trabajar en organizaciones de otro sector (por ejemplo en el ámbito educativo).
- La experiencia de Maite Zaitegi (36 años) en dos empresas de automoción (departamentos de ingeniería). Se trata de un caso en el que por dos veces dejó su trabajo y encaminó su trayectoria profesional hacia otra dirección (investigación y educación).
- Por último, el caso de Abel Armendariz (27 años). Después de trabajar en una pequeña empresa industrial, ha dejado su trabajo para dedicarse al mundo de la educación (formación profesional).

Todos los ejemplos que se explicaron fueron casos de ingenieros. Tras estas presentaciones se preguntó al grupo de deliberación si estas vivencias modifican de alguna manera el marco conceptual definido hasta ahora; y si veían alguna variable nueva. En las reflexiones del grupo salieron los siguientes temas.

- 1) Surgieron dudas con respecto hasta qué punto representan estos casos a la sociedad si tenemos en cuenta que son casos únicamente de ingenieros e ingenieras.
- 2) En casi todos los casos tienen un alto grado de autonomía y competencia. Las variables que presentan carencias son las relaciones con las personas (ausencia de relación grupal) y/o la ausencia de un propósito. La carencia de una persona que trabaja en producción quizá gire más en torno a la autonomía, pero en estos casos de los ingenieros nos llevan más a la relación y al propósito.
- 3) También se mencionó el salario. No es una variable que vaya a dar sentido al trabajo, pero su carencia podría llevar a la desmotivación de las personas. Se mencionó que en el caso de los ingenieros se observan salarios relativamente bajos (inferiores en muchos casos a los del sector educativo).
- 4) El marco conceptual definido hasta ahora propone variables concretas para trabajar y fomentar el sentido del trabajo, pero no contiene ninguna referencia a la cultura organizativa. Este tema puede ser importante (como carencia).
- 5) También se explicó que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es importante. Este tema no está especificado expresamente en el marco conceptual.
- 6) En nuestro marco conceptual se trabaja la finalidad de la organización, pero no tanto el propósito de las personas y la comunión entre ambos fines. En la actualidad existe una disociación entre lo que pide la empresa y lo que quiere el trabajador. Quizá sea otro tema a tener en cuenta.

En resumen, las reflexiones de esta sesión de trabajo que tuvo lugar en febrero hacen nuevas propuestas con respecto al actual marco conceptual. Este propone cuatro variables, fáciles de entender y de recordar, pero quizá habría que tener en cuenta otras variables importantes: cultura, propósito personal, salario, etc.