

¿Qué hay de la motivación del empleado público?



Fuencisla Gaitero

La edad media de los empleados públicos cada vez es mayor y constituirá un revulsivo hacia una mejora en sus competencias digitales, a pesar de lo que muchos puedan opinar. Pero también necesitamos más empuje para el perfeccionamiento del resto de competencias. En las Administraciones Públicas debemos trabajar en la motivación y automotivación de los empleados públicos pero no con la teoría del palo y la zanahoria. Porque el cambio debe venir desde dentro en todos los sentidos de la palabra.

La reducción de los efectivos en las Administraciones

Es un hecho que cada vez hay **menos empleados públicos**. No sólo porque se han incrementado las jubilaciones sino porque parece que algunas Administraciones además apuntan a realizar jubilaciones selectivas en determinados colectivos de empleados cuando aun no se ha cumplido la edad ordinaria.

Unido a lo anterior, la tasa de reposición de efectivos establecida por las últimas leyes de Presupuestos Generales del Estado no permite una incorporación que palie las bajas que se están produciendo.

Cada vez es mayor el deslizamiento de la media de edad hacia valores más altos. Cada vez **menos empleados públicos y de más edad**. Y en este escenario me planteo ¿ayudarán las TIC a los empleados públicos o por el contrario serán una barrera limitante y cada vez trabajarán menos y peor?

Permítanme un cambio de tercio en la teoría comúnmente aceptada de que la edad dificulta el uso de las TIC. Lo cierto es que la edad y otras situaciones que pueden suponer una barrera como la discapacidad no van a ser el hándicap sino el revulsivo hacia una mayor adaptación de los medios tecnológicos a los recursos humanos. De la misma manera cada vez hay más proyectos entre universidades y fundaciones cuyo objetivo es la mejora en la accesibilidad.

Las TIC constituirán un puente y no una barrera

En las Administraciones Públicas lo mismo que está sucediendo en el ámbito privado debemos trabajar también en la **adquisición y perfeccionamiento de las competencias digitales**. Pero eso sí, dejemos claro que las competencias digitales son adquiridas cuando son necesarias, cuando son útiles y sobre todo cuando se quieren adquirir. Es una falacia que el aprendizaje de este tipo de competencias lo impida la edad.

No, más tiene que ver con la voluntad y con las ganas.

O ¿acaso no tenemos todos algún abuelo, madre o padre de algún familiar, amigo, etc. que hoy en día está buceando por internet, utilizando la banca electrónica, viendo vídeos en YouTube o descargándose libros electrónicos, después de que sus nietos le regalasen por su cumpleaños un e-book?. Así que desterremos el falso mito de que hoy en día sólo los nativos digitales sabrán moverse a través de medios electrónicos, a través de la red y de mantener cualquier tipo de comunicación a través de las herramientas 2.0.

Aprendizaje y voluntad

Nacemos y morimos aprendiendo, pero en ese proceso intervienen los medios, la voluntad y la motivación. Las situaciones limitantes sólo afectarán a la velocidad y rapidez en el aprendizaje. Pero estos factores intrínsecos son en los que debemos trabajar hoy en día. No los extrínsecos.

Es por eso que la motivación es otro de los aspectos de gran relevancia en los que debemos mejorar en las Administraciones Públicas. Necesitamos promover una mayor autonomía, maestría y voluntad en la adquisición de las competencias digitales a las que me refería así como en la mejora y perfeccionamiento del expertís para el desempeño del propio trabajo de cada empleado público.

¿Qué funciona en motivación?

Son los tres motores a los que apunta un experto analista -Dan Pink- al analizar [el problema de la motivación](#) partiendo de un hecho que los sociólogos conocen pero no la mayor parte de los que dirigen equipos de personas: los métodos tradicionales de recompensas (extrínsecos) no siempre son tan efectivos como pensamos porque **la razón de lo que nos mueve se encuentra en el fondo de nosotros mismos** (intrínseco).

Como sostiene en su exposición, ningún economista hubiese previsto hace unos años que fuese posible la aparición de Wikipedia, un modelo de negocio que basa la mayor parte de su contenido en la aportación de millones de usuarios que no obtienen recompensa económica alguna. Y que, en contra de lo que sostienen algunos detractores, contiene un porcentaje de errores de magnitud similar al de otras enciclopedias, no ya impresas, sino digitales.

Por eso es ahora es cuando en las Administraciones Públicas, así como se está haciendo en muchas otras organizaciones que quieran **mejorar en eficiencia y en productividad**, es inexorable y necesario trabajar en este tipo de motivación y automotivación.

Para sumar voluntades hacia un proceso de cambio y mejora en las Administraciones Públicas.

Parafraseando alguno de mis compañeros del blog: **el cambio debe venir desde dentro y en el sentido más amplio y extenso de la palabra.**