



Hotel Barceló Sevilla Renacimiento  
Avda. Álvaro Alonso Barba s/n  
41092 Sevilla

# XV Congreso Nacional de la SECAL

6, 7 y 8 de noviembre 2019 • Sevilla

Jueves, Noviembre 7

1:30 - 12:30 Sesión: Recursos humanos.

¿Por qué el 40% de los trabajadores de estabulario dejaría su centro después de cinco años?. Claves para evitar el agotamiento profesional.

Joana Visa

¿El domingo por la tarde te entra mal humor? ¿El lunes sólo es el primer día de la tortura que dura hasta el viernes? ¿El 2 de enero lo primero que haces es ver que días festivos tiene el año?

El 75% de los trabajadores de cualquier sector dejaría su empresa a los 10 años de haber entrado. A los 5 años la mitad piensan "me quiero ir". Los trabajadores menores de 30 años cambian de trabajo 3 veces los primeros 5 años de su vida laboral. El 60% de los trabajadores mayores de 55 años sólo piensan en jubilarse. Probablemente estas cifras sean similares en estabularios. O incluso peores por las características típicas del trabajo con animales (horarios no habituales, vínculo con los animales, relación con los investigadores, sueldos poco competitivos, estructura de gestión rígidas). En España más del 80% de los centros en los que se realiza experimentación animal tiene una gestión pública (objetivos poco claros, no evaluación del progreso, poca formación continuada, personas con el mismo trabajo pero con diferentes sueldos).

Algunos síntomas del trabajador desmotivado son claros: falta iniciativa, intentar no ser vistos, bajo rendimiento, absentismos, las causas probablemente también: no sentirse valorado, no poder tener iniciativa, suelo bajo o estancado, falta de retos, mala comunicación, falta de evaluación), pero las soluciones no son tan claras.

Hay dos actores en esta obra: la empresa y el propio trabajador. Con demasiada frecuencia, al hablar de motivación, nos centramos en los motivadores extrínsecos: recompensas, castigos, presiones, generalmente ofrecidos por nuestra empresa. Sin embargo, si estos motivadores extrínsecos son puntuales y no sostenidos en el tiempo tienen un efecto positivo a corto plazo. Ayudan, pero no solucionan el problema de agotamiento laboral

Pero si desea crear una motivación fuerte y duradera, debe crear un entorno que fomente la motivación intrínseca. Sólo los motivadores intrínsecos (competición, cooperación, reconocimiento..) son los que realmente puede ayudar a los trabajadores de estabularios a no estar dentro de este 75% que quieren cambiar de trabajo

¿Cuál es el nivel de motivación si se puede escoger lo que hace, si es un reto el hacerlo, si se comparte con los demás y además se obtiene un reconocimiento?. ¿de quien depende que nos sintamos desmotivados? Quizás no sólo de quien nos paga