

LAS DIEZ MOTIVACIONES DE LOS TRABAJADORES

(D. Ángel Fernández Muñoz)

PRESENTACIÓN

¿Qué es lo que motiva a los empleados? ¿Qué puedo hacer para motivar a mis empleados? ¿Porqué mi plantilla está tan desmotivada? ¿Qué es lo que verdaderamente mueve a los trabajadores a rendir en su trabajo? ¿Cuáles son los principales motores que hacen que una persona acuda a su trabajo y mantenga una actividad laboral?

Para obtener respuesta a estas preguntas, el Centro de Estudios Financieros (CEF) ha realizado una encuesta a través de su plataforma telemática.

El estudio lo ha realizado Ángel Fernández Muñoz, psicólogo, pedagogo y profesor de Recursos Humanos del CEF.

RESUMEN EJECUTIVO

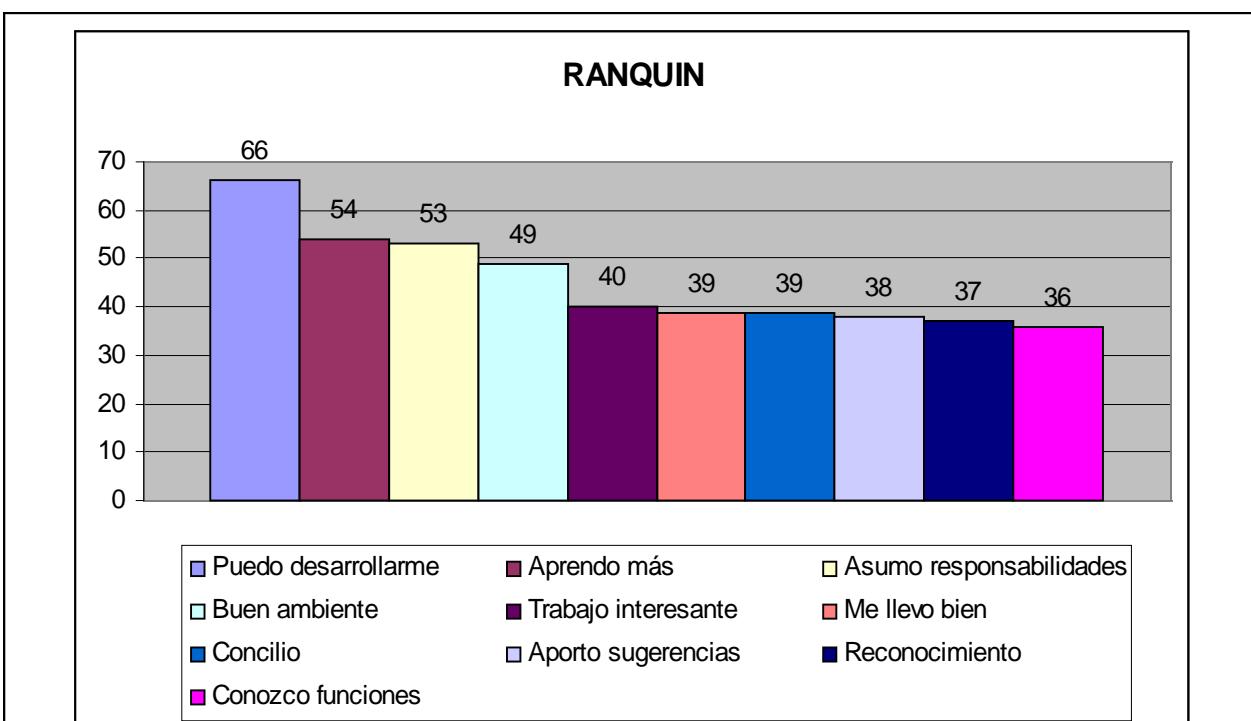
El cuestionario estuvo disponible desde el 16 de octubre hasta el 18 de diciembre de 2008 y consiguió 4769 respuestas (57% femeninas), con formación universitaria el 79%. La mitad de los encuestados son técnicos o trabajadores cualificados, que trabajan en empresas con menos de cien empleados, y el 75% trabaja en España.

El Centro de Estudios Financieros ofreció a los encuestados una lista de 35 posibles **motivaciones** laborales de quienes trabajan. Y se les pidió que señalaran **hasta 10**: "lo que realmente encuentra de motivante en su trabajo, lo que más le motiva de su trabajo actual".

Dichos posibles motivadores están presentados sin orden lógico alguno, sino de forma aleatoria, para evitar posibles sesgos.

Los diez aspectos que más motivan en el trabajo para el conjunto de los encuestados son:

- 1º. Puedo desarrollarme profesionalmente (66%).
- 2º. Aprendo más sobre mi profesión (54%).
- 3º. Asumo responsabilidades (53%).
- 4º. Trabajo en un buen ambiente (49%).
- 5º. Mi trabajo es interesante (40%).
- 6º. Me llevo muy bien con mis compañeros (39%).
- 7º. Concilio vida laboral y personal (39%).
- 8º. Aporto sugerencias, propuestas, soluciones, etc. (38%).
- 9º. Consigo reconocimiento por mi trabajo (37%).
- 10º. Conozco bien las funciones de mi puesto (36%).



Comenta Ángel Fernández que las diferencias entre ambos **sexos** son significativas tan sólo en el ítem “participo en la toma de decisiones” (13% en contra de las mujeres. Por lo tanto, bien podemos aseverar que a **hombres y mujeres** les motivan los mismos hechos. O sea, los motivadores son “unisex”.

La **edad** de los encuestados es la variable que ha producido las mayores diferencias. Las edades extremas son las que producen las diferencias más significativas. Ello puede interpretarse de dos maneras: que las personas aprenden, con el paso del tiempo, a automotivarse, o bien que se convierten en menos exigentes a la hora de esperar que la empresa ponga en juego motivadores externos a ellos.

La **formación** ha producido las mayores diferencias en “tengo un buen sueldo” (38% de los universitarios y 21% de quienes sólo tienen formación básica) y en “puedo desarrollarme profesionalmente” (67% de los universitarios y 52% de los que sólo tienen formación básica). Esto sugiere que a ambos colectivos no les motivan las mismas cosas; por lo tanto, un programa de motivación laboral ha de arrancar del conocimiento del nivel formativo de los diferentes colectivos, puesto que a éstos no les motivan con la misma fuerza los mismos hechos. Es decir: la formación cambia la percepción acerca de dichos motivadores.

El hecho de que los encuestados tengan o no **trabajadores a su cargo**, no produce diferencias en la mayoría de los comportamientos evaluados.

El **grupo profesional** de los encuestados es el que marca más diferencias entre los diferentes colectivos laborales: nada menos que en 18 de las 35 motivaciones las diferencias son iguales o superiores al 10%. Por consiguiente, concluimos que a los diferentes grupos profesionales les motivan distintos hechos; eso significa que una política de motivación ha de segmentar a la plantilla, si desea ser eficiente; o sea: a todos los empleados no les motivan las mismas cosas.

La **compañía en la que trabajan** provoca diferencias que parecen anunciar que las compañías de diferentes tamaños ofrecen motivadores distintos, en opinión de sus propios empleados.

La mayor diferencia entre los encuestados **españoles** y los restantes se da en “tengo contrato indefinido” (35% y 18% respectivamente).

Ángel Fernández señala que numerosos **directivos** muestran una lamentable carencia en este terreno: no saben cómo motivar a sus colaboradores. Incluso algunos son verdaderos expertos en desmotivarlos. Sin embargo, la mejor noticia es que los comportamientos negativos pueden modificarse, y los positivos potenciarse. El Centro de Estudios Financieros ofrece formación para adquirir y potenciar ésta y otras habilidades directivas.