

# THINK TANK

Proceso de deliberación sobre el trabajo del futuro: documento de trabajo nº 22

EL SENTIDO DEL TRABAJO: EXPERIMENTACIÓN EN EMPRESAS

(18 de enero de 2023)

## Introducción

En la sesión anterior, celebrada el 15 de noviembre, se presentaron los análisis estadísticos de los resultados obtenidos en las empresas en cuanto al sentido del trabajo. En ellos se analizó si en el sentido del trabajo las cuatro necesidades del marco conceptual tenían el mismo peso o no. A modo de conclusión, salió que la necesidad de autonomía era la variable más importante y que, en la metodología a utilizar en las empresas, las otras tres necesidades (capacidad, relación y propósito) se orientarían a fomentar la necesidad de autonomía.

En esta sesión de enero del Think Tank la intención era traer a debate otro tema importante para el desarrollo de la metodología. El objetivo ha sido reflexionar sobre cómo viven actualmente las personas jóvenes el trabajo y qué necesitan para estar motivadas en el trabajo. La finalidad es reflexionar sobre si existen o no carencias en cuanto a las variables actualmente sin incluir en la metodología. Esta reflexión va a condicionar en gran medida el desarrollo metodológico.

A continuación se resumen las conclusiones más relevantes del material presentado y se informa sobre la decisión adoptada posteriormente.

## Perspectiva de la juventud

Se presentan las conclusiones del estudio “Proyecto 2040” realizado con 150 estudiantes en la Universidad de Deusto. En esta reflexión se formularon preguntas como “Qué Euskadi te gustaría?”. Las principales conclusiones fueron:

- Deseo que Euskadi sea una región próspera económicamente.
- Aumentar la competitividad de Euskadi. Una economía más dinámica, innovadora, tecnológica, etc.
- A nivel territorial, equilibrio entre éxito económico y sostenibilidad medioambiental. Una Euskadi avanzada económicamente pero verde.
- A nivel personal, equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Aumentar el empleo (sobre todo el empleo de calidad).
- Mejorar las condiciones laborales:
- Mejorar el salario (ajustar los salarios al coste de la vida).
- Igualdad de género (salario, reconocimiento y promoción)
- Organizaciones más participativas y flexibles.
- Oportunidad de trabajar en Euskadi (en ciertos sectores los jóvenes tienen que emigrar).

De estas conclusiones, se han destacado las relativas a “mejorar las condiciones laborales” y “mejorar el salario”.

Por otro lado, la Escuela Politécnica Superior de Mondragón ha realizado una encuesta cualitativa con 77 estudiantes preguntando lo siguiente: ¿Qué le pedirías al trabajo para tener motivación? Las conclusiones han sido las siguientes:

- Se vincula con la necesidad de relación de la metodología, por lo que está incluido en la misma.
- Se vincula con la necesidad de competencia de la metodología, por lo que está incluido en la misma.
- Se vinculan con la necesidad de autonomía de la metodología, por lo que están incluidas en la misma.
- Sentir que el trabajo aporta (%4). Se vincula con la necesidad de propósito de la metodología, por lo que está incluida en la misma.

Sin embargo, actualmente la metodología no incluye los siguientes puntos:

- Condiciones: flexibilidad y conciliación (12%).
- Poder compaginar con tiempo libre (%8).
- Salario digno (%16).

### **Pregunta planteada en el Think Tank y rumbo marcado**

La pregunta que se traslada al think tank tras la presentación es la siguiente:

- ¿Es posible abordar el sentido del trabajo en la empresa (autonomía, competencia, relación y propuesta) si no se garantizan unos salarios y unas condiciones de trabajo dignas/adequadas?
- ¿Consideras que el marco conceptual utilizado (desarrollo de las cuatro variables principales de autonomía, capacidad, relación y propósito) debe ser revisado para incorporar salarios y condiciones laborales? ¿Cómo?

La reflexión de los diferentes grupos deja de manifiesto una conclusión clara. Se ha alcanzado un consenso total entre todos los grupos. Estas cuestiones (salarios dignos y buenas condiciones laborales) deberían integrarse en la metodología. Es decir, las condiciones salariales y laborales deben estar garantizadas para que en la organización se puedan desarrollar las cuatro necesidades del sentido del trabajo (necesidades de autonomía, relación, propósito y competencia).

### **Impacto en la metodología**

Como resultado de la reflexión, se adopta la siguiente decisión para el desarrollo de la metodología y las herramientas:

- La metodología debe garantizar que esta base (salario y condiciones laborales) existe antes de avanzar en cuestiones posteriores.