

¿Organizaciones públicas perversas o mal estructuradas?

(«No me llames cambio, llámame transformación»)

José Francisco Escudero Moratalla

Secretario Coordinador Provincial de Girona

Daniel Corchete Figueras

Gestor Procesal de la Administración de Justicia

Sonia Alarcón Casermeiro

Tramitadora Procesal de la Administración de Justicia

Diario LA LEY, Nº 10589, Sección Tribuna, 16 de Octubre de 2024, LA LEY

ÍNDICE

[¿Organizaciones públicas perversas o mal estructuradas?](#)

[I. Introducción](#)

[II. Análisis](#)

[III. La organización como elemento aglutinador](#)

[IV. El absentismo](#)

[V. ¿Organizaciones perversas o enfermas?](#)

[VI. Administración pública y burocracia](#)

[VII. Conclusiones](#)

[VIII. Epílogo](#)

Normativa comentada

Constitución Española de 1978

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 7

TÍTULO IV. Del Gobierno y de la Administración

Artículo 103

L 3/2012 de 6 Jul. (medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)

RDLeg. 5/2015 de 30 Oct. (texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

TÍTULO II. Personal al servicio de las Administraciones Públicas

CAPÍTULO I. Clases de personal

Artículo 8. *Concepto y clases de empleados públicos.*

Artículo 12. *Personal eventual.*

CAPÍTULO II. Personal directivo

Artículo 13. *Personal directivo profesional.*

Comentarios

Resumen

Según Markus Gabriel «vivimos una época post-fáctica: el sentimiento es más importante que la verdad». el individuo está ganado protagonismo, reclamando ser considerado en su totalidad, más allá de ser un mero recurso, y pidiendo reconocimiento como una entidad compleja que supera un sueldo o una posición (*Gorka Bartolomé*). Así, hay una creciente tensión en nuestro mercado de trabajo entre, por una parte, las demandas laborales, y por otra, las necesidades personales. Se da la paradoja de que, a pesar de trabajar en un contexto de «supuesto» gran confort laboral, los empleados y empleadas sufren más que nunca para dar respuesta a dichas demandas laborales y ciudadanas. Ello, provoca, un paulatino aumento de las cifras de absentismo y el relativo deterioro y «hundimiento» de la Administración pública (*Carles Ramió*)

I. Introducción

«Vivimos una estabilidad dinámica» (Harmut Rosa)

Si se ojea con cierta asiduidad la prensa e informaciones diversas, se puede apreciar el aumento exponencial de noticias que recogen un fenómeno recurrente: la creciente tensión en nuestro mercado de trabajo entre, por una parte, las demandas laborales, y por otra, las necesidades personales. Se da la paradoja de que, a pesar de trabajar en un contexto de «supuesto» gran confort laboral, los empleados y empleadas sufren más que nunca para dar respuesta a dichas demandas laborales y ciudadanas. Ello, provoca, un paulatino aumento de las cifras de absentismo y el relativo deterioro y «hundimiento» de la Administración pública (1) . Además «... estamos padeciendo una crisis múltiple. Pasamos de una crisis a la siguiente, de una catástrofe a la siguiente, de un problema al siguiente. De tantos problemas por resolver y tantas crisis por gestionar, la vida se ha reducido a una supervivencia que nos ancla en la depresión y el miedo, que nos cierra puertas y nos roba la libertad» (Byung-Chul Han).



II. Análisis

«Paleolítico, Neolítico...**Neurofítico...**»

El acceso a la información se ha democratizado. Esta «fácil» disponibilidad genera nuevas problemáticas: la veracidad y la calidad de la información disponible. En un mundo hechizado por la exuberancia de la información (2) , no se puede analizar el individuo, ni la organización, desde una sola mirada.. Así:

A) A nivel PLANETARIO: existe un contexto complicadamente complejo, con un mundo actual marcado por la incertidumbre provocada por un escenario en el que los protagonistas son una geopolítica inestable, una inseguridad financiera, polarización social y riesgos humanos (aumento demográfico, envejecimiento, migraciones, guerras, etc.), ambientales (epidemias, crisis ecológica, cambio climático, etc.) y tecnológicos (inteligencia artificial, digitalización acelerada, etc.) que generan amenazas y retos existenciales de todo tipo y de gran envergadura.

B) A nivel LABORAL (3) : hay más afiliados, mayor flexibilidad y las reformas legislativas de los últimos años han ido en la línea de permitir una gestión flexible de los recursos humanos de la empresa (el objetivo es la «flexiseguridad» (4)), con la justificación que ello constituye una medida substitutiva de la pérdida de empleo, y a la vez, más estrés que nunca; pero:

- **No somos los de antes** porque la demografía ha cambiado significativamente en la última década. Los mayores de cincuenta años suman más del 35 % de la fuerza laboral actualmente, cuando diez años atrás eran un 26 %.
- **La era digital** con su alto impacto rediseña constantemente los puestos de trabajo. Se habla de empleado biónico.
- **El fenómeno del trabajo remoto** y su disrupción tecnológica también implica un cambio en la configuración de relación de puestos y de tareas.
- **Triunfa la autonomía.** Hay un aumento de la flexibilidad a todos los niveles. Antes había que cumplir un horario y ahora se confía en el criterio del trabajador para cumplir sus objetivos. No se pueden rellenar horas con tareas, sino que se ha de trabajar por proyectos con una exigencia de organización muy detallada, autorresponsabilidad y autogestión.
- **Al estar eternamente conectados,** la conexión permanente puede derivar en cuadros de ansiedad o síndrome del trabajador quemado.
- **Absentismo por las nubes.** El cambio tecnológico y la manera de organizar el trabajo ha

producido un aumento del absentismo laboral y de las enfermedades mentales hasta ahora desconocido. En España, se ha pasado de 1,6 millones de personas de baja a 2,5 millones entre 2014 y 2024 (del 8,3 % al 12,1 % de la población activa).

- **El trabajo es cada vez más exigente y hay que realizarlo al sprint.** Las tareas se realizan en ciclos cada vez más cortos. Vivimos a la carrera y trabajamos a la carrera. Ha habido un cambio de velocidad y de escenario. Hemos pasado de transitar por una carretera general o comarcal a un circuito de competición.
- **Equipos multidisciplinares.** Las organizaciones se han vuelto más horizontales dejando atrás la cadena jerárquica de mandos.
- **El jefe también se ha transformado** pasando de ser un gestor de recursos a un desarrollador de personas. El liderazgo visible en las organizaciones es muy importante porque la presencia activa aumenta un 6% el compromiso y mejora la productividad.
- **Reciclaje y formación continua.** Todo se materializa a través de plataformas digitales y hay que aprender constantemente. Ahora se utilizan a diario al menos una decena de herramientas digitales porque el trabajo es mucho más colaborativo que antes.
- Conciliación de la vida laboral y familiar, precariedad, movilidad, etc...

C) A nivel **HUMANO-EXISTENCIAL**, los popes de la prospera industria (5) de la autoayuda y la felicidad y su positivismo tóxico cargan con su magisterio la responsabilidad y la culpa en el propio sujeto infeliz, desdeñando las determinantes circunstancias concurrentes, deshaciendo su sentido político, asumiendo lo impuesto como inalterable: no son las circunstancias las que tienen que cambiar, es el «*sujeto de base*» el que debe adaptarse a ellas. Así hay que tener en cuenta diversos parámetros:

- **Realidad.** La realidad, hoy, es poliédrica, fragmentaria, plástica y dinámica. Hemos pasado de la «*encrucijada*» al «*laberinto*». La vida, en muchas ocasiones, es un «*multilaberinto*». Y si ha de haber crecimiento personal (6) y profesional, además, se han de asumir múltiples retos y desafíos.
- **Punto de partida.** Como seres, como individuos, todos y todas somos vulnerables, todos y todas tenemos heridas y tendremos cicatrices. El dolor es inherente a la vida. Y a veces, no somos conscientes por «*vivir entre algodones*».
- **Visión transversal.** En cada existencia, hay siempre varias patologías mezcladas, los problemas son ambiguos, desdibujados. La denominada «*enfermedad intelectual*» exige una necesaria visión transversal («*Ya veo que lloras, pero no estás triste*»).
- **Ruido.** Transitamos por un mundo de ruido constante. Mucho más que en ninguna otra época que haya conocido la humanidad. Desde las redes sociales se han multiplicado las vías de comunicación. Nuestro día a día es un bombardeo incesante. El móvil nos absorbe con múltiples aplicaciones. La sobrecarga de información nos lleva a un estado de agitación y sobre estimulación constante, que puede provocar problemas de salud.
- **Atención y concentración.** La atención es lo más solicitado. Pero debe haber un cambio de ciclo en el que la información pase a tener relativo valor. Sin embargo, cada vez cuesta más mantener la atención, la **mayoría de** dispositivos están optimizados para romper nuestra concentración, para competir con el impulso natural del cerebro que es querer concentrarse en la tarea e ignorar el resto. Y una mente que divaga es una mente infeliz.
- **Higiene informativa:** tenemos que hacer todo lo posible para eliminar todas las distracciones que podamos. La multitarea lo invade todo, quien presta atención a varios lugares simultáneos acaba agotado. Ahora mismo estamos sufriendo una explosión tecnológica y una afrenta neuronal que es completamente nueva en la historia de la evolución humana. Ahora mismo estamos sobrecargados, saturados y constantemente bombardeados por este tipo de intrusiones, sin los recursos sociales, ni la experiencia personal necesaria para afrontar con garantías el acoso.
- **Sociedad de las prisas** (7) . «*La gente corre tanto porque no sabe dónde va*» (Gloria Fuertes). Hay que consumir rápido. Y consumir el tiempo. O eres productor o consumidor. El

sistema económico y tecnológico se apoyan para que todo se convierta en mercancía. Y no falta tiempo, lo que faltan son las prioridades, saber elegir, saber decir «no». Detrás de este tipo de sociedad, está el modelo de éxito imperante.

— **Agotamiento.** Se genera un estilo de vida insostenible (priorización del trabajo), con un estrés fuera de control, sin presencialidad, sin inmanencia (el 47 % de nuestro tiempo no estamos conscientemente presentes). Hay una suma de factores que hace exacerbar la posición menguante del sujeto en el mundo. El imperativo de rendimiento y la productividad hace que siempre vayamos por detrás, y que sintamos que somos insuficientes, que no llegamos...

— **Burn-out,** quemado colapsado mental y físicamente, los factores estresantes de la pandemia se han vuelto persistentes e indefinidos. Los psicólogos describen el burnout o síndrome del trabajador quemado como una sensación persistente de agotamiento y alienación ante el trabajo. La Organización Mundial de la Salud lo considera un fenómeno laboral no una enfermedad mental. Es una experiencia que responde a factores estresantes crónicos en el lugar de trabajo.

— **Desgaste.** Somos baterías agotadas en una economía del agotamiento colectivo (Byung-Chul Han). El trauma es muy complejo. No depende del suceso sino de la interpretación. Y muchas veces aparece la falta de recursos como micro trauma.

III. La organización como elemento aglutinador

«Soy un hombre viejo y he conocido muchos problemas, pero la mayoría de ellos nunca sucedieron» (Mark Twain)

Todos los anteriores niveles (planetario, laboral, individual) se proyectan por aluvión sobre la estructura organizativa. Pero hoy día, en general, no podemos resolver problemas y desafíos si no es en grupo, en equipo. Ante la complejidad, la dependencia del grupo aumenta. Así, la organización humana y eficiente es una palanca estratégica para alcanzar la eficiencia operativa. Hoy, el principal reto es organizar. Además, *«somos un producto, consumimos gente»* (Buenaventura del Charco Olea).

Tiene que haber una escucha activa para conectar intereses, necesidades e inquietudes con el propósito de la organización

Y aquí es donde los intangibles como la reputación organizativa, el liderazgo responsable, la sostenibilidad, la comunicación del propósito ven incrementado su peso en las estrategias organizacionales. Hay que transitar a modelos de gestión responsables, con un liderazgo que genere confianza en los distintos grupos de interés o *«stakeholders»* (partes interesadas como trabajadores, opinión pública, profesionales, etc.) Tiene que haber una escucha activa para conectar intereses, necesidades e inquietudes con el propósito de la organización, propósito que ha de guiar todas las áreas como

una brújula que da valor. Y la comunicación, implica necesariamente la producción de materiales, circuitos y contenidos propios, y en su efecto movilizador para reforzar el compromiso con el propósito organizacional.

Y a todo miembro de un equipo u organización se le exige compromiso diario y sin límites, disponibilidad permanente, entrenamiento y formación constante; entrega absoluta, sin reservas, *«a fondo perdido»*, sin esperar nada a cambio... la recompensa es la satisfacción del cumplimiento del servicio público o de la tarea... Así hay que aprenderlo e internalizarlo... el servidor ha de ser consciente de que la organización depende de él, y que él es responsable de su mantenimiento... ha de ser solución, no problema...

IV. El absentismo

No hay nada más lento que el nacimiento de un hombre (Nietzsche). En estos tiempos, bien se podría decir que no hay nada más lento que el nacimiento de un servidor público.

Los datos objetivos son irrefutables. Independientemente de las causas (8) , los casos de absentismo laboral por baja médica se han duplicado en los últimos once años. La evolución del absentismo en España es «alarmante», sobre todo en el caso de las ausencias por baja médica. Más de 1,43 millones de españoles no acudieron a diario a su puesto de trabajo en el primer trimestre del año, de los cuales la mayoría, 1,10 millones (77,3%), se ausentó por una incapacidad temporal (baja médica), el doble que, en 2013, mientras que el resto lo hizo por otros motivos o no justificó su ausencia. Teniendo en cuenta que la cifra de españoles ocupados ascendía a 21,25 millones en el primer

trimestre de 2024, según la Encuesta de Población Activa, el nivel de absentismo laboral —la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo cuando estaba prevista su presencia— fue del 6,7% entre enero y marzo de 2024, cuatro décimas por encima que un año antes, mientras que el absentismo por incapacidad temporal supuso la pérdida del 5,2% de las horas pactadas, según el Informe de absentismo laboral del primer trimestre de 2024 elaborado por Randstad. Además, la Administración pública y defensa, junto con la seguridad social presentan un 8,7% de absentismo, justo dos puntos porcentuales por encima de la media.

V. ¿Organizaciones perversas o enfermas?

«Hay que pensar solos y razonar en equipo» (Fran Mora)

A) **Con los anteriores datos, bien se podría afirmar que la organización está enferma.** Cuatro de cada diez trabajadores tiene problemas de salud, lo cual dispara las bajas, duplica el agotamiento y hace temblar el compromiso en las organizaciones. Desde la pandemia la incidencia de la ansiedad, el estrés y la depresión se sitúan en niveles muy elevados. Los empleados enfermos (21%) y con patologías crónicas (17%) están entre dos y tres veces menos comprometidos con las empresas que los sanos, se ausentan del trabajo o caen en el presentismo y tienen el doble de posibilidades de sentir burnout —síndrome de estar quemado— que los demás. Y más problemas financieros y están más desconectados. Por eso, no es de extrañar que la tasa de absentismo laboral se haya desbocado. Si en 2023 se situó en el 6,8% (segunda cifra más alta), el primer trimestre de 2024 se ha situado en el 7,3%. Hemos llegado a la época del gran agotamiento. Los trabajadores se sienten presionados a trabajar muchas horas, en tiempo personal.

B) **La salud mental** es un asunto prioritario en un entorno complejo y en el que cada vez más trabajadores admiten tener problemas relacionados con su bienestar emocional, psicológico y social, especialmente estrés y ansiedad. La salud mental y patologías derivadas del estrés están aumentando sensiblemente en su cantidad y en su duración. La ansiedad ocupa el tercer puesto en el ranking de síntomas más comunes que lidera el estrés. Estos problemas repercuten en el funcionamiento de las organizaciones que también ven como los empleados solicitan baja por estos motivos. La cifra de bajas laborales por trastornos mentales y del comportamiento batió records en 2023, con un incremento del 15,8% frente a los datos registrados el año anterior y se situó en año pasado en casi 600.000 personas. En esto incide la transformación de los modelos de trabajo con una cada vez mayor hiperconectividad.

C) **El coste de las bajas por enfermedad** se dispara un 74% desde 2018: hay más procesos y duran más por la saturación de la sanidad. A cierre de marzo de 2024 se acumulan 112.978 procesos en vigor con una duración superior al año, el triple que antes de la pandemia. El gasto en bajas por trastornos mentales ha crecido un 118 % en este período. El **coste** de las **bajas por enfermedad** y accidentes no laborales ha subido **un 74 % desde 2018** en España, hasta los **25.326 millones de euros**, de los que 13.081 millones son cubiertos por prestaciones de la Seguridad Social y 12.245 millones por las empresas, un aumento de costes que resulta especialmente dramático para las pequeñas y medianas compañías del país y que denota un problema social de primera magnitud.

VI. Administración pública y burocracia

Solo importa el status: los que lo tienen matarían por conservarlo; los que lo ansían, matarían por conseguirlo.

En el ámbito de la Administración pública, el modelo organizativo público es arcaico y disfuncional y vive de espaldas a las necesidades sociales contemporáneas. La falta de actualización de las estructuras administrativas y de su modelo de gestión de recursos humanos es palmaria: hay modernidad a nivel tecnológico, pero fallan los modelos de gestión y otras medidas más estructurales para renovar y ampliar el rendimiento institucional y el valor social de las instituciones públicas.

Según Carles Ramió «... *las administraciones públicas están artificialmente fragmentadas en unidades administrativas que operan con lógicas feudales sin apenas capacidad de compartir y cooperar entre ellas, siguiendo dinámicas autistas que no son las más adecuadas para enfrentarse a crisis transversales e integrales. Se gestionan los servicios y las políticas públicas sin directivos profesionales con las competencias necesarias. Los funcionarios que ejercen funciones directivas no poseen objetivos claros, ni autonomía de gestión, ni son evaluados, y no se sienten empoderados, ya que suelen ocupar puestos de libre designación totalmente controlados por una política partidista intrusiva (9) que suele manifestarse de manera incómoda en arbitrariedad y en las más diversas filias y fobias de carácter político y personal*».

A pesar de que en la propia normativa de la función pública se contempla la existencia de un personal directivo profesional (10) hay, según expone según Lioni (11) , una «indeterminación» y «vaguedad de la noción» y se topa con la preferencia constitucional en favor de un régimen estatutario general (la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, recoge el art. 103 de la Constitución (LA LEY 2500/1978)).

Sin embargo, cuando hay elecciones y un cambio de gobierno, dejando de lado los responsables políticos elegidos y la configuración del mismo gobierno y sus órganos superiores, en legítima correspondencia con el resultado electoral, se da una realidad que se proyecta en la función pública y que se define con la palabra italiana «sottogoverno» (12) .

En principio, no parecería que un nuevo gobierno tuviera que suponer cambios a ciertos niveles de la administración pero, o bien se dan los mismos, o bien, si ello no es posible ya que los funcionarios de carrera ostentan un nombramiento legal y la nota de permanencia, se crea una estructura paralela (asesores, jefes de gabinete, etc.) cuyos miembros tienen la característica de tener la confianza por tener el carnet del partido como mérito y la función de servir a los políticos nombrados, siendo evidente que éste «mérito» no es el que se recoge en el art. 103 de la Constitución (LA LEY 2500/1978), aunque bien es cierto que este personal, calificado de eventual, cesa, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento (13) .

Huelga decir que para las finanzas públicas el «sottogoverno» tiene un coste económico no menor y adicional ya que sus funciones, en principio, las podrían hacer los servidores públicos ya nombrados, habiendo un hecho perverso en este sistema cual es que parte del salario (sobredimensionado, a veces) pueda ir al partido político como un medio de financiación del mismo (14) .

Asimismo, se ha implantado una Administración electrónica a nivel interno, pero con grandes carencias de interacción fluida con la ciudadanía (15) . «La falta de confianza en los empleados aumenta la burocracia y proyecta sobre ellos una sensación reiterada de que son culpables (16) ».

Además, existe un arcaico y disfuncional sistema de gestión del empleo público (17) , derivado, al menos en parte, de la existencia de diversas tipologías de empleados públicos ya que la propia ley (18) distingue entre funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y personal eventual, con diferentes regímenes jurídicos aplicables aunque todos desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

Por otra parte, persiste la intuición social de que hay un exceso de empleados públicos, pero los datos comparados a nivel internacional desmienten esta sensación: el problema no es de exceso de personal, sino de la rigidez con la que éste opera.

Habrà, por lo tanto, que asumir enormes retos durante la próxima década para afrontar el «gran relevo» ya que en diez años se jubilará aproximadamente un millón de funcionarios (30 %), teniendo en cuenta que el 58 % (19) son mayores de 50 años. Y adoptar medidas urgentes como redimensionar (destinar a la gestión de puntos críticos de interrelación con ciudadanos, flexibilidad, se pierde cerca del 20 % de la capacidad operativa del sistema); redefinir perfiles, atención directa, selección, gestión de datos; hacer formación para la transformación, etc. para alejarse de modelo burocrático imperante en la actualidad que es terreno abonado para capturas sindicales y corporativas ajenas muchas veces al bien común y al interés general.

VII. Conclusiones

«Acércate cuanto puedas a las personas y las verás florecer» (R. Tagore)

«Cada momento profesional tiene sus insomnios. Cada momento profesional tiene sus pasiones» (Fran Mora)

Las personas son el motor de las organizaciones. Aunque el aspecto legal y los derechos de los trabajadores/as son fundamentales para la evolución de las organizaciones, sin una atención adecuada a las personas no se pueden alcanzar los objetivos propuestos. Teniendo en cuenta las anteriores argumentaciones, y con las debidas cautelas, podemos extraer las siguientes consideraciones:

1º. *«Vivimos una época post-fáctica: el sentimiento es más importante que la verdad» (Markus Gabriel).* En este estado, el individuo está ganado protagonismo, reclamando ser considerado en su totalidad, más allá de ser un mero recurso, y pidiendo reconocimiento como una entidad compleja que supera un sueldo o una posición (*Gorka Bartolomé*)

2º. Hay que reivindicar el rol de la Administración de Justicia como sistema complejo que aglutina, individuos, redes equipacionales, edificios, estrategias y culturas; y que, sobre todo, tiene una relevancia como **herramienta de construcción de sociedades**.

3º. Las administraciones públicas pueden estar **mal estructuradas**.

4º. El **ambiente se contagia**. Hay que generar un ambiente distinto, sobre todo mucho más transparente en la toma de decisiones.

5º. Hay que orientar la **Administración pública al usuario** y no tanto al funcionario. Introducir el concepto de **servicio público** como propósito y justificación de las tareas.

6º. En la Administración pública hay una maximización de derechos (horarios, asuntos propios, vacaciones, etc.), derechos por otra parte adquiridos reconocidos legalmente, y que los servidores públicos los ejercen como no puede ser de otra manera, y, en su caso, las organizaciones sindicales, en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios según el art. 7 de la Constitución (LA LEY 2500/1978), tampoco permiten que se vulneren.

7º. El material humano constitutivo del servicio público **envejece**, los datos y los números así lo reflejan.

8º. El **absentismo crece**.

9º. Se ha de **abandonar la multitarea** y priorizar la especialización de funciones, el **trabajo replicante**. Un servicio público singular puede ser un servicio óptimo. Ahondar en la profesionalidad, el reciclaje y la formación.

10º. Modificar la brújula existencial. Hay que cambiar la percepción subjetiva: convencer a los diversos empleados públicos del **privilegio** que supone ser servidor público. Hay que devolver a la sociedad. Nos toca servir a la vida. Hay que recordar que somos y que nos debemos a nuestro compromiso profesional, sin olvidar que podemos también ser personas.

11º. Los **cambios constantes** en la forma de trabajar crean apatía funcionarial, debe primar la simplicidad.

12º. Incluso en la **máxima complejidad** (las estructuras internas son complejas), lo más sencillo es la gran solución: hay que destruir eslabones y descargar burocracia vacía; el servidor público y el ciudadano deben encontrar un punto de encuentro.

13º. Hay que olvidarse de ser robots humanizados y trabajar en cohesión, en equipo. La **Inteligencia Artificial** está llamando a la puerta... Luciano Floridi argumenta que la IA y las tecnologías digitales plantean nuevos compromisos «éticos». Su concepto de «*infosfera*» describe el entorno de la información en el que vivimos y la importancia de gestionar esa información de manera ética.

14º. El servidor público, debe servir a usuario, al menos con la misma consideración que demandaría que fuera tratado él mismo.

15º. La satisfacción más importante es el **reconocimiento de quien somos**. Y dada la complejidad de los procesos de servicio hay que enfocar los reconocimientos y las recompensas como equipos y no de forma individual porque «... *las cosas increíbles no son hechas por una persona sino por un equipo*».

16º. Gubernativamente es necesario crear un **nuevo circuito** para afrontar estas situaciones. Hay que establecer estructuras, toma de decisiones y procesos que aseguren la transparencia, la responsabilidad y el respeto, integrando principios éticos y filosóficos. Hay entornos inciertos y complejos sobre los que aplicar habilidades prácticas y técnicas y una comprensión profunda de las dinámicas humanas y éticas que subyacen en todo tipo de decisiones y acciones (*Javier Peláez Giró*).

VIII. Epílogo

«*Dios mío, no dejes que pierda mi alegría*» (Juan Sebastián Bach)

RECOGED LEÑA. «A mediados de otoño, los **indios de una reserva**, preguntan a su nuevo jefe, si el próximo invierno será frío o templado. El jefe, que es de una generación moderna, y nunca quiso aprender los secretos de sus ancestros, levanta la mirada al cielo y se queda contemplándolo un largo rato. Después les dice:

— "Recoged leña"

Y cuando se encuentra a solas, llama por teléfono al Servicio Nacional de Meteorología.

— "Por favor, me gustaría saber si el próximo invierno será muy frío"

— "Es probable"— le contestan.

El jefe, vuelve con su pueblo, y les dice que se pongan a recoger más leña.

Una semana después llama de nuevo por teléfono.

— "¿Será un invierno muy frío?"

— *Sí, será un invierno muy frío*— le contestan.

El jefe, preocupado, vuelve a ordenar, otra vez a su gente que recojan toda la leña que puedan.

Nuevamente, dos semanas después, el jefe vuelve a llamar:

— «¿Están seguros de que el próximo invierno será muy frío?»

— «Completamente seguros» —le contestan— «Va a ser uno de los inviernos más fríos».

— «¿Y cómo están tan seguros?»

— *¡Porque los indios están juntando leña como locos!*».

(1) Carles Ramió «El hundimiento de la Administración», El País, 29 de marzo de 2024.

(2) Vivimos «infectados», multiinformados.

(3) Varios autores «Las caras del nuevo modelo laboral» (El País 15 de septiembre de 2024)

(4) Este concepto se encuentra en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (LA LEY 12140/2012), que tiene como objetivo, entre otros, el «garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social».

(5) Se ha producido una «privatización» del malestar.

(6) El reconocido influencer René ZZ lanzará en noviembre de 2024 ZZEN, una línea de suplementación nootrópica diseñada para quienes buscan maximizar su bienestar mental y físico. En un momento en el que los nootrópicos están ganando popularidad por su capacidad para mejorar la concentración, el enfoque y el rendimiento cognitivo, ZZEN llega como el aliado perfecto para todos los que están comprometidos con su camino de crecimiento personal. En los últimos años, el interés por el crecimiento personal, el bienestar y la optimización de la mente ha crecido exponencialmente. Cada vez más personas están adoptando hábitos como la meditación, el cuidado de la salud mental y el enfoque en el éxito profesional. ZZEN surge precisamente en este contexto, con una fórmula cuidadosamente diseñada para aquellos que buscan alcanzar su mejor versión. ZZEN combina ingredientes clave 100% naturales, como cafeína, ashwagandha, bacopa monnieri, rhodiola y L-teanina, entre otros. Estos componentes son reconocidos por su capacidad para mejorar la concentración, reducir el estrés y potenciar el rendimiento cognitivo. Este nootrópico está pensado para emprendedores, atletas, estudiantes y creativos que aspiran a la excelencia y buscan ese impulso extra para alcanzar sus objetivos (OK Diario, 17 de septiembre de 2024)

(7) Maria Novo. «La sociedad de las prisas» (Edit. Obelisco).

(8) **Envejecimiento de la población: se producen lesiones más fácilmente (Mónica Alcobendas, médica).** **Deporte y vida activa:** vivimos de manera más activa, por lo que estamos expuestos a traumatismos de menor intensidad. Pero **se producen las lesiones con más facilidad.** También **han aumentado las lesiones causadas por accidentes deportivos.** El motivo es que somos mucho más agresivos con determinados deportes de riesgo. **Rupturas matrimoniales:** elevan el absentismo y pueden desembocar en un descenso de productividad y la concentración debido a la pérdida de salud, sobre todo el año anterior a la ruptura y durante la separación —Divorce Burnout, Agotamiento por divorcio— Universidad de Copenhague-Dinamarca (Diario El País, 25 de agosto de 2024). **Ergonomía:** crear un entorno laboral que reduzca el riesgo de dolencias vinculadas al trabajo es muy importante (sobre todo dolencias músculo esqueléticas).

(9) El funcionariado como «botín», según palabras del catedrático D. Alejandro Nieto.

(10) Art. 13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LA LEY 16526/2015).

(11) LIONTI, Giuseppina Pensabene. El personal directivo en la administración española. Revista española de derecho del trabajo, 2018, nº 207, p. 183-235.

(12) Se trata del acaparamiento de los cargos de la administración pública o de las empresas productivas controladas por el Estado por parte de los partidos gobernantes, derivada del hecho ganar las elecciones y que responde a la idea de «botín», en relación a la administración y función pública, indicada por el catedrático D. Alejandro Nieto.

(13) Art. 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LA LEY 16526/2015).

(14) Roig, X. ¿Por qué dicen «sottogoverno» cuando quieren decir nepotismo y corrupción?

https://www.viaempresa.cat/es/opinion/sottogoverno-nepotismo-corrupcion-roig_2202488_102.html

(15) Hacer trámites digitales y a distancia con la Administración es excesivamente complejo: necesidad de un documento electrónico que exige trámites

previos, incompatibilidad con los navegadores, plataformas que fallan en muchas ocasiones, etcétera. El resultado es un sistema poco amable que invita a los ciudadanos a insistir en la interacción presencial. Nada que ver con los sistemas sencillos de reconocimiento facial o mediante un pin para acceder, por ejemplo, a los trámites bancarios.

(16)La ensayista Remedios Zafra, crítica con las múltiples amenazas de abuso laboral, publica «El informe», un alegato contra la violencia burocrática que lastra el trabajo y amenaza la producción de dispositivos culturales: «*Se nos va la energía en la justificación administrativa*».

(17)«*A nivel interno, el modelo de función pública es totalmente disfuncional: fragmentación artificial en grupos y cuerpos que no atiende a la nueva organización del trabajo, falta de incentivos ante la ausencia de una auténtica carrera administrativa, carencia de una evaluación del desempeño o de un régimen disciplinario digno de su nombre. Esta ausencia de un modelo ordenado y moderno es el caldo de cultivo idóneo para que los grupos políticos dominen a su antojo a la Administración designando de manera caprichosa los puestos directivos, sindicatos con escasa sensibilidad de valor público que luchan por privilegios y por fruslerías, lógicas corporativas centrífugas que campan a sus anchas y, en los casos de desacuerdo, una judicatura corporativa que vigila con mano de hierro que no pueda prosperar ninguna iniciativa regeneradora*» (Carles Ramió).

(18)Art. 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LA LEY 16526/2015).

(19)Personal de la Administración central.
