

# THINK TANK

Proceso de deliberación sobre el trabajo del futuro: documento de trabajo 18

SENTIDO DEL TRABAJO: EXPERIMENTACIONES EN LAS EMPRESAS

(19 de mayo de 2022)

## Introducción

En la sesión anterior (24 de marzo) el grupo de trabajo debatió sobre el reto de la gobernanza ligada al fomento del sentido del trabajo. Entre otros temas, se habló sobre el rol que pueden cumplir distintas asociaciones empresariales en la sensibilización de las empresas en torno al sentido el trabajo y desarrollo de dicho sentido en las personas que las componen. Para ello, Ion Gurrutxaga expuso distintas experiencias ligadas al proceso de digitalización, haciendo especial mención a la metodología utilizada, roles asumidos por distintos agentes de Gipuzkoa y resultados obtenidos. Las experiencias ligadas a dicho proceso fueron presentadas en el think tank dedicado al sentido del trabajo, como posible guía/ayuda.

De todo modos, los participantes en el think tank echaron en falta los resultados que obtendremos en el proyecto experimental sobre el sentido del trabajo. Asimismo se echó en falta la definición de la características de la metodología y proceso general que permitan difundir el sentido del trabajo en las empresas de Gipuzkoa. Por tanto, el objetivo de la sesión del 19 de mayo se definió de la siguiente manera: desarrollar la visión general del proceso de experimentación del sentido del trabajo, visualizar los posibles resultados finales y reflexionar sobre el rol que pueden cumplir distintos agentes de Gipuzkoa.

## Visión general del Sentido del Trabajo y presentación de los resultados

La memoria de la sesión recoge con más detalle los temas tratados y la reflexión llevada a cabo posteriormente. En este documento de trabajo se recogen algunos puntos significativos.

Concretamente:

- 1) Metodología prevista: una vez recopilados los inputs de interés de la presentación llevada a cabo por Ion Gurrutxaga (24 de marzo) y partiendo de los pasos generales propuestos desde la gobernanza a nivel territorial, en la sesión se propuso una primera metodología general. Se plantearon cuatro etapas distintas: (i) sensibilización y/o diagnóstico previo de la empresa, (ii) diagnóstico profundo de la empresa para definir distintas líneas de trabajo, (iii) empoderamiento de la empresa para el desarrollo de esas líneas de trabajo, y (iv) seguimiento del proceso de trabajo y aprendizajes, con el fin de reiniciar el ciclo.
- 2) Las líneas de trabajo a desarrollar en la empresa incidirán en cuatro temas clave para el sentido del trabajo: autonomía, capacidad, relaciones y propósito. Para desarrollar estos temas pueden existir diferentes metodologías y herramientas en la Diputación. Sería conveniente hacer un inventario de esas herramientas, con el fin de ofrecérselas a las empresas.

- 3) Finalmente se aludió a los resultados que se obtendrán al finalizar el proyecto experimental. Concretamente fueron los siguientes: (i) desarrollo del marco conceptual, (ii) herramienta de diagnóstico, (iii) aprendizajes en torno a experimentaciones, (iv) metodología general para desarrollar el sentido del trabajo en las empresas, (v) material específico para la sensibilización de empresas (que asimismo contribuiría a la elaboración del diagnóstico previo) y (vi) ejercicios de laboratorio / simulación para desarrollar la conciencia en torno al sentido del trabajo en las aulas.

## **Posterior reflexión y aportaciones**

Una vez finalizada la presentación se preguntó al grupo de deliberación si echaba en falta algún resultado. Tras una breve reflexión, se plantearon algunos temas y comentarios.

- 1) Un grupo recalcó la importancia de la sensibilización y el diagnóstico. Los consideraban bastante realizables.
- 2) Otro grupo reflexionó sobre las evaluaciones. Veían claro el tema de la sensibilización, el diagnóstico y la implementación. Pero ¿y la evaluación? ¿Cómo hay que evaluar? ¿Cómo dar continuidad al tema? Creían que era una cuestión importante.
- 3) Otra aportación fue la visión de la sociedad. Una visión que se echó en falta. ¿Cómo entiende la sociedad el sentido del trabajo? ¿Qué espera la sociedad a este respecto? Más allá de lo que quieren las empresas, ¿qué expectativas tiene la sociedad en torno al trabajo?
- 4) Otro grupo destacó la conveniencia de que la herramienta utilizada esté consensuada. Que sea algo creado por todos y todas. De lo contrario, cada cual lo entenderá a su modo. Es necesaria la participación de distintos actores en la elaboración de la herramienta.
- 5) Otro comentario se refirió a que lo tratado en la sesión era demasiado teórico. Se echaba en falta una visión más práctica. La importancia de poder visualizar la transformación.
- 6) Asimismo se hizo referencia a los valores. Es una idea que se planteó varias veces en el grupo. Los valores se desarrollan antes de acceder al mundo laboral. Por tanto, la formación de las personas incide en el sentido del trabajo. Es ahí donde se adquieren los valores.
- 7) Por último, en opinión de otro grupo, desarrollar el marco conceptual y las herramientas concretas puede considerarse un logro. Sin embargo, echaron en falta una reflexión sobre el teletrabajo. La modalidad de trabajo del futuro. Teletrabajar requiere formación y disciplina y según los componentes del grupo es un tema que se está dejando a un lado.

En resumen, en la sesión de trabajo realizada en mayo se dio un primer paso en el tema de resultados y metodología, enmarcada en la reflexiones que se están llevando a cabo en torno a la gobernanza. Por tanto, en las siguientes sesiones irán confluyendo gradualmente en una misma propuesta las sesiones del proyecto experimental y la gobernanza compartida.