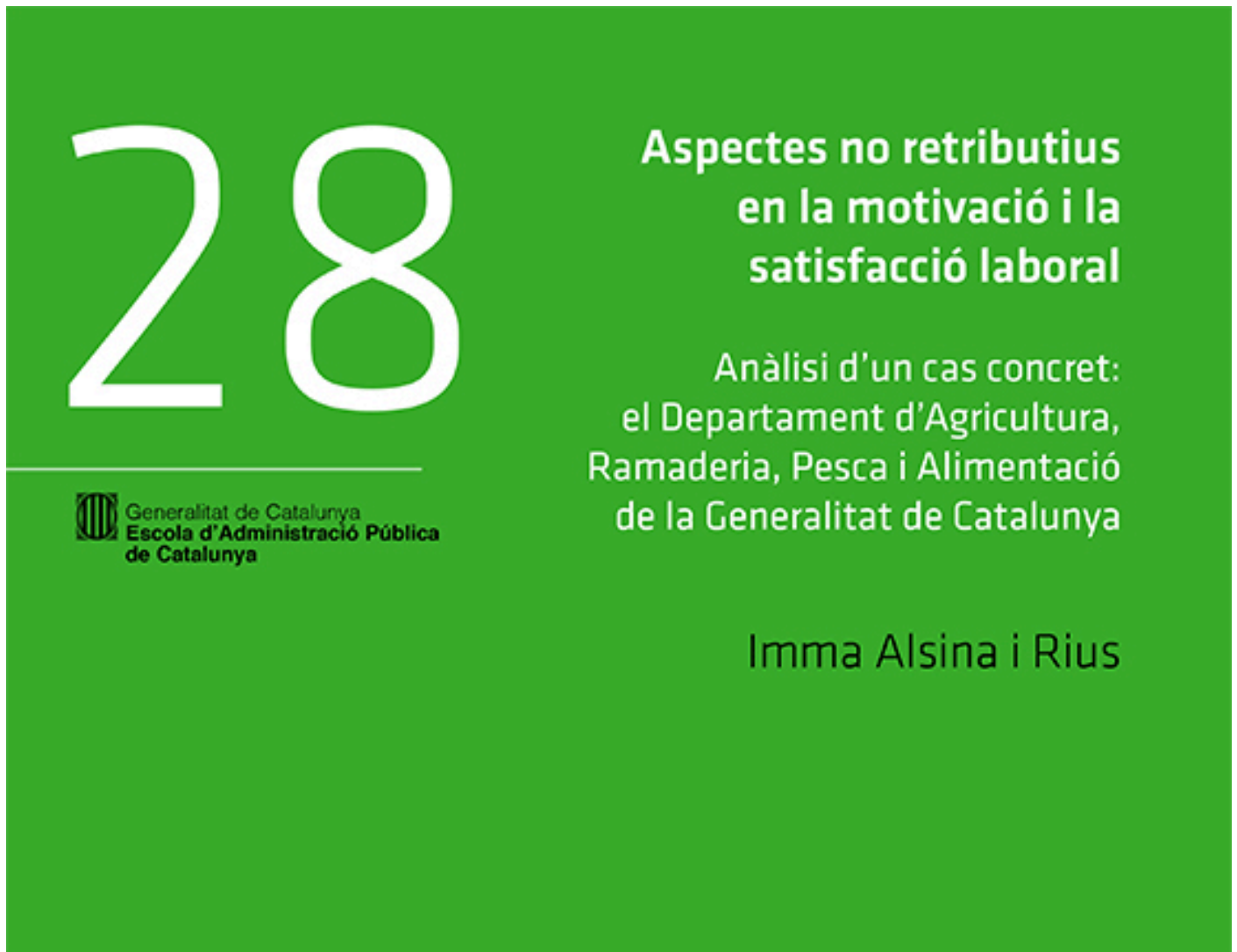


L'EAPC publica un estudi sobre l'afectació dels aspectes no retributius en la motivació i la satisfacció laboral

23.11.2020 | 15:23



L'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) ha publicat el número 28 de la col·lecció Obres Digitals, *Aspectes no retributius en la motivació i la satisfacció laboral. Anàlisi d'un cas concret: el Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació de la Generalitat de Catalunya*. Es tracta d'un estudi d'Imma Alsina Rius, sub-directora general de Recursos Humans, Organització i Relacions Laborals, del Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació de la Generalitat de Catalunya, i també alumna de tercer cicle a l'EAPC, qui presenta aquest treball de fi del Màster en Direcció Pública impartit per l'Escola i la UOC en l'edició 2017-2019.

L'objectiu general d'aquest treball és identificar els aspectes no retributius de l'entorn laboral que poden tenir afectació en la motivació i la satisfacció del personal, i establir possibles canvis en els entorns i les sistemàtiques de treball que ajudin a millorar l'acompliment en el servei dels servidors públics. Concretament, l'estudi se centra en aspectes relacionats amb l'espai de treball, la formació —tant l'especialitzada com la de benestar personal—, i la participació en equips i el reconeixement laboral.

L'autora considera que els aspectes no retributius tenen una rellevància especial en el context de la funció pública, en el qual les eines per a la motivació aplicables poden semblar inexistent, a banda de les taules retributives i les possibilitats de promoció previstes en la normativa vigent. S'hi analitza si aquests aspectes no retributius tenen impacte en la motivació i la satisfacció laboral i se n'examina la valoració en funció dels col·lectius estudiats, el gènere o la franja d'edat. L'àmbit d'estudi és el personal de la Direcció de Serveis del Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació (DARP).

Partint de la valoració dels possibles efectes que alguns aspectes no retributius poden tenir en la motivació i la satisfacció laboral, Alsina proposa una sèrie d'actuacions i nous plantejaments en l'entorn de treball dels servidors públics, com l'obertura d'espais polivalents o la posada en marxa d'un sistema de traspàs de coneixement sènior. Posteriorment, n'avalua la viabilitat i el grau de satisfacció de les mesures implantades per millorar la motivació i la satisfacció del personal.

Conclusions i recomanacions

L'estudi referma el convenciment inicial de l'autora que, en un context de reducció de recursos econòmics i materials com el que ha patit el DARP des del 2010, els recursos humans són la clau de l'èxit en l'execució del Pla de Govern corresponent i en les fites assolides.

Posant èmfasi en la importància que, amb caràcter general, tenen els aspectes no retributius pel que fa a la motivació i la satisfacció laboral dels servidors públics de la Direcció de Serveis del DARP, els resultats mostren que l'aspecte no retributiu que més afectació comporta és la participació en la presa de decisions i el reconeixement del/de la cap. El segon aspecte amb més influència és el fet de disposar d'un espai de treball amigable (confortable, amb espais per a la concentració, per a la creació, etc.). El tercer aspecte identificat com a motivador és la possibilitat de rebre formació tècnica i/o especialitzada relacionada directament amb la tasca que es desenvolupa. I, un quart aspecte, és la formació en l'àmbit de benestar personal, tant físic com emocional.

L'autora també conclou que fent canvis en els entorns de treball, amb la millora contínua de la formació del personal, amb dinàmiques de reconeixement de la feina ben feta, i també potenciant les habilitats directives, s'incrementa la motivació i la satisfacció del personal de l'Administració pública.

A més, aquest estudi acaba completant-se amb un seguit de propostes de canvi per millorar la motivació i la satisfacció laboral del personal del DARP sobre la base de la descripció de la situació de partida, estimant el cost de les propostes, identificant indicadors per fer-ne el seguiment i valorant el grau de satisfacció dels canvis proposats.

El Màster en Direcció Pública està organitzat per la UOC i l'EAPC i inclou tendències de govern i governança cap a un lideratge d'allò públic que permeti donar respostes a les exigències de la ciutadania i fomenti l'apropament de l'Administració i els ciutadans en una nova societat complexa i canviant, des d'un punt de vista ètic, basat en el comportament responsable del personal directiu. Aquest Màster versa sobre pensament polític, gestió, administració i avaluació de polítiques públiques i està especialment enfocat a l'exercici del lideratge creatiu a les organitzacions des del punt de vista humanístic. A més, potencia sinèrgies entre els professionals per resoldre situacions a partir del treball en xarxa de l'alumnat. Les assignatures són teoricopràctiques i es complementen amb tallers, conferències, diàlegs sobre experiències i visites a institucions públiques. El claustre de professorat combina docents procedents de l'àmbit acadèmic amb altres del sector professional, cosa que garanteix una visió àmplia dels assumptes abordats.

El treball se centra en aspectes relacionats amb l'espai de treball, la formació especialitzada i de benestar personal, la participació en equips i el reconeixement del treball.

Enllaços relacionats

- **[Aspectes no retributius en la motivació i la satisfacció laboral. Anàlisi d'un cas concret: el Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació de la Generalitat de Catalunya](#)**