



asociación española
directores
recursos humanos



El Poder del Propósito en las Organizaciones





AGENDA

1. La Colaboración entre IECO y AEDRH.
2. Contexto
3. Estudio:
 - 1) Objetivos y alcance
 - 2) Metodología
4. Resultados
5. Conclusiones



1. La Colaboración entre IECO y AEDRH.

IECO
INSTITUTE FOR ETHICS
IN COMMUNICATION
AND ORGANIZATIONS
Truly human leadership

INSTITUTE CHAIR RCC HARVARD HUMANIST LEADERSHIP QUIZ AGENDA

THE 4 MEANINGS OF WORK
Discover your motivations

the quiz

Rita Jácome, PhD
Director IECO Institute
Executive Director IECO-UV Chair
E-mail: rita.jacome@uv.es

MANUEL GUILLÉN , PhD
Founder IECO Institute
IECO Chair of Business Ethics

**INSTITUTE FOR ETHICS
IN COMMUNICATION AND ORGANIZATIONS**

**IECO CHAIR OF
BUSINESS ETHICS**
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Royo



2. CONTEXTO



El Propósito ha adquirido relevancia en el mundo empresarial y académico en los últimos años. Sin embargo, apenas hay estudios empíricos que demuestren su impacto en los empleados.



Los empleados dan cada vez más importancia al sentido que otorgan a su trabajo y a su satisfacción laboral. Los empleadores, por su parte, cada vez dan más importancia al compromiso laboral de sus empleados.



Los directores de recursos humanos, que juegan un papel clave en estas dinámicas organizativas, nunca han sido objeto de estudio sobre sus motivaciones y el sentido que otorgan a su trabajo.



3. 1. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL ESTUDIO

El presente estudio tiene los siguientes objetivos fundamentales:



Objetivo 1

Describir cómo el Propósito Corporativo influye en los empleados, en concreto, en el sentido del trabajo y en la satisfacción y compromiso laboral.



Objetivo 2

Identificar los principales tipos de motivación, la satisfacción y compromiso laboral y el sentido que el Director de Personas otorga a su trabajo.



Alcance

Este informe se ha desarrollado a partir de las respuestas de 166 directores de Recursos Humanos pertenecientes a la AEDRH.

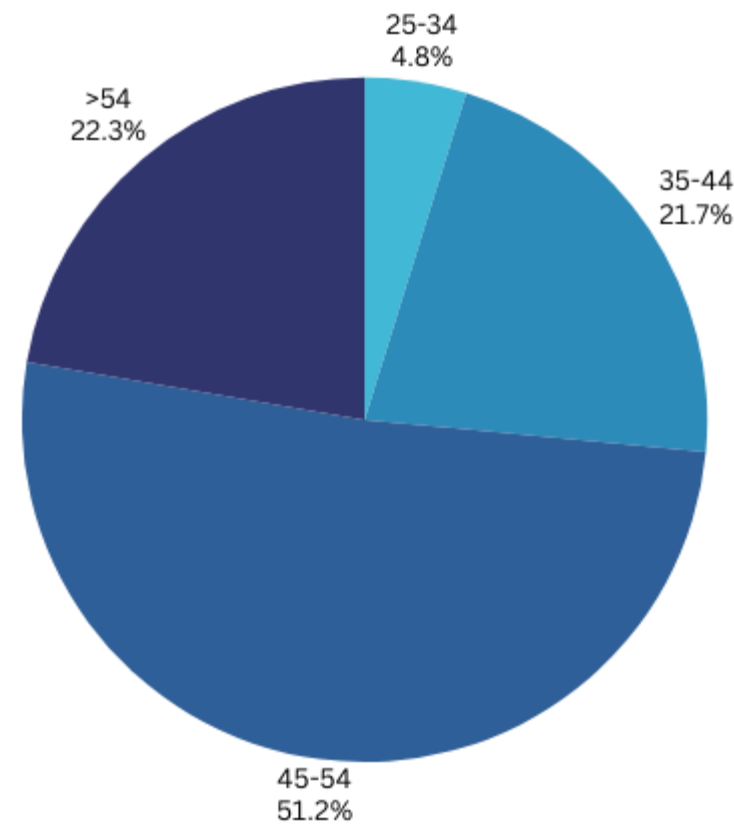


3.2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

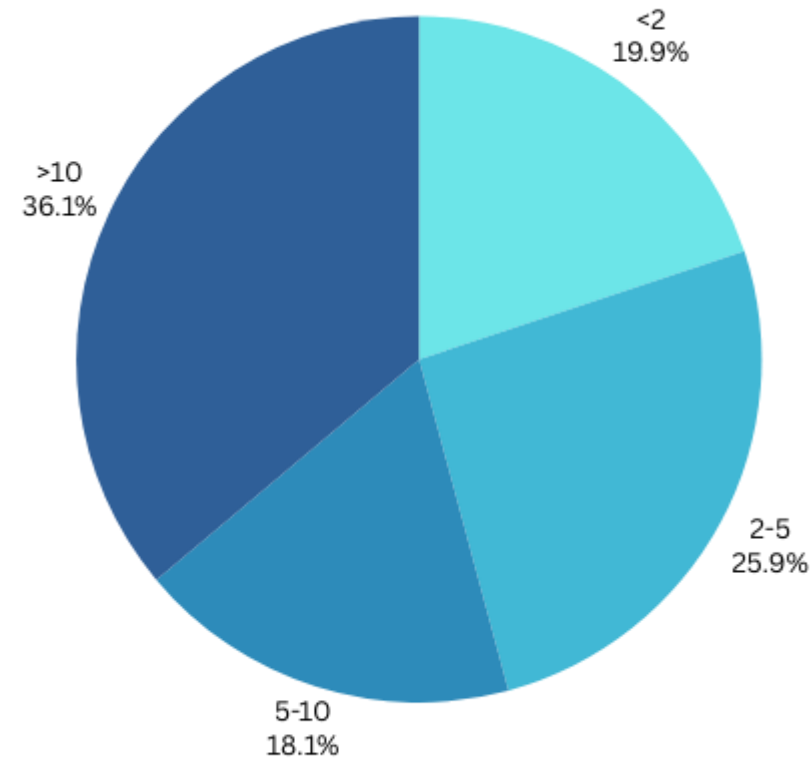
El estudio está basado en un trabajo de campo mediante cuestionario autoadministrado online realizado entre los meses de febrero y junio de 2023.



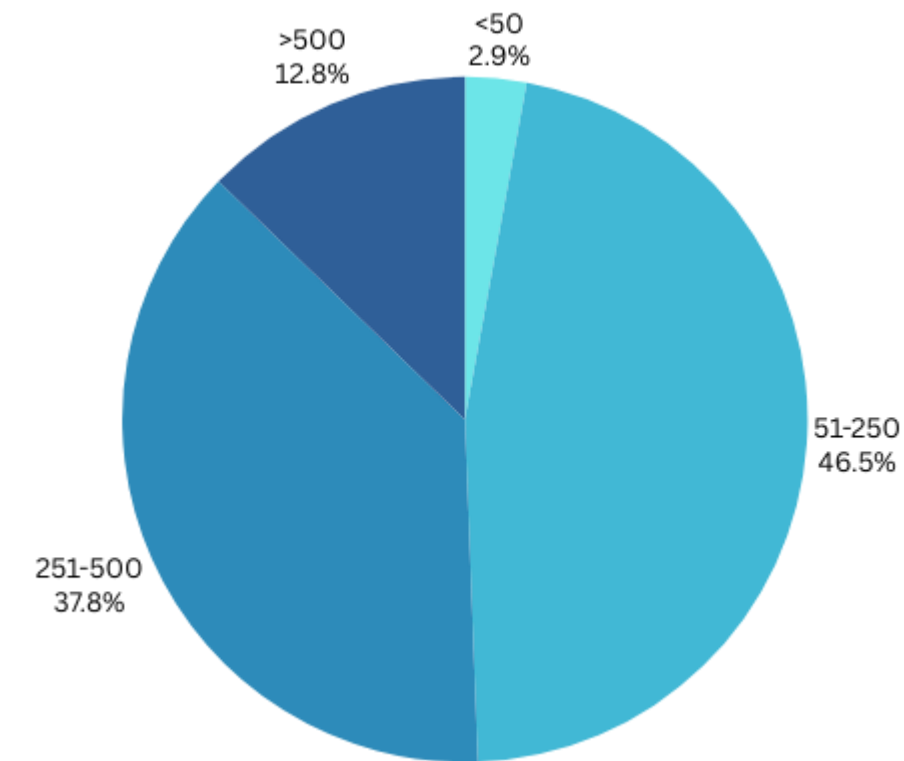
Sexo



Edad



Años de servicio



Empleados



3.2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

PROPÓSITO
Corporativo



Compromiso
Laboral



Satisfacción con
el Trabajo



Sentido del
Trabajo





3.2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Propósito Corporativo

Conjunto de creencias acerca de la razón de ser de una empresa.

- Intangible
- Subjetivo
- Percibido

Compromiso Laboral

Estado mental positivo de realización

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

Sentido del Trabajo

- Empleo
- Carrera
- Vocación
- Llamada más alta



Empleo

El trabajo como forma de obtener recursos



Carrera

El trabajo como forma del lograr, competencia, éxito y una posición social



Vocación

El trabajo como forma de crecer personalmente, servir y contribuir a un propósito.



Llamada Más Alta

El trabajo como forma de responder a una misión más elevada.



MAPA DE LOS SENTIDOS DEL TRABAJO

tipos de motivación



RECIBIR
Extrínseca



LOGRAR
Intrínseca



DAR
Transitiva



DEVOLVER
Religiosa

TUS SENTIDOS
DEL TRABAJO
LA BRÚJULA

tipos de bien

ESPIRITUAL
Nivel sobrenatural



MORAL
Nivel ético



AGRADABLE
Nivel Psicológico



ÚTIL
Nivel físico





4. RESULTADOS



El Propósito Corporativo



Perfiles Motivacionales



El Director de Recursos Humanos



4. RESULTADOS



El Propósito Corporativo



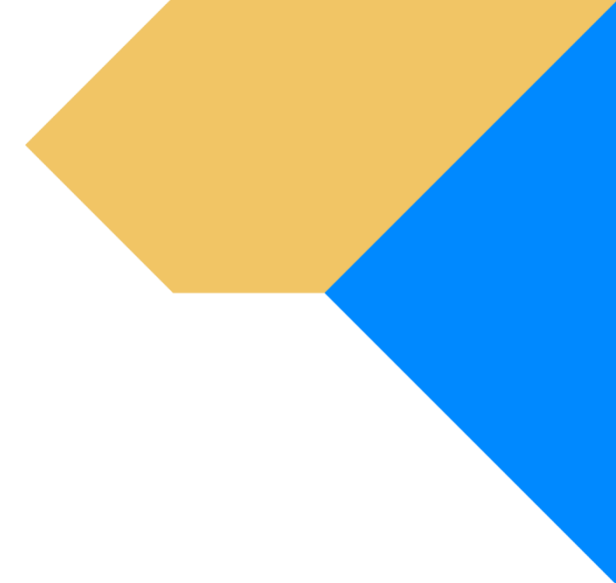
Perfiles Motivacionales



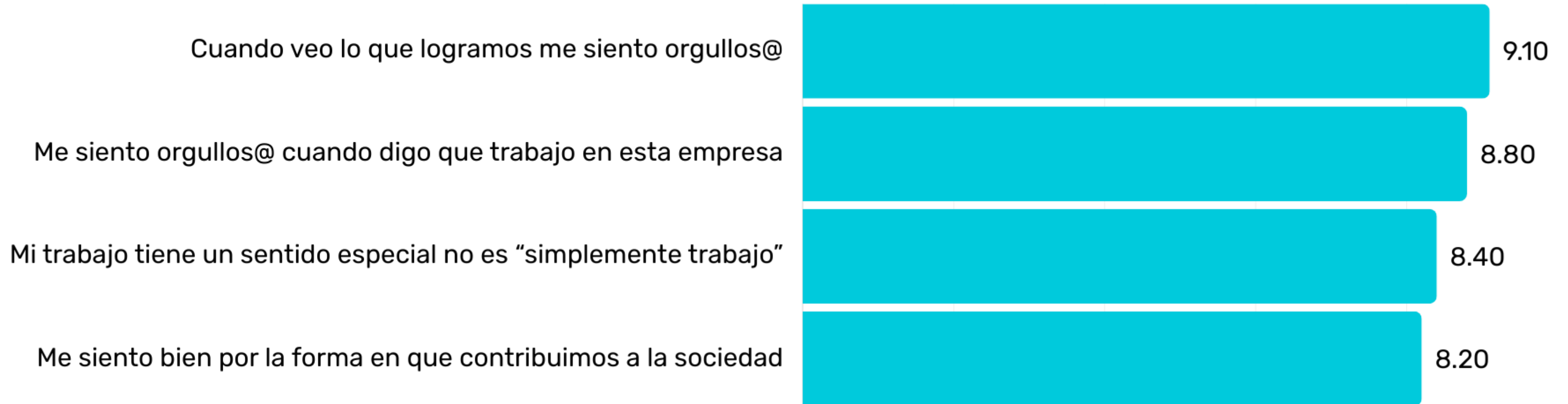
El Director de Recursos Humanos



4.1. RESULTADOS: EL PROPÓSITO



IDENTIFICACIÓN CON EL PROPÓSITO CORPORATIVO (media 8,6)



4.1 RESULTADOS: EL PROPÓSITO



CARRERA



VOCACIÓN



LLAMADA MÁS ALTA



4.1 RESULTADOS: EL PROPÓSITO



**PROPÓSITO
Corporativo
>9,6**



COMPROMISO LABORAL: 9,0 (media 8,4)



**SATISFACCIÓN
CON EL TRABAJO: 8,9 (media 8,1)**

4.1 RESULTADOS: EL PROPÓSITO



PROPÓSITO
Corporativo
>9,6

COMPROMISO LABORAL: 9,0 (media 8,4)

SATISFACCIÓN
CON EL TRABAJO: 8,9 (media 8,1)

PROPÓSITO
Corporativo
=10



COMPROMISO LABORAL: 9,3 (media 8,4)



SATISFACCIÓN
CON EL TRABAJO: 9,3 (media 8,1)



4. RESULTADOS



El Propósito Corporativo



Perfiles Motivacionales



El Director de Recursos Humanos

4.2 RESULTADOS: PERFILES



TRASCENDENTE

Tiene altos niveles de motivación en todos los aspectos.
Alta motivación intrínseca que se conjuga con muy altos niveles de motivación trascendente.
“Primero los demás, luego yo”. Quiere DAR.



TRASCENDENTE TERRENAL

El más motivado en sentirse satisfecho.
Tiene una alta motivación trascendente, pero la intrínseca es mayor.
“Primero yo, luego los demás”. Quiere LOGRAR.



MOTIVAD@ EN SÍ MISM@

Los niveles más altos de motivación son extrínsecos. Y los intrínsecos son útiles y agradables.
Tiene los niveles más bajos de motivación en lograr paz interior para sí mismo y los demás.
“Primero yo, luego yo y, finalmente, yo”. Quiere RECIBIR.



MAPA DE LOS SENTIDOS DEL TRABAJO

tipos de motivación



RECIBIR
Extrínseca



LOGRAR
Intrínseca



DAR
Transitiva



DEVOLVER
Religiosa

TUS SENTIDOS
DEL TRABAJO
LA BRÚJULA

tipos de bien

ESPIRITUAL
Nivel sobrenatural



MORAL
Nivel ético



AGRADABLE
Nivel Psicológico



ÚTIL
Nivel físico



4.2 RESULTADOS: PERFILES

CARACTERÍSTICAS



Trascendente

- Hombre
- 250 – 500 empleados



Trascendente terrenal

- Mujer
- 45 – 54 años
- 50 – 250 empleados



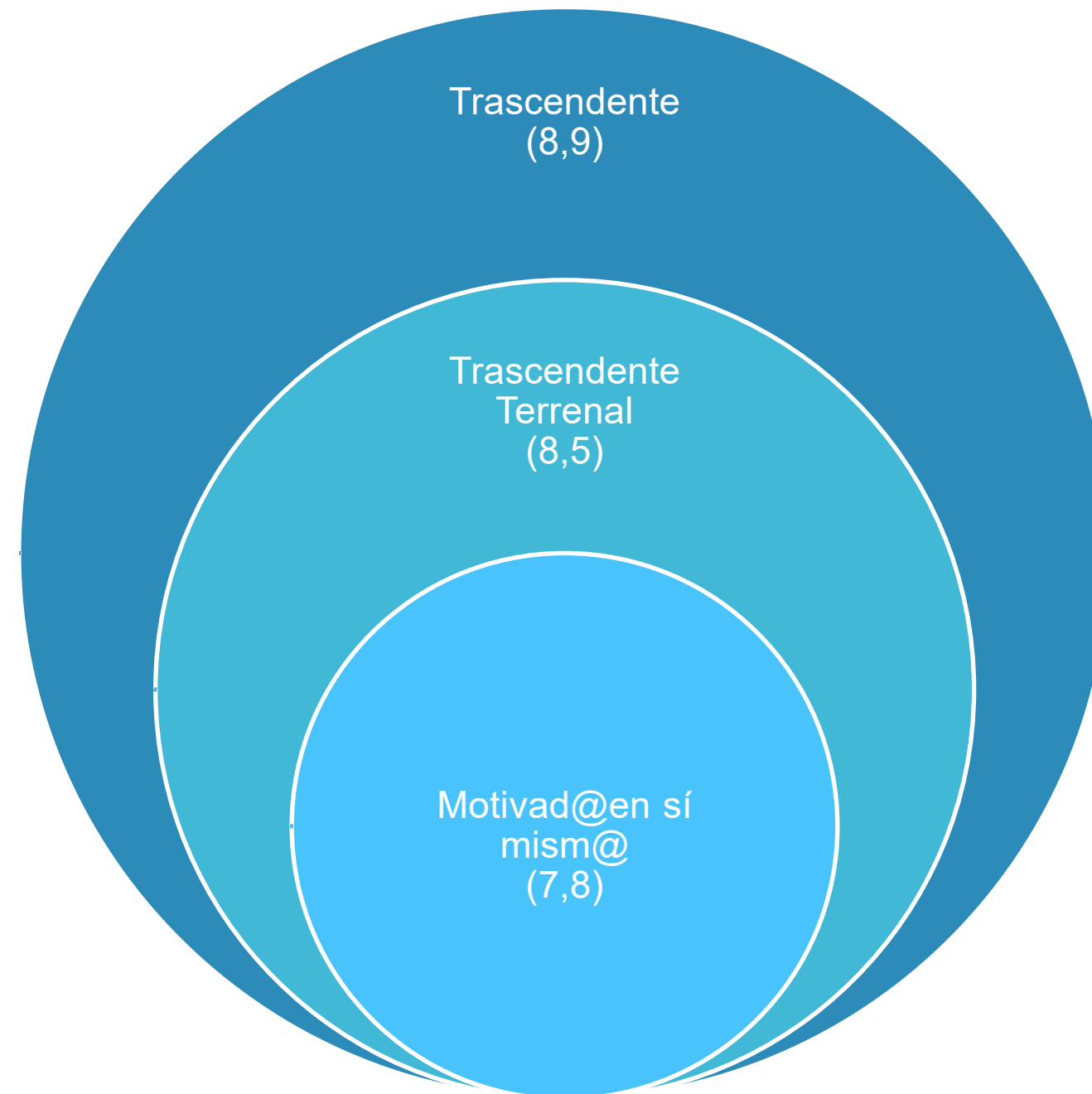
Motivad@ en si mism@

- < de 34 o > de 54 años
- < de 2 años o > de 10 años de servicio
- Menos de 50 empleados



4.2 RESULTADOS: PERFILES

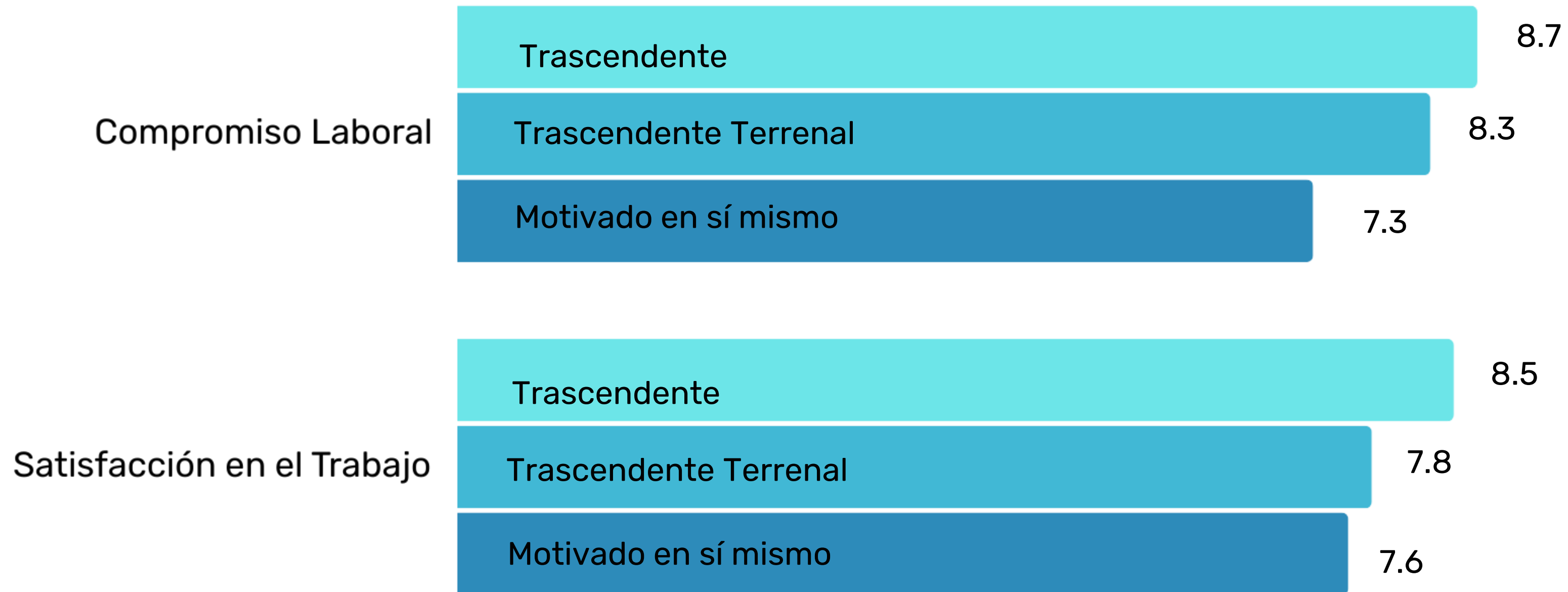
IDENTIFICACIÓN CON EL PROPÓSITO DE CADA PERFIL

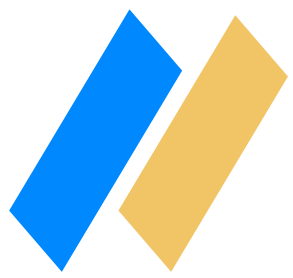




4.2 RESULTADOS: PERFILES

EL COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE CADA PERFIL





MAPA DE LOS SENTIDOS DEL TRABAJO

TUS SENTIDOS DEL TRABAJO
LA BRÚJULA

tipos de bien

ESPIRITUAL
Nivel sobrenatural



MORAL
Nivel ético



AGRADABLE
Nivel Psicológico



ÚTIL
Nivel físico



tipos de motivación



RECIBIR
Extrínseca



LOGRAR
Intrínseca



DAR
Transitiva



DEVOLVER
Religiosa

DONES

PLENITUD

ESPERANZA

LLAMADA MÁS ALTA



ALABANZA

RESPECTO

EXCELENCIA

COMPRENSIÓN

VOCACIÓN



ADORACIÓN

ESTIMA

SATISFACCIÓN

AFECTO

CARRERA



GRATITUD

RECOMPENSA



COMPETENCIA

SERVICIO

FIDELIDAD



4.2 RESULTADOS: PERFILES

¿Y SI INCLUIMOS LAS MOTIVACIONES RELIGIOSAS?



COHERENTE

Tiene altos niveles de motivación en todos los aspectos.

Destaca el alto nivel de la dimensión espiritual-religiosa, pero también tiene niveles altos en otras motivaciones.



ATE@ DECLARAD@

Declara una nula motivación religiosa.

El resto de las motivaciones son altas (no tanto como en el “Coherente”).

A diferencia del “Coherente”, destaca el bajo nivel de motivación en deseo de su paz interior y la de los demás.



TIBI@

Tiene un nivel medio de motivación religiosa.

Es el perfil que muestra los niveles más bajos en las demás motivaciones y en Satisfacción y Compromiso laboral.



4. RESULTADOS



El Propósito Corporativo



Perfiles Motivacionales

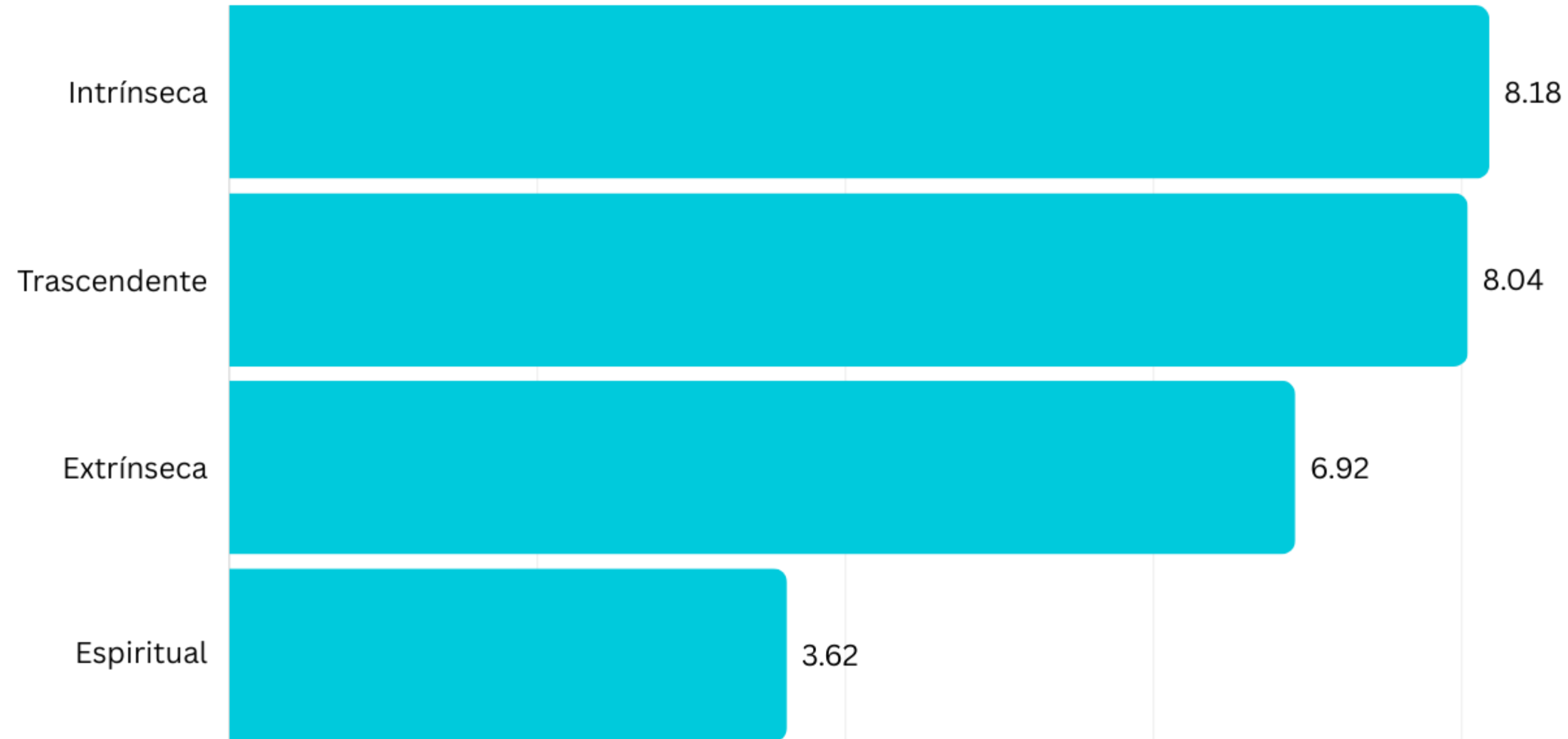


El Director de Recursos Humanos



4.3 RESULTADOS: EL DIRECTOR DE RH

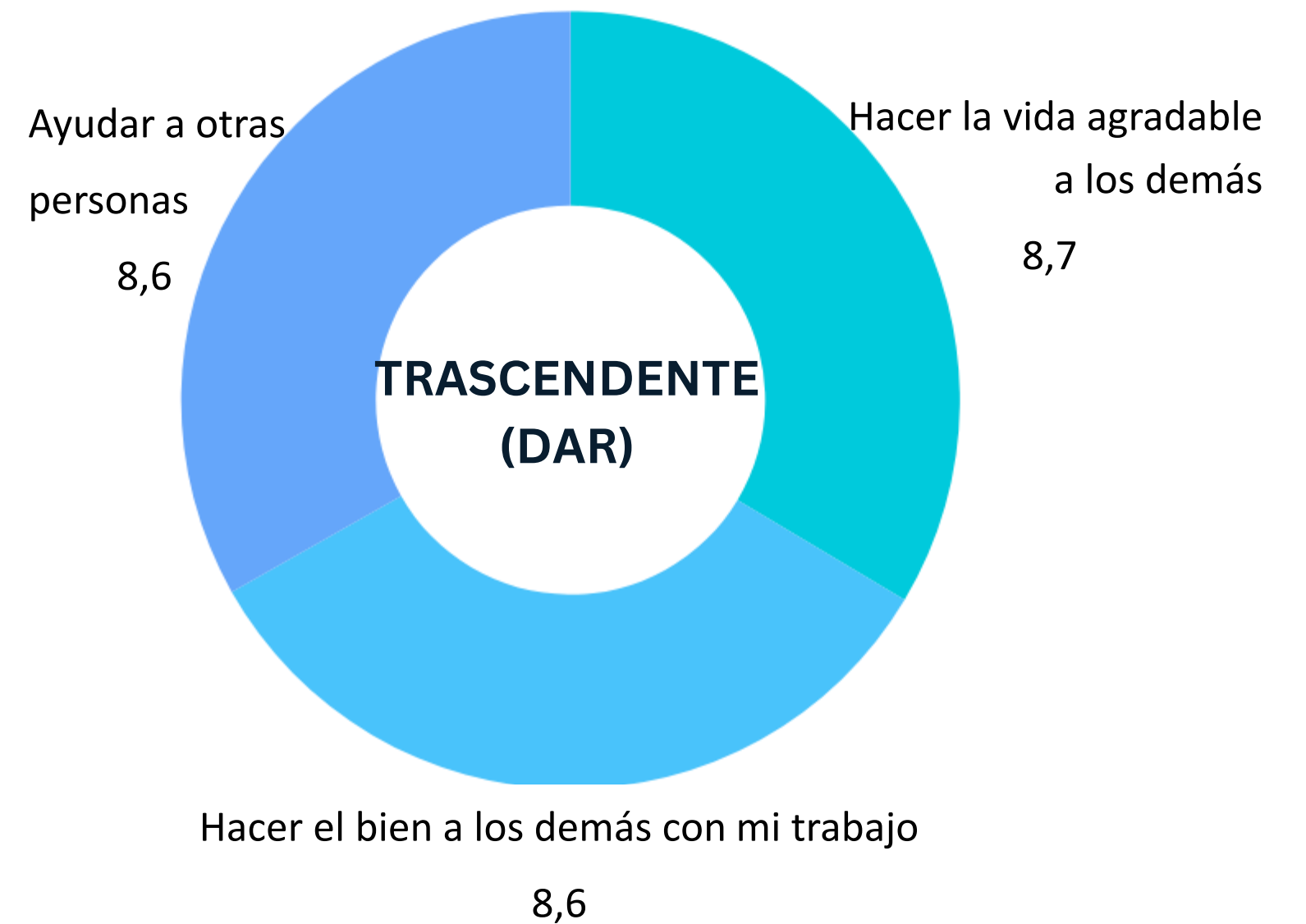
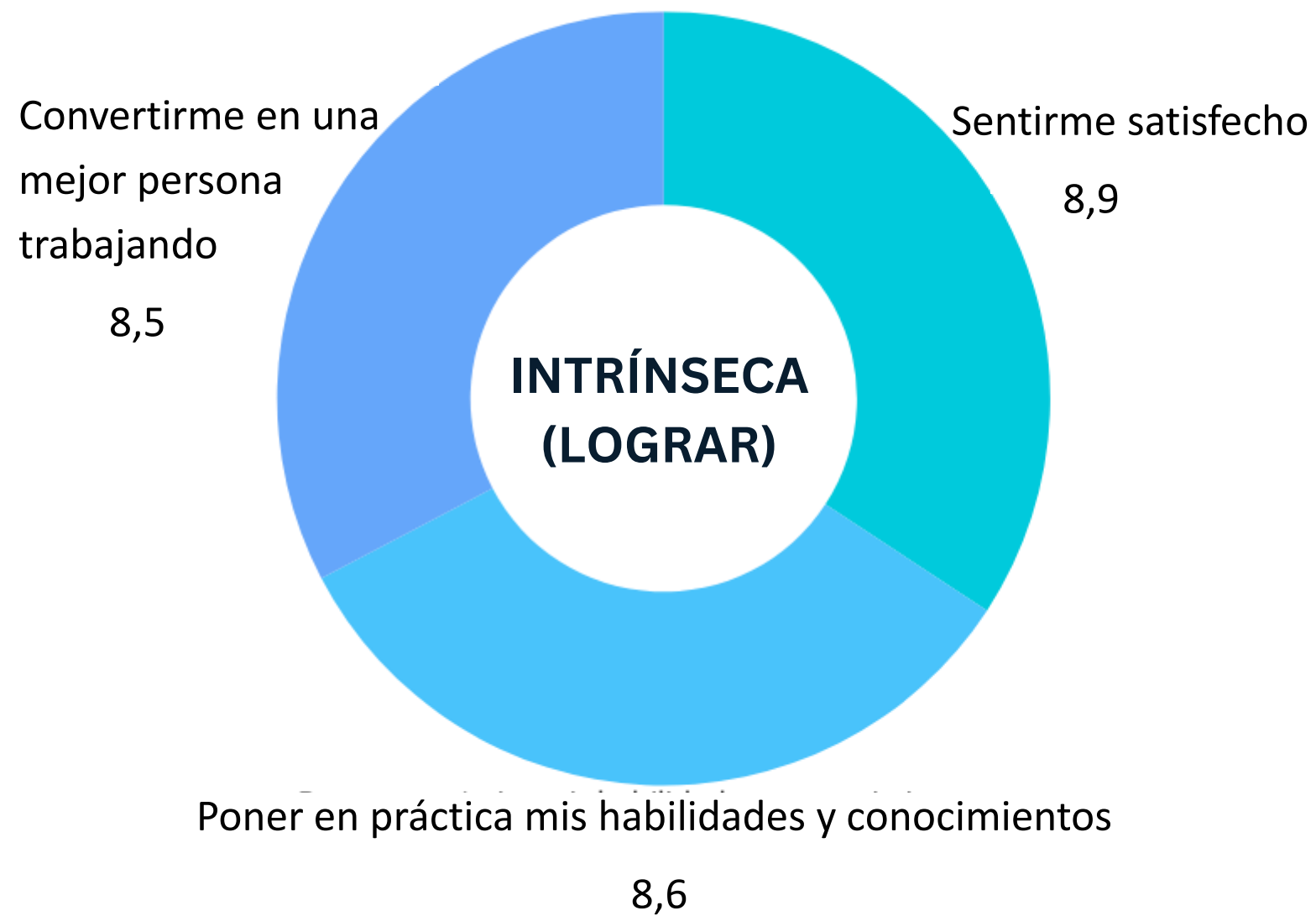
MOTIVACIONES





4.3 RESULTADOS: EL DIRECTOR DE RH

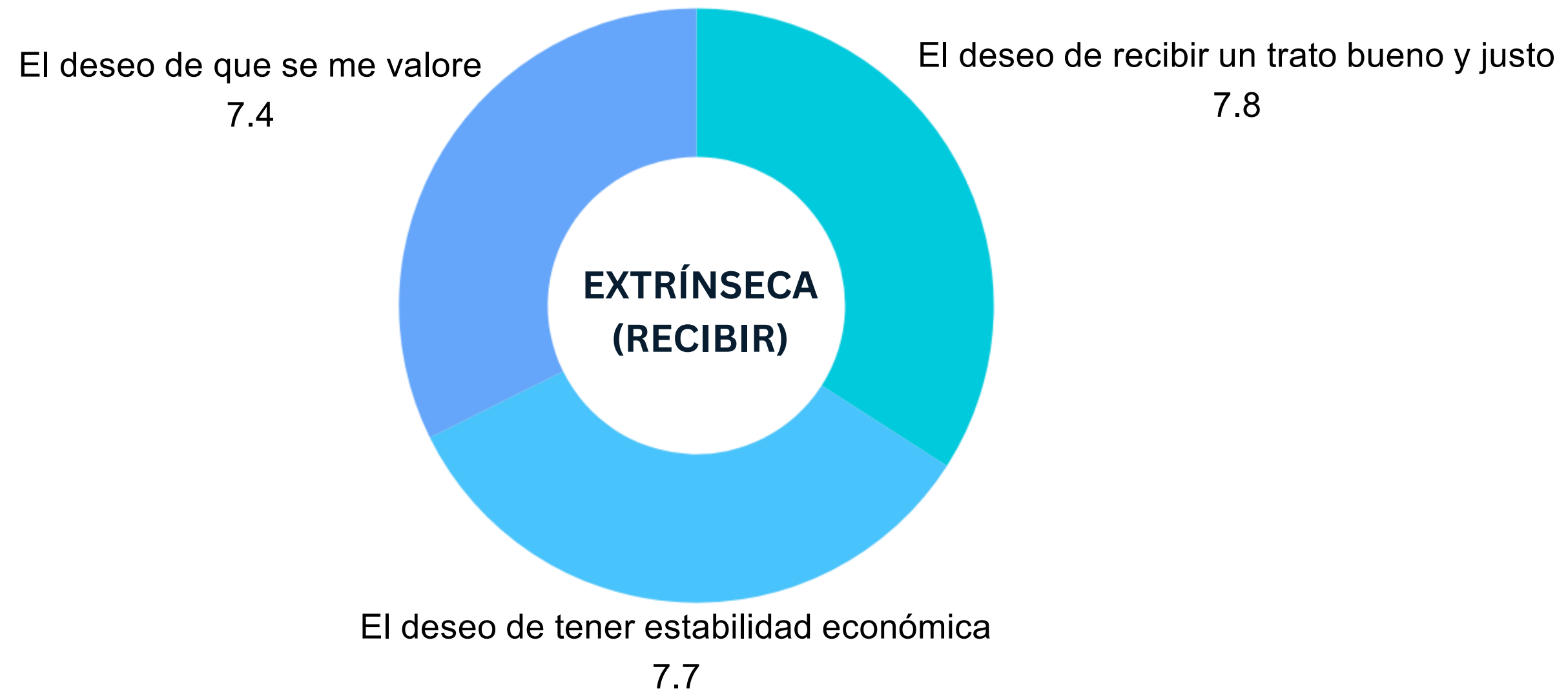
LO QUE NOS MOTIVA





4.3 RESULTADOS: EL DIRECTOR DE RH

LO QUE MENOS NOS MOTIVA





MAPA DE LOS SENTIDOS DEL TRABAJO

tipos de motivación



RECIBIR
Extrínseca



LOGRAR
Intrínseca



DAR
Transitiva



DEVOLVER
Religiosa

TUS SENTIDOS
DEL TRABAJO
LA BRÚJULA

tipos de bien

ESPIRITUAL
Nivel sobrenatural



MORAL
Nivel ético



AGRADABLE
Nivel Psicológico



ÚTIL
Nivel físico





MAPA DE LOS SENTIDOS DEL TRABAJO DEL DIRECTOR DE RH

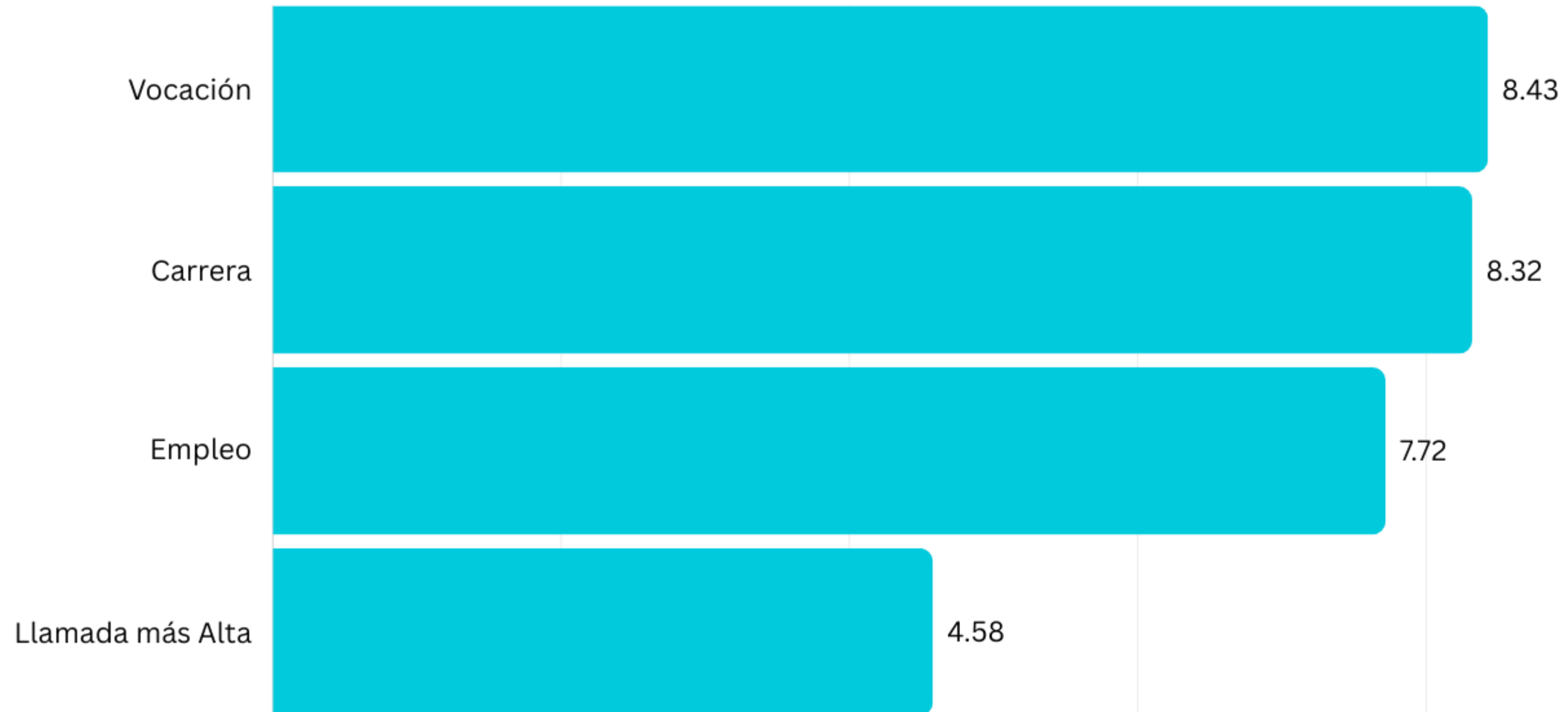
	RECIBIR MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	LOGRAR MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	DAR MOTIVACIÓN TRANSCENDENTE	DEVOLVER MOTIVACIÓN RELIGIOSA
BIEN ESPIRITUAL	DONES 4,73	PLENITUD 6,61	ESPERANZA 6,30	ALABANZA 3,53
BIEN MORAL	RESPETO 7,76	EXCELENCIA 8,52	COMPRENSIÓN 8,60	ADORACIÓN 3,87
BIEN AGRADABLE	ESTIMA 7,39	SATISFACCIÓN 8,95	AFECTO 8,66	GRATITUD 3,51
BIEN ÚTIL	RECOMPENSA 7,72	COMPETENCIA 8,63	SERVICIO 8,59	FIDELIDAD 3,56



4.3 RESULTADOS: EL DIRECTOR DE RH



EL SENTIDO DEL TRABAJO

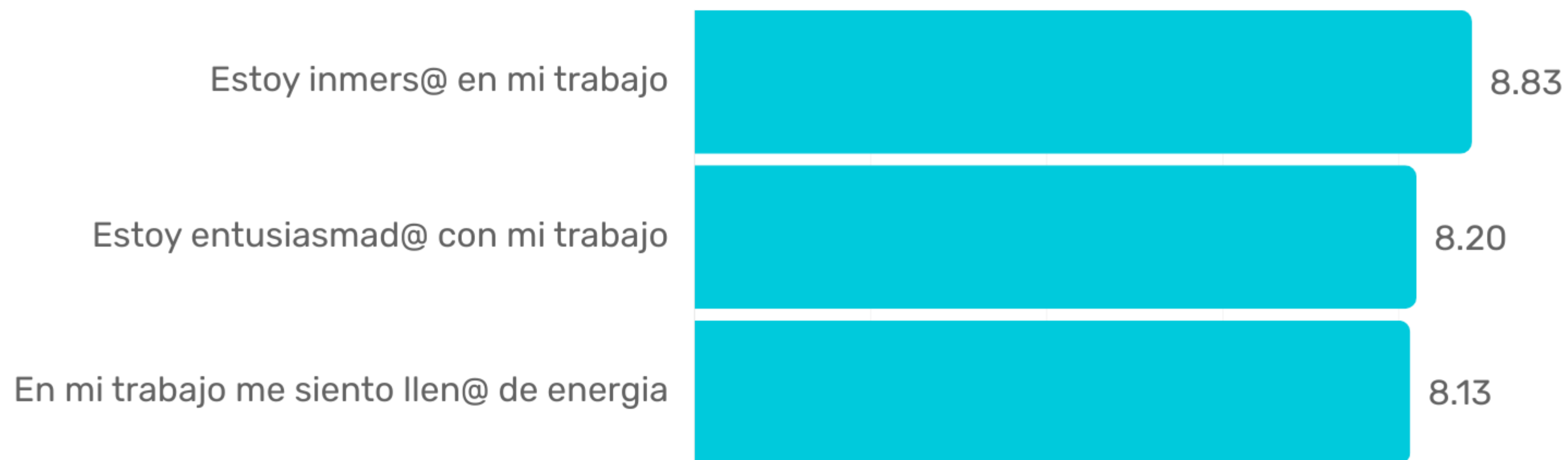




4.3 RESULTADOS: EL DIRECTOR DE RH



COMPROMISO LABORAL



- Nuestro Compromiso Laboral es de 8,4
- No hay diferencias significativas por grupos
- Se observa un mayor Compromiso Laboral en 2 a 5 años de servicio y en empresas de 51-250 empleados.



4.3 RESULTADOS: EL DIRECTOR DE RH



SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

Me siento satisfech@ con mi trabajo.



8.10

- No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres.
- Los menos satisfechos son los de edad entre 35-44, que llevan entre 5 y 10 años en la empresa y que trabajan en empresas de más de entre 251-500 empleados





5. CONCLUSIONES

1. Cada persona tiene diferentes motivaciones y otorga un sentido diferente a su trabajo.
2. Las motivaciones de un empleado varían en función de su situación personal. Se pueden analizar los perfiles motivacionales en un grupo.
3. Identificar los perfiles motivacionales y el sentido que los empleados dan a su trabajo nos ayuda a tener una visión nueva del grupo y a adaptar el modelo de gestión.
4. La motivación y el Sentido del Trabajo que una persona da a su trabajo afecta a su relación con los demás. También afecta a su Compromiso y Satisfacción Laboral.



5. CONCLUSIONES

5. Existe una relación positiva entre la identificación con el Propósito Corporativo y la Satisfacción y el Compromiso laboral.
6. Existe una relación positiva entre la identificación con el Propósito Corporativo y la motivación Trascendente.
7. Los empleados con una alta motivación Trascendente ayudan y quieren hacer la vida mejor a los demás.
8. Los empleados con una alta motivación Trascendente tienen un alto Compromiso y Satisfacción Laboral.



¿CON GANAS DE RELLENAR LA ENCUESTA?

Motivación en el trabajo

Hay un total de 5 secciones.

Tiene una duración prevista de menos de 5 minutos.

Al terminar obtendrás un informe personal con sus resultados.





Muchas Gracias





asociación española
directores
recursos humanos



El Poder del Propósito en las Organizaciones



EUDE | EUROPEAN
BUSINESS
SCHOOL