



**PREÁMBULO:**

Con fecha de inicio del 1 de junio de 2023 y cierre del 30 de junio de 2023 se invitó a los funcionarios municipales del Ayuntamiento de Logroño para que tuvieran la oportunidad de manifestar sus opiniones en la ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL, valorando distintos aspectos de las condiciones de trabajo en el ayuntamiento; asimismo contaban con la posibilidad de añadir comentarios de lo mejor de su unidad, lo que cambiarían y otros aspectos a resaltar, si lo consideraban pertinente.

El Ayuntamiento de Logroño tiene como principal activo y valor al empleado público y por ello es de suma importancia que éstos nos hagan llegar sus necesidades y expectativas con el objetivo de mejorar el clima laboral y las capacidades y competencias de los servidores públicos con el firme propósito de la mejora continua que redunde en el servicio que ofrecemos a la ciudadanía.

El Ayuntamiento de Logroño en su Sistema de Gestión de Calidad tiene implantado el proceso estratégico PE-04: “Medición, satisfacción y rendimiento de grupos de interés”, cuya misión es establecer los mecanismos para la medición de la satisfacción interna y externa; entre cuyos indicadores de satisfacción a medir se encuentran los de la encuesta de personal.

De la información suministrada en esta encuesta se han extraído los datos, plasmando por un lado, en tablas los datos más representativos, y por otro, los gráficos y estadísticas que se derivan de ellos. Del análisis de estos datos se han extraído una serie de conclusiones que forman el conjunto global de este informe.

En Logroño a 13 de noviembre de 2023.

La Gestora de Calidad de la Unidad de Transparencia,  
Evaluación y Control de políticas públicas.

Fdo. Cristina Barrios Santamaría



## INDICE

|  |            |
|--|------------|
| 1. DATOS SOBRE PARTICIPACIÓN:  |            |
| 1.1. Número de encuestas   |            |
| 1.2. Población   |            |
| 1.3. Puntuación media global   |            |
| 1.4. Participación por Áreas/Plantilla   |            |
| 1.5. Participación por Sexos/Plantilla   |            |
| 1.6. Participación por Edades/Plantilla  |            |
| 1.7. Participación por Grupos de Clasificación/Plantilla                                       |            |
| 1.8. Participación por Niveles de Complemento de Destino/Plantilla                             |            |
| 2. PUNTUACIONES MEDIAS GLOBALES:   |            |
| 2.1. Puntuaciones medias globales por Áreas  | Pág. 13    |
| 2.2. Puntuaciones medias globales por Atributos  | Pág. 14    |
| 2.3. Puntuaciones medias de Atributos por Áreas  | Pág. 15-18 |
| 3. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN POR TRANSFORMACIÓN DE LAS PUNTUACIONES DE LOS ATRIBUTOS              |            |
| 3.1. Resultados de satisfacción globales   | Pág. 19    |
| 3.2. Satisfacción desglosada por atributos   | Pág. 20-27 |
| 3.2.1. El ambiente de trabajo y la colaboración con los compañeros, el trabajo en equipo, etc. |            |
| 3.2.2. La comunicación de la información necesaria para realizar el trabajo                    |            |
| 3.2.3. La ubicación y las herramientas disponibles en tu puesto de trabajo                     |            |
| 3.2.4. La formación disponible o recibida para mejorar en tu trabajo                           |            |
| 3.2.5. La organización, planificación y control del trabajo                                    |            |



3.2.6. ¿Conoces las políticas y estrategias que persigue el Ayuntamiento en la actividad que desarrollas?

3.2.7. ¿En qué medida percibes que se ejerce el liderazgo en tu Unidad?

3.3. Comparativa de satisfacción entre los distintos atributos

Pág. 28

**4. SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIDAD**

Pág. 29-36

4.1. Satisfacción Global

4.2. Satisfacción por Área

4.3. Satisfacción por Sexos

4.4. Satisfacción por edades

4.5. Satisfacción por grupo de clasificación

4.6. Satisfacción por nivel de complemento de destino

**5. ANALISIS DE LAS OBSERVACIONES:**

5.1. ¿Qué consideras lo mejor de tu Unidad?

Pág. 37-42

5.2. ¿Qué cambiarías?

Pág. 43-50

5.3. Otros aspectos

Pág. 51-57



**PRINCIPALES DATOS EXTRAIDOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2022.**

**1. DATOS SOBRE PARTICIPACIÓN:**

1.1. **Número de encuestas:** ha habido 151 respuestas. La encuesta se ha realizado como en el período 2020-21 con el formulario *Google forms*, que hace mucho más sencilla tanto la contestación como el propio reenvío. Se observa un nítido incremento en la participación.

| Ejercicio | encuestas |
|-----------|-----------|
| 2018      | 91        |
| 2019      | 100       |
| 2020-21   | 144       |
| 2022      | 151       |

1.2. **Población** 929 – funcionarios del Ayuntamiento de Logroño según datos de la plantilla municipal a fecha 31/08/2022.

1.3. **Puntuación media global**

| ejercicio | promedio |
|-----------|----------|
| 2018      | 5,51     |
| 2019      | 5,71     |
| 2020_21   | 5,91     |
| 2022      | 5,55     |



1.4. Participación por Áreas/Plantilla:

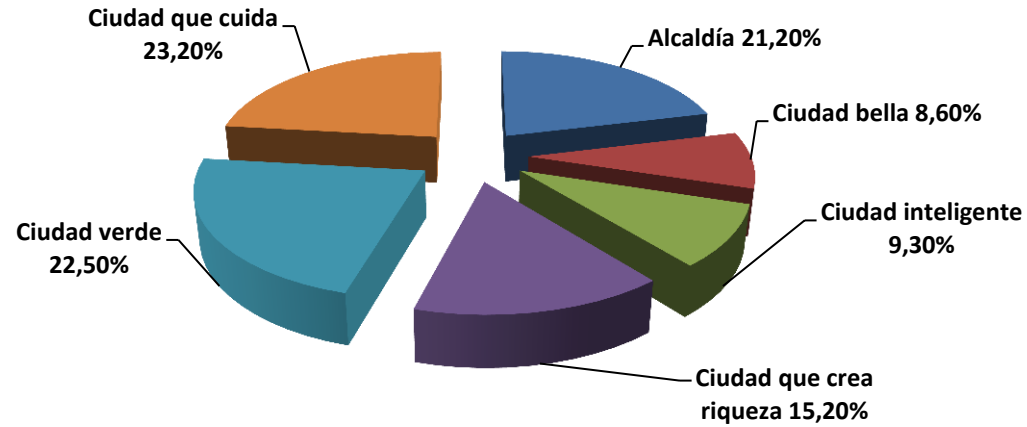
| ÁREAS                            | participación por áreas |           | plantilla por áreas |           |
|----------------------------------|-------------------------|-----------|---------------------|-----------|
|                                  | encuestas               | %encuesta | %plantilla          | plantilla |
| ALCALDÍA, IGUALDAD Y CONVIVENCIA | 32                      | 21,2%     | 36,38%              | 338       |
| CIUDAD BELLA                     | 13                      | 8,6%      | 10,12%              | 94        |
| CIUDAD INTELIGENTE               | 14                      | 9,3%      | 6,03%               | 56        |
| CIUDAD QUE CREA RIQUEZA          | 23                      | 15,2%     | 14,53%              | 135       |
| CIUDAD VERDE                     | 34                      | 22,5%     | 21,96%              | 204       |
| CIUDAD QUE CUIDA                 | 35                      | 23,2%     | 10,98%              | 102       |

Puede observarse que el porcentaje de participación por áreas en la encuesta en relación al porcentaje que supone en la plantilla:

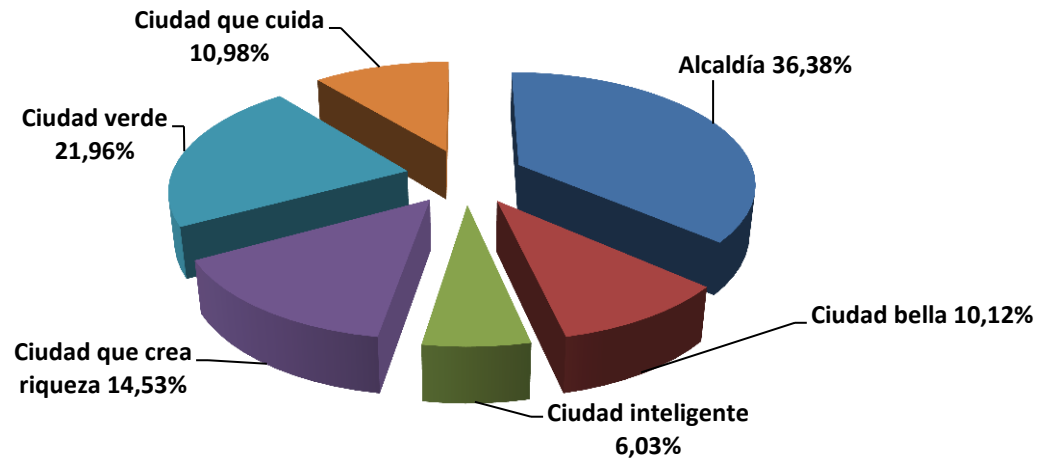
- Es inferior en las áreas de Alcaldía, Igualdad y Convivencia y Ciudad Bella
- Es prácticamente igual en Ciudad que crea riqueza y Ciudad verde.
- Es notablemente superior en el área de Ciudad que cuida con una participación del 23,2 % respecto al 10,98% que los miembros de la misma suponen en la plantilla total; siendo también la participación en el área Ciudad Inteligente (9,3%) superior al peso que tienen sus miembros en la plantilla total (6.03%).



### **PARTICIPACIÓN POR ÁREAS**



### **PARTICIPACIÓN S/ EL TOTAL DE LA PLANTILLA**

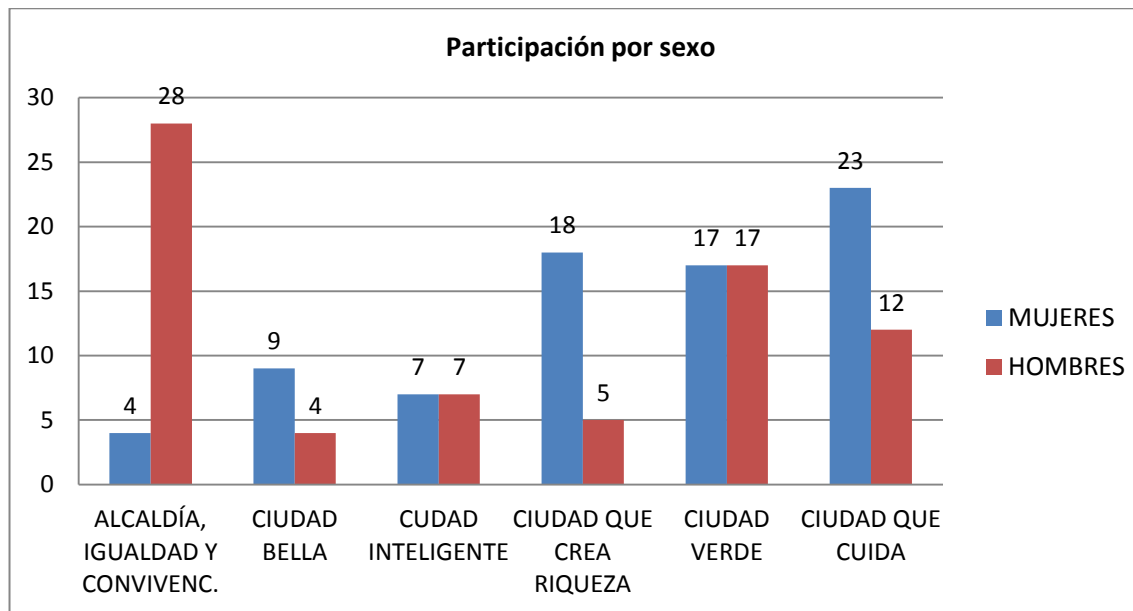
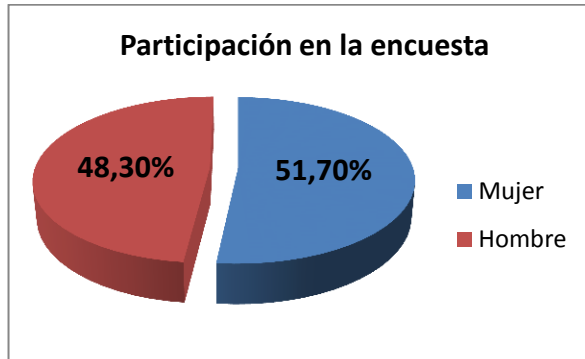




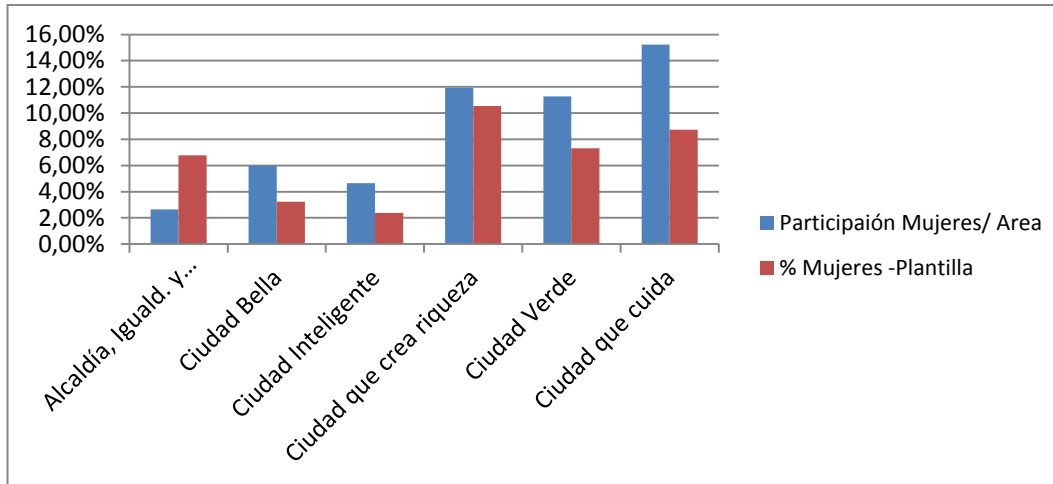
### 1.5. Participación por Sexos/Plantilla

De los datos que arrojan las encuestas se desprende que en el porcentaje de participación por sexos ha habido un cambio en la tendencia con respecto al año anterior en el que la participación en la encuesta iba en paralelo a la participación por sexos en la plantilla. Este año la participación es superior en mujeres con un 51,70% cuando suponen un 38,97% de la plantilla y la de los hombres es de un 48,30% siendo el porcentaje de la plantilla municipal de un 61,03%.

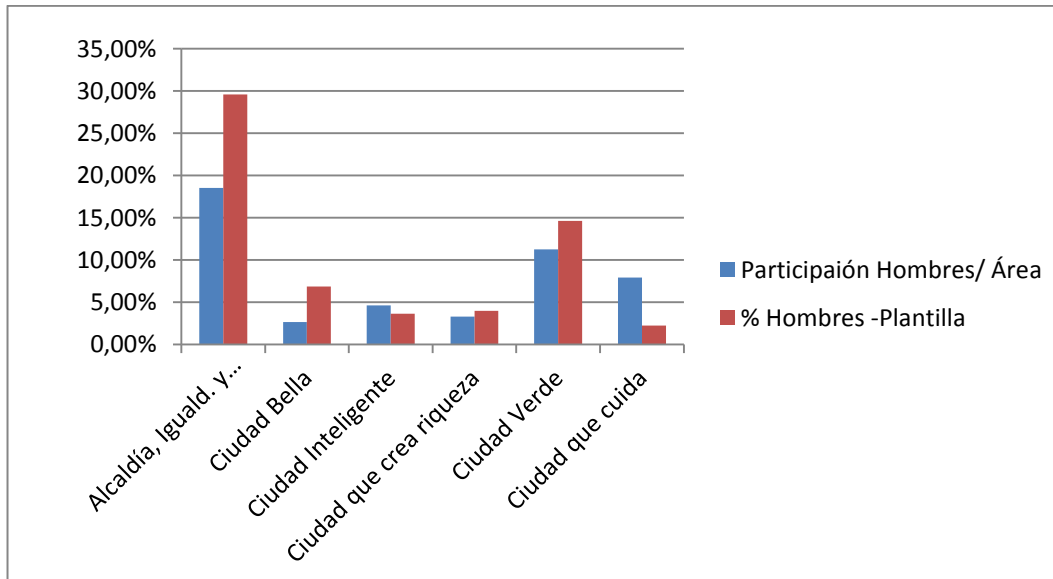
| SEXO                             | participación encuesta |               | plantilla  |               | participación encuesta |               | plantilla  |               |
|----------------------------------|------------------------|---------------|------------|---------------|------------------------|---------------|------------|---------------|
|                                  | hombres                | % encuesta    | hombres    | %plantilla    | mujeres                | %encuesta     | mujeres    | %plantilla    |
| ALCALDÍA, IGUALDAD Y CONVIVENCIA | 28                     | 18,53%        | 275        | 29,60%        | 4                      | 2,65 %        | 63         | 6,78%         |
| CIUDAD BELLA                     | 4                      | 2,65%         | 64         | 6,88%         | 9                      | 5,97%         | 30         | 3,23%         |
| CIUDAD INTELIGENTE               | 7                      | 4,63%         | 34         | 3,66%         | 7                      | 4,64%         | 22         | 2,37%         |
| CIUDAD QUE CREA RIQUEZA          | 5                      | 3,31%         | 37         | 3,99%         | 18                     | 11,93%        | 98         | 10,55%        |
| CIUDAD VERDE                     | 17                     | 11,25%        | 136        | 14,64%        | 17                     | 11,27%        | 68         | 7,32%         |
| CIUDAD QUE CUIDA                 | 12                     | 7,93%         | 21         | 2,26%         | 23                     | 15,24 %       | 81         | 8,72%         |
| <b>TOTAL ENCUESTAS</b>           | <b>73</b>              | <b>48,30%</b> | <b>567</b> | <b>61,03%</b> | <b>78</b>              | <b>51,70%</b> | <b>362</b> | <b>38,97%</b> |







El % de participación de mujeres por áreas en relación con el % de mujeres que tiene cada área en plantilla es superior en todas las áreas excepto en Alcaldía, Igualdad y Convivencia, llegando casi a duplicarse en algunas áreas como Ciudad Inteligente y Ciudad que cuida.



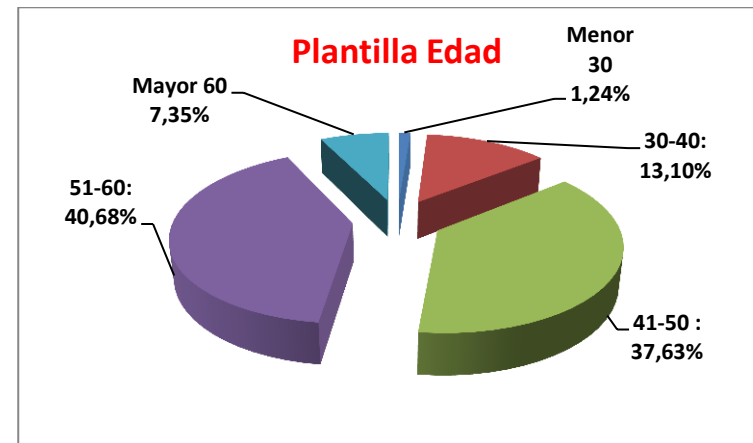
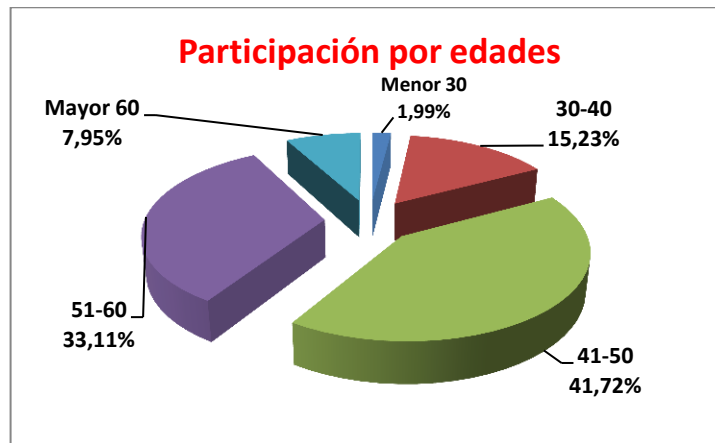
En el caso de los hombres el resultado es a la inversa, ya que el % de participación por áreas en relación con el % que suponen en cada área de la plantilla es inferior en todas las áreas, excepto en Ciudad que cuida y Ciudad inteligente donde la participación es superior.



1.6. Participación por Edades/Plantilla:

Siguiendo con la tendencia de la encuesta 2021-2022, la mayor participación con un 41,72%, se ha producido en el grupo de edad que oscila entre los 41-50 años, seguidos por el de 51-60 con una participación de un 33,11%. No debe olvidarse que también son los que tienen el mayor porcentaje del total de la plantilla con un 37,63% y un 40,68% respectivamente.

| EDADES                           | <30       | 30-40      | 41-50      | 51-60      | >60       | Total      |
|----------------------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| ALCALDÍA, IGUALDAD Y CONVIVENCIA | 1         | 7          | 14         | 6          | 4         | 32         |
| CIUDAD BELLA                     | 0         | 0          | 6          | 7          | 0         | 13         |
| CIUDAD INTELIGENTE               | 1         | 4          | 2          | 6          | 1         | 14         |
| CIUDAD QUE CREA RIQUEZA          | 0         | 2          | 13         | 5          | 3         | 23         |
| CIUDAD VERDE                     | 1         | 3          | 15         | 13         | 2         | 34         |
| CIUDAD QUE CUIDA                 | 0         | 7          | 13         | 13         | 2         | 35         |
| <b>TOTAL ENCUESTAS</b>           | <b>3</b>  | <b>23</b>  | <b>63</b>  | <b>50</b>  | <b>12</b> | <b>151</b> |
| <b>TOTAL PLANTILLA</b>           | <b>11</b> | <b>122</b> | <b>350</b> | <b>378</b> | <b>68</b> | <b>929</b> |

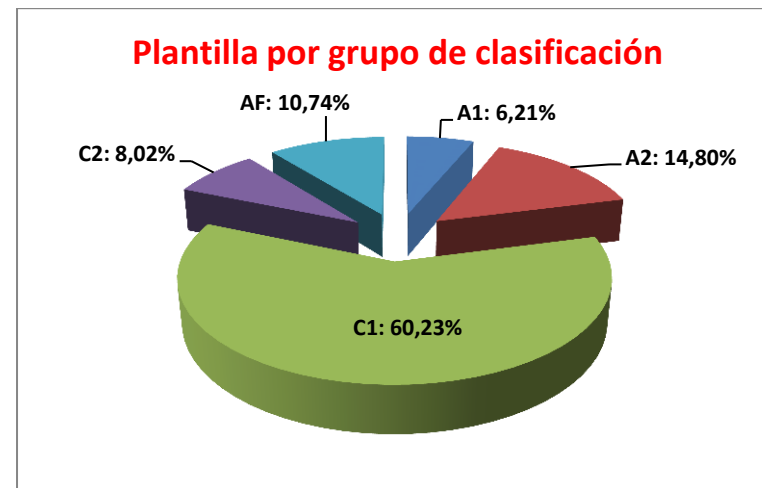
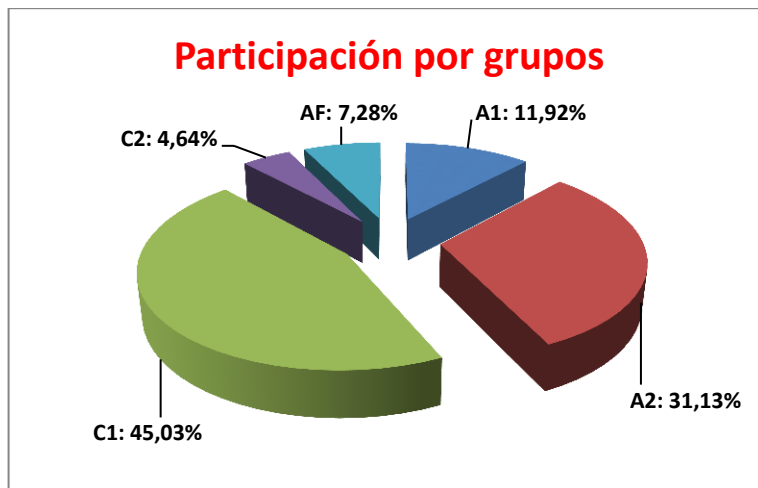




### 1.7. Participación por Grupo de clasificación/Plantilla:

El 45,03% de las encuestas corresponden al grupo C1, el mayoritario de la plantilla, con un porcentaje del 60,23% del total. En los grupos A1 y A2 el porcentaje de participación en la encuesta supera el porcentaje que suponen en la plantilla total. Con un 11,92% y 31,13% respectivamente sobre el 6,21% y el 14,80%

| GRUPOS CLASIFICACION             | A1        | A2         | C1         | C2        | AF         |
|----------------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| Alcaldía, Igualdad y Convivencia | 3         | 2          | 26         | 0         | 1          |
| Ciudad Bella                     | 3         | 2          | 5          | 1         | 2          |
| Ciudad Inteligente               | 4         | 5          | 3          | 1         | 1          |
| Ciudad que crea riqueza          | 2         | 6          | 13         | 2         | 0          |
| Ciudad Verde                     | 4         | 16         | 9          | 3         | 2          |
| Ciudad que cuida                 | 2         | 16         | 12         | 0         | 5          |
| <b>Total Encuestas</b>           | <b>18</b> | <b>47</b>  | <b>68</b>  | <b>7</b>  | <b>11</b>  |
| <b>Total Plantilla</b>           | <b>58</b> | <b>137</b> | <b>560</b> | <b>74</b> | <b>100</b> |

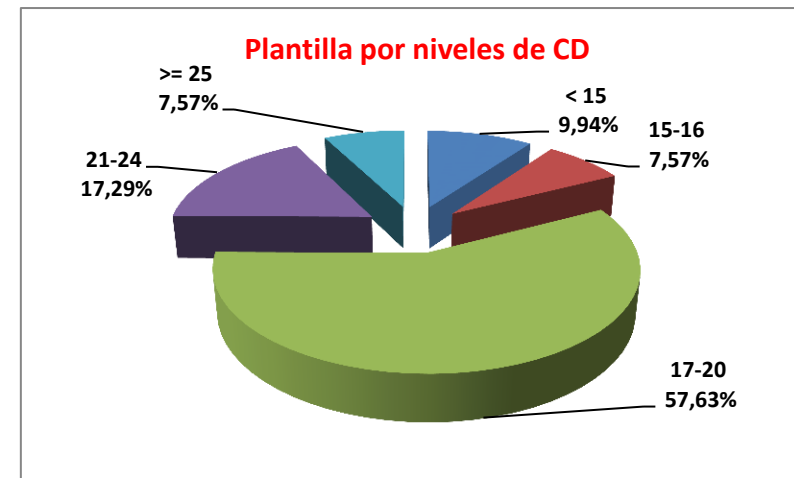
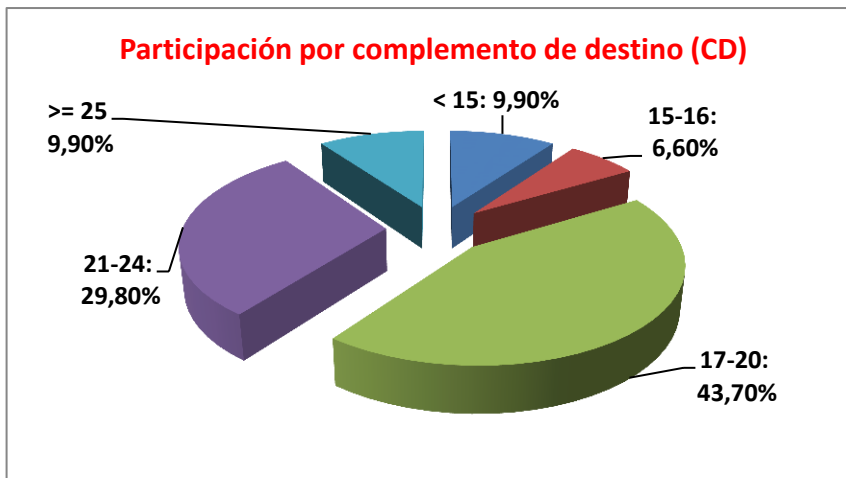




**1.8. Participación por Niveles de Complemento de Destino/Plantilla:**

Se repite la tendencia de la encuesta 2020-2021 en la que la participación es mayor en los niveles de Complemento de Destino 17-20 con un porcentaje del 43,70%, pero debemos tener en cuenta que suponen el 57,63 % de la plantilla total. El grupo de CD que oscila entre 21-24 cuya participación en la encuesta es de un 29,80% supera ampliamente su porcentaje de plantilla (17,29 %)

| COMPLEMENTO DE DESTINO           | Menor 15  | 15-16     | 17-20      | 21-24      | Mayor o igual 25 |
|----------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------------|
| Alcaldía, Igualdad y Convivencia | 1         | 2         | 23         | 2          | 4                |
| Ciudad Bella                     | 2         | 1         | 4          | 5          | 1                |
| Ciudad Inteligente               | 0         | 3         | 3          | 4          | 4                |
| Ciudad que crea riqueza          | 2         | 2         | 13         | 5          | 1                |
| Ciudad Verde                     | 5         | 2         | 9          | 14         | 4                |
| Ciudad que cuida                 | 5         | 0         | 14         | 15         | 1                |
| <b>Total Encuestas</b>           | <b>15</b> | <b>10</b> | <b>66</b>  | <b>45</b>  | <b>15</b>        |
| <b>Total Plantilla</b>           | <b>92</b> | <b>70</b> | <b>535</b> | <b>161</b> | <b>71</b>        |



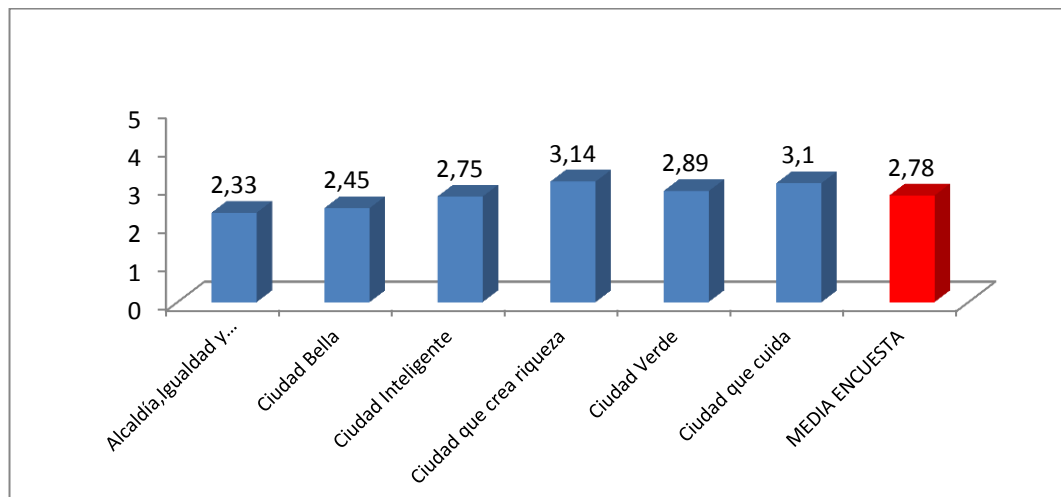


## 2. PUNTUACIONES MEDIAS GLOBALES

### 2.1. Puntuaciones medias globales por Áreas (sobre 5)

| MEDIA POR ÁREAS                  | Promedio    |
|----------------------------------|-------------|
| Alcaldía, Igualdad y Convivencia | 2,33        |
| Ciudad Bella                     | 2,45        |
| Ciudad Inteligente               | 2,75        |
| Ciudad que crea riqueza          | 3,14        |
| Ciudad Verde                     | 2,89        |
| Ciudad que cuida                 | 3,10        |
| <b>Promedio Total Encuesta</b>   | <b>2,78</b> |

De los datos extraídos en la encuesta se observa que hay dos áreas que no superan el aprobado, aunque sus valores se aproximan muchísimo: las áreas de Alcaldía, igualdad y convivencia con un 2,33 y Ciudad Bella con un 2,45. El área ciudad que crea riqueza es la más satisfecha con una puntuación de 3,14.

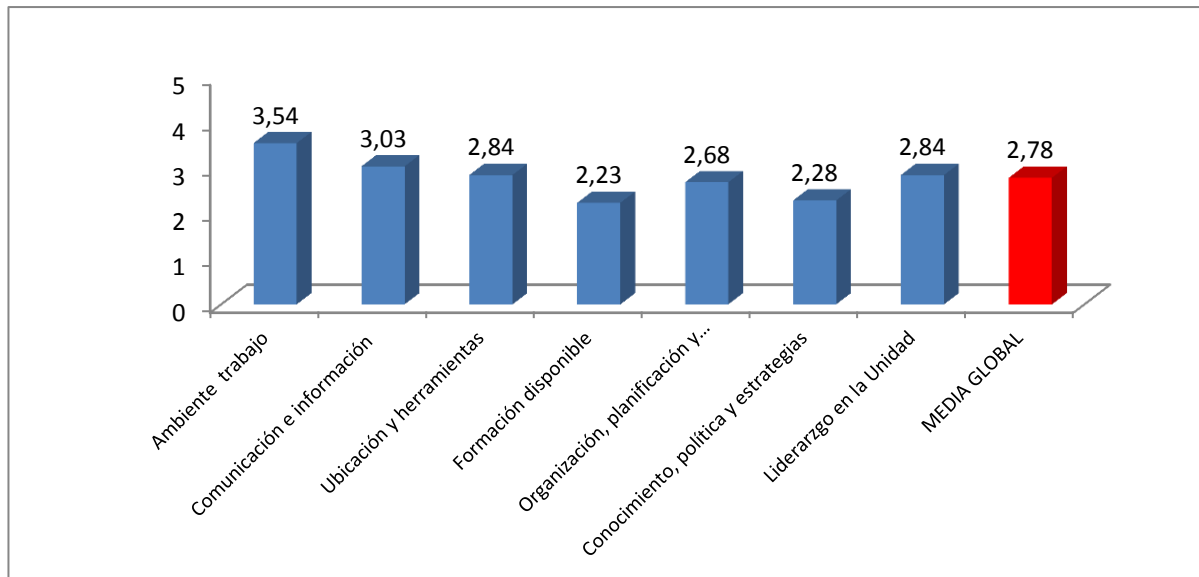




2.2. Puntuaciones medias globales por atributos (sobre 5)

| <b>MEDIA ATRIBUTOS</b>                        | <b>Media</b> |
|---|--------------|
| Ambiente Trabajo                              | 3.54         |
| Comunicación Información realizar trabajo     | 3.03         |
| Ubicación y herramientas                      | 2.84         |
| Formación disponible                          | 2.23         |
| Organización, Planificación y control trabajo | 2.68         |
| Conocimiento Políticas y estrategias          | 2.28         |
| Liderazgo en Unidad                           | 2.84         |
| <b>Media Global</b>                           | <b>2.78</b>  |

En general, la puntuación por atributo está por encima de la media, excepto en Formación disponible (2,23) y Conocimiento de las políticas y estrategias (2,28) donde queda un poco por debajo. Aun así la media global sigue estando por encima de la mitad con un 2,78

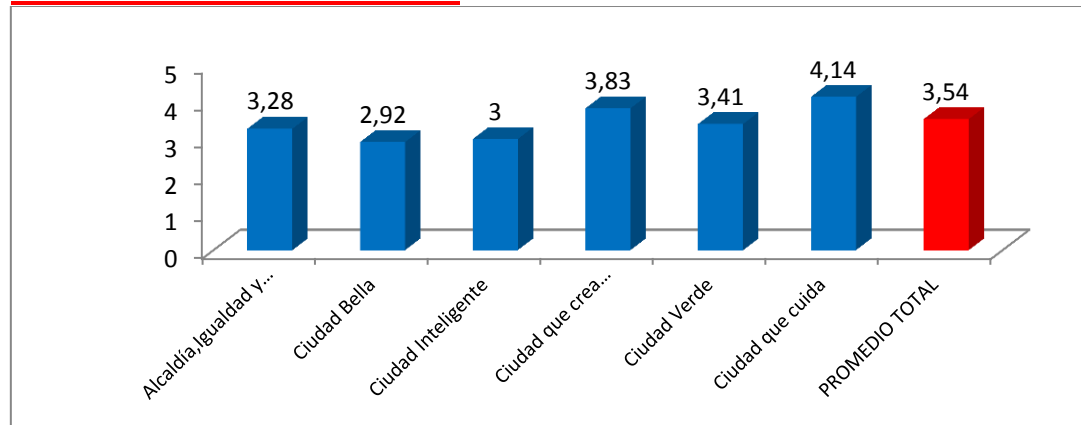




2.3. Puntuaciones medias de Atributos por Áreas (sobre 5)

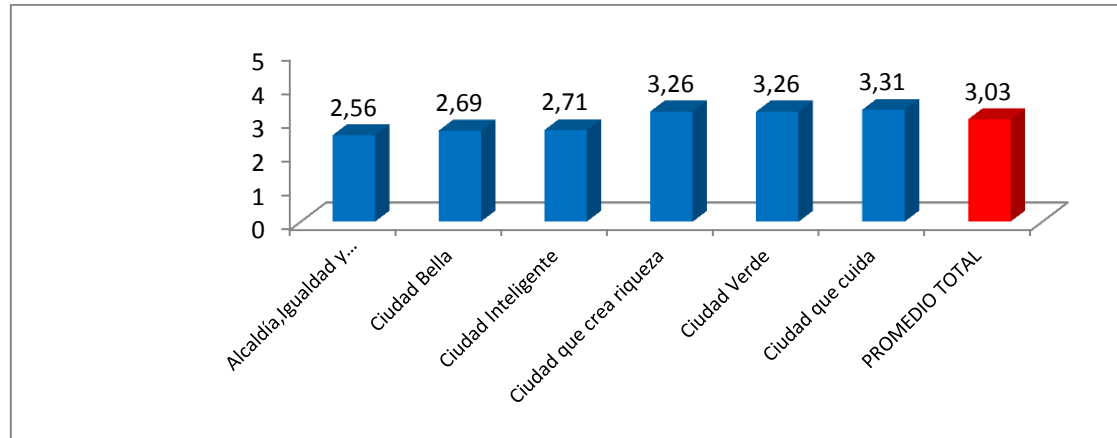
| MEDIA ATRIBUTOS POR ÁREAS        | Ambiente Trabajo | Comunicación Información realizar trabajo | Ubicación y herramienta | Formación disponible | Organización, Planificación y control trabajo | Conocimiento Políticas y estrategias | Liderazgo en Unidad | Promedio    |
|----------------------------------|------------------|---|-------------------------|----------------------|---|--------------------------------------|---------------------|-------------|
| Alcaldía, Igualdad y Convivencia | 3,28             | 2,56                                      | 2,25                    | 1,38                 | 2,22  | 1,69                                 | 2,78                | 2,33        |
| Ciudad Bella                     | 2,92             | 2,69                                      | 2,54                    | 1,85                 | 2,31  | 2,23                                 | 2,92                | 2,45        |
| Ciudad Inteligente               | 3,00             | 2,71                                      | 2,64                    | 2,43                 | 2,93  | 2,29                                 | 3,14                | 2,75        |
| Ciudad que crea riqueza          | 3,83             | 3,26                                      | 3,52                    | 2,43                 | 3,09  | 2,48                                 | 3,13                | 3,14        |
| Ciudad Verde                     | 3,41             | 3,26                                      | 2,97                    | 2,38                 | 2,74  | 2,47                                 | 2,79                | 2,89        |
| Ciudad que cuida                 | 4,14             | 3,31                                      | 3,00                    | 2,77                 | 2,80  | 2,51                                 | 2,60                | 3,10        |
| <b>Promedio Total Encuesta</b>   | <b>3,54</b>      | <b>3,03</b>                               | <b>2,84</b>             | <b>2,23</b>          | <b>2,68</b>                                   | <b>2,28</b>                          | <b>2,84</b>         | <b>2,78</b> |

**AMBIENTE DE TRABAJO**

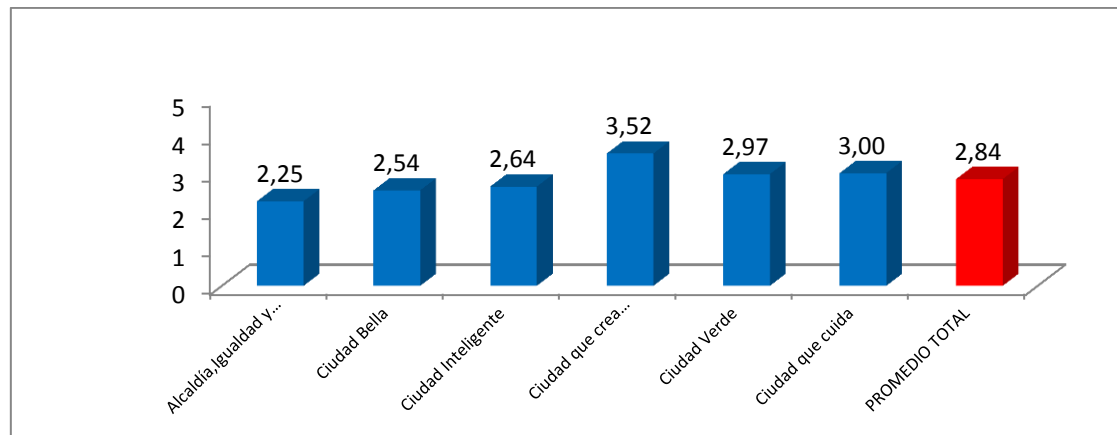




### COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN



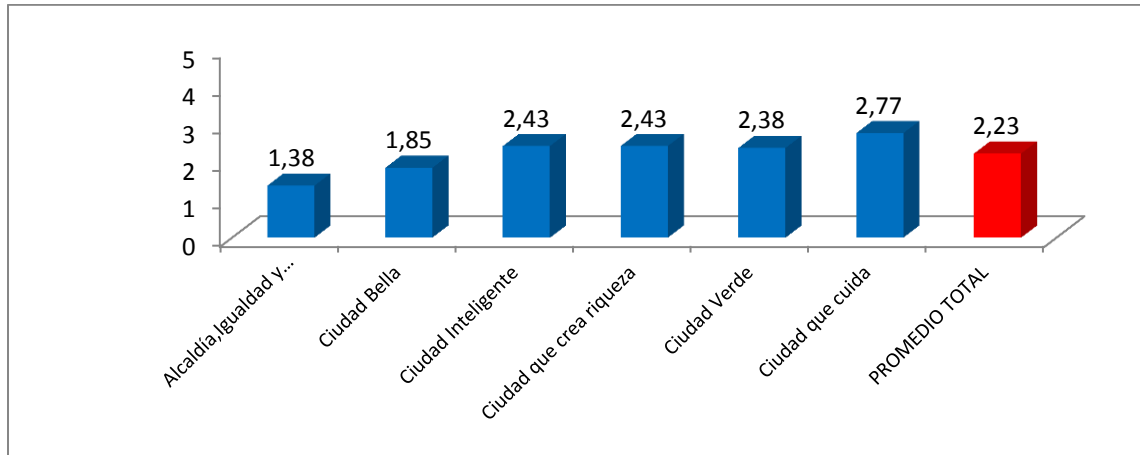
### UBICACIÓN Y HERRAMIENTAS



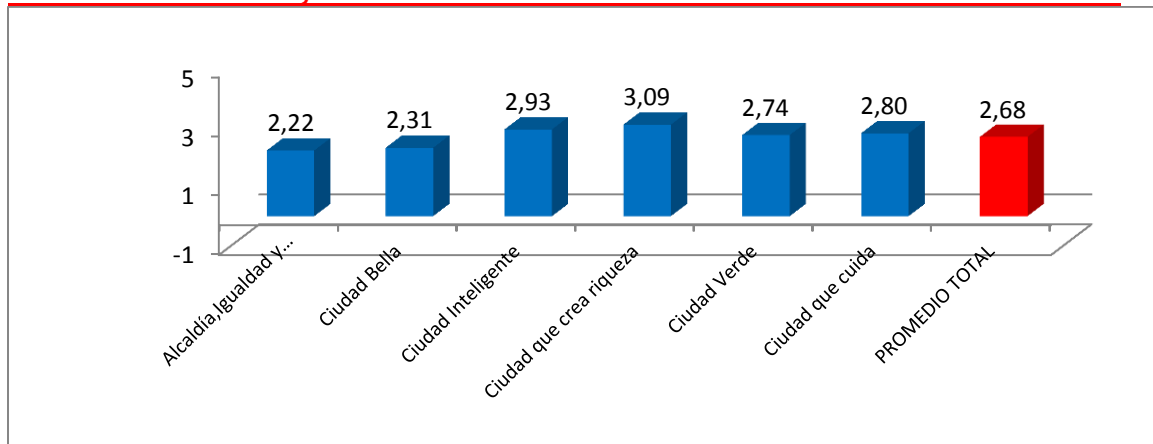




### **FORMACIÓN DISPONIBLE**

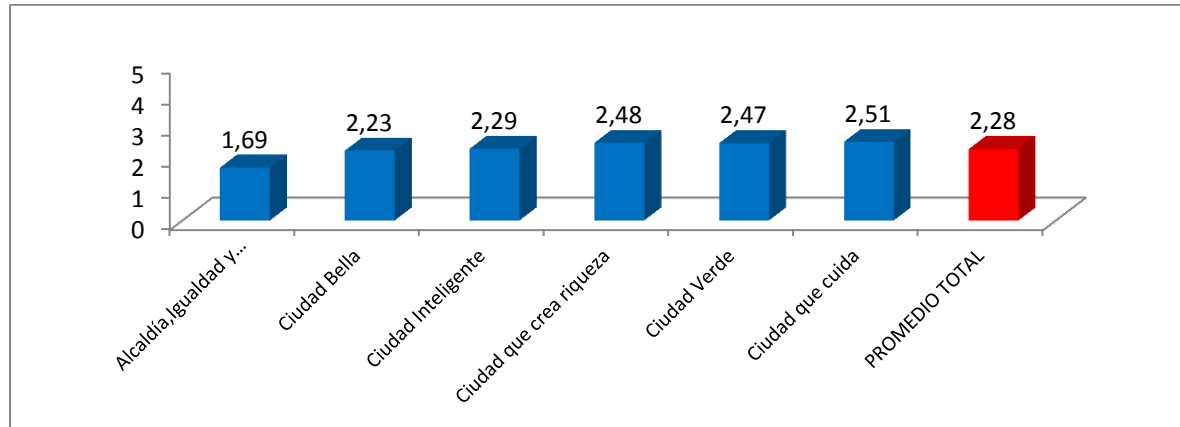


### **ORGANIZACIÓN, PLANIFICACIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO**

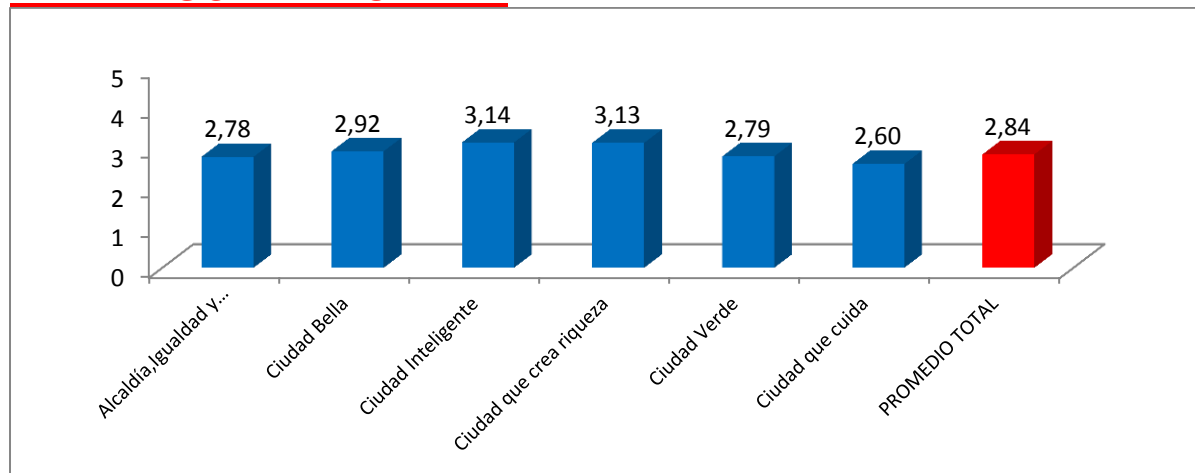




### **CONOCIMIENTO DE LAS POLÍTICAS Y ESTRATÉGIAS**



### **LIDERAZGO EN LA UNIDAD**





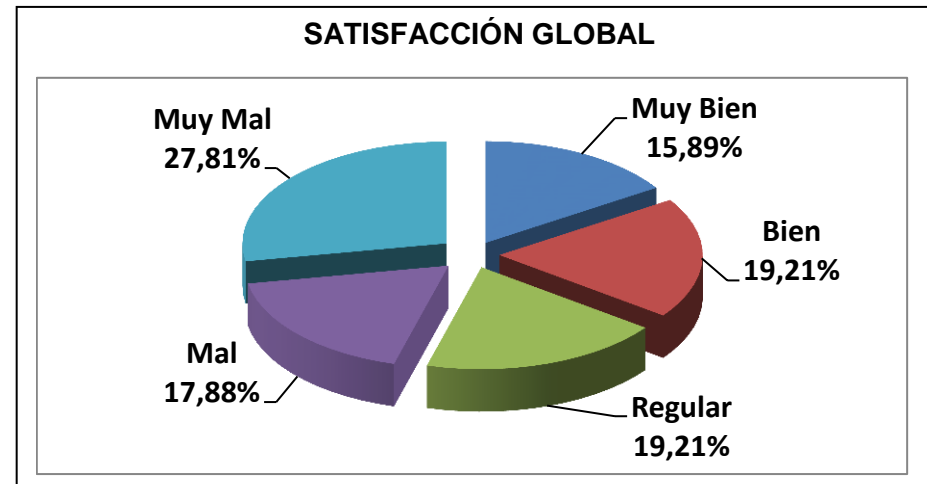
### 3. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN POR TRANSFORMACIÓN DE PUNTUACIONES DE LOS ATRIBUTOS

Las puntuaciones que cada atributo ha recibido en las encuestas las hemos transformado en índices de satisfacción, de acuerdo al siguiente cuadro de correspondencias:

| Valoración | Incluye |
|------------|---------|
| Muy Bien   | 5       |
| Bien       | 4       |
| Regular    | 3       |
| Mal        | 2       |
| Muy Mal    | 1       |

#### 3.1. Resultados de satisfacción globales

| Valores  | Encuestas | Porcentaje |
|----------|-----------|------------|
| Muy bien | 24        | 15,89 %    |
| Bien     | 29        | 19,21%     |
| Regular  | 29        | 19,21%     |
| Mal      | 27        | 17,88%     |
| Muy Mal  | 42        | 27,81%     |



Resulta preocupante el alto grado de insatisfacción (45,69%) que se extrae de esta encuesta; quizás responda a que los empleados municipales que no se encuentran satisfechos en su puesto de trabajo consideran que su participación en esta encuesta puede derivar en la toma de acciones que mejore su situación.



3.2. Satisfacción desglosada por atributos:

| Porcentaje de satisfacción | Ambiente Trabajo | Comunicación Información realizar trabajo | Ubicación y herramienta | Formación disponible | Organización, Planificación y control trabajo | Conocimiento Políticas y estrategias | Liderazgo en Unidad | Promedio |
|----------------------------|------------------|---|-------------------------|----------------------|---|--------------------------------------|---------------------|----------|
| Muy bien                   | 35,10%           | 16,56%                                    | 15,23%                  | 5,96%                | 10,60%  | 9,27%                                | 17,89%              | 15,89 %  |
| Bien                       | 22,52%           | 22,52%                                    | 15,90%                  | 13,25%               | 23,84%  | 15,23%                               | 20,53%              | 19,21%   |
| Regular                    | 18,54%           | 25,17%                                    | 27,15%                  | 20,53%               | 17,22%  | 12,58%                               | 15,89%              | 19,21%   |
| Mal                        | 8,61%            | 18,54%                                    | 21,19%                  | 18,54%               | 19,20%  | 19,87%                               | 19,20%              | 17,88%   |
| Muy mal                    | 15,23%           | 17,22%                                    | 20,53%                  | 41,72%               | 29,14%  | 43,05%                               | 26,49%              | 27,81%   |

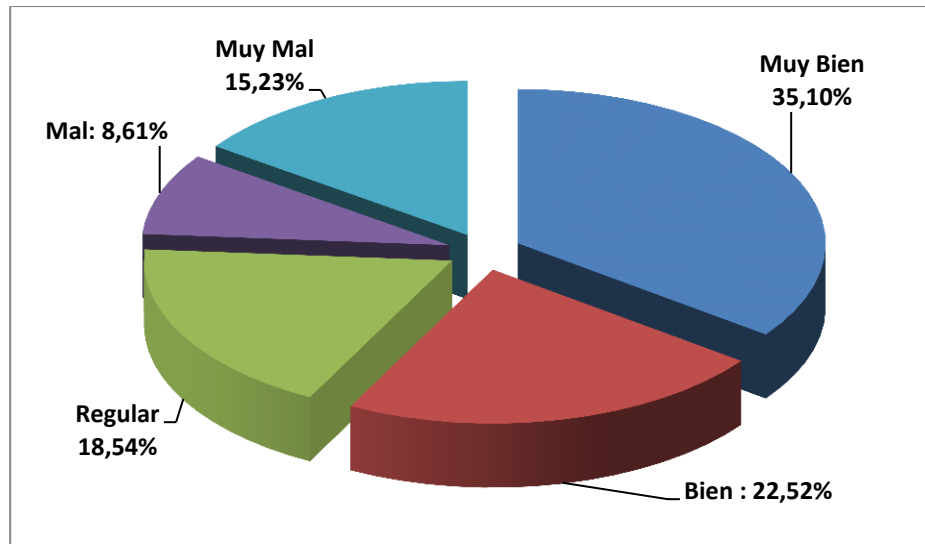


3.2.1. El ambiente de trabajo y la colaboración con los compañeros, el trabajo en equipo, etc...

| Valoración | Total | Porcentaje |
|------------|-------|------------|
| Muy Bien   | 53    | 35,10%     |
| Bien       | 34    | 22,52%     |
| Regular    | 28    | 18,54%     |
| Mal        | 13    | 8,61%      |
| Muy Mal    | 23    | 15,23%     |

|              | Año 2022 | Año 20-21 |
|--------------|----------|-----------|
| Satisfecho   | 57,62%   | 61,81%    |
| Regular      | 18,54%   | 20,14%    |
| Insatisfecho | 23,84%   | 18,05%    |

**AMBIENTE DE TRABAJO**



El ambiente de trabajo es el factor mejor valorado por los empleados municipales situándose el grado de satisfacción en el 57,62% aunque este porcentaje ha disminuido en relación con la anterior encuesta en la que se situaba en torno al 62%.

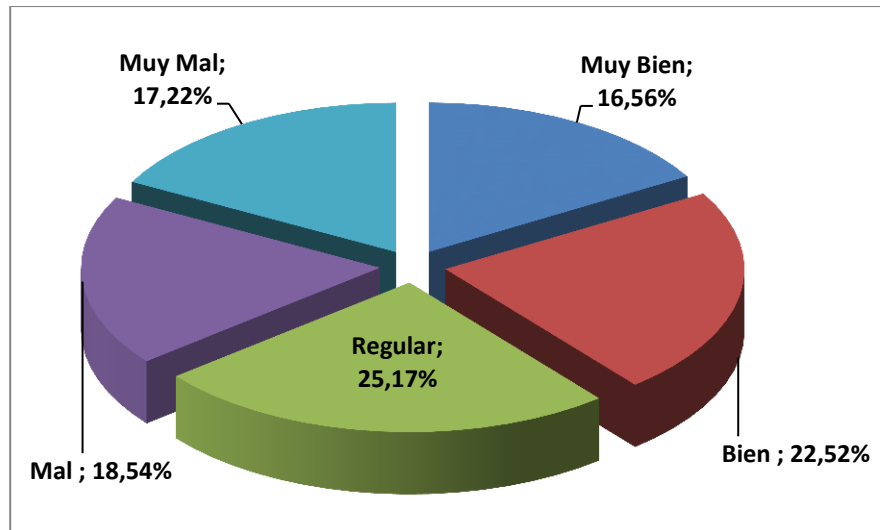


3.2.2. La comunicación de la información necesaria para realizar el trabajo.

| Valoración | Total | Porcentaje |
|------------|-------|------------|
| Muy Bien   | 25    | 16,56%     |
| Bien       | 34    | 22,52%     |
| Regular    | 38    | 25,17%     |
| Mal        | 28    | 18,54%     |
| Muy Mal    | 26    | 17,22%     |

|              | Año 2022 | Año 20-21 |
|--------------|----------|-----------|
| Satisfecho   | 39,08%   | 44,44%    |
| Regular      | 25,17%   | 22,22%    |
| Insatisfecho | 35,76%   | 33,33%    |

**COMUNICACIÓN DE LA INFORMACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO**



Tener la información correcta para realizar tu trabajo es muy importante para alcanzar con éxito los objetivos y el porcentaje de satisfechos (39,08%) ha disminuido en relación con el del año anterior que ya de por sí era también bajo (44,44%).

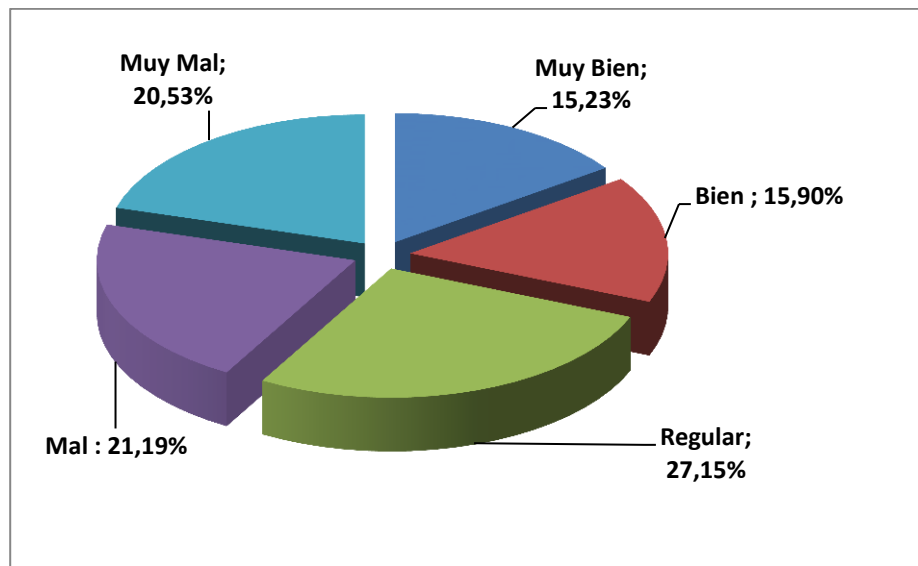


3.2.3. La ubicación y las herramientas disponibles en tu puesto de trabajo.

| Valoración | Total | Porcentaje |
|------------|-------|------------|
| Muy Bien   | 23    | 15,23%     |
| Bien       | 24    | 15,90%     |
| Regular    | 41    | 27,15%     |
| Mal        | 32    | 21,19%     |
| Muy Mal    | 31    | 20,53%     |

|              | Año 2022 | Año 20-21 |
|--------------|----------|-----------|
| Satisfecho   | 31,13%   | 31,94%    |
| Regular      | 27,15%   | 22,22%    |
| Insatisfecho | 41,72%   | 45,84%    |

**UBICACIÓN Y HERRAMIENTAS**



Se detecta un alto porcentaje de insatisfacción (41,72%) en cuanto al factor de la ubicación y las herramientas disponibles para llevar a cabo nuestros cometidos, aunque hay una pequeña disminución en relación con la encuesta anterior donde la insatisfacción era casi de un 46%.

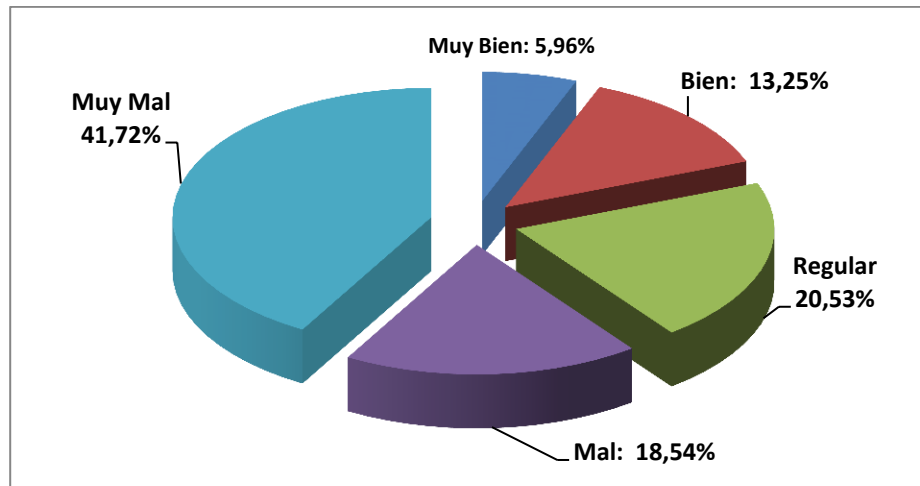


3.2.4. La formación disponible o recibida para mejorar tu trabajo.

| Valoración | Total | Porcentaje |
|------------|-------|------------|
| Muy Bien   | 9     | 5,96%      |
| Bien       | 20    | 13,25%     |
| Regular    | 31    | 20,53%     |
| Mal        | 28    | 18,54%     |
| Muy Mal    | 63    | 41,72%     |

|              | Año 2022 | Año 20-21 |
|--------------|----------|-----------|
| Satisfecho   | 19,21%   | 28,47%    |
| Regular      | 20,53%   | 19,44%    |
| Insatisfecho | 60,26%   | 52,09%    |

**FORMACIÓN DISPONIBLE**



Se detecta que un porcentaje muy elevado (60,26%) del personal que ha realizado la encuesta necesita mayor formación para realizar su trabajo de los cuales un 41,72% valora este punto como Muy Mal. Es un valor preocupante que desvela que las personas que trabajan en el Ayuntamiento consideran la formación una debilidad de la organización.



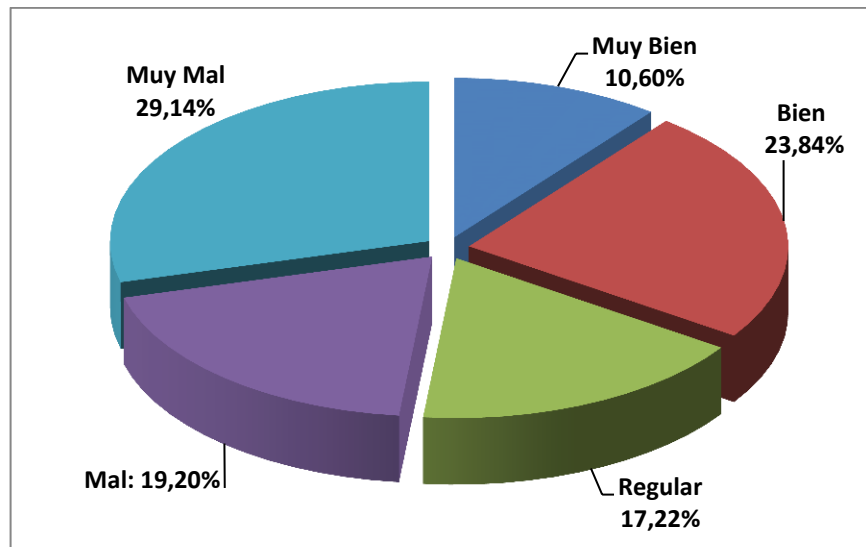


3.2.5. La organización, planificación y control del trabajo.

| Valoración | Total | Porcentaje |
|------------|-------|------------|
| Muy Bien   | 16    | 10,60%     |
| Bien       | 36    | 23,84%     |
| Regular    | 26    | 17,22%     |
| Mal        | 29    | 19,20%     |
| Muy Mal    | 44    | 29,14%     |

|              | Año 2022 | Año 20-21 |
|--------------|----------|-----------|
| Satisfecho   | 34,44%   | 29,17%    |
| Regular      | 17,22%   | 29,17%    |
| Insatisfecho | 48,34%   | 41,67%    |

**ORGANIZACIÓN, PLANIFICACIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO**



De estos datos extraemos un preocupante 48,34%, casi la mitad de los encuestados, que están insatisfechos con la organización, la planificación y el control del trabajo. Un dato que ha empeorado en relación con la encuesta anterior que se situaba en el 41,67%

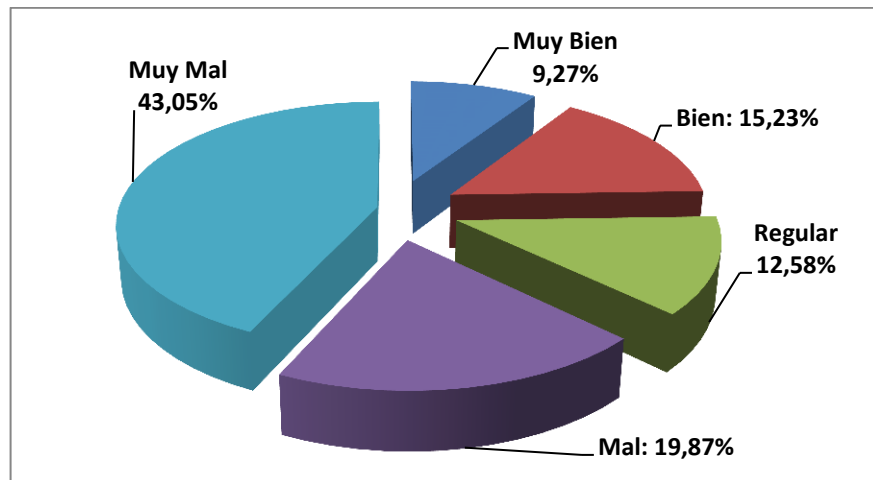


3.2.6. ¿Conoces las políticas y estrategias que persigue el Ayuntamiento en la actividad que desarrollas?

| Valoración | Total | Porcentaje |
|------------|-------|------------|
| Muy Bien   | 14    | 9,27%      |
| Bien       | 23    | 15,23%     |
| Regular    | 19    | 12,58%     |
| Mal        | 30    | 19,87%     |
| Muy Mal    | 65    | 43,05%     |

|              | Año 2022 | Año 20-21 |
|--------------|----------|-----------|
| Satisfecho   | 24,50%   | 22,92%    |
| Regular      | 12,58%   | 16,67%    |
| Insatisfecho | 62,92%   | 60,41%    |

**CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS**



De los datos de la encuesta se extrae un altísimo grado de insatisfacción (62,92%) en cuanto al conocimiento de las políticas y estrategias del Ayuntamiento, de los cuales un 43,05% lo percibe como Muy Mal. La tendencia es que crece la insatisfacción. He aquí la segunda debilidad percibida.

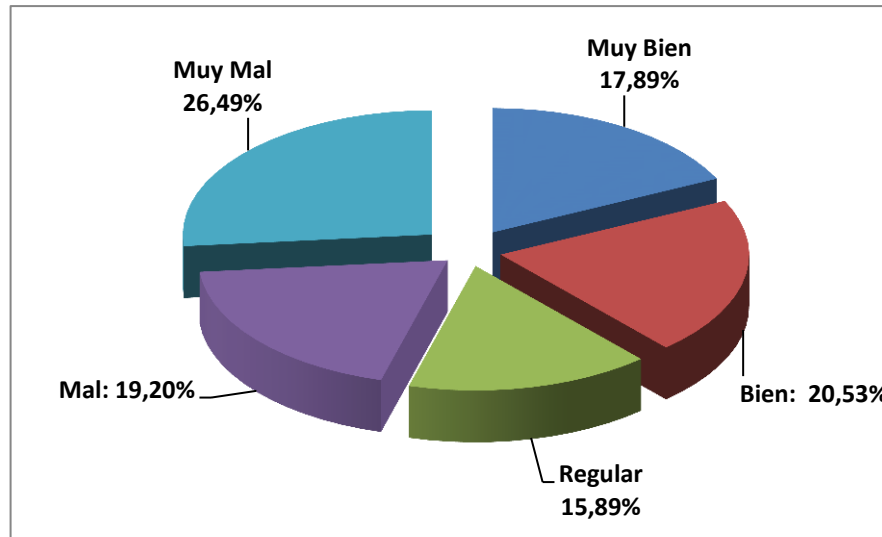


3.2.7. ¿En qué medida percibes que se ejerce el liderazgo en tu unidad?

| Valoración | Total | Porcentaje |
|------------|-------|------------|
| Muy Bien   | 27    | 17,89%     |
| Bien       | 31    | 20,53%     |
| Regular    | 24    | 15,89%     |
| Mal        | 29    | 19,20%     |
| Muy Mal    | 40    | 26,49%     |

|              | Año 2022 | Año 20-21 |
|--------------|----------|-----------|
| Satisfecho   | 38,42%   | 39,58%    |
| Regular      | 15,89%   | 21,53%    |
| Insatisfecho | 45,69%   | 38,89%    |

**LIDERAZGO EN LA UNIDAD**

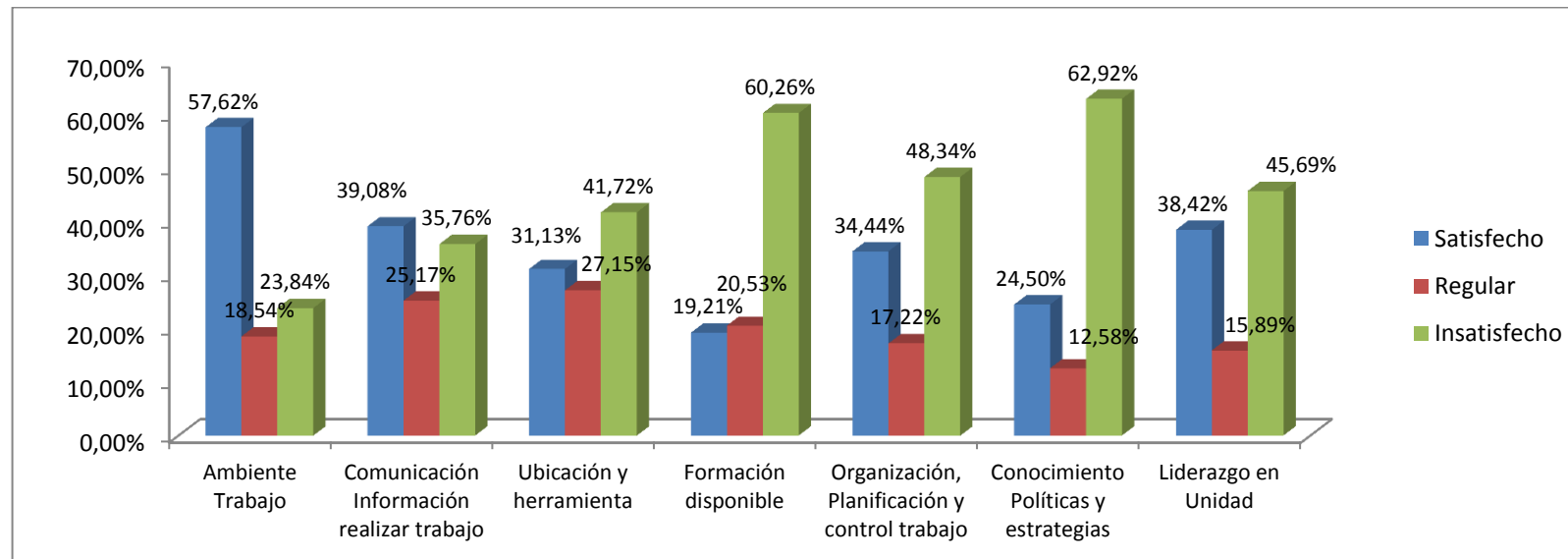


El porcentaje de insatisfechos con el liderazgo en la Unidad (45,69%) se ha incrementado en relación con los datos de la anterior encuesta donde el porcentaje de insatisfechos era de un 38,89%, habría que plantearse las causas de este aumento tanto en este atributo como en los anteriores.



### 3.3. Comparativa de satisfacción entre los distintos atributos

| Porcentaje de satisfacción | Ambiente Trabajo | Comunicación Información realizar trabajo | Ubicación y herramienta | Formación disponible | Organización, Planificación y control trabajo | Conocimiento Políticas y estrategias | Liderazgo en Unidad | Promedio      |
|----------------------------|------------------|---|-------------------------|----------------------|---|--------------------------------------|---------------------|---------------|
| SATISFECHO                 | 57,62%           | 39,08%                                    | 31,13%                  | 19,21%               | 34,44%  | 24,50%                               | 38,42%              | <b>34,91%</b> |
| REGULAR                    | 18,54%           | 25,17%                                    | 27,15%                  | 20,53%               | 17,22%  | 12,58%                               | 15,89%              | <b>19,59%</b> |
| INSATISFECHO               | 23,84%           | 35,76%                                    | 41,72%                  | 60,26%               | 48,34%  | 62,92%                               | 45,69%              | <b>45,50%</b> |



A la vista de los datos obtenidos extraemos que el factor Ambiente de trabajo es el atributo con más satisfechos, supone casi el 58% de los encuestados, en el lado opuesto tenemos la Formación disponible y el Conocimiento de políticas y estrategias, atributos en los que el índice de insatisfacción es muy elevado con un 60,26% y un 62,92% respectivamente.



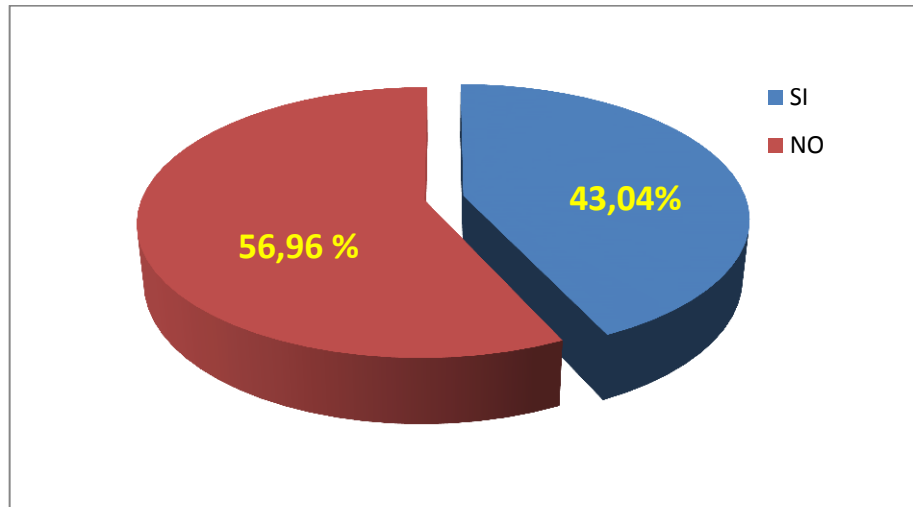
**4 SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIDAD.** Pregunta realizada en la encuesta con la posibilidad de respuesta SI/NO

**4.1 Satisfacción global:**

Con carácter global el porcentaje de insatisfacción (NO) es mayor que el de satisfacción (SI), invirtiéndose los datos de la anterior encuesta 20-21 en que los insatisfechos eran menos que los satisfechos. Este es un dato a tener en cuenta para analizar las posibles causas.

| Valoración | Total AÑO 2022 | Porcentaje | Total AÑO 20-21 | Porcentaje |
|------------|----------------|------------|-----------------|------------|
| SI         | 65             | 43,04%     | 79              | 54,86%     |
| NO         | 86             | 56,96%     | 65              | 45,14%     |

**SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIDAD QUE TE ENCUENTRAS**

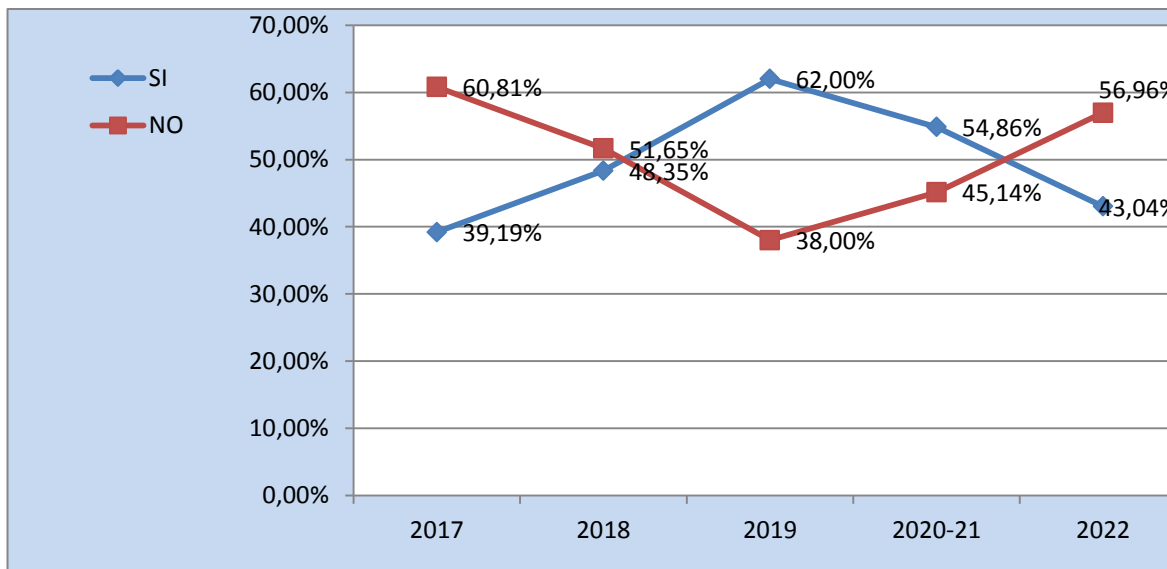




La valoración a esta pregunta en los últimos años ha sido la siguiente:

| Satisfacción con la situación actual | 2017 | 2018 | 2019 | 2020-21 | 2022      |
|--------------------------------------|------|------|------|---------|-----------|
| SI                                   | 58   | 44   | 62   | 79      | <b>65</b> |
| NO                                   | 90   | 47   | 38   | 65      | <b>86</b> |

| % Satisfacción con la situación actual | 2017   | 2018   | 2019   | 2020-21 | 2022          |
|--|--------|--------|--------|---------|---------------|
| SI                                     | 39,19% | 48,35% | 62,00% | 54,86%  | <b>43,04%</b> |
| NO                                     | 60,81% | 51,65% | 38,00% | 45,14%  | <b>56,96%</b> |





El porcentaje de Satisfechos en el 2017 comenzó siendo muy negativo, de una 40%, frente a un 60% de Insatisfechos, en el 2018 se equipararon, posteriormente en el 2019 la mejora fue tan importante que se invirtieron los valores del 2017, en este periodo 2020-21 se perdió un 7% de satisfacción y en este año 2022 el porcentaje de satisfechos sigue a la baja llegando a una situación parecida a la del año 2017. Este dato tiene un nivel de oscilación alto,

#### 4.2 Satisfacción por Área:

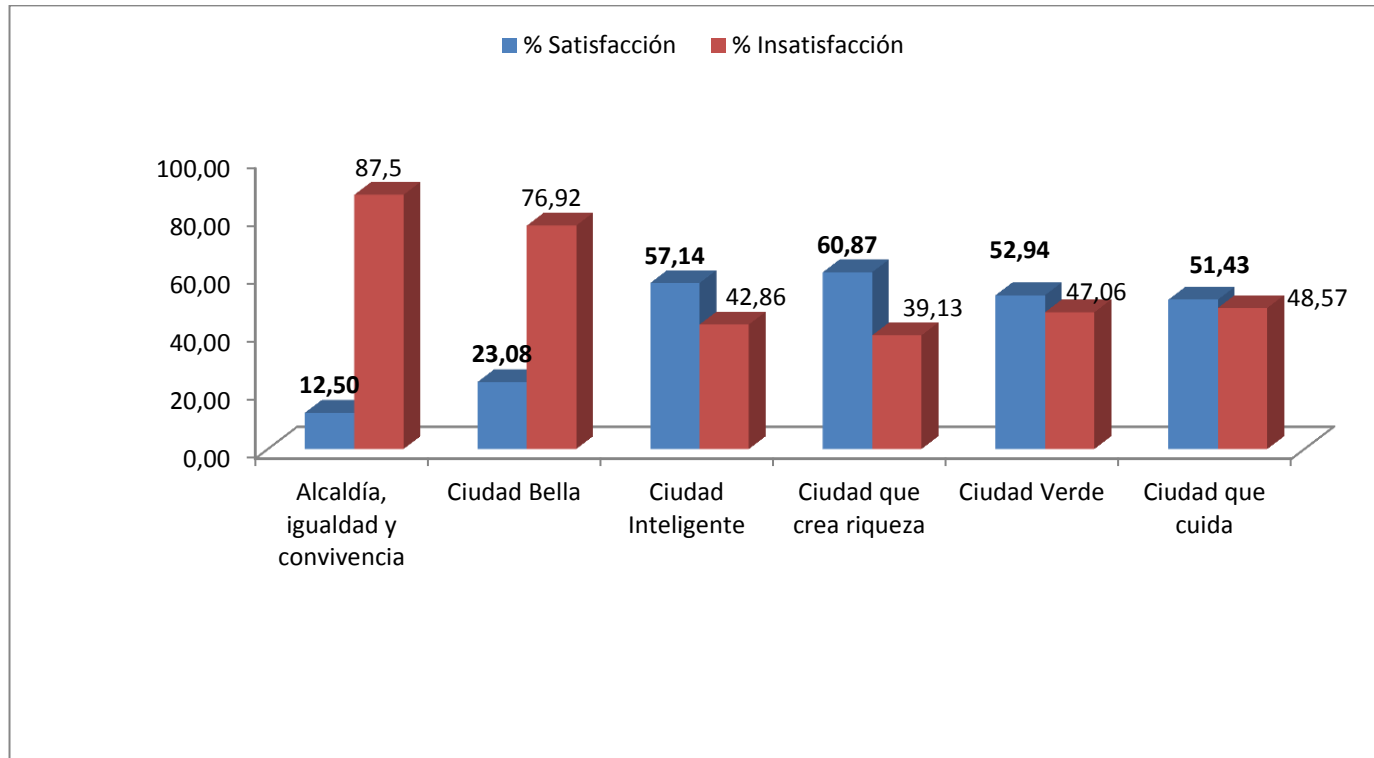
El área de Alcaldía, Igualdad y Convivencia y el área Ciudad Bella presentan un índice de Insatisfacción preocupante en relación con el porcentaje de satisfacción. En concreto un 87,50%, y un 76,92%.

Por contra el Área de Ciudad que crea riqueza es la que manifiesta una mayor satisfacción, un 60,87%, seguido por el Área de Ciudad Inteligente con un 57,14%.

En las Áreas de Ciudad verde y Ciudad que cuida el porcentaje que contesto SI a la pregunta sobre si estaba satisfecho con las condiciones de trabajo en la Unidad en la que se encuentra fue algo superior al de los que NO estaban satisfechos, con unos índices de satisfacción de 52,94% y 51,43% respectivamente..

Hay que tener en cuenta que en 4 de las 6 áreas el índice de satisfacción supera al de insatisfacción.

| Áreas                            | (SI) | % Satisfecho | (NO) | % Insatisfecho |
|----------------------------------|------|--------------|------|----------------|
| Alcaldía, Igualdad y Convivencia | 4    | 12,50%       | 28   | 87,50%         |
| Ciudad Bella                     | 3    | 23,08%       | 10   | 76,92%         |
| Ciudad Inteligente               | 8    | 57,14%       | 6    | 42,86%         |
| Ciudad que crea riqueza          | 14   | 60,87%       | 9    | 39,13%         |
| Ciudad Verde                     | 18   | 52,94%       | 16   | 47,06%         |
| Ciudad que cuida                 | 18   | 51,43%       | 17   | 48,57%         |



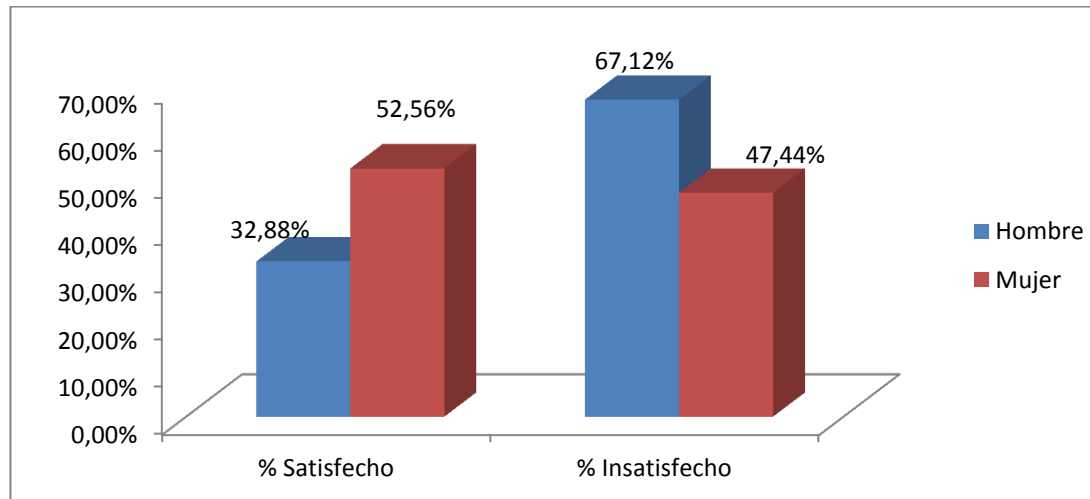




#### 4.3 Satisfacción por sexos:

El sexo femenino manifiesta una mayor satisfacción que el masculino.

| Sexo   | (SI) | % Satisfecho | (NO) | % Insatisfecho |
|--------|------|--------------|------|----------------|
| Hombre | 24   | 32,88%       | 49   | 67,12%         |
| Mujer  | 41   | 52,56%       | 37   | 47,44%         |

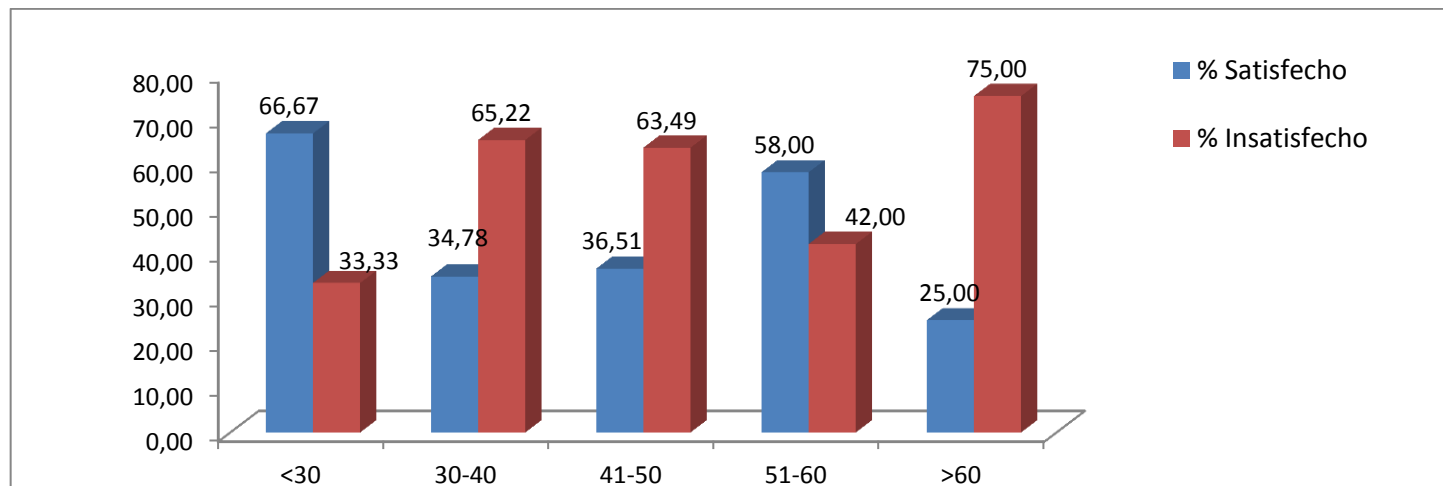




#### 4.4 Satisfacción del Grupo por edades

Los más satisfechos se encuentran entre los menores de 30 años con un 66,67% y entre 51-60 con un índice de satisfacción del 58%, para el resto de las edades es preocupante el índice de insatisfacción general que viene a situarse en un 75% para los mayores de 60.

| Edad  | (SI) | % Satisfecho | (NO) | % Insatisfecho |
|-------|------|--------------|------|----------------|
| <30   | 2    | 66,67%       | 1    | 33,33%         |
| 30-40 | 8    | 34,78%       | 15   | 65,22%         |
| 41-50 | 23   | 36,51%       | 40   | 63,49%         |
| 51-60 | 29   | 58,00%       | 21   | 42,00%         |
| >60   | 3    | 25,00%       | 9    | 75,00%         |

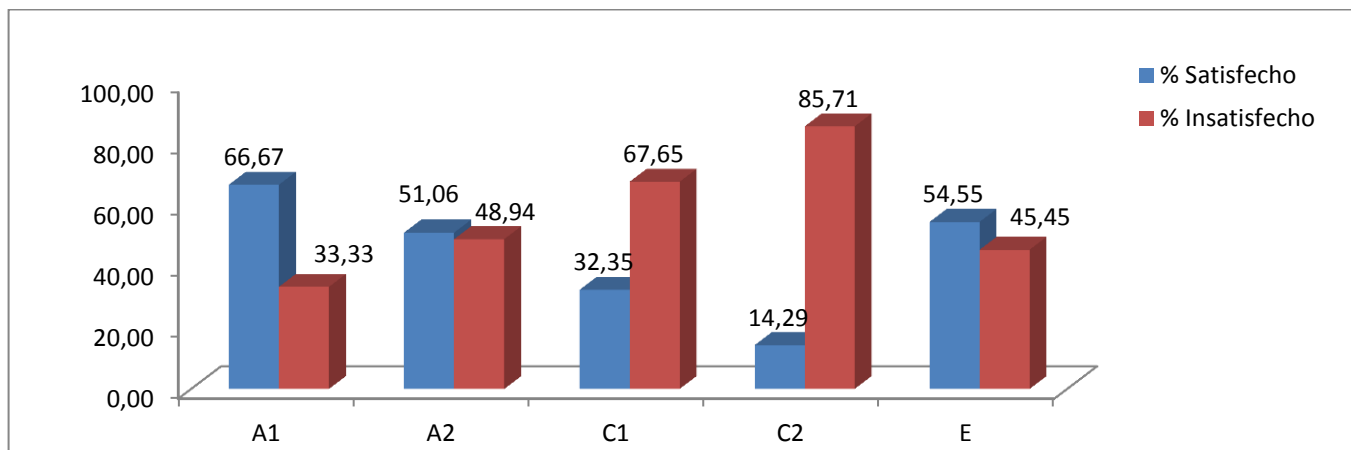




#### 4.5 Grupo de clasificación:

De todos los que han respondido a la encuesta el grupo A1 es el más satisfecho con las condiciones de trabajo en la unidad en que se encuentra con un 66,67%. En el lado opuesto se sitúan los C1 y C2 con los mayores índices de insatisfacción.

| Grupo de Clasificación | (SI) | % Satisfecho | (NO) | % Insatisfecho |
|------------------------|------|--------------|------|----------------|
| A1                     | 12   | 66,67%       | 6    | 33,33%         |
| A2                     | 24   | 51,06%       | 23   | 48,94%         |
| C1                     | 22   | 32,35%       | 46   | 67,65%         |
| C2                     | 1    | 14,29%       | 6    | 85,71%         |
| E                      | 6    | 54,55%       | 5    | 45,45%         |



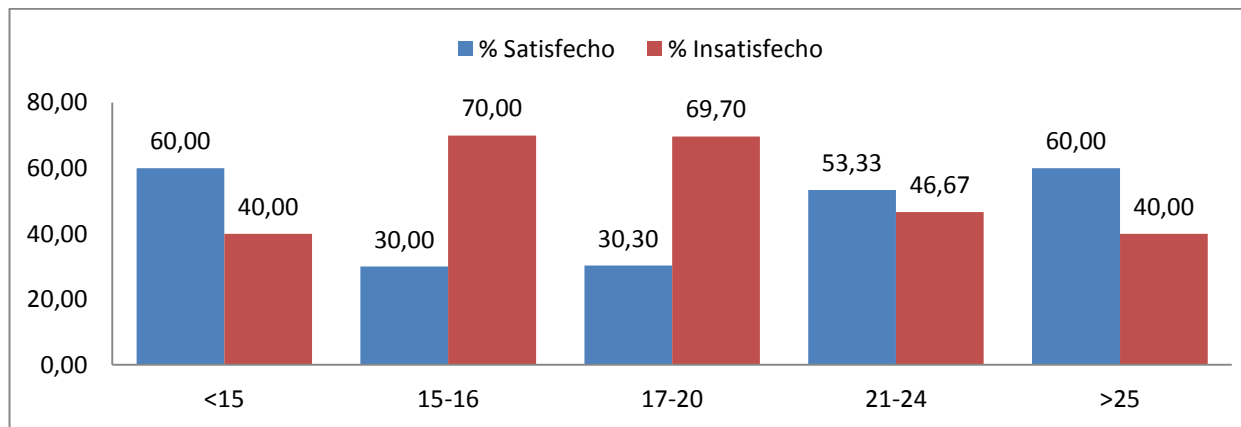


#### 4.6 Nivel de Complemento de Destino:

Los porcentajes de satisfacción mayores se corresponden claramente con los niveles de complemento de destino más bajos, <15 y los más altos, > 25 sitiándose en índices de un 60%.

Entre los niveles (15-16) y en el intermedio (17-20) se sitúa el mayor porcentaje de insatisfechos llegando a un 70%.

| Nivel de Complemento de destino | (SI) | % Satisfecho | (NO) | % Insatisfecho |
|---------------------------------|------|--------------|------|----------------|
| <15                             | 9    | 60%          | 6    | 40%            |
| 15-16                           | 3    | 30%          | 7    | 70%            |
| 17-20                           | 20   | 30,30%       | 46   | 69,70%         |
| 21-24                           | 24   | 53.33%       | 21   | 46.67%         |
| >25                             | 9    | 60%          | 40   | 40%            |





## 5. ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES

En base a las siguientes preguntas con respuesta libre realizadas en la encuesta, los empleados municipales nos aportaron las siguientes observaciones que agrupadas por factores vamos a realizar, agrupándolas en un factor normalizado para facilitar su análisis.

### 5.1 ¿Qué consideras lo mejor de tu Unidad?

| ¿Qué consideras lo mejor de tu Unidad?              | Factores  |
|---|---|
| Las personas  | Ambiente de trabajo                               |
| Las compañeras                                      | Ambiente de trabajo                               |
| Horarios.   | Organización, planificación y control del trabajo |
| Nuestra profesionalidad                             | Conocimiento de políticas y estrategias           |
| Los compañeros                                      | Ambiente de trabajo                               |
| El compañerismo                                     | Ambiente de trabajo                               |
| Me gusta el trabajo que se realiza y los compañeros | Ambiente de trabajo                               |
| El aire libre                                       | Ubicación y herramientas                          |
| Los profesionales de base                           | Organización, planificación y control de trabajo  |
| Los compañeros                                      | Ambiente de trabajo                               |



|  |   |
|--|---|
| Relación con los compañeros y el superior  | Ambiente de trabajo                               |
| La Calidad humana  | Ambiente de trabajo                               |
| El ámbito profesional de la unidad y el ambiente personal.   | Ambiente de trabajo                               |
| Los compañeros   | Ambiente de trabajo                               |
| La posibilidad de hacer cosas nuevas   | Organización, planificación y control del trabajo |
| Ambiente de trabajo y el apoyo de mis compañeros en el trabajo, así como el apoyo de la dirección de mi zona | Liderazgo en la Unidad                            |
| Los compañeros   | Ambiente de trabajo                               |
| Los compañe@s  | Ambiente de trabajo                               |
| Compañerismo   | Ambiente de trabajo                               |
| El reto diario   | Varios  |
| El equipo de trabajo   | Organización, planificación y control del trabajo |
| Los compañeros   | Ambiente de trabajo                               |
| Profesionales humanos y preparados   | Ambiente de trabajo                               |
| Los compañeros   | Ambiente de trabajo                               |
| Los medios disponibles   | Ubicación y herramientas disponibles              |
| El reto diario   | Varios  |



|   |   |
|---|---|
| Cuando acaba mi jornada laboral y me voy a casa   | Varios  |
| En mi Unidad hay poco o nada bueno que destacar   | Varios  |
| Los policías  | Varios  |
| El desorden y caso que existe y el abandono de la misma   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Los compañeros  | Ambiente de trabajo                                 |
| Los compañeros  | Ambiente de trabajo                                 |
| La variedad del tipo de tareas del puesto   | Organización, planificación y control del trabajo.  |
| La unidad y el compañerismo   | Ambiente de trabajo                                 |
| Los destinatarios   | Varios  |
| El equipo   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| El ambiente de trabajo  | Ambiente de trabajo                                 |
| El ambiente de trabajo con los compañeros   | Ambiente de trabajo                                 |
| La eficacia y rapidez en la respuesta a las demandas de otras unidades.   | Comunicación e información para realizar el trabajo |
| La buena organización existente entre los diferentes equipos técnicos.  | Organización., planificación y control del trabajo  |
| El trabajo que desarrollamos  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| El trabajo que hacemos  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Que se me apoya desde la jefatura y se me deja libertad de organización y planificación en mi puesto de trabajo | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Los compañeros y lo involucrados que están todos en que las cosas salgan adelante                               | Ambiente de trabajo                                 |
| Aprecio buen trato y comunicación con nuestros superiores.  | Liderazgo en la unidad                              |
| Nada  | Varios  |
| Se aprende mucho.   | Formación disponible                                |
| Mis compañer@s  | Ambiente de trabajo                                 |
| Nada  | Varios  |
| El ambiente de trabajo y el compromiso del personal   | Ambiente trabajo                                    |



|  |   |
|--|---|
| El apoyo de la jefatura  | Liderazgo en la Unidad                              |
| Mis compañeras de trabajo directas.  | Ambiente de trabajo                                 |
| Aspecto humano   | Ambiente de trabajo                                 |
| Buen ambiente de trabajo y ganas de sacar el trabajo.  | Ambiente de trabajo                                 |
| La operatividad desde Jefe de Sección hacia abajo en la jerarquía.   | Liderazgo en la Unidad                              |
| El personal  | Ambiente de trabajo                                 |
| Nada, está totalmente desestructurada, no hay formación, no hay las herramientas necesarias para llevar a cabo tu trabajo con dignidad, tanto materiales como de conocimientos. Un desastre. | Formación disponible                                |
| Me gusta el trabajo que realizo  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| El buen clima de trabajo   | Ambiente de trabajo                                 |
| El personal  | Ambiente de trabajo                                 |
| Nada, además da igual lo que yo piense. Todo va seguir igual. De todas formas, gracias   | Varios  |
| Las compañeras y el ambiente de trabajo  | Ambiente de trabajo                                 |
| Los compañeros   | Ambiente de trabajo                                 |
| Capital humano   | Ambiente de trabajo                                 |
| El buen trato de mi superior   | Liderazgo en la unidad                              |
| Las propuestas de cambio y avance de mi director   | Liderazgo en la unidad                              |
| La colaboración entre los compañeros   | Ambiente de trabajo                                 |
| El compañerismo  | Ambiente de trabajo                                 |
| Los compañeros y el trabajo que se desarrolla.   | Ambiente de trabajo-                                |
| Mis vacaciones   | Varios  |
| Las ganas por mejorar de los compañeros  | Ambiente de trabajo                                 |
| Su actividad   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| La competencia, capacidad técnica y disponibilidad de las personas-funcionarias/os que trabajan en la Unidad   | Comunicación e información para realizar el trabajo |
| El equipo de trabajo   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Las ganas de trabajar y hacer bien las cosas entre todos, a pesar de las grandes dificultades y la falta de compromiso de los políticos.   | Ambiente de trabajo                                 |





De las 75 respuestas, lo mejor valorado con un 50,67 % es el Ambiente de Trabajo; se habla de potencial humano, compañerismo, buena relación entre compañeros, y que gracias a su buen hacer y aunando esfuerzos se consigue sacar el trabajo adelante. Este atributo sigue siendo el mejor valorado siguiendo la tendencia de la anterior encuesta 20-21 pero con una caída significativa desde el 79,52%.

Le sigue con un 18,67% la Organización, Planificación y control del trabajo y con un 8% el liderazgo en la unidad, dos puntos muy importantes para el logro de objetivos en la unidad y atributos estos que se han incrementado en relación a datos anteriores en que se situaban en un 7,23 % y 0% respectivamente.

La Comunicación e Información para realizar el trabajo, la formación disponible y la ubicación y herramientas se sitúan con un porcentaje de un 2,67%, siendo el primero de los atributos el que ha caído en relación a datos anteriores, pasando de un 7,23% en la encuesta 20-21 al 2,67%. Los otros dos atributos presentan un leve incremento en relación con los datos anteriores, donde el dato se situaba en el 1,13%

El conocimiento de las políticas y estrategias se sitúa con un índice de 1,33% bajando en relación con otros años, debería plantearse por qué esta falta de información al personal, siendo un punto muy importante para el logro de objetivos.

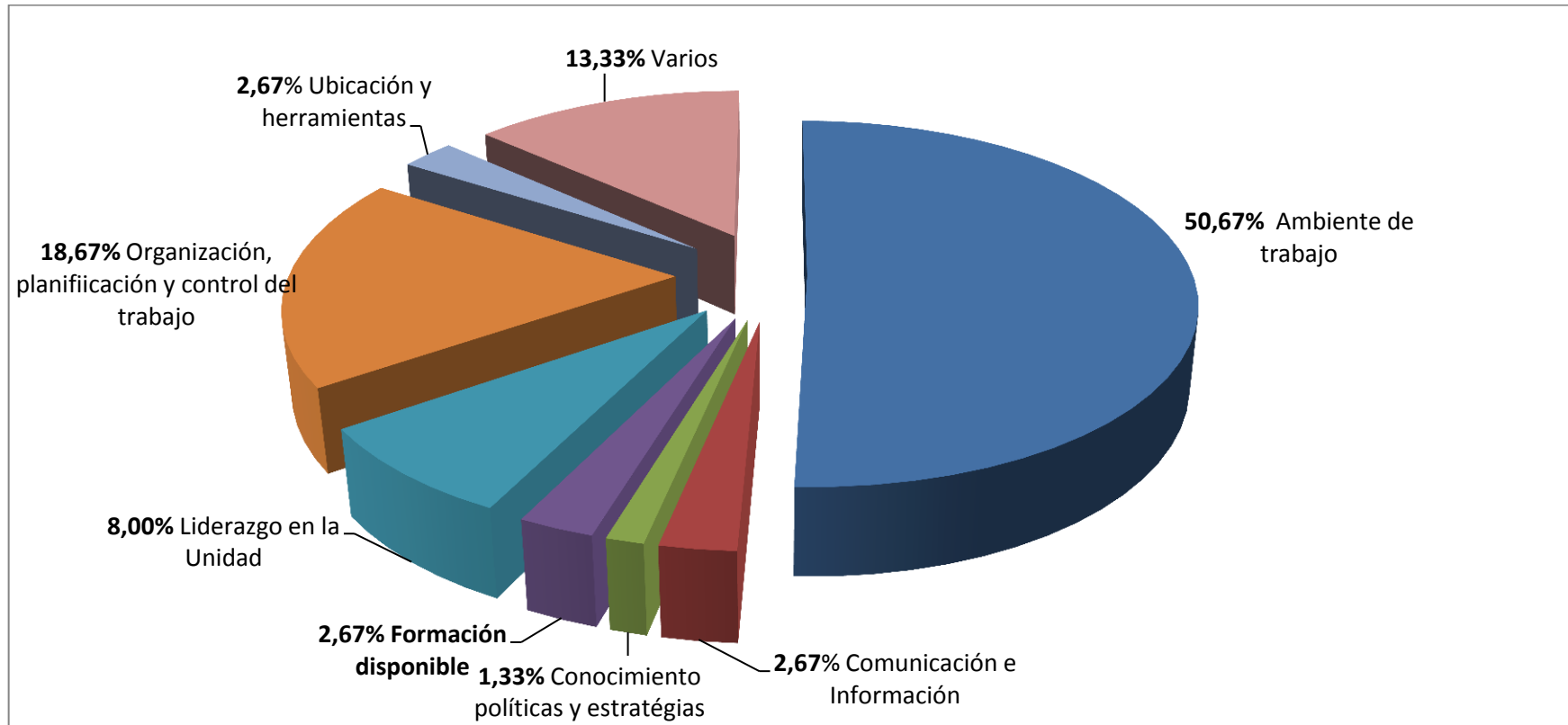
Por otro lado hemos incluido en Varios las aportaciones que afectan a varios factores o a ninguno en especial.

**Lo plasmamos en la siguiente Tabla y Gráfico:**

| LO MEJOR POR FACTORES                         | Total | Porcentaje |
|---|-------|------------|
| Ambiente Trabajo                              | 38    | 50,67%     |
| Comunicación Información realizar trabajo     | 2     | 2,67%      |
| Conocimiento Políticas y estrategias          | 1     | 1,33%      |
| Formación disponible                          | 2     | 2,67%      |
| Liderazgo en Unidad                           | 6     | 8,00%      |
| Organización, Planificación y control trabajo | 14    | 18,67%     |
| Ubicación y herramientas                      | 2     | 2,67%      |
| Varios  | 10    | 13,33%     |



### LO MEJOR DE TU UNIDAD POR FACTORES





5.2 ¿Qué cambiarías?

| ¿Qué cambiarías?   | Factores   |
|--|--|
| Al alcalde y los concejales. Pero creo que esto ya lo ha hecho una votación reciente.  | Liderazgo en la Unidad                               |
| los puestos A1   | Organización, planificación y control del trabajo    |
| Zonificar por Áreas de manera más clara y perceptible. Implantación de un ERP moderno.   | Organización, planificación y control del trabajo    |
| la forma de gestión del personal, las herramientas a disposición del personal y el respeto a los compañeros de niveles inferiores  | Ubicación y herramientas                             |
| El sueldo  | Varios   |
| El trato recibido por el político de turno   | Conocimiento de políticas y estrategias              |
| Flexibilidad a la hora de coger vacaciones y permisos  | Organización, planificación y control del trabajo    |
| Mejoraría la luz, el ruido alto de los móviles, las interrupciones continuas   | Ubicación y herramientas                             |
| Que nadie tenga que trabajar forzosamente en otro puesto que no es el suyo y en el que no quiere estar. Que la administración, como gestora, busque la forma de hacer los puestos atractivos para que se puedan cubrir con gente que desee hacerlo. Sacar a un trabajador "a la fuerza" de su puesto de trabajo y OBLIGARLE a cubrir un puesto que no quiere NO es una solución, solo es un parche temporal. | Ambiente de trabajo                                  |
| A los jefes a varios compañeros y al encargado   | Ambiente de trabajo                                  |
| Mejora salarial acorde al nivel de vida actual y al del resto compañeros de la misma profesión de nuestro alrededor  | Varios   |
| Habría que trabajar con mejor organización, saber exactamente cuáles son las competencias de cada uno y tener una imagen de conjunto del trabajo en la unidad  | Comunicación e información para realizar trabajo     |
| La organización. Jefaturas con personal poco capacitado para ello.   | Comunicación y organización para realizar el trabajo |
| La Dirección General   | Liderazgo en la Unidad                               |



|   |   |
|---|---|
| Que cada uno asuma su responsabilidad de acorde a su rango, perfilar protocolos de actuación.   | Liderazgo en la unidad                              |
| El trato que se da a los educadores sociales, a nivel económico y profesional, que es de segunda categoría.   | Ambiente de trabajo                                 |
| No existe posibilidad de teletrabajo cuando el tipo de trabajo lo permite, y está regulado normativamente.  | Ubicación y herramientas                            |
| Ubicaciones de los puestos de trabajo. Actualizaciones de bases de datos, accesos a plataformas/programas de trabajo colectivos   | Ubicación y herramientas                            |
| Mejorar la formación específica   | Formación disponible                                |
| Mis herramientas de trabajo. El PC es un lastre para poder desempeñar de manera ágil las tareas.  | Ubicación y herramientas                            |
| De momento nada   | Varios  |
| La desigualdad salarial en puestos de igual naturaleza. La falta de revaluación de la RPT.  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| las jerarquías entre puestos de trabajo   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| La organización y la comunicación   | Comunicación e información para realizar el trabajo |
| Mi complemento de C2 a C1 OPCIÓN A PODER CAMBIAR DE GRUPO   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Reagruparnos físicamente  | Ubicación y herramientas                            |
| Las condiciones laborales   | Varios  |
| <b>LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA UNIDAD</b>   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Necesario y urgente mayor soporte técnico con efectivos funcionarios psicólog@s al Acompañamiento y Tratamiento Terapéutico Familiar (temas muy sensibles relacionados con menores). Ampliando los equipos de base con psicólogos sociales/relacionales, pues a pesar de la visibilidad de la necesidad de la salud mental en la ciudadanía y el bienestar psicosocial y emocional, únicamente existen tres psicólogas en la plantilla (dos fijas y una de ellas es interina). Existen siete centros de ss.ss más dos barrios (Yagüe y Varea). El ayuntamiento no ha implementado la oferta psicológica así como lo están haciendo otros agentes; salud, educación... es urgente plasmar la interdisciplinariedad que exige la ley en los equipos de base, en los centros de servicios sociales. El ratio de psicólogos no cumple lo que marca la ley para una ciudad como Logroño. | Ubicación y Herramientas                            |



|  |  |
|--|--|
| La organización y la coordinación  | Organización, planificación y control del trabajo  |
| La organización  | Organización, planificación y control del trabajo  |
| Calendarios, organización, distribución del trabajo, material disponible, informatización,   | Organización, planificación y control del trabajo  |
| El exceso de burocracia y trámites   | Organización, planificación y control del trabajo  |
| Muchas cosas.  | Varios   |
| Tiraría toda la casa y la construiría de nuevo.  | Varios   |
| A los nuevos Comisarios  | Liderazgo en la unidad                             |
| Los jefes no saben mandar!!!! No quieren llevarse responsabilidades a casa solamente cobrar  | Liderazgo en la unidad                             |
| El jefe ya ha cumplido su tiempo. Un nuevo jefe sería un avance para el servicio   | Liderazgo en la unidad                             |
| En general la organización de todo el personal, mala distribución de los recurso humanos con los que cuenta el Ayuntamiento.   | Organización, planificación y control del trabajo  |
| COMUNICACIÓN. Realizar una reunión que nos exponga la estrategia municipal. Reuniones periódicas para revisar si se va cumpliendo y si se puede, en qué medida ha repercutido mi trabajo para que eso se dé. | Comunicación, información para realizar el trabajo |
| Nada   | Varios   |
| La dirección   | Liderazgo en la Unidad                             |
| La estructura jerárquica   | Liderazgo en la Unidad                             |
| La cita previa automatizarla   | Organización, planificación y control del trabajo  |
| Se necesita más personal para poder desarrollar los programas con mayor precisión.   | Organización, planificación y control del trabajo  |



|   |   |
|---|---|
| <p>Que la planificación de los proyectos y objetivos del Ayuntamiento se realice a largo plazo, de modo que se pueda planificar correctamente la ejecución de los proyectos y las actuaciones a realizar anualmente.</p> <p>Se debería habilitar la facturación electrónica como en el resto de administraciones públicas.</p> <p>Los equipos informáticos son muy deficientes. Se deberían cambiar, sustituir o mejorar.</p> <p>Se debería ampliar la capacidad de almacenamiento de las unidades de red.</p> <p>La formación de cursos impartidos por el ayuntamiento (QGISS o parecidos) deberían hacerse de forma presencial en el aula de formación, con los programas correctamente instalados para todos los alumnos del curso, y con la opción de estar con el docente para resolver dudas, y no de forma online, cada uno con problemas informáticos diversos (audio, video, conexión en red, programas sin instalar o sin los permisos necesarios, etc.).</p> | Organización, planificación y control del trabajo.  |
| La organización, el reparto de tareas y responsabilidades.  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| La comunicación en general. Sobre todo hacia los grupos inferiores  | Comunicación e Información para realizar el trabajo |
| Separar la unidad: fiestas y cultura. Son dos ámbitos muy diferentes y siguen teniendo personal compartido.   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Compensar al personal que realiza su trabajo y se esfuerza porque salga el trabajo y tiene poca posibilidad de promoción, y no hablo únicamente de temas económicos. Hay muchas formas de recompensas para mejorar el clima laboral y las condiciones laborales de las personas (actualizar el convenio)  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Aumentaría el número de trabajadores dentro de la organización porque así es imposible dar el servicio. Me gustaría poder programar el trabajo y no realizarlo según va llegando con prisas.  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Hay que facilitar acceso a nuestro perfil - nóminas desde casa (con claves o firma electrónica) tal como lo tiene CAR. Parece mentira que estamos en el año 2023 y no se solucionó este "gran problema". No tenemos ordenador de corporación en nuestro puesto de trabajo, para cualquier consulta tengo que perder tiempo en ir al ayuntamiento.   | Ubicación y herramientas                            |
| poder contar con un respaldo de tu responsable que pueda solucionar los conflictos y de soluciones a muchas cuestiones que no se resuelven  | Liderazgo en la Unidad                              |
| Todo  | Varios  |



|   |   |
|---|---|
| Todo  | Varios  |
| La ubicación, Se atiende a mucha gente en un semi sótano.   | Ubicación y herramientas                            |
| se necesita coordinación y planificación  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| CURSOS DE FORMACIÓN MÁS ESPECÍFICA  | Formación disponible                                |
| La coordinación con el resto de la unidad es deficiente debido a la desorganización, no a la falta de implicación del personal.<br>Desconozco la implicación de la jefatura adjunta respecto a este servicio, aparentemente es inexistente.   | Comunicación e información para realizar el trabajo |
| Ampliaría la oferta formativa   | Formación disponible                                |
| FORMACIÓN/BONIFICACION POR LA ATENCION VENTANILLA/MEJORA DE PROGRAMAS INFORMÁTICOS Y DE GESTIÓN/SISTEMA DE CITAS CON LOS MEDIOS COMO EN PLANTA 0  | Ubicación y herramientas                            |
| Más personal que nos falta con los cambios que hizo el equipo de Gobierno, estamos saturados y no damos abasto con todo el trabajo que se nos demanda. La nueva corporación debe ser consciente del trabajo que hacen las unidades, especialmente las que trabajan para la organización y no para el ciudadano, ya que son los trabajos que menos valora y tiene en cuenta los equipos de gobierno. Que se informen directamente. | Organización, planificación y control del trabajo   |
| el liderazgo.   | Liderazgo en la Unidad                              |
| Al director general   | Liderazgo en la Unidad                              |
| Todo, material oficina, formación y ubicación actual.   | Ubicación y herramientas                            |
| Reparto del trabajo, colaboración de los que trabajan y no compartir trabajadores con otra unidad   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Compra de vehículo inmediata y reparto de trabajo equitativo  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Añadir otro técnico en mi Sección   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Todo  | Varios  |
| a estas alturas, nada.  | Varios  |
| La distribución, herramientas y organización del trabajo administrativo.  | Ubicación y herramientas y                          |
| nada  | Varios  |
| organización, liderazgo y medios técnicos   | Organización, planificación y control del trabajo   |



|   |   |
|---|---|
| La comunicación con mi superior y en el centro de trabajo las condiciones de tareas que no hace la Empresa Eulen de limpieza y nos las cargan a nosotros.   | Comunicación e Información para realizar el trabajo |
| propondría más formación  | Comunicación e Información para realizar el trabajo |
| Los equipos informáticos son demasiado lentos   | Ubicación y herramientas                            |
| Al director general. Se necesitaría, también, más personal.   | Liderazgo en la Unida                               |
| Todo  | Varios  |
| Pondría la rpt  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Al Jefe de la unidad. En todos los trabajos hace falta un jefe que se preocupe por el trabajo y después por los empleados, en este caso con los empleados no es que se preocupe, claramente nos desprecia.  | Liderazgo en la Unidad                              |
| El equipamiento necesario   | Ubicación y herramientas                            |
| Un Negociado Administrativo se encuentra con una excesiva carga de funciones y trabajo que dificulta la planificación del trabajo en conjunto de la unidad, resulta necesario dividir el citado Negociado en dos, para que sea desempeñado por dos personas. Requiere una explicación clara y más extensa del problema que conllevaría la pérdida del anonimato de esta encuesta. | Organización, planificación y control del trabajo   |
| aumentaría el personal para obtener una mejor calidad en el trabajo   | Ubicación y herramientas                            |
| LA ORGANIZACIÓN, ESTAMOS TANTO PARA FESTEJOS COMO PARA CULTURA CUANDO NO TIENEN NADA QUE VER, EL CAMBIO CONSTANTE DE TAREAS HACE QUE LA PRODUCTIVIDAD DEL DÍA SE QUEDE EN UN 30%, AÑADIENDO QUE POR FALTA DE TIEMPO TANTO LA ATENCIÓN AL PÚBLICO, TELEFÓNICA, COMO LAS TAREAS NO SEAN DE CALIDAD  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| La organización del trabajo   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| El ordenador, teclado y ratón   | Ubicación y herramientas                            |

De las 86 respuestas recibidas, las propuestas de cambio más numerosas corresponden al factor: Organización, Planificación y Control del Trabajo, con un 33,72% proponiéndose cambios en las Áreas, en los puestos A1, en la RPT, falta de personal, mala organización y falta de coordinación en las unidades, también el exceso de burocracia, la cita previa son puntos mencionados que deben mejorar.





Seguido con un 18,60% las deficiencias en la Ubicación y Herramientas. Reclaman el teletrabajo, actualización de equipos informáticos, mobiliario adecuado y vehículos nuevos, mejorar las condiciones del espacio físico en el trabajo.

En cuanto al Liderazgo, existe un 15,12% que consideran que no se ejerce el liderazgo en la Unidad, que no sabe tomar decisiones ni motivar a su equipo.

El 10,47% de los que respondieron a esta pregunta expresan la escasa comunicación e información para la realización de su trabajo.

Un 4,65% reclama formación específica para el mejor desempeño de su trabajo.

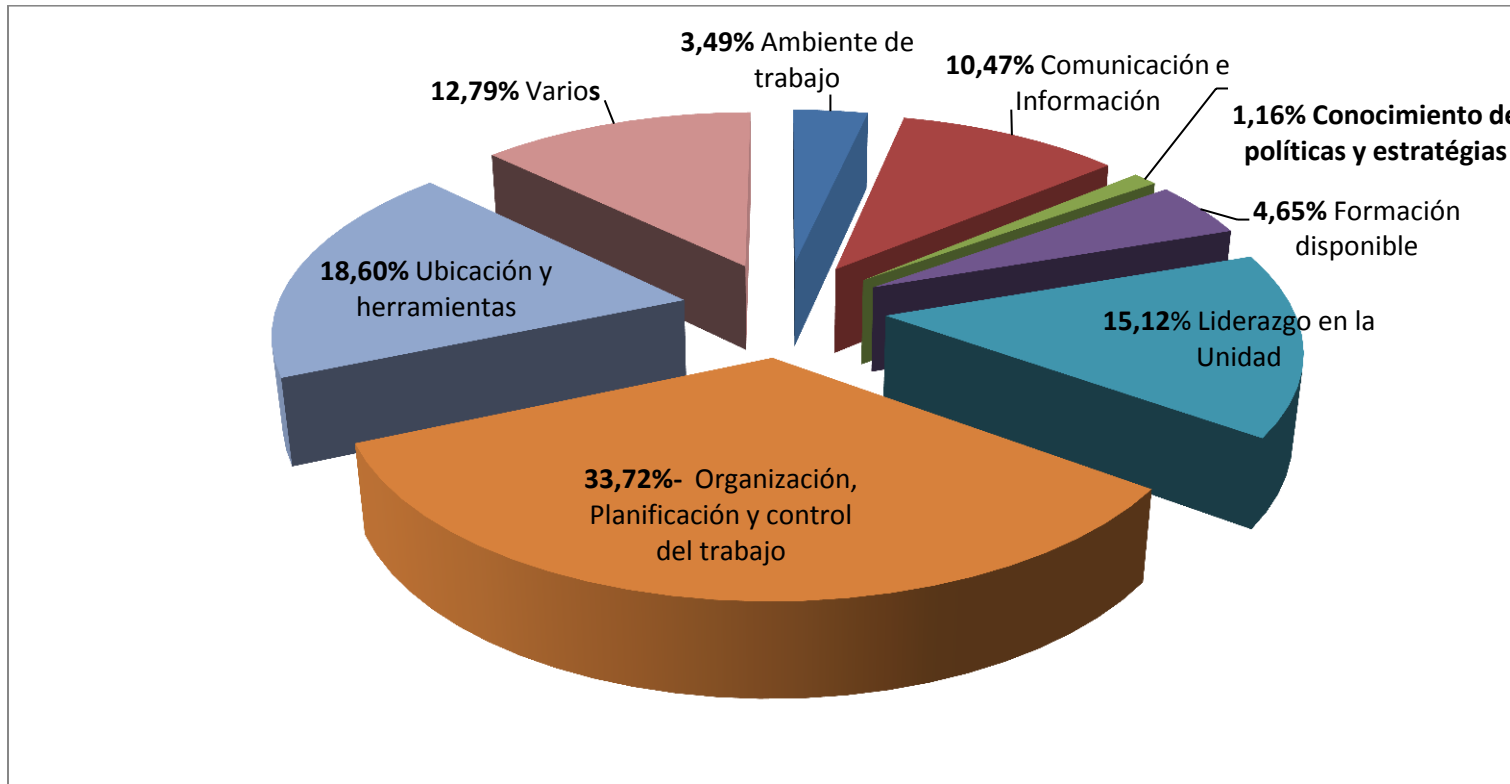
Por otro lado hemos incluido en Varios las aportaciones que afectan a varios factores o a ninguno en especial.

**Lo plasmamos en la siguiente Tabla y Gráfico:**

| Factores                                      | Total | % s total |
|---|-------|-----------|
| Ambiente Trabajo                              | 3     | 3,49%     |
| Comunicación Información realizar trabajo     | 9     | 10,47%    |
| Conocimiento Políticas y estrategias          | 1     | 1,16%     |
| Formación disponible                          | 4     | 4,65%     |
| Liderazgo en Unidad                           | 13    | 15,12%    |
| Organización, Planificación y control trabajo | 29    | 33,72%    |
| Ubicación y herramientas                      | 16    | 18,60%    |
| Varios  | 11    | 12,79%    |



### ¿QUÉ CAMBIARÍAS EN TU UNIDAD?





### 5.3 Otros aspectos

| Otros aspectos que desees resaltar   |   |
|--|---|
| Que visto lo visto..... creo que sería necesario hacer un test psicológico para acceder al puesto de alcalde o concejal.   | Conocimiento de políticas y estrategias             |
| Lo sorprendente del sistema de funcionamiento.   | Varios  |
| La falta de actualización/capacidad de compañeros repercute en la aceptación de permisos, vacaciones o días de función pública, lo que de manera implícita se percibe como un premio a los compañeros que se encuentran desactualizados o sin capacitación para realizar las tareas propias de su puesto.  | Formación disponible                                |
| Siento vergüenza ajena cuando veo la cola de gente esperando para coger una cita. Estamos al servicio del ciudadano y el sistema que se ha puesto no me parece que haya mejorado en nada la atención. Muchas pegadas para hacer una gestión en el ayuntamiento. Por otra parte en muchos sitios hay exceso de recursos humanos. Quizás por eso algunos se permiten el lujo de hacer varios descansos en la misma jornada. Y nadie lo controla porque no se ficha al salir. | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Se está permitiendo por parte de los jefes que el señor encargado siga haciendo mobing acoso y maltrato.   | Ambiente de trabajo                                 |
| Hay cordialidad, pero percibo un ambiente muy frío con el resto de compis.   | Ambiente de trabajo                                 |
| Mal ambiente con los compañeros y falta de responsabilidad   | Ambiente de trabajo                                 |
| La ansiedad creada por jefatura y corporación  | Ambiente de trabajo                                 |
| Mayor flexibilidad en horario y teletrabajo para conciliar.  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Mejor formación, mayor comunicación y liderazgo  | Formación disponible                                |
| Base de precios única para todas las unidades/direcciones generales y por consiguiente para todos los técnicos. Coordinación entre todas las direcciones generales y cesión de información entre ellas para llevar a cabo satisfactoriamente el objetivo común (proyecto, memoria, estudio, obra, etc...).   | Comunicación e Información para realizar el trabajo |
| La satisfacción de trabajar para mi Ayuntamiento   | Conocimiento de políticas y estrategias             |



|   |   |
|---|---|
| El liderazgo se ejerce en demasía y de mala manera. Falta planificación.  | Liderazgo en la unidad                              |
| Igualdad de salario para los educadores sociales  | Varios  |
| La necesidad de una jefatura que realice su trabajo con una buena planificación. Que se tenga en cuenta las opiniones de los técnicos a la hora de tomar decisiones.  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Llevo 33 años en el Ayuntamiento y sin posibilidad de mejorar en ningún aspecto.  | Varios  |
| Urge modernizar el convenio colectivo y consolidar comisiones de servicio e interinidades.  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Implementar los Psicólogos conforme a la ley 17/22. y al resto de leyes, SS.SS, Ley del Menor...con ello se podrá ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía Logroñesa. Existe casuística y complejidades que exigen de la especialización e interdisciplinariedad de los equipos.   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| La necesidad de poder atender a las personas con la calidad que merecen, los seguimientos, etc... que ahora por el volumen de trabajo es inviable.  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Mucho hay que mejorar en la función pública porque peor no puede funcionar.   | Conocimiento de políticas y estrategias             |
| Espero que la nueva Corporación lo haga mejor que la anterior aunque con que escuchen a quienes tienen que escuchar, me doy por satisfecho  | Comunicación e información para el trabajo          |
| Estoy canso de intentar trabajar y que no hay herramienta o está vieja o deteriorada o que tus superiores te digan es que no hay dinero es que no hay dinero en cambio para tontadas bien lo hay, en fin las instalaciones no se arreglan solamente con ordenadores, en vez de ayudarnos unos a los otros nos ponemos zancadillas | Ubicación y herramientas                            |
| Escuchar a la plantilla acerca de sus condiciones laborales   | Comunicación e información para realizar el trabajo |
| Hacemos poca autocrítica  | Varios  |



|   |   |
|---|---|
| Mantener las plantillas sencillas y actualizadas disminuiría la carga burocrática y mejoraría los tiempos de trabajo  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| El compromiso de los profesionales con los que trabajo  | Ambiente de trabajo                                 |
| Es muy importante la coordinación entre distintos departamentos para que cuando se tramita un expediente, se realice en plazo y no se pierda entre la burocracia que hay que gestionar.   | Comunicación e información para realizar el trabajo |
| Poca autocrítica en esta encuesta   | Varios  |
| Creo que no hay gente suficiente para hacer el trabajo en esta unidad. No podemos hacer los trabajos que serían obligatorios por normativa y tampoco los necesarios, pero se nos exige hacer otros.   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Tampoco tenemos buen acceso/oferta de cursos. Sólo hay copiar la CAR. Ellos entran con sus credenciales a la página de "empleado público" donde pueden consultar absolutamente todo: oferta de cursos, descargar diplomas de cursos realizados, consultar todas las nóminas... etc, pueden incluso comunicarse - pedir vacaciones vía telemática - ABC (con un móvil). Ayuntamiento tiene que avanzar en el tema de la digitalización sí o sí. Eso nos va ahorrar mucho tiempo a papeleo, en todos los niveles. A los que solicitan vacaciones, a los que las tramitan y finalmente a las que lo autorizan. | Formación disponible                                |
| Está bien fichar para marcharse a casa  | Organización, planificación y control del trabajo   |
| -No se tienen en cuenta nuestras ideas a la hora de realizar cambios, cambios necesarios para seguir desarrollando un trabajo de calidad.<br>-Sería necesario facilitar la colaboración e integración entre las diferentes unidades y departamentos. ya que en determinados momentos se requiere un trabajo común.  | Comunicación e información para realizar el trabajo |
| Disminuir la injerencia política en las decisiones y tareas cotidianas  | Liderazgo en la Unidad                              |
| CADA UNIDAD DE ESTE AYUNTAMIENTO FUNCIONA INDEPENDIENTE DE LOS DEMÁS, A VECES PARECEMOS DISTINTAS ADMINISTRACIONES, INCLUSO RIVALES. Y ESO NO ES BUENO NI ENTRE COMPAÑEROS NI CARA AL CIUDADANO.  | Comunicación e información para realizar el trabajo |



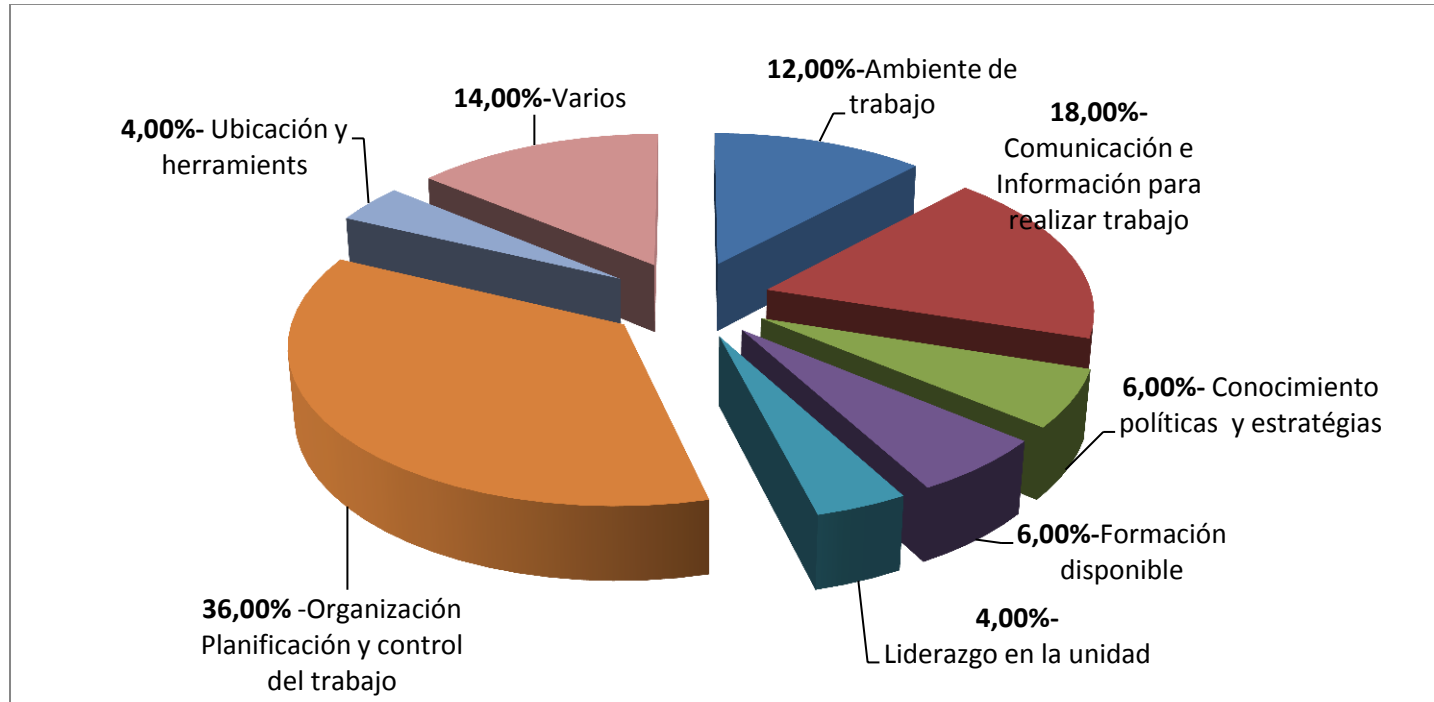
|   |   |
|---|---|
| Somos una unidad muy polifacética que da servicio al resto de unidades municipales por lo que se produce mucha transversalidad, una característica de nuestra unidad a resaltar.  | Comunicación e información para realizar el trabajo |
| No existe promoción horizontal ni vertical.   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| El mal ambiente creado por el Director General  | Ambiente de trabajo                                 |
| Para llevar a cabo el trabajo en las mejores condiciones, se necesitaría más material informático, ofimático, más actualizado y no ordenadores tan antiguos, aplicaciones tan lentas y unificar todo de una vez. Formación, formación y más formación es lo que se necesita. Realizar cursos y facilitar el acceso a ellos. | Ubicación y herramientas                            |
| Incentivar a los trabajadores o en los concursos para las personas que aprueban sacar el mismo número de puestos que de aprobados, si no en esta oficina siempre hay interinos, gente de paso que no se implica en un trabajo que no les interesa   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Importancia en rotación de puestos con compañeros   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| nada  | Varios  |
| Creo necesario algún puesto de trabajo administrativo intermedio que canalice la información y solvete asuntos de esta índole que superan las tareas de un Administrativo y no es necesario que intervenga un TAG   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| todo  | Varios  |
| Veo necesaria la creación de otro puesto de administrativo para la zona   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| Se necesita más presupuesto y mucho más personal, para desarrollar un trabajo más eficiente y edificante.   | Organización, planificación y control del trabajo   |
| La atención a la propuesta que he indicado anteriormente mejoraría notablemente la organización y planificación del servicio que se ofrece a los ciudadanos.  | Comunicación e información para el                  |



|  |   |
|--|---|
|  | trabajo   |
| la falta de atención a las peticiones de este servicio.  | Comunicación e información para el trabajo        |
| ES NECESARIO SEPARAR FESTEJOS DE CULTURA DE LA MISMA UNIDAD  | Organización, planificación y control del trabajo |
| A medida que pasa el tiempo las cosas en este Ayuntamiento funcional peor, sobre todo de cara al ciudadano que es el que sufre el papeleo, las filas, la pérdida de tiempo en general para cualquier gestión que antes se hacía en un momento. | Organización, planificación y control del trabajo |
| Un aspecto a mejorar sería el de la cobertura de las bajas por enfermedad largas.  | Organización, planificación y control del trabajo |

**Representamos las propuestas agrupadas por factores en la siguiente tabla y gráfico:**

| Factores                                      | Total | % s total |
|---|-------|-----------|
| Ambiente Trabajo                              | 6     | 12,00%    |
| Comunicación Información realizar trabajo     | 9     | 18,00%    |
| Conocimiento Políticas y estrategias          | 3     | 6,00%     |
| Formación disponible                          | 3     | 6,00%     |
| Liderazgo en Unidad                           | 2     | 4,00%     |
| Organización, Planificación y control trabajo | 18    | 36,00%    |
| Ubicación y herramientas                      | 2     | 4,00%     |
| Varios  | 7     | 14,00%    |



Los encuestados han aportado 50 aspectos que desean resaltar y de los cuales los más apreciables son:

El 36,00% en lo relativo a la Organización, Planificación y Control del trabajo reclamando mejoras en la gestión del personal, cumplimiento de la oferta de empleo público mejoras en la gestión de cara a la atención que se le hace al ciudadano cada vez peor, cada vez más burocracia, más promoción profesional, igualdad de retribuciones, mejor delimitación de las tareas, RPT justa).





Un 18,00% expresan deficiencias en cuanto a la Comunicación e información para realizar su trabajo reclamando una mayor coordinación entre todas las direcciones generales y cesión de información entre ellas para llevar a cabo satisfactoriamente el objetivo común, Un 12% destaca la falta de un buen ambiente de trabajo sobre todo en la relación con director general y jefaturas. La escasa formación disponible así como el Conocimiento de las políticas y estrategias que se persiguen también son aspectos de los que se quejan los encuestados.

### **Conclusiones generales:**

- Se han recibido pocas respuestas. hay que tener en cuenta a la hora de analizar los datos que de un total de 929 empleados municipales a fecha 31/08/2022 sólo 151 han respondido a la encuesta, lo que supone una participación de un 16,25%. En todo caso hay una tímida tendencia al alza, que también debemos poner en relación con el incremento de personas de la plantilla municipal. Al segmentar por áreas o edad el conjunto es poco representativo por lo que hay que tomar las observaciones con cautela.
- Hay que planificar el relevo generacional ya que del total de la plantilla, casi el 50% tienen más de 50 años, lo que implica que en un plazo de 15 años va a tener que renovarse la mitad de la misma.
- El promedio de la puntuación media global por áreas se sitúa en un 2,78 sobre 5, pero hay dos áreas que no aprueban por poco, el área de Alcaldía, igualdad y convivencia que se sitúa en 2,33 puntos y el área de Ciudad Bella que se sitúa en un 2,45. El área Ciudad que crea riqueza es la que obtiene una puntuación más alta con un 3,14.
- De los 7 atributos analizados destacamos que los aspectos en los que los funcionarios plantean una mayor necesidad de mejora son la **Formación y en el Conocimiento de las políticas y estrategias**, teniendo en cuenta que en este atributo la única área que aprueba es Ciudad que cuida. El ambiente de trabajo es el aspecto mejor valorado con un 3,54 (sobre 5).

Del análisis de las observaciones finales (punto 5) también se desprende el buen ambiente de trabajo y compañerismo. Entre los aspectos negativos de esas observaciones, se hace hincapié en la deficiente organización del trabajo, de la planificación y control del mismo, así como el ya mencionado desconocimiento de las políticas y estrategias. Existen peticiones sobre mejoras en la plantilla, mejoras salariales y mejoras de los medios informáticos y algunas más concretas entre unidades entre las que se pueden identificar Sociales, Cultura y festejos.