

## CASO PRÁCTICO RRHH - MOTIVACIÓN LABORAL

(Ayuntamiento de Burlada-Burlatako Udala. Concurso oposición Técnico/a de RRHH)

Como Responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento llevas tiempo observando que una persona del equipo administrativo llega tarde y se marcha temprano de la organización sistemáticamente. Esto sucede más del 90% de los días.

No eres la única persona que se ha dado cuenta de esto; escuchas comentarios relacionados con este tema de varias personas más.

La administrativa protagonista de este caso es una mujer que se presentó a varias oposiciones porque tenía claro que deseaba un puesto de trabajo seguro y estable. Buscaba buenas condiciones de trabajo: un horario cómodo y una organización cercana a su lugar de residencia. La Administración Pública le ofrecía esta posibilidad. Consiguió su actual puesto de trabajo hace 16 años. Desde entonces está en el Ayuntamiento.

Realiza las funciones propias del puesto de Administrativo/a. No tiene grandes sobresaltos ni su puesto es especialmente estresante. Cada mes cobra el salario propio del Nivel C al que pertenece y los complementos que le corresponden.

En el Ayuntamiento no se han producido grandes cambios en los últimos años. Por supuesto, los puestos de trabajo no peligran, el ambiente laboral se mantiene estable, no han sucedido acontecimientos traumáticos... Aunque, por otro lado, no ha habido tampoco grandes alegrías o cambios en positivo.

Tienes preocupación por el estado en que se encuentra esta profesional. No te gusta ver su comportamiento apático y desmotivado y no te gustaría que ese estado de ánimo se contagiara a más personas.

Decides observar su comportamiento con más detenimiento y compruebas que no muestra entusiasmo por la función que desempeña. La calidad en su ejecución es mediocre, cumple, pero no tiene un estándar alto. Su comportamiento no verbal muestra su desmotivación: arrastra los pies, su caminar es lento, suspira, mira el reloj continuamente y apenas sonríe cuando tiene que atender a una persona o al relacionarse con el resto del equipo.

Llegas a la conclusión de que la persona está muy desmotivada.

1. ¿Cómo abordarías este tema? ¿Cuáles serían tus primeras actuaciones?
  
2. Entre las teorías de motivación que conoces, ¿qué **dos** teorías podrían “explicar” lo que está sucediendo y de qué manera lo explicarían? Por favor:
  - nombra las dos teorías
  - expón la explicación (el modelo conceptual) de cada una de ellas
  - y explica por qué y cómo relacionas esa teoría con el caso expuesto
  
3. Teniendo en cuenta cada una de las dos teorías expuestas, ¿qué se podría hacer para incrementar la motivación de la administrativa? ¿qué técnicas o qué herramientas emplearías y de qué manera las implementarías? Se valorará positivamente que expongas un Plan de Acción concreto.