

THINK TANK

Proceso de deliberación sobre el trabajo del futuro: documento de trabajo nº 12

EL SENTIDO DEL TRABAJO: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y CONCEPTUALES

(23 de septiembre de 2021)

Introducción

El documento de trabajo anterior (2021. Sobre la sesión de junio) recoge el inicio del nuevo grupo de deliberación. Las entidades participantes en el nuevo periodo 2021-2023 se reunieron por primera vez y se les explicaron las bases del proceso de deliberación. Este nuevo grupo participará en las iniciativas de experimentación que surjan en torno al sentido del trabajo. Estas experimentaciones se darán en el contexto de las empresas, pero en junio todavía no se habían fijado las empresas. A esta reunión de septiembre también acudieron las empresas que participarán en la experimentación, en concreto: IZT, Fagor Industrial, Sutargi, Zorrotz, Lazpiur y Oribay. Una persona representante de estas empresas participará en el grupo de deliberación. Por lo tanto, dado que la mayoría de los miembros del grupo de deliberación son nuevos (unos incorporados en junio y otros en septiembre), es importante compartir en el grupo de trabajo qué es el Sentido del Trabajo y qué líneas de experimentación pueden existir.

Con este proceso de compartición del marco conceptual se pretende (i) empezar a utilizar un lenguaje común, (ii) empezar a consensuar un entendimiento común de conceptos que pueden ser abstractos y (iii) comprender las diferentes líneas de experimentación que pueden existir en los diferentes proyectos de experimentación.

Marco conceptual del Sentido del Trabajo

En la memoria de la sesión se recoge con mayor detalle la primera versión del marco conceptual que se presentó. No obstante, entre los puntos reseñables se quisieron destacar las siguientes conclusiones:

- 1) Se desarrolla. Se recalcó que el Sentido del Trabajo es un tema que se desarrolla en el contexto de la empresa; ni se encuentra ni se puede dar. Es fruto de un proceso que tiene que hacer cada uno.
- 2) El Sentido del Trabajo tiene subdimensiones diferentes como se puede apreciar en la imagen: (i) significado, (ii) propósito y (iii) autorrealización. Las dos últimas subdimensiones contribuyen a mejorar la primera.
- 3) Cada subdimensión propone líneas (o mecanismos) de trabajo diferentes para poder realizar la experimentación en la empresa: (i) mejorar la autoeficacia para mejorar la subdimensión de la autorrealización, (ii) desarrollar el objeto del trabajo para entender la contribución de cada persona a la sociedad, (iii) trabajar los procesos de toma de sentido interpersonal para desarrollar la subdimensión del significado.



Fuente: Adaptado de Martela y Pessi (2018).

El grupo de deliberación reflexionó sobre este marco conceptual presentado. Se trataron dos temas en diferentes subgrupos:

- 1) Las acciones que posteriormente se adopten en la empresa están condicionadas por lo que el director entiende por trabajo en el contexto de la empresa. Por lo tanto, se les hizo la siguiente pregunta: ¿Creéis que es necesario reflexionar / acordar qué es el trabajo antes de empezar con iniciativas concretas de experimentación? La mayoría de los subgrupos del grupo de deliberación respondieron afirmativamente, por lo que esta será una reflexión a programar en sesiones posteriores. En concreto: ¿Qué entendemos por trabajo? ¿Cómo condiciona esta comprensión nuestra gestión y acción diaria? ¿Qué influencia tiene esta gestión y acción en el sentido del trabajo que desarrollan las personas?
- 2) Se les hizo una segunda pregunta: de las tres líneas (o mecanismos) de trabajo que se proponen, ¿véis más importante una que la otra? ¿Echáis de menos alguna más? Los diferentes subgrupos reunidos refrendaron, en general, estas tres líneas (o mecanismos) de trabajo. Sin embargo, varios subgrupos destacaron la necesidad de abordar conjuntamente estas tres líneas de trabajo desde un punto de vista sistémico. Esto puede condicionar los casos de experimentación a llevar a cabo con las empresas. La experimentación de estas tres líneas de trabajo con un punto de vista sistémico determina el tipo de experimentación a definir en las empresas.

En resumen, en esta sesión de trabajo celebrada en septiembre se promovieron entre las personas participantes las primeras reflexiones en torno al Sentido del Trabajo. Ha sido un primer intento. Con esto no se conseguirá del todo unificar el lenguaje y/o tener un punto de vista común. Será un tema que habrá que seguir trabajando en las siguientes sesiones. Sin embargo, ayudará a definir los tipos de experimentación de las empresas que deben realizar la experimentación. Conviene comenzar a realizar rondas de reuniones con cada una de las empresas (IZT, Fagor Industrial, Sutargi, Zorrotz, Lazpiur y Oribay) para contrastar con ellas, lo antes posible, las tres líneas de trabajo que se muestran en la figura superior y concretar cómo se va a realizar la experimentación en cada empresa. Este proceso de concreción también ayudará a aunar puntos de vista entre todos.

ETORKIZUNA
ERAIKIZ



GIPUZKOA
ETORKIZUNA
ORAIN