



Future
for Work
institute

InfoJobs
siempre contigo



Estudio sobre la curiosidad en el trabajo *en España*

Índice

Enero 2018

Future for Work Institute

InfoJobs

2	Introducción
4	Ideas clave
8	Todos somos curiosos
11	¿De qué está hecha la curiosidad?
12	Género
13	Edad
14	Nivel de estudios
16	Tipo de relación laboral
18	Antigüedad en la empresa
19	Grupo profesional
28	Área funcional
39	Curiosidad y contexto organizativo
45	Referencias
46	Anexo: Descripción de la muestra

Introducción

Son varios los motivos por los que decidimos explorar qué tal andan de curiosidad los trabajadores y las empresas españolas. Para empezar, en un contexto donde la competitividad de las compañías depende cada vez menos de la posesión de recursos difíciles de imitar y más de su capacidad de reconfigurarse para dar respuesta a los cambios que experimenta el entorno, las empresas necesitan estar gobernadas por dirigentes curiosos: ejecutivos con inquietudes, sin miedo de bucear en la complejidad de las situaciones a las que se enfrentan, preocupados por estar al tanto de las tendencias emergentes en su sector, y capaces de cuestionarse el statu quo de sus organizaciones.

Pero hace falta más. Hoy la curiosidad no puede ser patrimonio exclusivo de la élite de dirigentes, sino que esta cualidad debe extenderse a una proporción mucho mayor de las personas de la organización. Los directivos no pueden ser los únicos que salgan al exterior a explorar para detectar tendencias y oportunidades, ni los únicos que se preocupen de mantenerse a la última en su profesión, ni los únicos que busquen nuevas soluciones para situaciones donde las recetas de siempre ya no dan resultado.

Por su parte, la academia nos proporciona evidencias de que existe una relación positiva entre el nivel de curiosidad y el desempeño individual de los trabajadores. Sabemos, además, que los individuos curiosos tienden a aprender más y más rápido. También tienden a mostrar una mayor apertura a nuevas ideas, lo que facilita su adaptación a entornos cambiantes. Y suelen hacer más preguntas, lo que facilita su comprensión de las personas con las que se relacionan y los problemas a los que se enfrentan.

Finalmente, la curiosidad también favorece otra cualidad de los individuos de la que se benefician tanto las personas como las organizaciones para las que trabajan: su empleabilidad. De ahí que el Foro Económico Mundial haya incluido la curiosidad en su lista de las cualidades de carácter que necesitan poseer los estudiantes del siglo XXI para enfrentarse con éxito a un entorno en cambio continuo.

Para la elaboración de nuestro estudio hemos utilizado una muestra de 11.133 personas residentes en España en la que están representadas una variedad de géneros, edades, sectores, tipos de relación laboral, grupos profesionales y áreas funcionales. También hemos analizado ciertas características de los contextos organizativos en los que esas personas desarrollan su trabajo.

En este informe recogemos los hallazgos obtenidos como resultado de este estudio. Esperamos que sirva para provocar conversaciones y generar conciencia entre profesionales y directivos sobre una cualidad humana que, a nuestro parecer, debería cotizar al alza.

Ideas clave

1.

La gente, en general, se declara curiosa. Preguntados si quienes les conocen bien consideran que son personas muy curiosas la respuesta promedio es de un 7,93 en una escala del 0 al 10. No obstante, también debemos destacar que la autovaloración que hacen los participantes de su curiosidad en el trabajo es significativamente más positiva que la valoración que hacen de la curiosidad de sus jefes y compañeros.

Los datos nos revelan que las personas que son percibidas como más curiosas tienden a interesarse por una variedad de temas, les gusta investigar cómo funcionan las cosas, les gusta experimentar nuevas soluciones, valoran muy positivamente las experiencias que les hacen cuestionarse su forma de ver las cosas, son perseverantes ante problemas y desafíos difíciles de resolver, sienten que invierten el tiempo necesario para estar a la última en su profesión y les gusta mucho relacionarse con gente que piensa diferente a ellas.

2.

3.

La curiosidad no distingue de sexo ni de edad. Los resultados del estudio muestran que la presencia de actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad apenas difiere en función del género y la edad de los participantes.

4

Existe una correlación estadísticamente significativa entre el nivel académico de los participantes en el estudio y la intensidad con que estos muestran ciertas actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad, lo que podría sugerir una contribución positiva de las actividades de formación y aprendizaje a la curiosidad en el trabajo de las personas.

Emprendimiento y curiosidad caminan juntos. Comparados con los trabajadores por cuenta ajena, empresarios y trabajadores por cuenta propia son más proclives a mostrar actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad en el trabajo. Entre otros, invierten más tiempo en estar a la última de su profesión y se interesan por una mayor variedad de temas, aparte de sentirse más cómodos ante la incertidumbre.

5

La prevalencia de actitudes y comportamientos curiosos es mayor en aquellos grupos profesionales donde los trabajos suelen ser más complejos y de límites menos definidos como es el caso de directivos, técnicos y profesionales cualificados, y gerentes y mandos intermedios. Por el contrario es significativamente menor en grupos profesionales donde los trabajos tienden a ser más rutinarios, como es el caso de los operarios.

6

Algo parecido observamos desde una perspectiva de área funcional. Actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad son más frecuentes entre los profesionales de las funciones de I+D+i, Sistemas y Tecnología y Marketing que entre los profesionales de las áreas de Administración y Finanzas, Producción o Servicio a Clientes. Destacar aquí el caso de Recursos Humanos, una de las áreas que más dice cuestionarse las normas y las soluciones de siempre pero, al mismo tiempo, una de las que menos gusta de investigar cómo funcionan las cosas y de experimentar nuevas soluciones.

7

8

El contexto importa. Los profesionales que trabajan rodeados de personas que se preocupan de invertir el tiempo necesario para mantenerse a la última de su profesión, y en empresas donde se contrata a personas con puntos de vista diversos, tienden a invertir el tiempo necesario para mantenerse al día en su profesión, a preferir menos las soluciones y métodos ya probados (así como seguir normas y procedimientos a rajatabla), y a gustarles más relacionarse con gente que piensa diferente a ellos.

La presencia de actitudes y comportamientos curiosos entre los trabajadores de una empresa también está vinculada a la existencia de líderes que invierten el tiempo necesario para mantenerse ellos mismos a la última de su profesión y que animan a sus colaboradores a que se mantengan al día de las novedades en su disciplina.

9

Finalmente, hay prácticas de gestión concretas que correlacionan con ciertas actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad. Por ejemplo, en las empresas que dejan margen a sus personas para experimentar nuevas soluciones y se recompensa a quienes aportan nuevas ideas, los trabajadores tienden más a invertir el tiempo necesario para estar a la última en su profesión, se sienten más cómodos ante la incertidumbre y prefieren menos las soluciones y métodos ya probados. Por el contrario, en las empresas donde se penaliza a quienes se equivocan, los trabajadores se cuestionan menos las normas establecidas, prefieren más las soluciones y métodos ya probados y les cuesta menos aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así”.

10

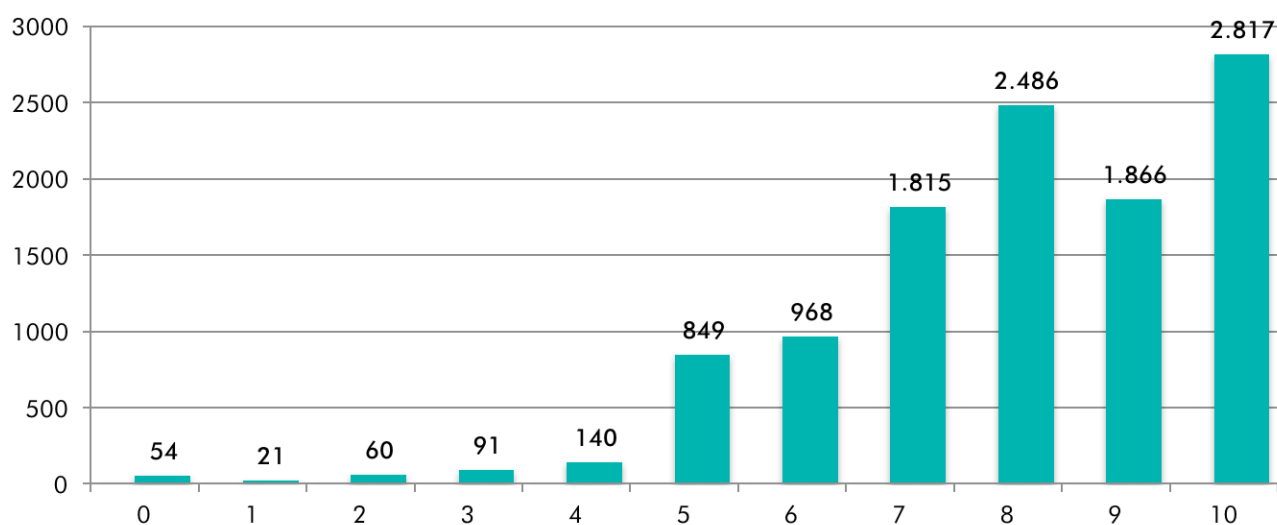


Todos somos *CURIOSOS*

Las personas, en general, somos curiosas. Va en nuestra naturaleza. Estamos programados para buscar información sobre lo que sucede a nuestro alrededor porque de ello depende nuestra supervivencia y nuestra continuidad como especie. A esto hay que sumar que, en cuanto primates, somos “informívoros”, tal como argumentan Blanchard, Bromberg-Martin y Hayden (2015), y que, en cuanto humanos, traemos de serie un nivel de curiosidad que va más allá de lo que es necesario para la supervivencia.

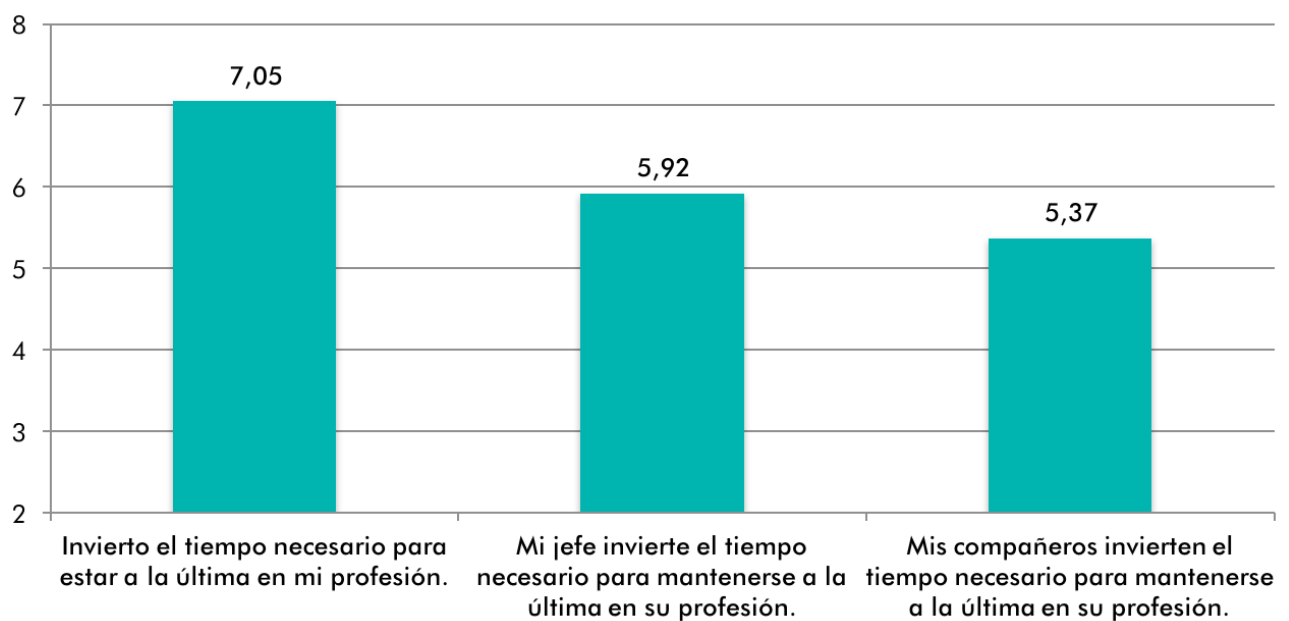
En este sentido es significativo que, a la pregunta de si la gente que les conoce bien considera que son personas muy curiosas, un 80% de los participantes en el estudio responden 7 ó más en una escala del 0 al 10 donde 0 representa un total desacuerdo y 10 un total acuerdo.

Quienes me conocen bien me consideran una persona muy curiosa



Número de participantes

Sin embargo, también es interesante observar las diferencias que existen entre como los participantes valoran su propia curiosidad en el trabajo y como valoran la curiosidad de sus jefes y compañeros. Si examinamos, por ejemplo, la autovaloración que hacen de un comportamiento tradicionalmente asociado a la curiosidad en el trabajo como “invierto el tiempo necesario para estar a la última en mi profesión” y la comparamos con la valoración que hacen de la prevalencia de dicho comportamiento entre sus compañeros y jefes comprobamos que las autoevaluaciones de los participantes son sistemáticamente más favorables que la opinión que tienen respecto a lo que sus jefes y compañeros invierten en su desarrollo.



Valoración promedio en una escala del 0 al 10



¿De qué está hecha la curiosidad?

Nuestra investigación nos ha permitido confirmar que las personas más curiosas comparten una serie de actitudes y comportamientos.

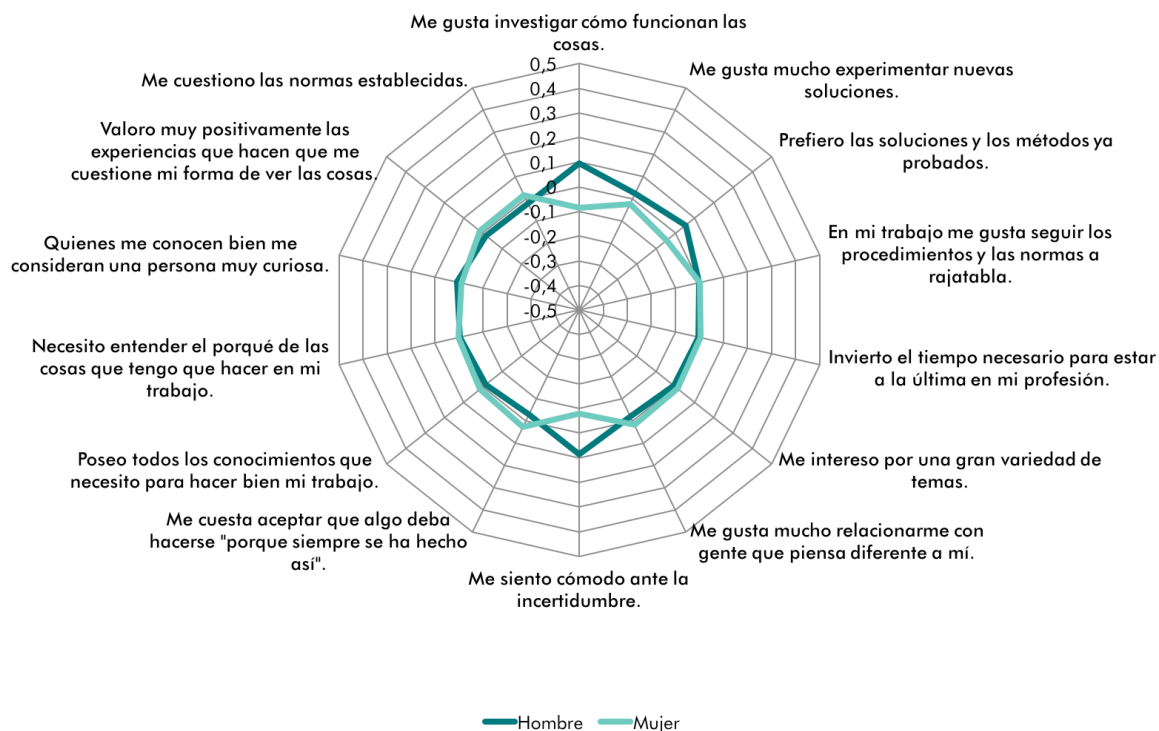
En concreto, el análisis de los datos nos revela que las personas que son percibidas como curiosas por la gente que les conoce bien tienden a interesarse por una variedad de temas ($r = .480$), les gusta investigar cómo funcionan las cosas (.444), les gusta experimentar nuevas soluciones (.441), valoran muy positivamente las experiencias que les hacen cuestionarse su forma de ver las cosas (.386), son perseverantes ante problemas y desafíos difíciles de resolver (.362), les gusta mucho descubrir nuevos lugares (.353), sienten que invierten el tiempo necesario para estar a la última en su profesión (.347) y les gusta mucho relacionarse con gente que piensa diferente a ellos (.320).

A partir de esa constatación hemos tratado de determinar qué variables tienen relación con que una persona muestre con mayor o menor intensidad en su trabajo esas y otras actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad. Para ello hemos explorado si existe alguna relación entre esas actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad y atributos de los individuos tales como su edad, género, nivel educativo, antigüedad en la empresa, tipo de relación laboral, grupo profesional o área funcional.

Asimismo hemos examinado en qué medida esas actitudes y comportamientos se vinculan con ciertas características del contexto organizativo en el que desarrollan su actividad profesional las personas participantes en el estudio.

Género

Desde una perspectiva de género apenas hay diferencia entre la forma en que hombres y mujeres autoevalúan sus actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad. Únicamente se detectan algunas ligeras diferencias en los ítems “me siento cómodo ante la incertidumbre” y “me gusta investigar cómo funcionan las cosas” (+/-0,09 desviaciones estándar) y, en menor medida, en relación al ítem “prefiero las soluciones y métodos ya probados” (+/-0,05), respecto a los cuales los hombres muestran una mayor conformidad que las mujeres.

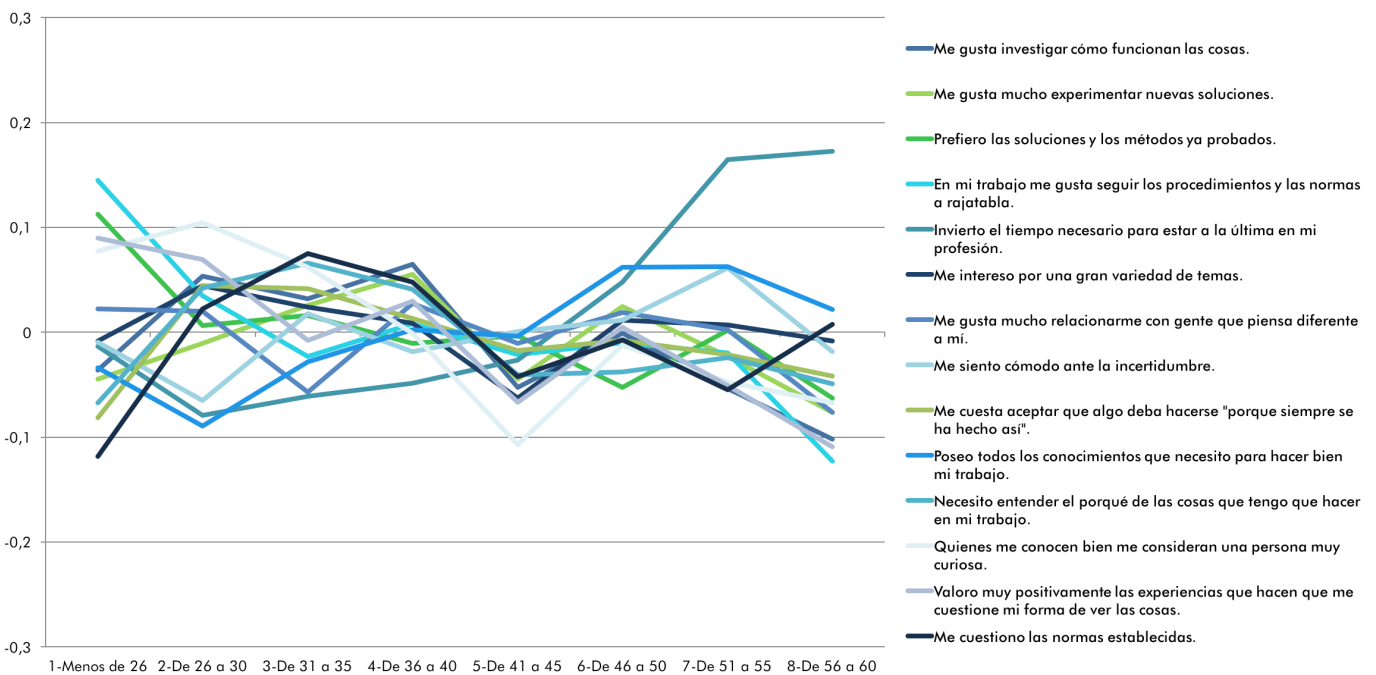


Desviaciones estándar respecto al promedio

Edad

En todas las franjas de edad encontramos personas que muestran actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad. Este descubrimiento parece desmentir el estereotipo, arraigado en algunas organizaciones, de que las personas de más edad tienden a ser menos curiosas que sus colegas más jóvenes.

La excepción es, por una parte, el ítem “invierto el tiempo necesario para estar a la última en mi profesión”, afirmación con la cuál los participantes se muestran más de acuerdo según aumenta su edad, y, por otra, “me gusta investigar cómo funcionan las cosas” y “necesito entender el porqué de las cosas que tengo que hacer en mi trabajo” afirmaciones con las que se observa una relación de signo contrario.

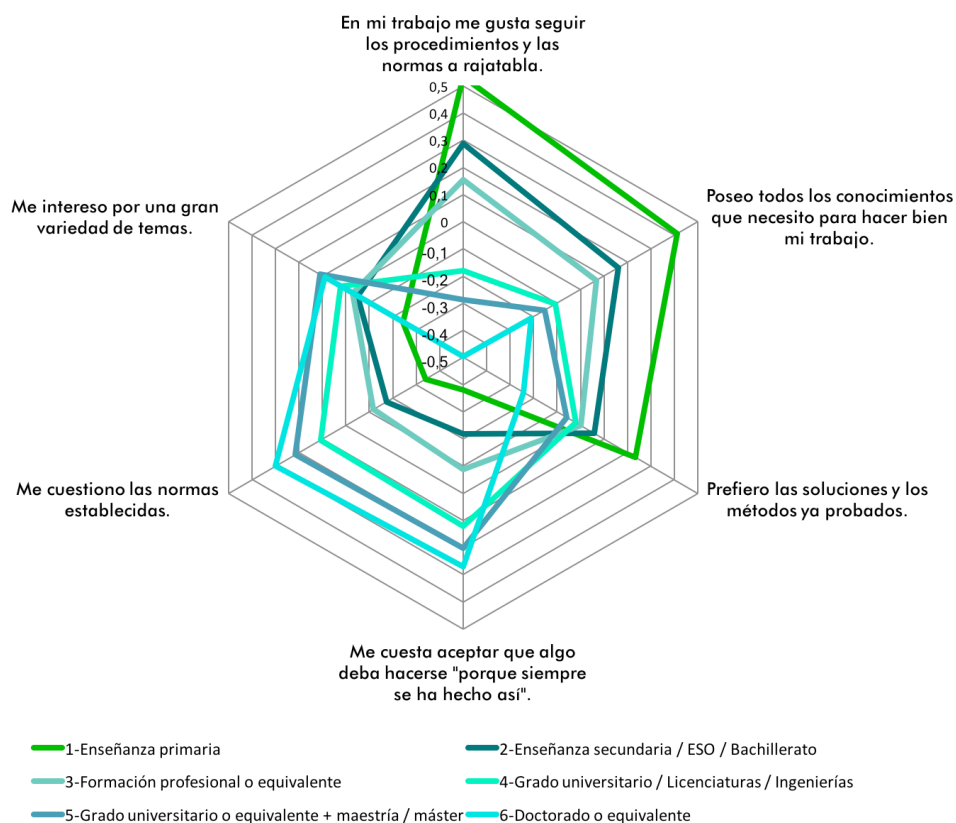


Nivel de estudios

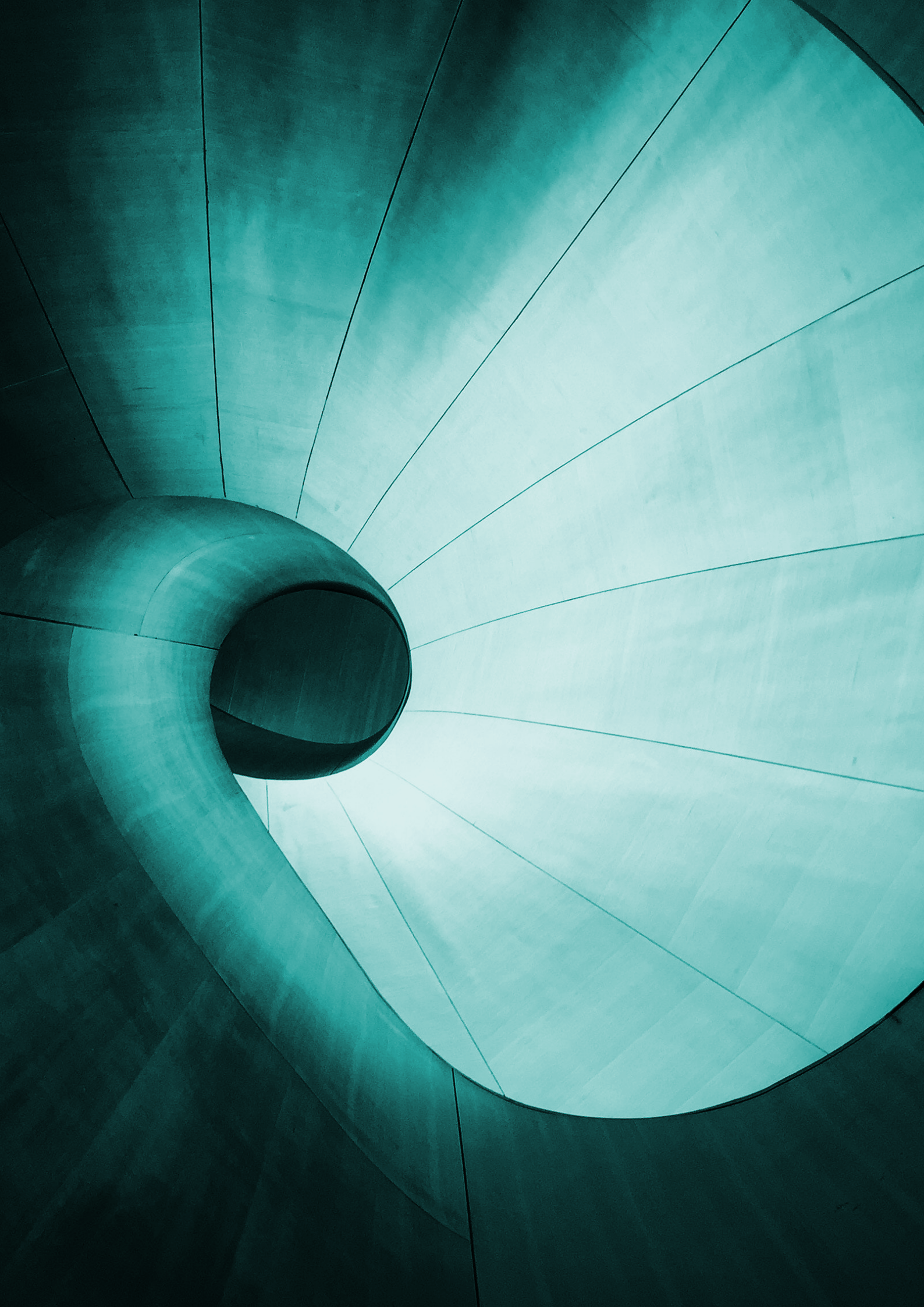
Existe una correlación estadísticamente significativa entre el nivel académico de los participantes y el grado en que estos muestran ciertas actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad.

Esta relación se observa con particular intensidad en actitudes y comportamientos como “en mi trabajo me gusta seguir las normas y los procedimientos a rajatabla”, “poseo todos los conocimientos que necesito para hacer bien mi trabajo”, “me cuestiono las normas establecidas”, “prefiero las soluciones y métodos ya probados”, “me cuesta aceptar que algo deba hacerse ‘porque siempre se ha hecho así’” y “me intereso por una gran variedad de temas”.

Como desarrollamos más adelante al estudiar el caso de los directivos, los resultados del estudio sugieren que el nivel académico podría modular el impacto que otras variables, como la categoría o grupo profesional, o el área funcional en la que trabaja la persona, tienen sobre ciertas actitudes y comportamientos asociados con la curiosidad.



Desviaciones estándar respecto al promedio



Tipo de *relación laboral*

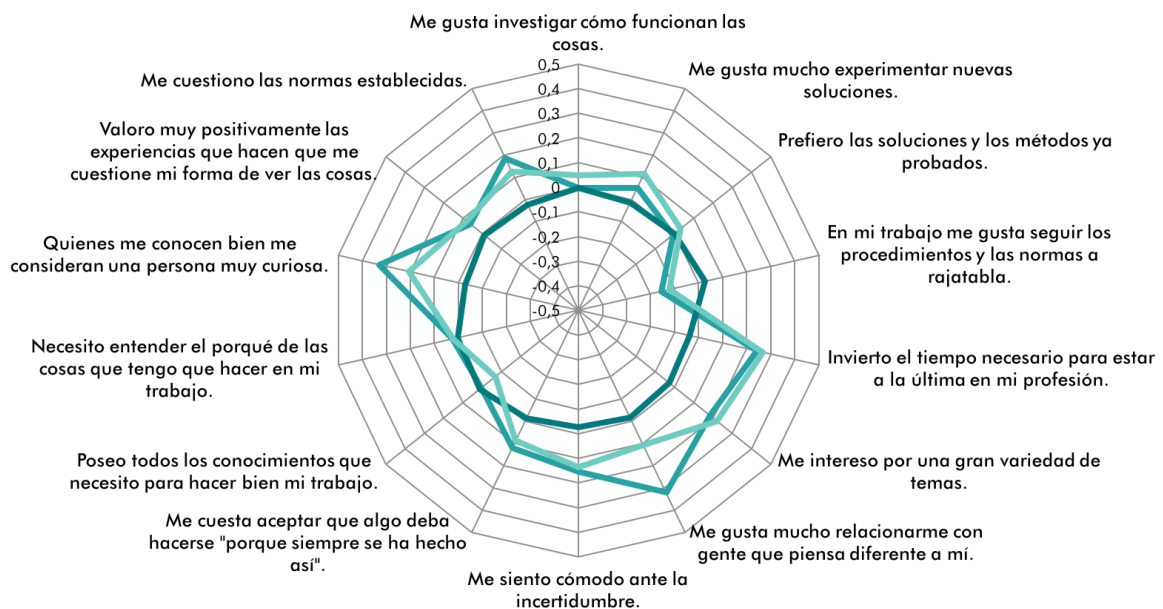
En general, comparados con los trabajadores por cuenta ajena, empresarios y trabajadores por cuenta propia son más proclives a mostrar actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad en su trabajo.

Trabajadores por cuenta propia.

Los trabajadores por cuenta propia (autónomos, freelancers, etc.) son más dados a creer que invierten el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión (+0,27) y a interesarse por una mayor variedad de temas (+0,22). Entre la gente que les conoce bien suelen tener reputación de ser personas muy curiosas (+0,21) y se sienten más cómodos ante la incertidumbre (+0,14) que las personas que trabajan por cuenta ajena.

Empresarios.

Por su parte, empresarios y propietarios de empresa son quienes tienen una mayor reputación de ser personas curiosas entre quienes les conocen bien (+0,33), les gusta más relacionarse con personas que piensan diferente a ellos (+0,32), sienten que invierten el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión (+0,24), se cuestionan más las normas establecidas (+0,19), se interesan por una gran variedad de temas (+0,18), se sienten cómodos ante la incertidumbre (+0,15), y les gusta menos seguir normas y procedimientos a rajatabla (-0,15).



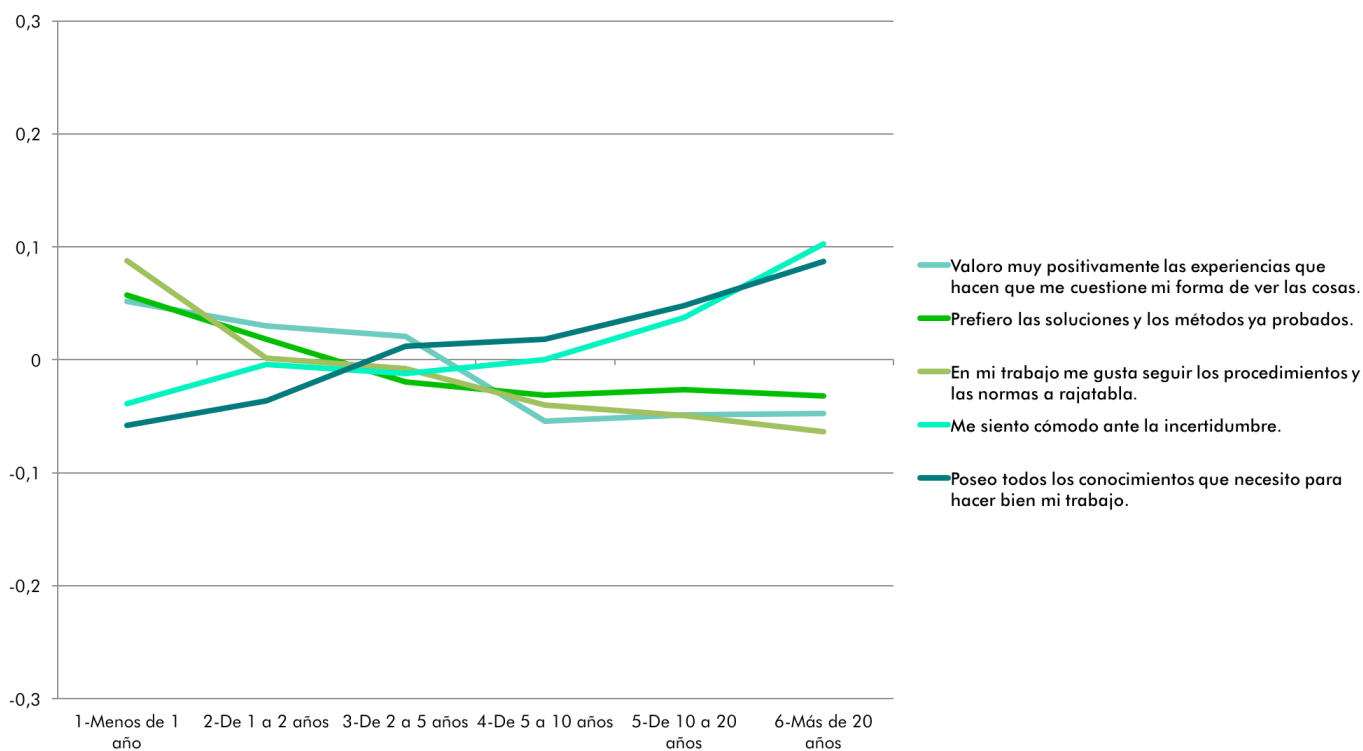
—Empresario / propietario de empresa —Trabajador por cuenta ajena / asalariado —Trabajador por cuenta propia / autónomo / freelancer

Desviaciones estándar respecto al promedio

Antigüedad en la empresa

Los trabajadores con más antigüedad en su empresa tienden más a creer que poseen todos los conocimientos que necesitan para hacer bien su trabajo y valoran peor que sus compañeros menos veteranos las experiencias que les hacen cuestionarse su forma de ver las cosas. Por otra parte, dicen sentirse más cómodos ante la incertidumbre, son menos dados a preferir las soluciones y métodos ya probados, y les gusta menos seguir los procedimientos y las normas a rajatabla en su trabajo.

Sin embargo, no se observa relación entre antigüedad en la empresa y cuestiones como la tendencia a cuestionar las normas establecidas, la necesidad de entender el porqué de las cosas que uno debe hacer en el trabajo, el interés por una mayor variedad de temas, la preferencia por relacionarse con personas que piensan de forma diferente, o la inquietud por investigar cómo funcionan las cosas.



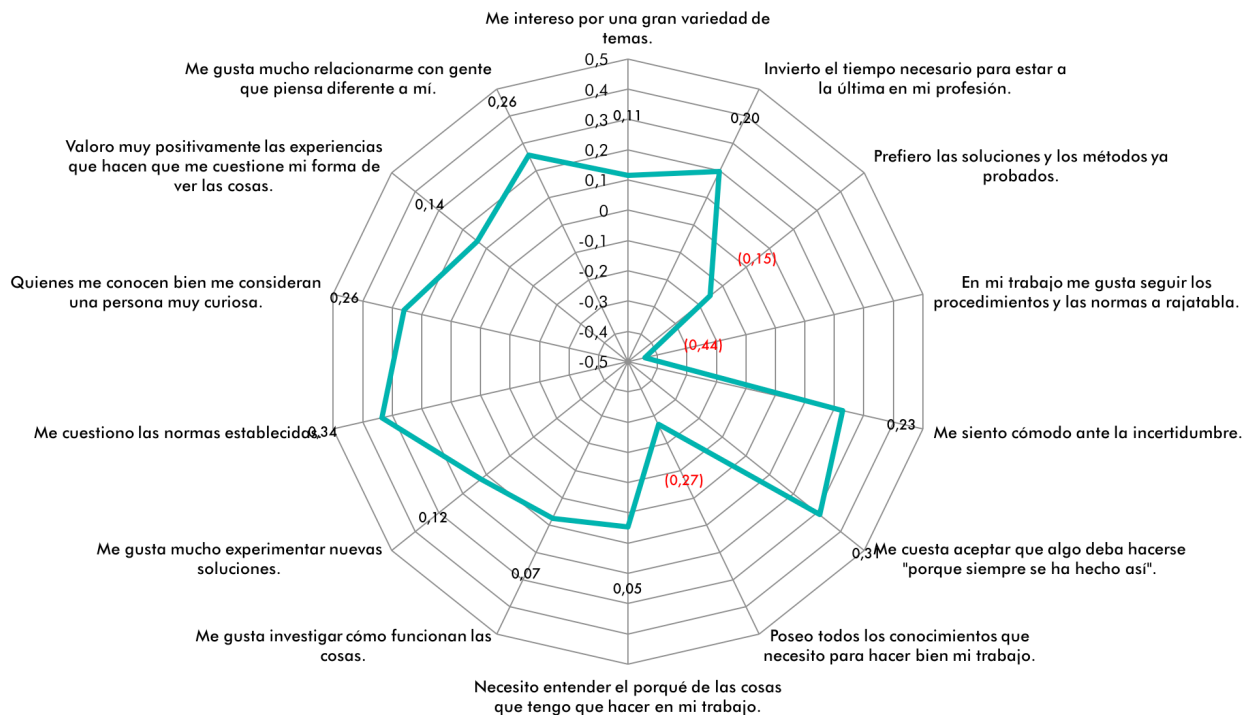
Desviaciones estándar respecto al promedio

Grupo profesional

Directores generales.

Los directores generales se distinguen porque les gusta más relacionarse con gente que piensa diferente a ellos (+0,26), se cuestionan más las normas establecidas (+0,34), les cuesta más aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así” (+0,31) y se sienten cómodos en la incertidumbre (+0,23) Son, además, uno de los colectivos a los que menos les gusta en su trabajo seguir a rajatabla normas y procedimientos (-0,44).

También tienen más sensación de no poseer todos los conocimientos que necesitan para hacer bien su trabajo (-0,27) si bien, al mismo tiempo, son más dados que otros grupos profesionales a opinar que invierten el tiempo necesario para estar a la última en su profesión (+0,20).

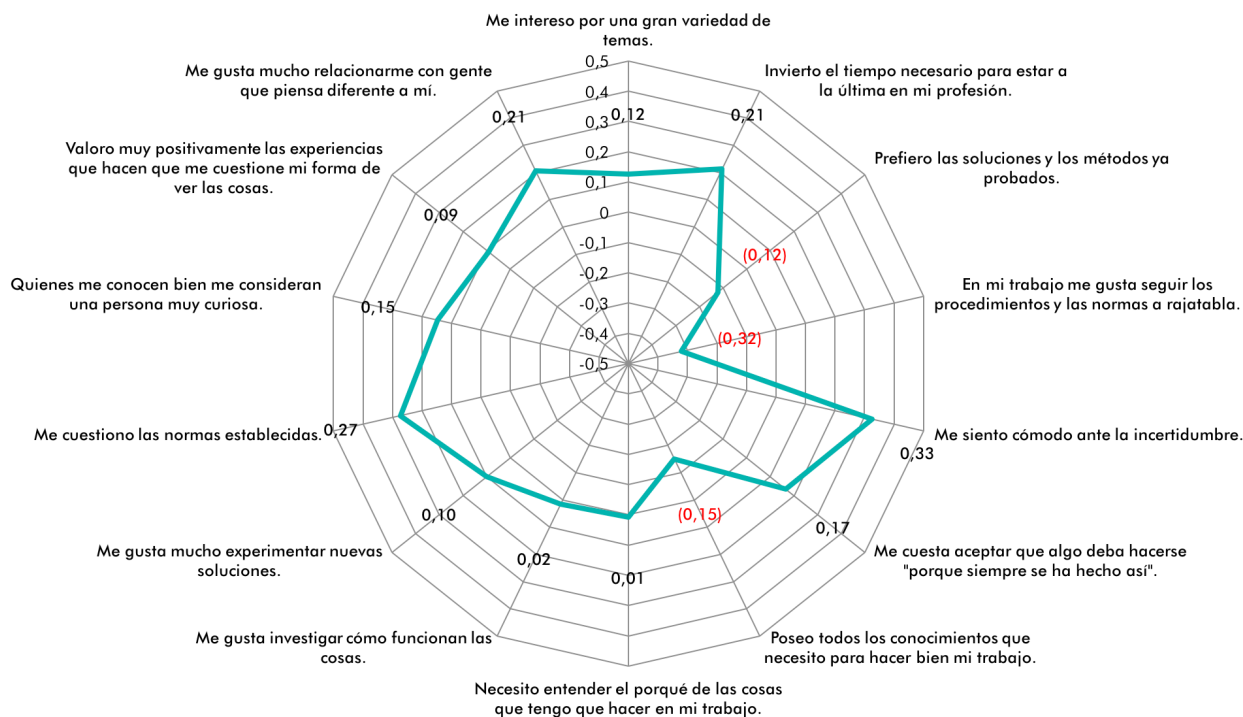


Desviaciones estándar respecto al promedio

Directivos.

Los directivos tienden a tener reputación de ser personas más curiosas que la media (+0,15) y les cuesta más aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así” (+0,17). Las personas pertenecientes a este segmento son quienes menos creen que poseen todos los conocimientos que necesitan para hacer bien su trabajo (-0,15), y esto a pesar de que piensen más que otros colectivos que invierten el tiempo necesario para estar a la última en su profesión (+0,21). Son también el grupo profesional al que menos le gusta seguir procedimientos y normas a rajatabla (-0,32), el que más se cuestiona las normas establecidas (+0,27), el que más cómodo se siente ante la incertidumbre (+0,33) y al que más le gusta relacionarse con gente que piensa diferente a ellos (+0,21).

Además, son el grupo profesional que más tiende a opinar que sus compañeros invierten el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión (+0,28), el que más considera que sus compañeros son personas intelectualmente inquietas (+0,38), y los profesionales cuyos jefes más les animan a que se mantengan al día de las novedades de su profesión (+0,41).



Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 494

Merece la pena prestar atención a cómo juega el nivel de estudios de los directivos en la prevalencia de ciertas actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad entre los miembros de este colectivo. Por ejemplo, comparados con otros grupos profesionales, a los directivos, independientemente de su nivel de estudios, les gusta menos seguir normas y procedimientos a rajatabla, son más críticos consigo mismos cuando se les pregunta si poseen todos los conocimientos necesarios y tienden a preferir menos las soluciones y los métodos ya probados.

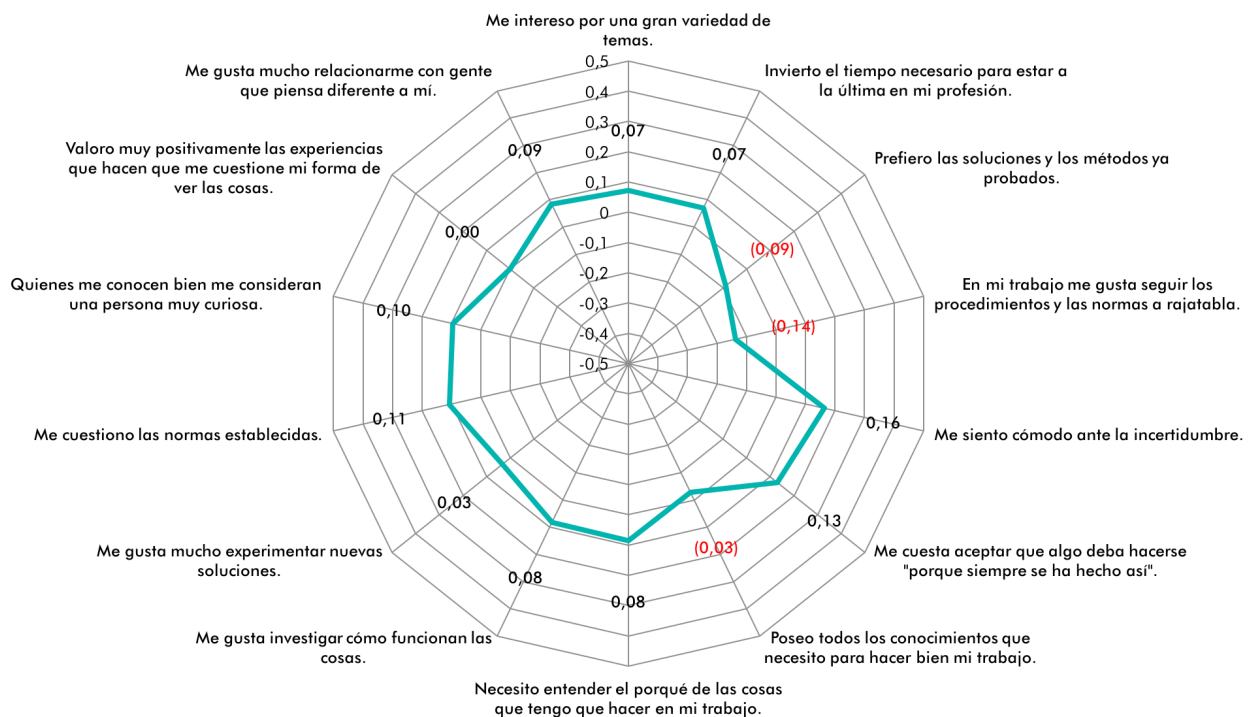
Sin embargo hay ciertas actitudes y comportamientos concretos que parecen tener relación con el nivel de estudios del directivo más que con el grupo profesional en el que se encuadra la persona. Así, comparados con sus colegas poseedores de titulaciones académicas de mayor nivel, a los directivos con estudios de menor grado les cuesta menos aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así” y se cuestionan menos las normas establecidas.

	En mi trabajo me gusta seguir los procedimientos y las normas a rajatabla.	Poseo todos los conocimientos que necesito para hacer bien mi trabajo.	Prefiero las soluciones y los métodos ya probados.	Me cuesta aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así”.	Me cuestiono las normas establecidas	Me intereso por una gran variedad de temas
6-Doctorado o equivalente	-0,450	-0,417	-0,616	0,211	0,397	0,255
5-Grado universitario o equivalente + maestría / máster	-0,396	-0,201	-0,051	0,277	0,362	0,155
4-Grado universitario / Licenciaturas / Ingenierías	0,070	-0,098	-0,124	0,312	0,406	0,083
3-Formación profesional o equivalente	-0,372	-0,052	-0,158	-0,228	0,114	0,194
2-Enseñanza secundaria / ESO / Bachillerato	-0,170	-0,121	0,023	-0,187	-0,239	0,262
1-Enseñanza primaria	-0,327	-0,005	-0,282	-0,980	-0,956	-1,280

Desviaciones estándar respecto al promedio

Mandos y gerentes intermedios.

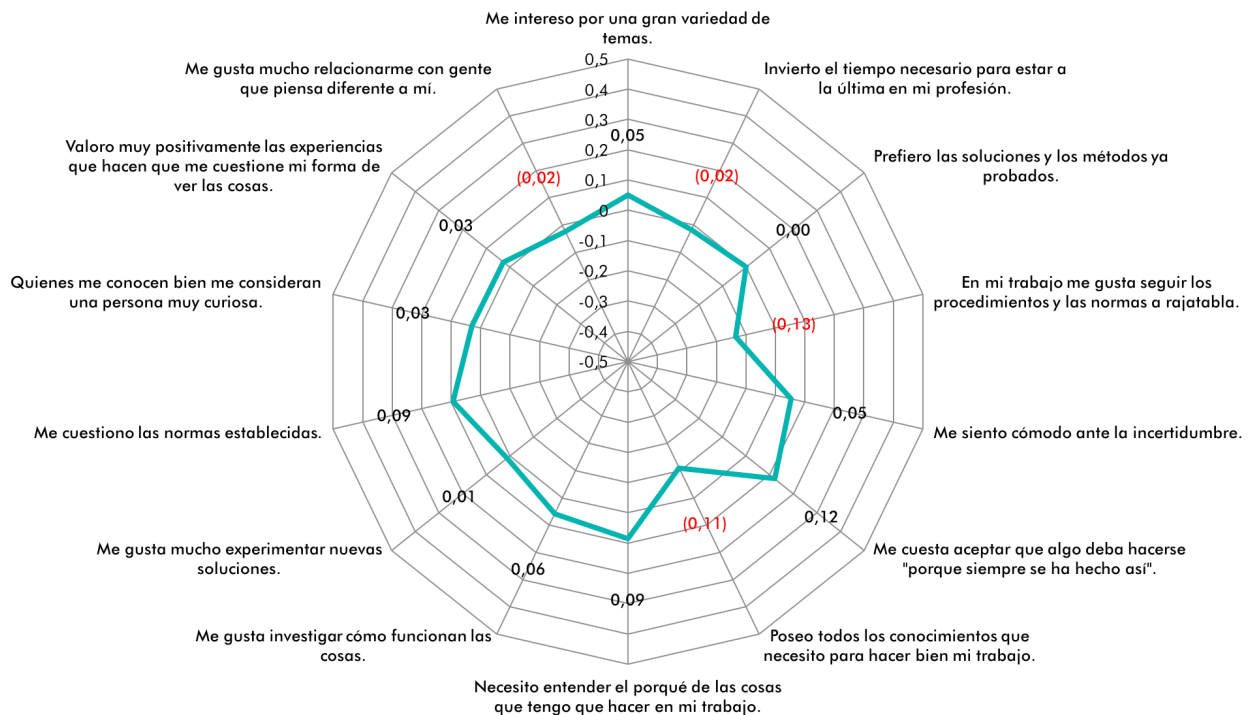
Señalar que son el grupo profesional al que más le gusta investigar cómo funcionan las cosas (+0,08) y, tras los directivos, los que se sienten más cómodos ante la incertidumbre (+0,16).



Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 1.316

Técnicos y profesionales cualificados.

Cabe destacar que son el segmento que más necesita entender el porqué de las cosas que tienen que hacer en su trabajo (+0,09). Además, tras los directivos, son el segundo grupo que más considera que sus compañeros son personas intelectualmente inquietas (+0,12).

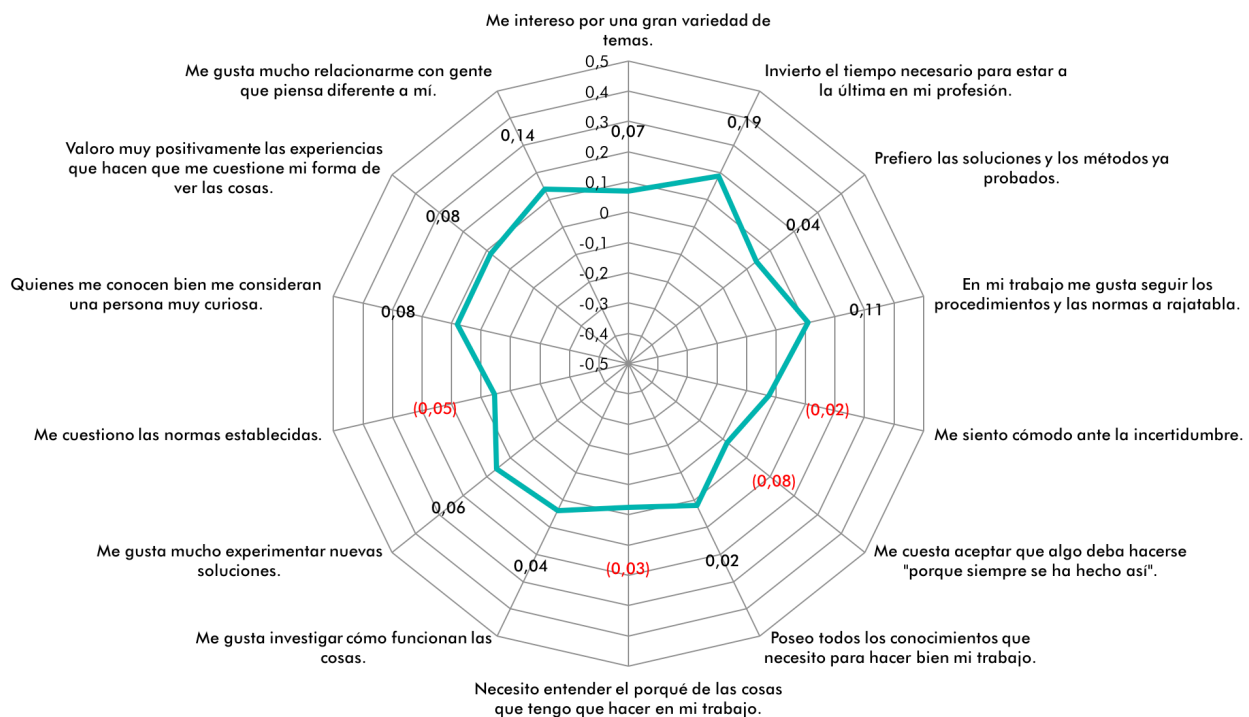


Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 4.375

Comerciales.

Comparados con el promedio de los participantes en el estudio los miembros de este grupo profesional tienden a estar más de acuerdo con que invierten el tiempo necesario para estar a la última en su profesión (+0,19) y les gusta más relacionarse con gente que piensa diferente a ellos (+0,14).

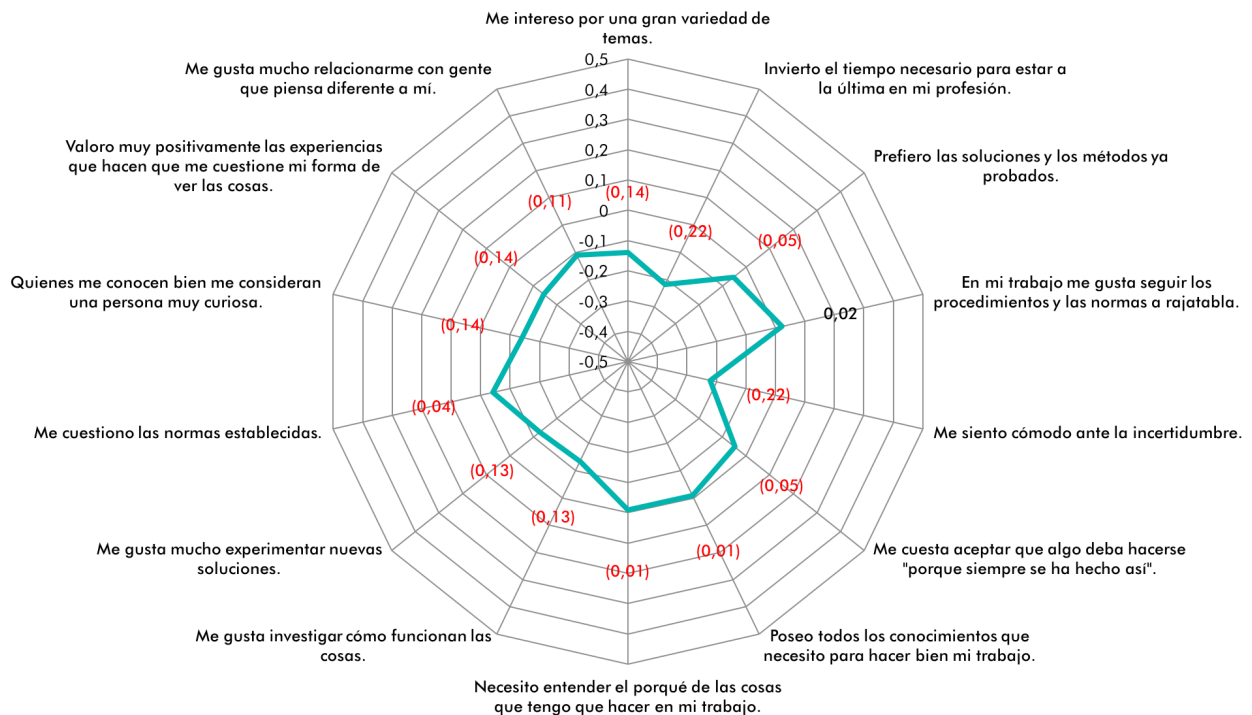
Además, tienden más que otros grupos profesionales a declarar que sus jefes directos les animan a que se mantengan a la última de las novedades en su profesión (+0,20) y que estos invierten el tiempo necesario para mantenerse, ellos mismos, a la última en su profesión (+0,15).



Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 1.073

Administrativos.

Son el grupo profesional a cuyos miembros les gusta menos relacionarse con gente que piensa diferente a ellos (-0,11), los que menos creen que invierten el tiempo necesario para estar a la última en su profesión (-0,22), los que menos cómodos se sienten ante la incertidumbre (-0,22) y los que menos positivamente valoran las experiencias que hacen que se cuestionen su forma de ver las cosas (-0,14). Además, su jefe directo les anima a mantenerse al día de las novedades en su profesión menos que a la media de los participantes en el estudio (-0,16).



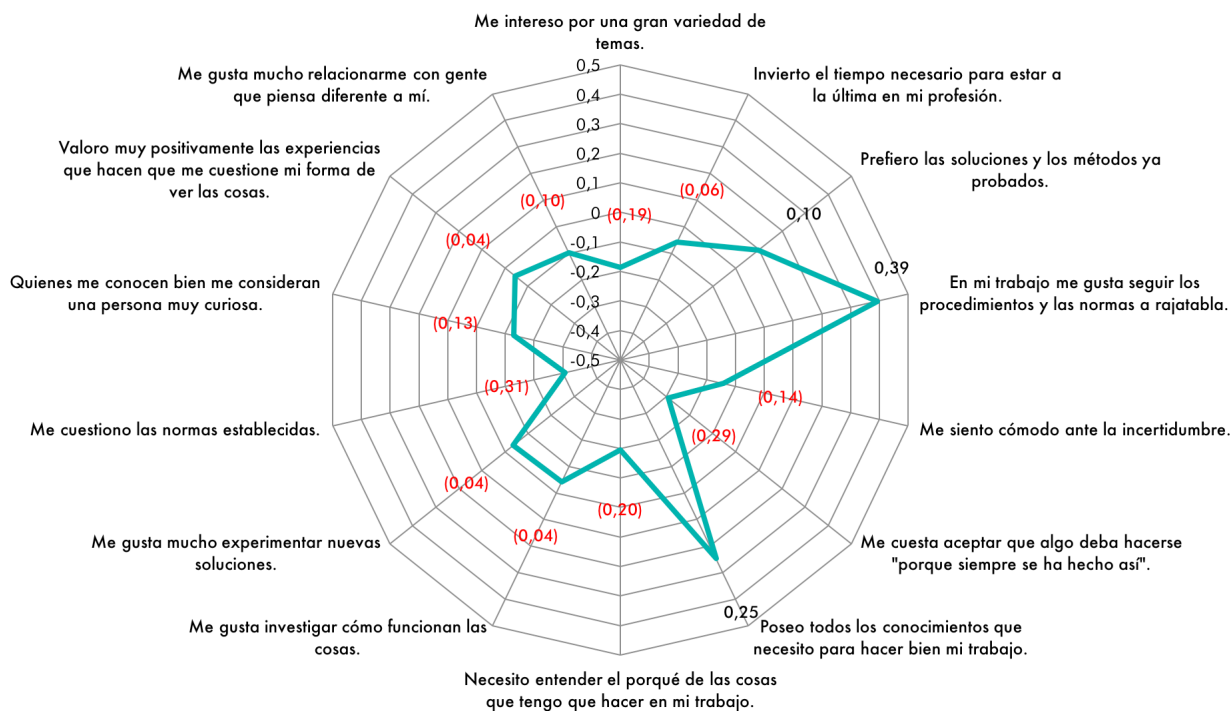
Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 1.478

Operarios.

Las personas pertenecientes a este grupo profesional tienden más a seguir los procedimientos y normas a rajatabla (+0,39), a sentir que poseen todos los conocimientos que necesitan para hacer bien su trabajo (+0,25), a sentirse menos cómodos ante la incertidumbre (-0,14) y a cuestionarse menos las normas establecidas (-0,31).

Asimismo les cuesta menos aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así” (-0,29). Son, además, quienes menos necesitan entender el porqué de las cosas que tienen que hacer en su trabajo (-0,20) y quienes menos se interesan por una gran variedad de temas (-0,19).

Son el grupo profesional que menos tiende a considerar que sus compañeros de trabajo son personas intelectualmente inquietas (-0,33) y que sus compañeros invierten el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión (-0,16). También tienen una visión más negativa que el promedio respecto a en qué medida su jefe directo les anima a mantenerse a la última de las novedades en su profesión (-0,15).



Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 1.076



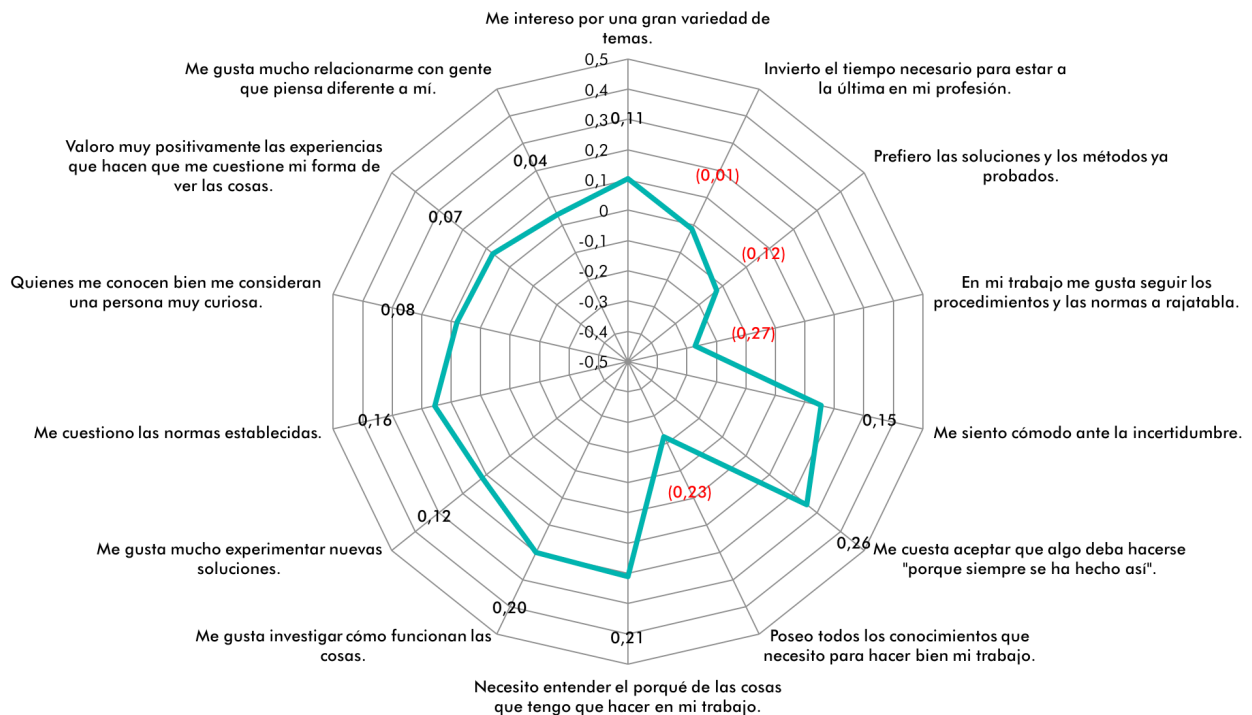
Área *funcional*

Investigación y desarrollo, *innovación.*

Los profesionales de esta función son los que más necesitan entender el porqué de las cosas que tienen que hacer en su trabajo (+0,21), a los que más les cuesta aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así (+0,26) y a los que más les gusta investigar cómo funcionan las cosas (+0,20).

Además, les gusta menos seguir procedimientos y normas a rajatabla (-0,27), son menos dados a creer que poseen todos los conocimientos que necesitan para hacer bien su trabajo (-0,23), se cuestionan más las normas establecidas (-0,16) y se sienten cómodos ante la incertidumbre (+0,15)

Son también el grupo que más tiende a considerar que sus compañeros de trabajo son personas intelectualmente inquietas (+0,39) y que estos invierten el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión (+0,18). También son los que más opinan que su jefe directo les anima mucho a que se mantengan al día de las novedades en su profesión (+0,25) y los que tienen una visión más positiva respecto a la inversión de tiempo que hacen sus jefes para mantenerse a la última en su profesión (+0,13).

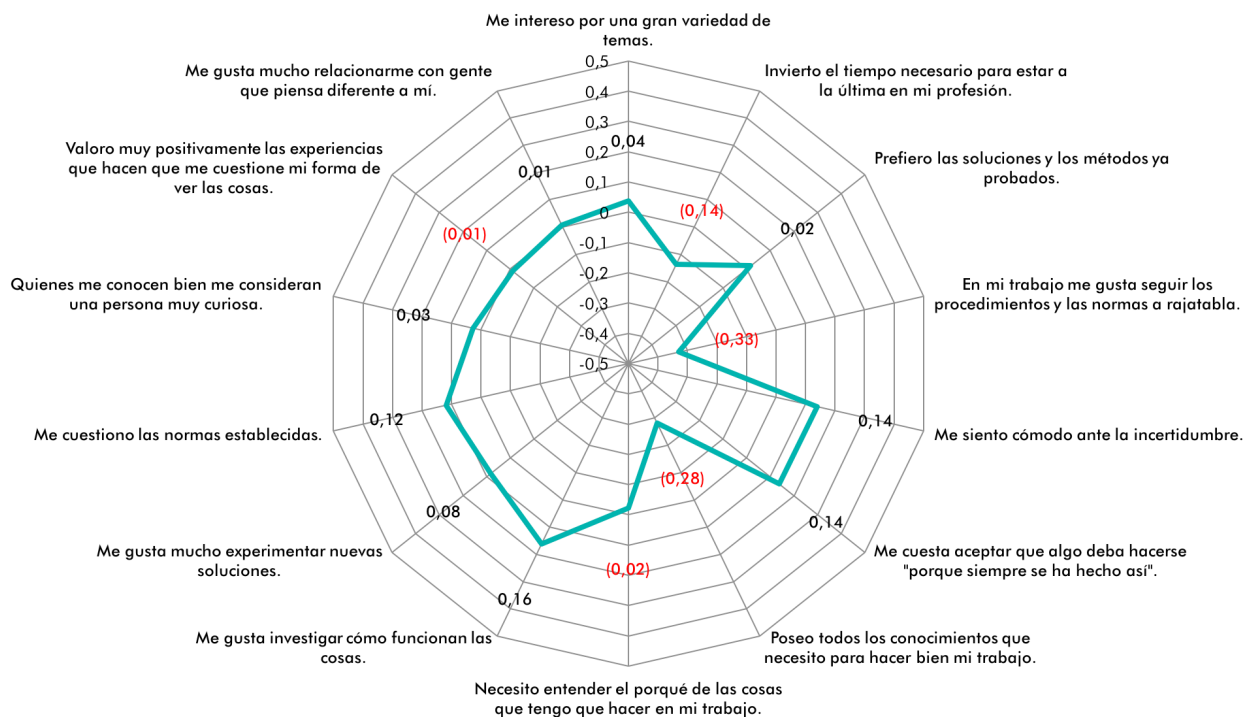


Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 468

Tecnología y sistemas de información.

Los profesionales de esta función son los que tienen una menor sensación de poseer todos los conocimientos que necesitan para hacer bien su trabajo (-0,28) y de invertir el tiempo necesario para estar a la última en su profesión (-0,14). Asimismo, les gusta menos que a los profesionales de otras funciones seguir los procedimientos y las normas a rajatabla (-0,33), se sienten cómodos ante la incertidumbre (+0,14), les cuesta aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así” (+0,14) y les gusta investigar cómo funcionan las cosas (+0,16).

Consideran que sus compañeros son personas intelectualmente inquietas (+0,20), aunque, al mismo tiempo, son los más críticos respecto si su jefe invierte el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión (-0,13).

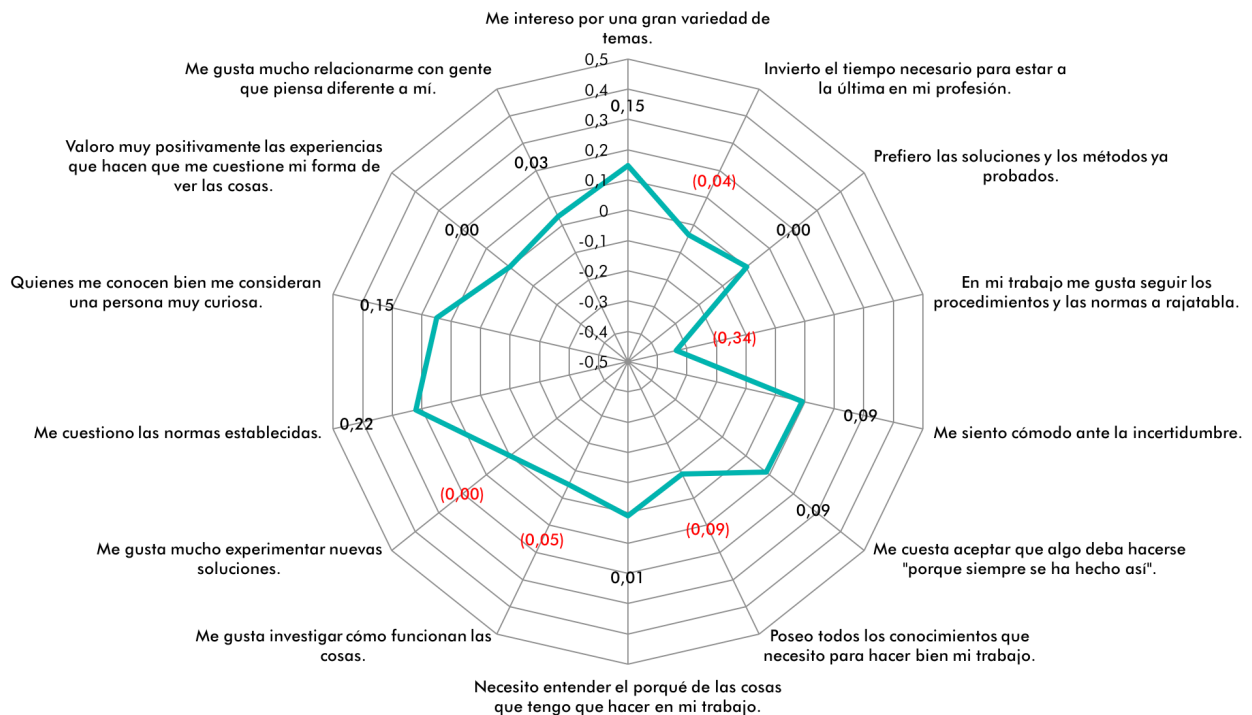


Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 852

Marketing.

Entre la gente que les conoce bien tienen una imagen de ser personas curiosas (+0,15), se interesan por una gran variedad de temas (+0,15), les gusta menos que a la media seguir procedimientos y normas a rajatabla (-0,34) y se cuestionan más las normas establecidas (+0,22).

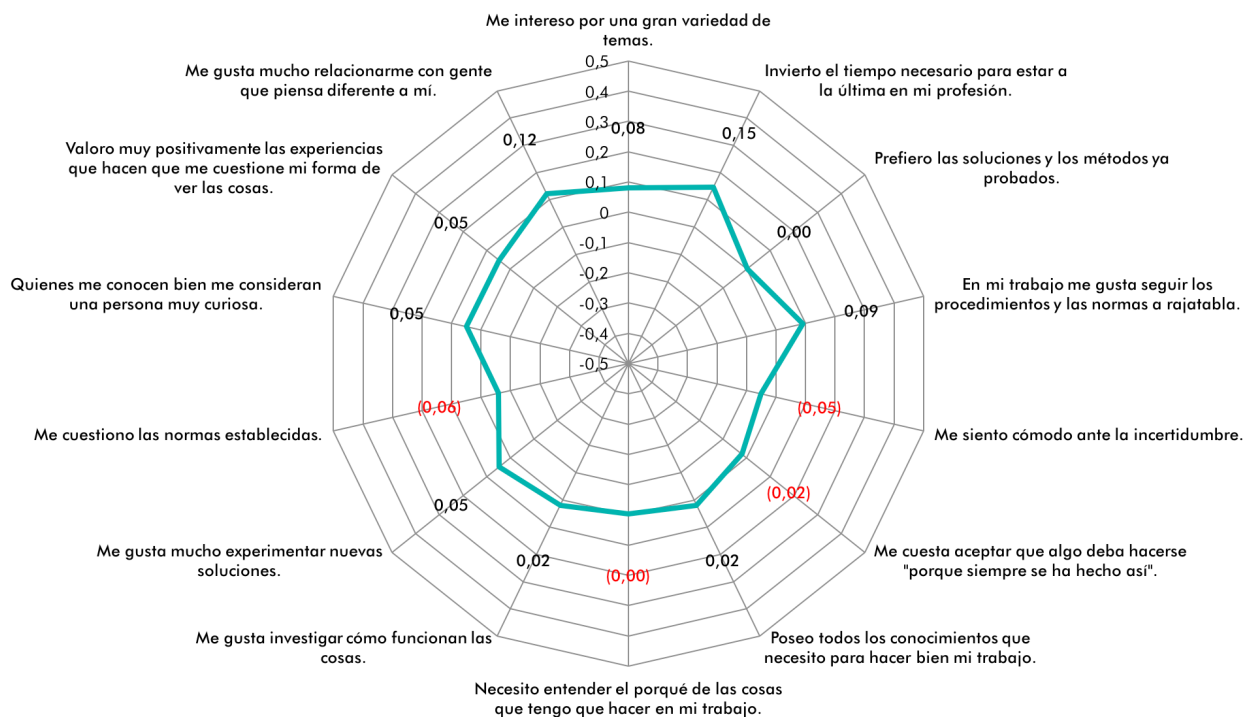
Por otra parte, tienden a opinar que sus compañeros de trabajo son personas intelectualmente inquietas (+0,26) y que sus jefes directos les animan a que se mantengan al día de las novedades en su profesión (+0,18).



Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 356

Comercial, ventas.

Comparados con el promedio de los participantes en el estudio los miembros de este colectivo tienden más a sentir que invierten el tiempo necesario para estar a la última en su profesión (+0,15) y les gusta más relacionarse con personas que piensan diferente a ellos (+0,12). También les gusta ligeramente más que otros colectivos seguir los procedimientos y normas a rajatabla (+0,09).

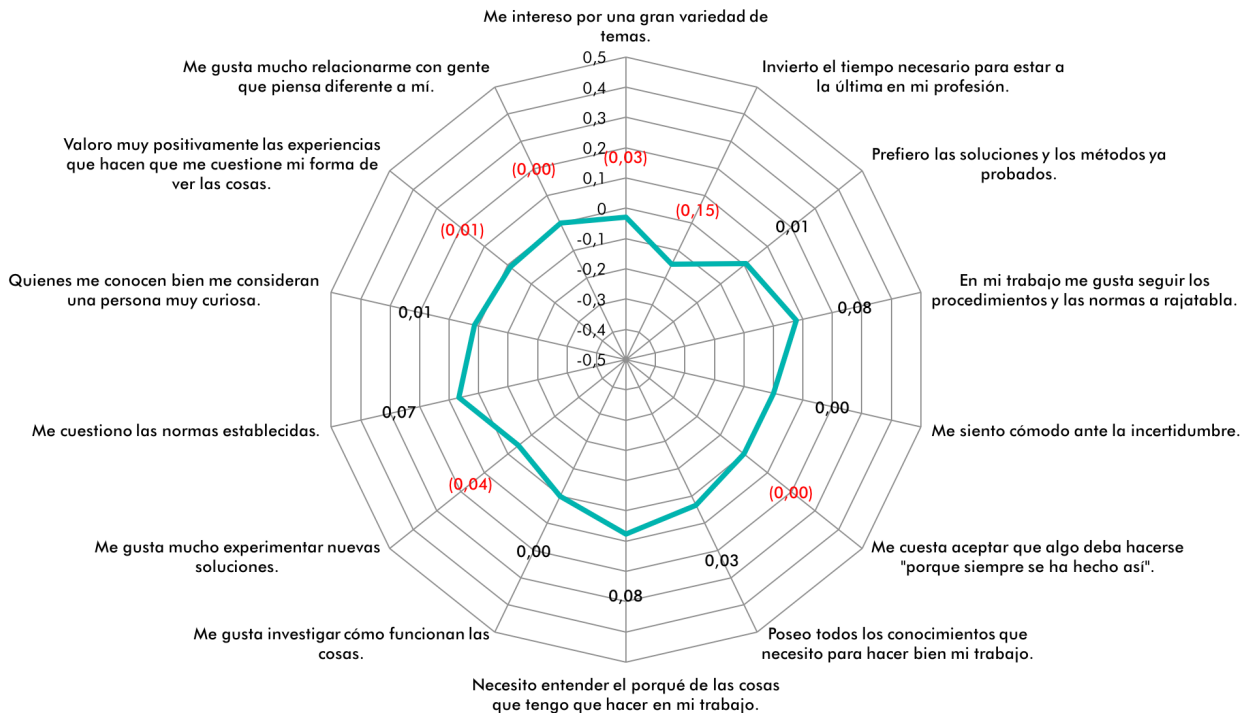


Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 1.628

Operaciones, compras, logística.

Es una de las áreas funcionales con una percepción más negativa sobre si invierten el tiempo necesario para estar a la última en su profesión (-0,15). Por otra parte, les gusta ligeramente más que la media seguir a rajatabla los procedimientos y las normas (+0,08) aunque también necesitan entender el porqué de las cosas que tienen que hacer en su trabajo (+0,08).

Respecto a sus jefes, las personas que trabajan en esta función son las que tienen una opinión más desfavorable acerca de cuanto les anima su jefe para que se mantengan a la última de las novedades en su profesión (-0,18), y las segundas con una opinión más negativa sobre en qué medida su jefe se preocupa por mantenerse a la última en su profesión (-0,12). Los profesionales de esta función también son los más críticos respecto a si sus compañeros invierten lo necesario para estar a la última de su profesión (-0,19).



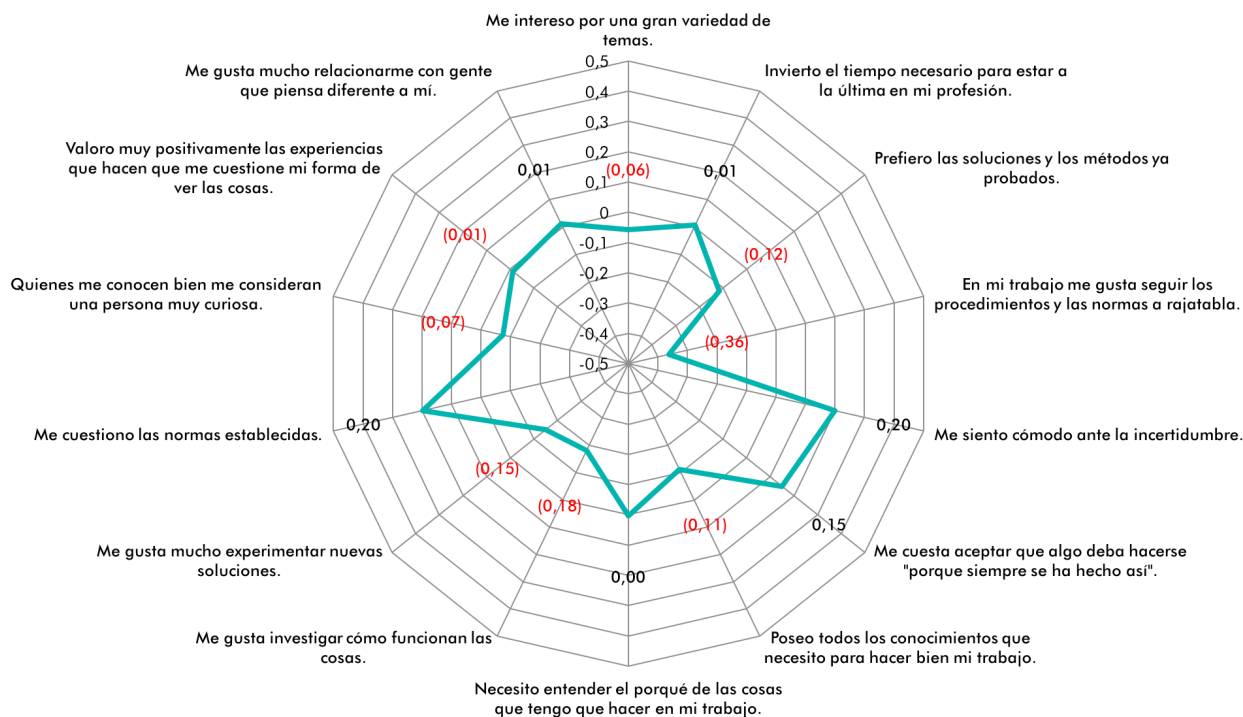
Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 769

Recursos humanos.

Comparados con los profesionales de otras funciones los profesionales de recursos humanos son el colectivo que más cómodo se siente ante la incertidumbre (+0,20) y al que menos le gusta seguir a rajatabla los procedimientos y las normas (-0,36). Además, se cuestionan más las normas establecidas (+0,20) y les cuesta más aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así” (+0,15).

Sin embargo, son una de las funciones, junto a Legal, que menos tiende a experimentar nuevas soluciones (-0,15) y a investigar cómo funcionan las cosas (-0,18).

Sobre sus compañeros, este grupo tiende a considerar que son personas intelectualmente inquietas (+0,24) y que invierten el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión (+0,15). Asimismo declaran que sus jefes directos les animan mucho a que se mantengan a la última de las novedades en su profesión (+0,19).

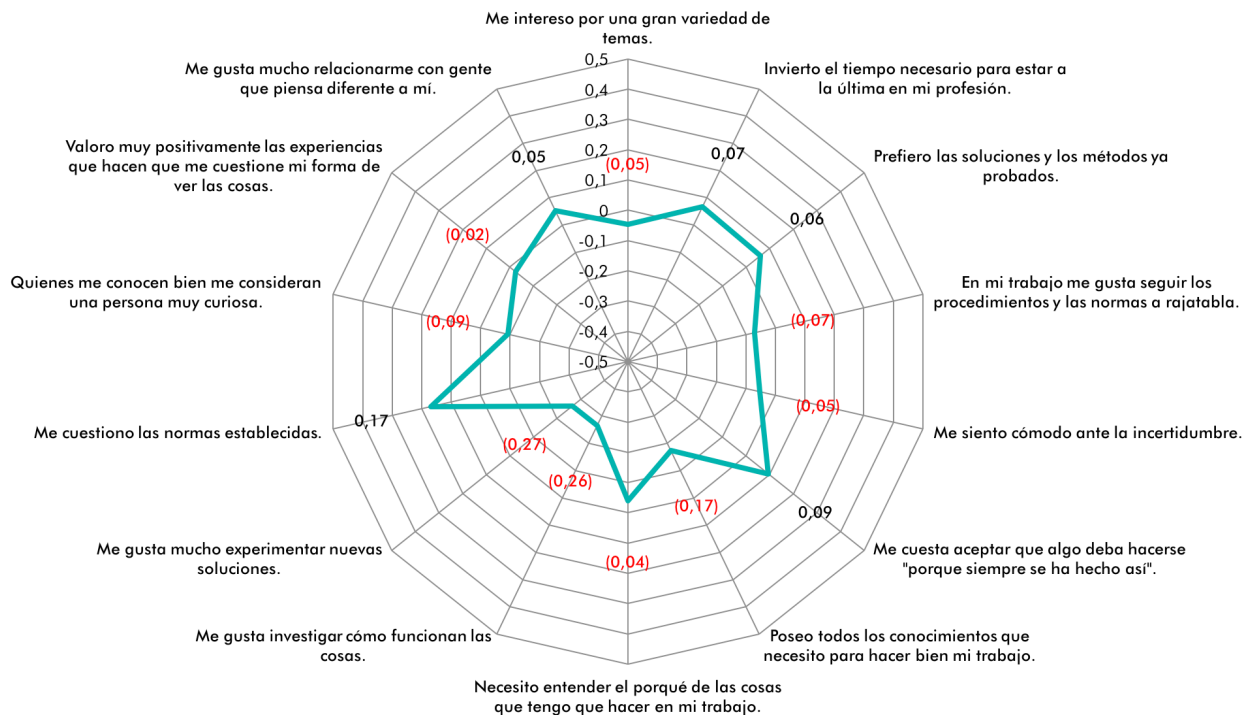


Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 635

Legal.

Son el colectivo al que menos le gusta experimentar nuevas soluciones (-0,27) e investigar cómo funcionan las cosas (-0,26). Sin embargo, tienden más que el promedio a cuestionarse las normas establecidas (+0,17) y consideran que sus compañeros son personas intelectualmente inquietas (+0,23).

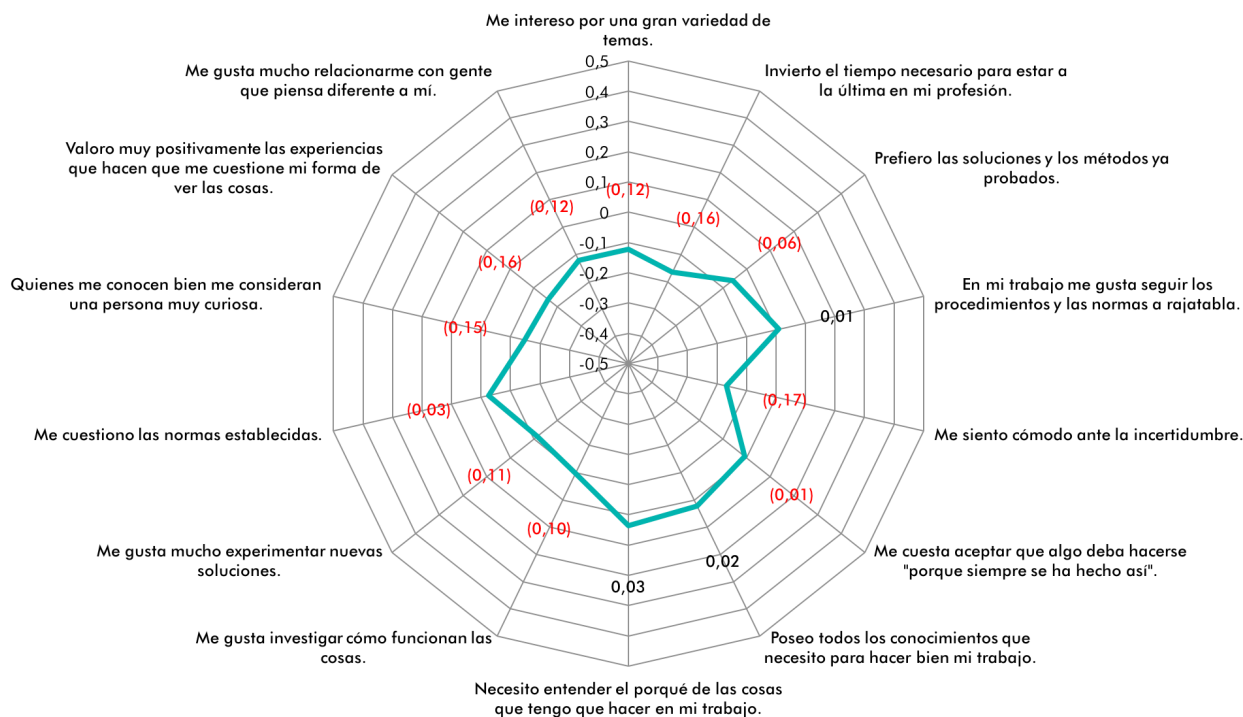
Por otra parte, aunque dicen invertir el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión (+0,13) sienten menos que otras funciones que poseen todos los conocimientos necesarios para hacer bien su trabajo (-0,17).



Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 192

Administración, contabilidad, finanzas.

Entre la gente que les conoce bien tienen reputación de ser menos curiosos (-0,15) que la media. Se sienten menos cómodos ante la incertidumbre (-0,17), tienen una menor sensación de invertir el tiempo necesario para estar a la última en su profesión (-0,16) y valoran menos positivamente las experiencias que les hacen cuestionarse su forma de ver las cosas (-0,16).

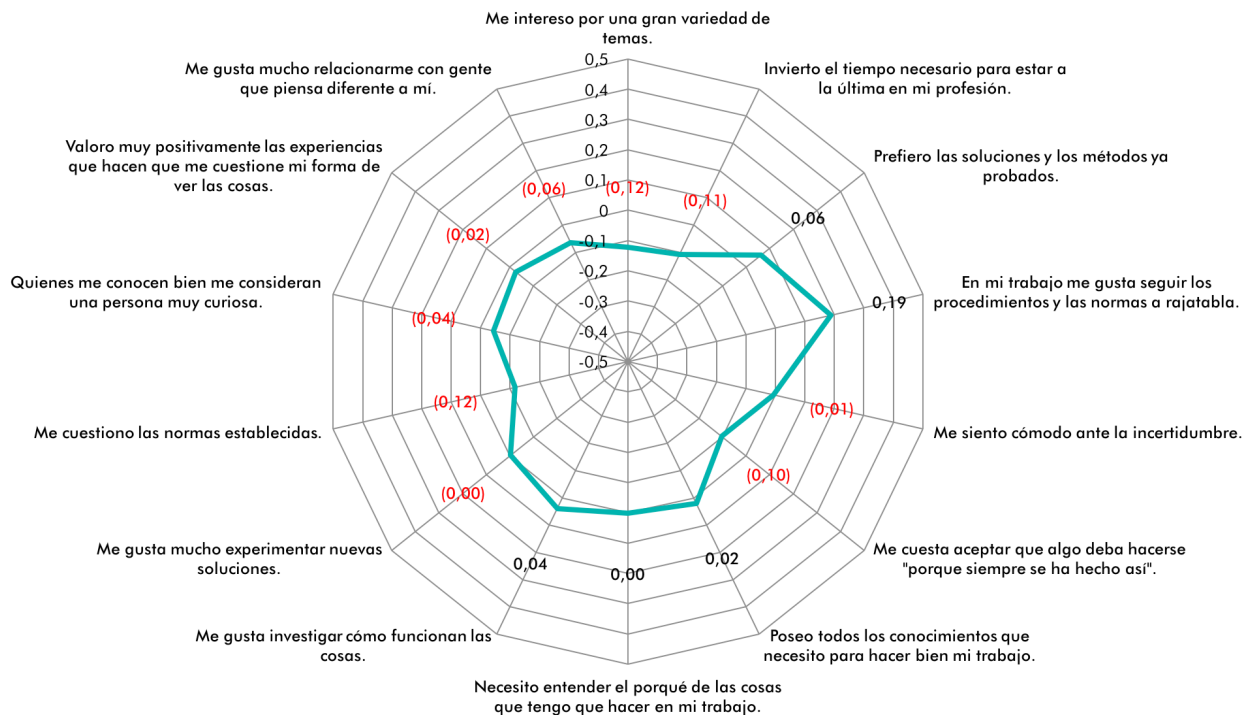


Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 1.094

Producción.

Son el colectivo al que más les gusta seguir los procedimientos y normas a rajatabla en su trabajo (+0,19) y, junto a Servicio a Clientes, el que menos se cuestiona las normas establecidas (-0,12).

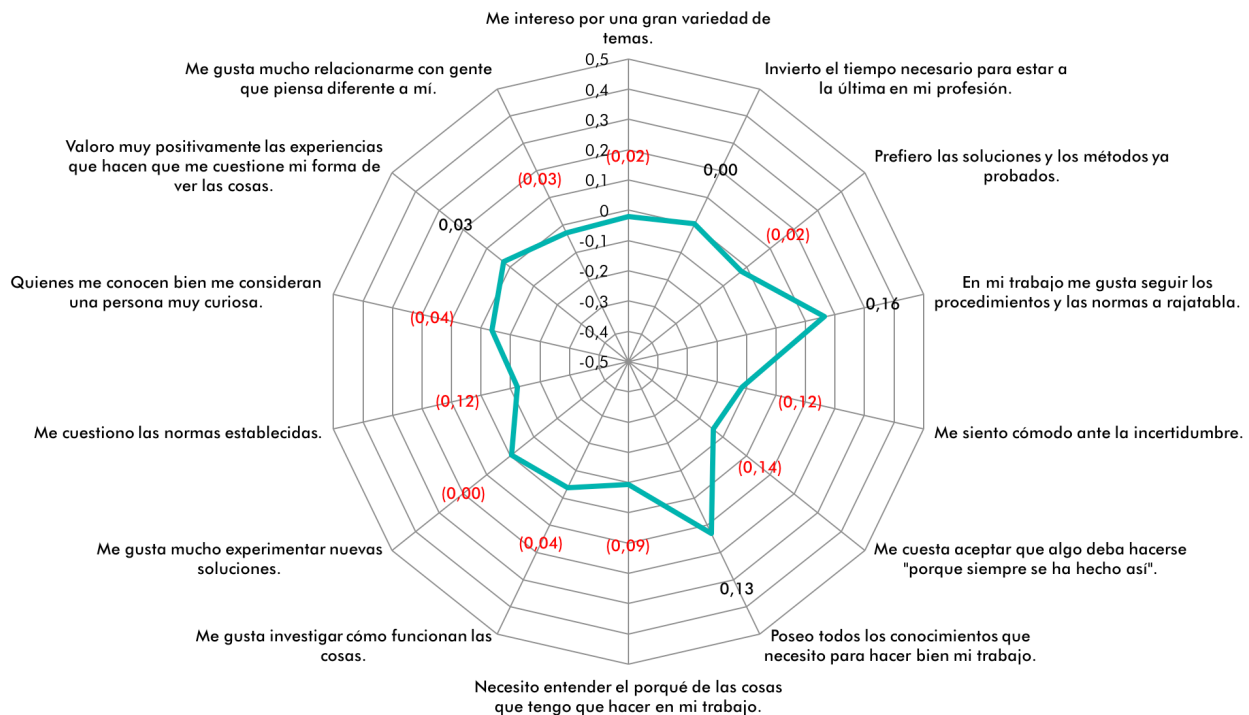
También es la función que menos considera que sus compañeros de trabajo son personas intelectualmente inquietas (-0,17).



Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 1.416

Servicio a clientes.

Los profesionales de esta función son el colectivo que menos necesita entender el porqué de las cosas que tienen que hacer en su trabajo (-0,09), al que menos le cuesta aceptar que algo deba hacerse “porque siempre se ha hecho así” (-0,14), el que tiende más a pensar que posee todos los conocimientos necesarios para hacer bien su trabajo (+0,13) y, junto a los profesionales del área de Producción, el que menos tiende a cuestionarse las normas establecidas (-0,12). En la misma línea, destacan por ser una de las funciones a cuyos miembros más les gusta seguir a rajatabla procedimientos y normas (+0,16). Además, son la segunda función, tras Producción, donde los participantes del estudio consideran menos que sus compañeros son personas intelectualmente inquietas (-0,13).



Desviaciones estándar respecto al promedio
n = 1.708

Curiosidad y contexto organizativo.

A través de nuestro estudio hemos podido comprobar que existen correlaciones entre ciertas características del contexto organizativo en el que trabaja la persona y la prevalencia de algunas de las actitudes y comportamientos asociados con la curiosidad en los que hemos enfocado nuestro análisis. En particular, que una persona afirme que invierte el tiempo necesario para estar a la última en su profesión está muy relacionado con que sus compañeros hagan lo mismo (.352), que su jefe directo le anime a que se mantenga al día de las novedades en su profesión (.288), que su jefe invierta el tiempo necesario para mantenerse él mismo a la última en su profesión (.285), que en la empresa se contraten personas con puntos de vista diversos (.243), que se recompense a las personas que aportan nuevas ideas (.203), que se deje margen para experimentar nuevas ideas y soluciones (.197) y que sus compañeros de trabajo sean personas intelectualmente inquietas (.183).

A continuación examinamos las relaciones que existen entre varios de esos factores de contexto y distintas actitudes y comportamientos objeto de análisis. Para mayor claridad los factores de contexto se han agrupado en factores relacionados con los compañeros, factores relacionados con el jefe, y factores relacionados con las prácticas de gestión utilizadas en la empresa.

Compañeros.

Mis compañeros invierten el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión.

Invierto el tiempo necesario para estar a la última en mi profesión	.352
Me siento cómodo ante la incertidumbre	.213
Prefiero las soluciones y métodos ya probados	-.185
Me gusta mucho relacionarme con gente que piensa diferente a mí	.162
En mi trabajo me gusta seguir los procedimientos y las normas a rajatabla	-.160

Coefficiente de correlación r

En mi empresa se contratan personas con puntos de vista diversos.

Invierto el tiempo necesario para estar a la última en mi profesión	.243
Valoro muy positivamente las experiencias que hacen que me cuestione mi forma de ver las cosas	.163
En mi trabajo me gusta seguir los procedimientos y las normas a rajatabla	-.162
Me gusta mucho relacionarme con gente que piensa diferente a mí	.148
Prefiero las soluciones y los métodos ya probados	-.139
Me gusta mucho experimentar nuevas soluciones	.133
Me siento incómodo ante la incertidumbre	.130

Coefficiente de correlación r

Mis compañeros de trabajo son personas intelectualmente inquietas.

Invierto el tiempo necesario para estar a la última en mi profesión	.183
Prefiero las soluciones y métodos ya probados	-.185
Me siento cómodo ante la incertidumbre	.165
Me gusta mucho experimentar nuevas soluciones	.147
Me intereso por una gran variedad de temas	.145

Coeficiente de correlación r

Jefes.

Mi jefe invierte el tiempo necesario para mantenerse a la última en su profesión.

Invierto el tiempo necesario para estar a la última en mi profesión	.285
En mi trabajo me gusta seguir los procedimientos y las normas a rajatabla	-.202
Prefiero las soluciones y métodos ya probados	-.174
Me siento cómodo ante la incertidumbre	.144
Valoro muy positivamente las experiencias que hacen que me cuestione mi forma de ver las cosas	.125
Me gusta mucho relacionarme con gente que piensa diferente a mí	.121

Coeficiente de correlación r

Mi jefe directo me anima mucho a que me mantenga al día de las novedades de mi profesión.

Invierto el tiempo necesario para estar a la última en mi profesión	.352
En mi trabajo me gusta seguir los procedimientos y las normas a rajatabla	.213
Me siento cómodo ante la incertidumbre	-.185
Me gusta mucho relacionarme con gente que piensa diferente a mí	.162
Prefiero las soluciones y métodos ya probados	-.160

Coefficiente de correlación r

Prácticas de gestión.

En mi empresa se penaliza a quien se equivoca.

Me cuestiono las normas establecidas	-.126
Prefiero las soluciones y métodos ya probados	.082
Me cuesta aceptar “porque siempre se ha hecho así”	-.054
Necesito entender el porqué de las cosas que tengo que hacer en mi trabajo	-.053
Poseo todos los conocimientos que necesito para hacer bien mi trabajo	.050

Coefficiente de correlación r

En mi empresa nos dejan margen para experimentar nuevas ideas y soluciones.

Invierto el tiempo necesario para estar a la última en mi profesión	.197
En mi trabajo me gusta seguir los procedimientos y las normas a rajatabla	.186
Me siento cómodo ante la incertidumbre	-.135
Me gusta mucho relacionarme con gente que piensa diferente a mí	.129
Prefiero las soluciones y métodos ya probados	.123

Coeficiente de correlación r

En mi empresa se recompensa a las personas que aportan nuevas ideas.

Me cuestiono las normas establecidas	.203
Prefiero las soluciones y métodos ya probados	.198
Me cuesta aceptar “porque siempre se ha hecho así”	-.155
Necesito entender el porqué de las cosas que tengo que hacer en mi trabajo	.121
Poseo todos los conocimientos que necesito para hacer bien mi trabajo	.103

Coeficiente de correlación r

Contexto organizativo: *Cuestión de perspectiva.*

Respecto a la influencia que ejerce el contexto organizativo sobre la prevalencia de las actitudes y comportamientos asociados a la curiosidad, es de destacar la distinta valoración que hacen de los factores de contexto la personas pertenecientes a diferentes categorías o grupos profesionales. Los datos muestran que, en general, directivos, técnicos y profesionales cualificados, gerentes y mandos intermedios y, en menor medida, comerciales valoran más positivamente su contexto organizativo que las personas encuadradas en otros grupos profesionales como administrativos y operarios.

	En mi empresa se recompensa a las personas que aportan nuevas ideas.	En mi empresa nos dejan margen para experimentar nuevas ideas y soluciones.	En mi empresa se penaliza a quien se equivoca.
Directivos	0,75	0,52	-0,28
Mandos y gerentes intermedios	0,16	0,18	0,01
Técnicos y profesionales cualificados	0,04	0,06	-0,01
Comerciales	0,06	0,01	0,03
Administrativos	-0,20	-0,18	0,03
Operarios	-0,28	-0,31	0,15

Desviaciones estándar respecto al promedio

Referencias

Blanchard, T.C., Hayden, B.Y., Bromberg-Martin, E.S. (2015). Orbitofrontal cortex uses distinct codes for different choice attributes in decisions motivated by curiosity. *Neuron*, 85(3), 602-614.

Livio, M. (2017). *Why?: what makes us curious*. New York, NY: Simon & Schuster.

Mussel, P. (2013). Introducing the construct curiosity for predicting job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 453-472.

World Economic Forum. (2016). *New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology*. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Vision_for_Education.pdf

Anexo:

Descripción de la muestra

N = 11.133

Sexo

Mujer	52,5%
Hombre	52,5%

Edad

Menos de 26	8,3%
De 26 a 30	12,1%
De 31 a 35	14,9%
De 36 a 40	16,8%
De 41 a 45	19,1%
De 46 a 50	14,9%
De 51 a 55	9,4%
De 56 a 60	3,6%
Más de 60	0,9%

Nivel educativo

Enseñanza primaria	4,60%
Grado universitario/Licenciatura/Ingenierías	31,50%
FP	26,40%
Enseñanza secundaria / ESO / Bachillerato	17,90%
Grado universitario o equivalente + maestría / máster	17,40%
Doctorado	2,10%

Tipo de relación laboral

Trabajador por cuenta ajena	84,8%
Trabajador por cuenta propia/autónomo/freelance	10,8%
Funcionario	2,3%
Empresario/ Propietario	1,3%
Cooperativista	0,9%

Antigüedad en la empresa

Menos de 1 año	23,8%
De 1 a 2 años	14,4%
De 2 a 5 años	20,8%
De 5 a 10 años	18,8%
De 10 a 20 años	16,2%
Más de 20 años	6,0%

Dimensión de la empresa (número de empleados)

Menos de 10	20,0%
De 11 a 100	27,9%
De 101 a 500	16,8%
De 501 a 1000	6,5%
De 1001 a 5000	7,7%
De 5001 a 10000	3,0%
Más de 10000	6,6%

Sector de actividad / industria

Otras actividades de servicio	12,5%
Hostelería y turismo	7,8%
Información y comunicaciones	7,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7,2%
Industria de alimentación y bebidas	5,9%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	5,4%
Construcción e ingeniería civil	5,2%
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	4,9%
Industria de automoción	4,2%
Enseñanza	4,1%
Otras industrias manufactureras	4,0%
Actividades financieras y de seguros	3,7%
Transporte y almacenamiento	3,5%
Actividades administrativas y servicios de apoyo	3,5%
Industria textil	3,2%
Industria siderúrgica	2,8%
Administración pública y defensa	2,3%
Industria química	2,1%
Artes, entretenimiento y actividades recreativas	2,0%
Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca	2,0%
Industria farmacéutica	1,9%
Suministro de electricidad, gas, agua, gestión de desechos y saneamiento	1,7%
Actividades inmobiliarias	1,2%
Servicio doméstico	1,1%
Órganos y organizaciones extraterritoriales	0,2%
Explotación de minas y canteras	0,2%

Grupo profesional

Técnicos y profesionales cualificados	39,3%
Administrativos	13,3%
Mandos y gerentes intermedios	11,8%
Otros trabajadores de los servicios	10,2%
Operarios	9,7%
Comerciales	9,6%
Directivos	4,4%
Trabajadores de la construcción	0,8%
Trabajadores de agricultura, ganadería y pesca	0,5%
Cuerpos de seguridad y fuerzas armadas	0,3%

Área funcional

Servicio a clientes	15,3%
Servicios profesionales	15,0%
Comercial y ventas	14,6%
Producción	12,7%
Administración, contabilidad y finanzas	9,8%
Tecnología y sistemas de información	7,7%
Operaciones, compras, logística	6,9%
Recursos humanos	5,7%
Investigación y desarrollo, Innovación	4,2%
Marketing	3,2%
Dirección general	3,1%
Legal	1,7%



**Future
for Work**
institute

ESADECreapolis, Av. Torreblanca 57,
08172 St. Cugat del Vallès (Barcelona)
España
www.futureforwork.com
info@futureforwork.com
[@futureforwork](https://twitter.com/futureforwork)

InfoJobs
siempre contigo

Numància, 46 6ª planta,
08029 Barcelona
España
www.infojobs.net
prensa@infojobs.net
[@InfoJobs](https://twitter.com/InfoJobs)

Con la colaboración de:

