

ESTUDIO 'LA PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR CONTEMPORÁNEO', DE GRUPO ACTUAL Y RANDSTAD

Así somos los empleados españoles

CASI 6.000 PERSONAS HAN RESPONDIDO A UNO DE LOS TEST DE MOTIVACIÓN MÁS UTILIZADOS POR LAS EMPRESAS DE SELECCIÓN PARA COMPONER LA RADIOGRAFÍA DEL TRABAJADOR ACTUAL

LAURA DE CUBAS

¿Son las mujeres más organizadas que los hombres? Y los jóvenes, ¿son más rebeldes aquellos que acaban de acceder al mercado laboral que los que ya llevan tiempo trabajando? Para responder a ésta y a otras muchas preguntas sobre los estereotipados comportamientos de diferentes colectivos de trabajadores, el Grupo Actual y Randstad han decidido someter a 5.700 españoles a uno de los test más utilizados en los procesos de selección, el PAPI, y tabular sus respuestas.

El resultado, el estudio *La personalidad del trabajador contemporáneo*, que, según Antonio Pamos, gerente de Desarrollo de Negocio de Grupo Actual, «rompe con muchos mitos y refuta otros tantos de forma científica para tomar una fotografía precisa de la manera en la que los españoles nos solemos enfrentar al día a día en la empresa».

Convertido en todo un hito del proceso de selección, el test PAPI —*Personality and Preference Inventory* o Inventario de Personalidad y Preferencias— es una de las herramientas más utilizadas en los departamentos de recursos humanos para valorar la motivación y adecuación de sus candidatos. Más de cien preguntas que miden la dominancia, la responsabilidad, la apertura de experiencias, la sociabilidad, la dinámica de trabajo, la amabilidad y la búsqueda de éxito del candidato y que en plena lucha por el talento dictan casi sin lugar a error si un candidato se ajusta al perfil que están buscando. Porque no es lo mismo *valer para*, que *encajar* en un cargo.

Eduardo García Cueto, catedrático de la Universidad de Oviedo y experto en la materia lo explica: «Al igual que muchos piensan que para hacer un proceso de selección todo el mundo vale, los aspirantes tienden a creer que pueden servir para cualquier trabajo... y en ambos casos se equivocan. Si coges a un licenciado para conducir un tren de metro, aunque crea que eso es lo que quiere, tarde o temprano buscarán otros caminos que satisfagan sus aspiraciones».

¿Qué nos mueve?

Analizadas las respuestas de los españoles, Grupo Actual y Randstad llegan a numerosas conclusiones que tienen como protagonistas las diferencias de género, de edad y de zona geográfica de los trabajadores españoles.

Así, y mientras que entre mujeres y hombres podemos encontrar distintas formas de enfocar la tarea laboral —ellas tienden a ser más organizadas y prefieren un buen clima laboral y ellos están muy orientados al éxito y son más contenidos emocionalmente—, también lo hacemos entre novatos y veteranos —los primeros ne-



STOCK PHOTOS

ANTONIO PAMOS
GERENTE DE DESARROLLO DE
NEGOCIO DEL GRUPO ACTUAL

«El estudio rompe con muchos mitos y refuta otros tantos de forma científica»

EDUARDO GARCÍA CUETO
CATEDRÁTICO DE
LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

«Muchos candidatos creen que pueden servir para cualquier trabajo y no es así»

Los años no pasan en balde

Aunque en la actualidad, la mayoría de los expertos en gestión de capital humano se guía por el indicador de la generación —*Baby boom*, «X», «Y»...—, el estudio *La personalidad del trabajador contemporáneo* pone de manifiesto que la edad también influye en el carácter del empleado.

De esta manera, y gracias al test realizado entre 5.700 personas por el Grupo Actual y Randstad, podemos constatar que la franja correspondiente a los empleados menores de 25 años se distingue por una fuerte necesidad de apoyo de sus superiores. Un jefe que les conduzca por unas normas definidas y que vele por el buen clima de las relaciones personales dentro del equipo. Esta dependencia, sin embargo, no está reñida

con otros indicadores de su carácter laboral, como la impulsividad, la búsqueda de nuevas experiencias y la ambición. Todo lo contrario de sus compañeros mayores de 30 años, que tienen un perfil más organizativo y prefieren crecer dentro de la empresa hasta el final de su vida activa —los años de experiencia les proporcionan la autoconfianza necesaria para dirigir—.

Aquellos que se encuentran entre ambos colectivos —los de 25 a 30 años— reflejan claramente la transición de una personalidad a otra, pero se diferencian de ambos por una importante paradoja: la necesidad de pertenencia a un grupo pero también de protagonismo. Dos rasgos que acusan en mayor medida que los más jóvenes.

cesitan de un guía y unas normas preestablecidas, y les gusta el cambio y, los segundos, prefieren mantenerse en las empresas en las que trabajan y se ven más capacitados para tomar decisiones—.

Dime de donde vienes...

Nadie es igual a nadie, y si bien existen diferencias entre géneros y grados de experiencia, más las podemos observar si utilizamos como baremo comparativo las zonas geográficas, ya sea por la idiosincrasia propia de sus poblaciones como por el tipo de empresas que podemos encontrar en según qué área del país.

Por ejemplo, los trabajadores del centro de la península —Extremadura, Madrid, Castilla y León y Castilla-La Mancha— manifiestan un mayor interés por los aspectos vinculados al liderazgo y la dirección de equipos, como la necesidad de controlar a los demás y la de protagonizar el cambio. Rasgos por los que, sin embargo, no se caracterizan los empleados de levante —Cataluña, Valencia, Murcia y Baleares—, quienes prefieren apoyar a sus superiores y guiarse más por el orden, ya que es la región en la que los trabajadores registran una mayor necesidad de terminar sus tareas y pertenecer a un grupo, que por la necesidad de logro.

La planificación también es uno de los rasgos distintivos de los empleados que trabajan en la zona norte —denominación bajo la que los responsables del estudio han agrupado a Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja y Aragón— que también se diferencian por su elevada necesidad de unas reglas por las que guiarse y la atención a los detalles. En otro orden, son los que menos puntúan en otras variables como necesidad de liderar el cambio o de terminar una tarea, cordialidad y facilidad de toma de decisiones.

Por otra parte, la necesidad de protagonismo es la que más destaca dentro de las características por las que definen su personalidad los empleados canarios y andaluces —zona sur—, que también han sido los que han valorado mejor las relaciones con los colegas —a los que también les gusta imponerse— y la facilidad para tomar decisiones. También cabe destacar que su necesidad de logro es muy inferior a la de otros compañeros como los del norte o, sobre todo, los de levante —cuyo perfil de trabajador es el más duro de España—.

Este crisol de comportamientos no debe figurar a favor o en contra de ningún trabajador, al contrario, debe ser la mejor guía para la selección de profesionales en nuestro país. Talento que escasea y que no tiene tanto que ver con la forma de enfocar el trabajo de cada uno sino con su idoneidad para cada puesto.



STOCK PHOTOS

Dos sexos, dos formas diferentes de trabajar

Sin intención de pecar de políticamente incorrectos, los autores del estudio *La personalidad del trabajador contemporáneo* han querido señalar las diferencias —no excesivamente grandes— encontradas entre las formas de trabajar de los empleados de uno y otro género.

► **Ellas** según los resultados de las 5.700 pruebas realizadas, se encuentran más cómodas trabajando en entornos estructurados, cuyos procedimientos no dejen espacio a la improvisación. Son mucho más detallistas, tanto en su labor como en su relación con los compañeros —de ahí le elevada importancia que le dan al clima agradable y cordial— como, sobre todo, con sus superiores, a los que les gusta respaldar siempre. Su perfil corresponde más al del trabajador duro, que *no deja para mañana lo que puede hacer hoy* y que le gusta imponerse ritmos en su desempeño laboral.

► **Ellos**, por el contrario, prefieren estar al otro lado de la cadena de mando y ser los que controlen el trabajo de los demás desde una posición de liderazgo. Conseguir el éxito profesional es su meta principal y, por eso, no temen, al revés, necesitan, tomar decisiones rápidas para alcanzar sus objetivos. Son menos expresivos que sus compañeras mujeres —la contención emocional les lleva en ocasiones a parecer fríos y alejados de cualquier implicación afectiva en el trabajo— y se ven más creativos y más abiertos a otro tipo de soluciones que no sean las establecidas.

► **Iguales** Si bien muchos de estos indicadores confirman estadísticamente alguno de los tópicos que desde el principio de los tiempos se han venido atribuyendo a un sexo y a otro a la hora de desempeñar un trabajo, el estudio también señala campos en los que hombres y mujeres apenas se diferencian por su personalidad o aspiraciones. Tales son los casos de la necesidad de pertenencia a grupos, de cambio y de la búsqueda de relaciones cercanas con los demás.