



**PREÁMBULO:**

Con fecha de inicio del 19 de enero de 2022 y cierre del 7 de febrero de 2022 se invitó a los funcionarios municipales del Ayuntamiento de Logroño para que tuvieran la oportunidad de manifestar sus opiniones en la ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE 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 cambiaría y otros aspectos a resaltar, si lo consideraban pertinente.

Con carácter excepcional y debido a la alerta sanitaria originada por la pandemia de COVID-19, sus valoraciones corresponden al período bianual 2020-2021.

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 16 de marzo de 2022.

La Gestora de Calidad de la Unidad de Transparencia,  
Evaluación y Control de Políticas Públicas.

Fdo. Pilar Urtubia Matute



**INDICE**

1. DATOS SOBRE PARTICIPACIÓN:	
1.1. Número de encuestas	
1.2. Población	
1.3. Puntuación media global	
1.4. Participación por Areas/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 Areas	Pag 12
2.2. Puntuaciones medias globales por Atributos	Pag 13
2.3. Puntuaciones medias de Atributos por Areas	Pag 14-17
3. RESULTADOS ESTADÍSTICOS OBTENIDOS EN LOS ATRIBUTOS	Pag 18
4. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN POR TRANSFORMACIÓN DE LAS PUNTUACIONES DE LOS ATRIBUTOS	
4.1. Resultados de satisfacción globales	Pag 19
4.2. Satisfacción desglosada por atributos	Pag 20-27
4.2.1. El ambiente de trabajo y la colaboración con los compañeros, el trabajo en equipo, etc...	
4.2.2. La comunicación de la información necesaria para realizar el trabajo	
4.2.3. La ubicación y las herramientas disponibles en tu puesto de trabajo	
4.2.4. La formación disponible o recibida para mejorar en tu trabajo	
4.2.5. La organización, planificación y control del trabajo	
4.2.6. ¿Conoces las políticas y estrategias que persigue el Ayuntamiento en la actividad que desarrollas?	



- 4.2.7. ¿En qué medida percibes que se ejerce el liderazgo en tu Unidad?
- 4.3. Comparativa de satisfacción entre los distintos atributos Pag 28
5. COMPARATIVA POR ANUALIDADES Pag 29-37
- 5.1. Evolución anual indicadores EFQM derivados de este encuesta e incluidos en el Inventario General de Indicadores del Ayuntamiento de Logroño
- 5.2. Evolución puntuaciones medias por atributos
- 5.3. Promedios anuales
6. ¿Estás satisfecho con las condiciones de trabajo en la Unidad en la que te encuentras? Pag 38-41
- 6.1. Global
- 6.2. Área
- 6.3. Sexo
- 6.4. Edad
- 6.5. Grupo de clasificación
- 6.6. Complemento de destino
7. Con igual salario y trabajo, ¿cambiarías a otra unidad? Pag 42
8. ANALISIS DE LAS OBSERVACIONES:
- 8.1. ¿Qué consideras lo mejor de tu Unidad? Pag 43-47
- 8.2. ¿Qué cambiarías? Pag 48-55
- 8.3. Otros aspectos Pag 56-61



**PRINCIPALES DATOS EXTRAIDOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL CORRESPONDIENTE A LOS EJERCICIOS 2020-21.**

**1. DATOS SOBRE PARTICIPACIÓN:**

1.1. **Número de encuestas:** 144. . La encuesta se ha realizado como en el período 2019 con el formulario Google Form, que hace mucho más sencilla tanto la contestación como el propio reenvío. Aunque también se ha dado la posibilidad de realizarla en formato papel, siendo 10 del total, el nº de encuestas respondidas.

Ejercicio	Encuestas
2018	91
2019	100
2020_21	144

1.2. **Población** 885 Funcionarios del Ayuntamiento de Logroño según datos de la Plantilla Municipal a fecha 31/12/2021.

**1.3. Puntuación Media Global:**

Ejercicio	Promedio
2018	5,51
2019	5,71
2020_21	5,91

1.4. **Participación por Áreas/Plantilla:** En la RPT del año 2020 se ha producido un cambio en la estructura de las Areas, por lo que no se pueden hacer comparativas con ejercicios anteriores.

Areas 2019:

- Alcaldía y Deportes
- Interior



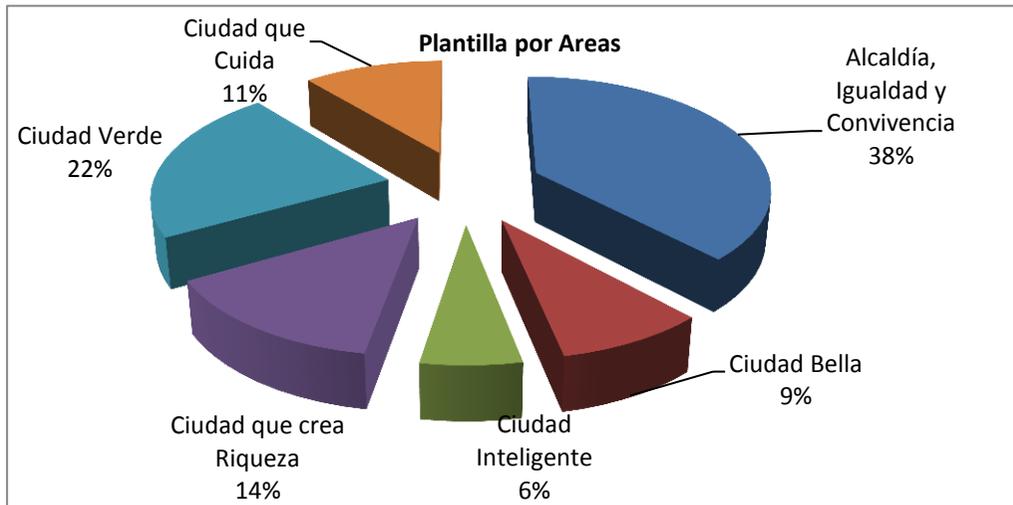
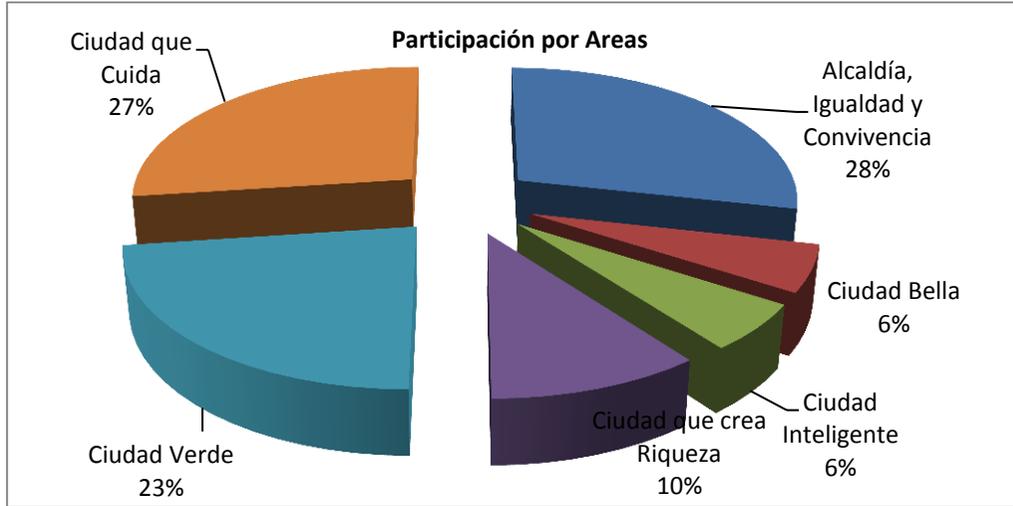
- Participación Ciudadana
- Políticas Sociales
- Comercio, Cultura y Turismo
- Técnica
- Transparencia, Hacienda y Administración Pública

Areas 2020-21:

ÁREAS	Participación Áreas		Plantilla por Areas	
	Encuestas	%Encuesta	%Plantilla	Plantilla
Alcaldía, Igualdad y Convivencia	41	28,47%	37,96%	336
Ciudad Bella	8	5,56%	8,81%	78
Ciudad Inteligente	8	5,56%	5,87%	52
Ciudad que crea riqueza	15	10,42%	14,12%	125
Ciudad Verde	33	22,14%	22,92%	196
Ciudad que cuida	39	27,07%	11,07%	98

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

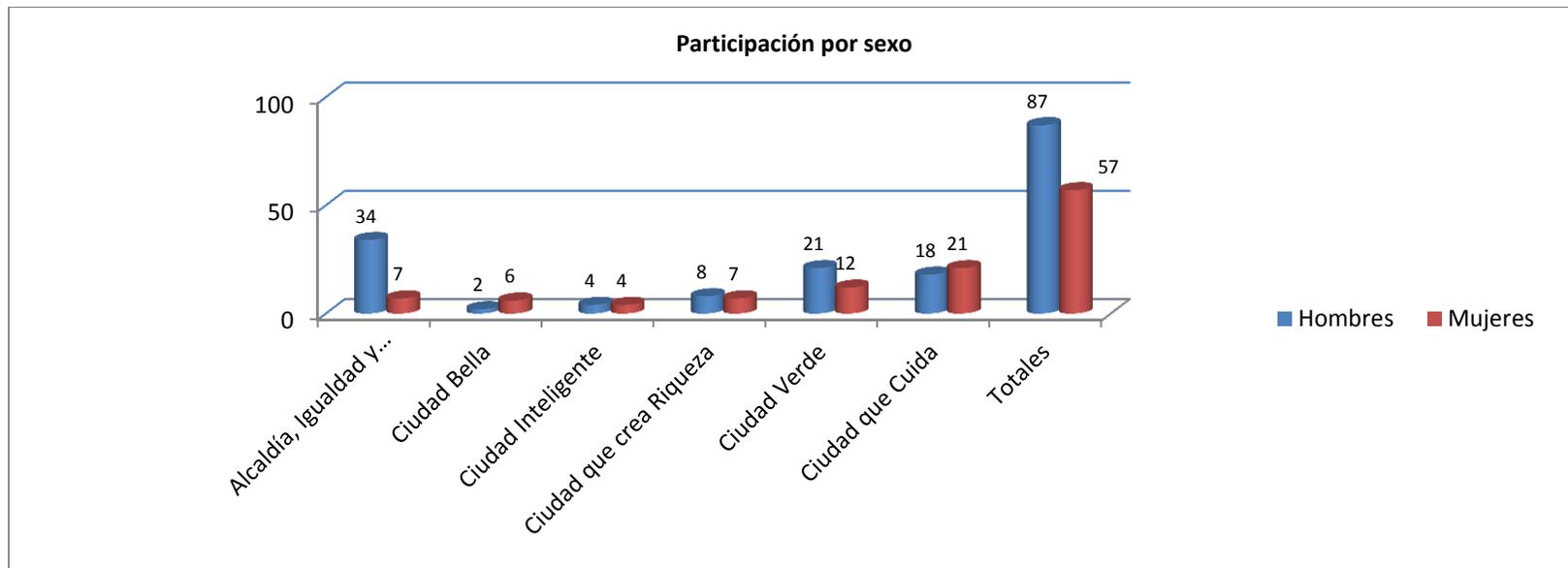
- Es inferior en las Areas de Alcaldía, Igualdad y Convivencia, Ciudad Bella y Ciudad que Crea Riqueza.
- Es prácticamente igual en Ciudad Inteligente y Ciudad Verde.
- Es notablemente superior en el Area de Ciudad que cuida con una participación del 27,07% respecto al 11,07% que los miembros de la misma suponen en la plantilla total.

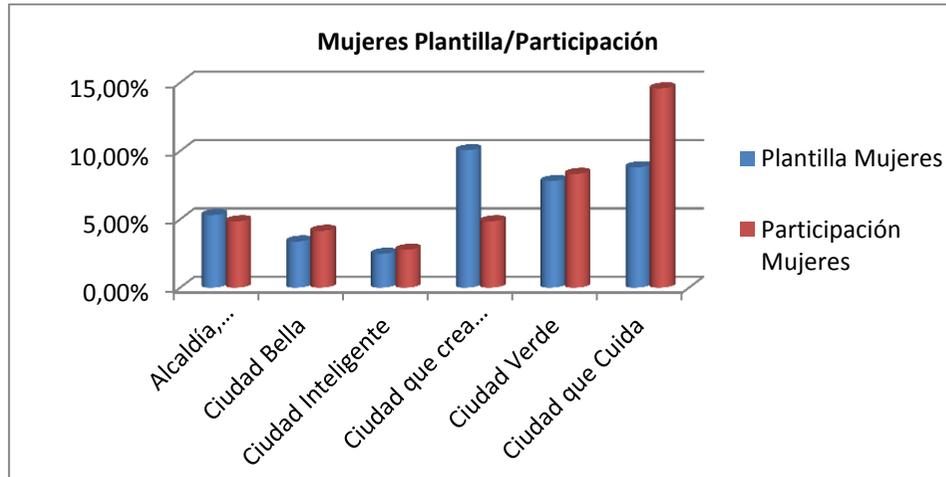




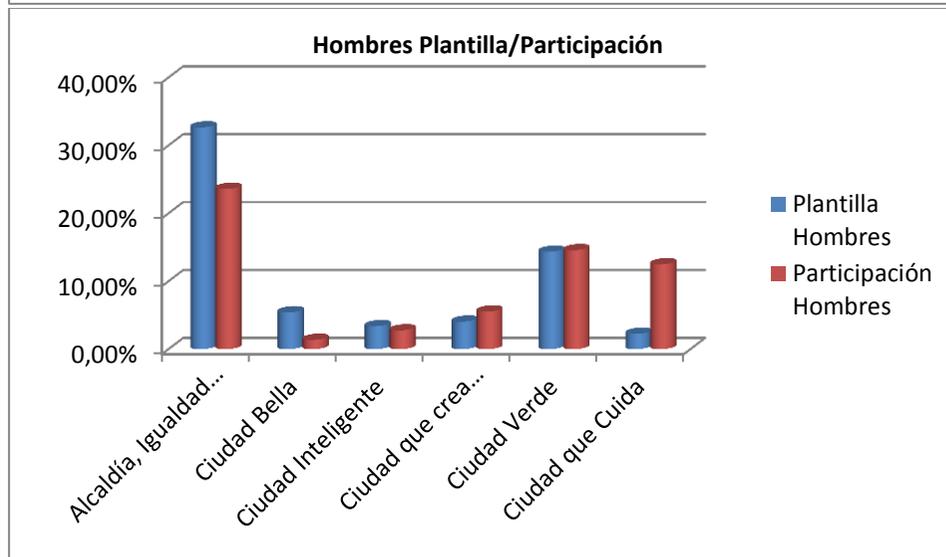
1.5. **Participación por sexos/Plantilla:** De los datos se llega a la conclusión de que el porcentaje de participación por sexos en la encuesta va paralelo al porcentaje de la plantilla municipal. El porcentaje de participación de los hombres es el 60,39% cuando suponen el 62,13% de la plantilla frente al 39,56% de las mujeres con el 37,84% de la plantilla.

SEXO	Participación Encuesta		Plantilla		Participación Encuesta		Plantilla	
	Hombres	% Encuesta	Hombres	%Plantilla	Mujeres	%Encuesta	Mujeres	%Plantilla
Alcaldía, Igualdad y Convivencia	34	23,61%	289	32,65%	7	4,86%	47	5,31%
Ciudad Bella	2	1,38%	48	5,42%	6	4,16%	30	3,38%
Ciudad Inteligente	4	2,77%	30	3,39%	4	2,77%	22	2,48%
Ciudad que crea riqueza	8	5,55%	36	4,06%	7	4,86%	89	10,06%
Ciudad Verde	21	14,58%	127	14,35%	12	8,33%	69	7,80%
Ciudad que cuida	18	12,50%	20	2,26%	21	14,58%	78	8,81%
<b>Total Encuestas</b>	<b>87</b>	<b>60,39%</b>	<b>550</b>	<b>62,13%</b>	<b>57</b>	<b>39,56%</b>	<b>335</b>	<b>37,84%</b>





La relación plantilla-participación se encuentra paralela en todas las áreas, a excepción de la Ciudad que crea riqueza, cuya participación es la mitad de la plantilla. Por el contrario en el Area Ciudad que cuida, cuya participación duplica a la plantilla.

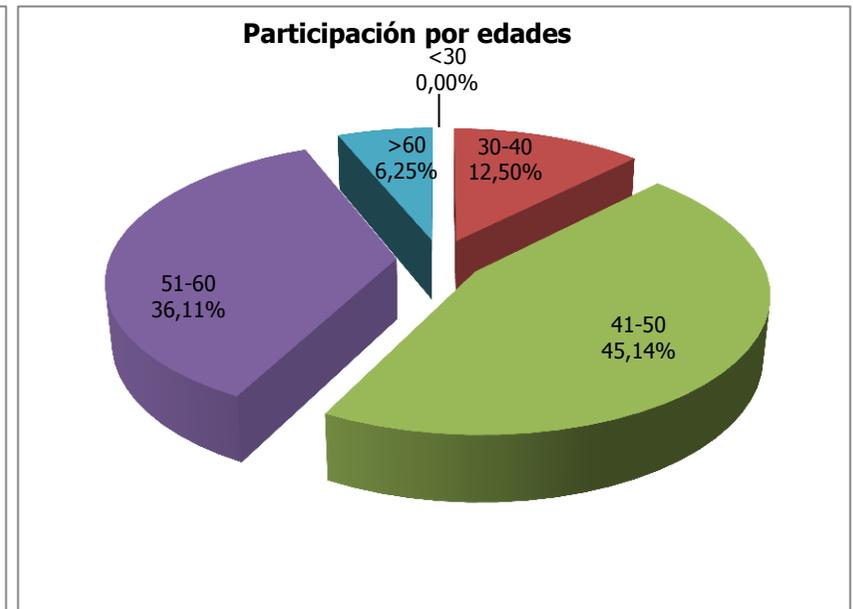
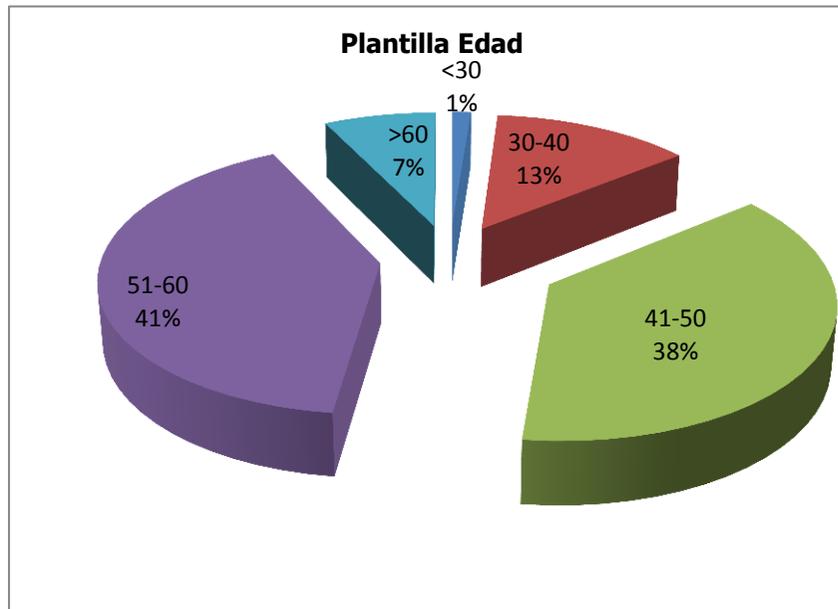


La relación plantilla-participación va muy correlativa en las Areas de Ciudad Inteligente, Ciudad que crea riqueza y Ciudad Verde. En Alcaldía, Igualdad-Convivencia y Ciudad Bella es muy inferior la participación. Por contra, en Ciudad que cuida la participación es muy superior.



1.6. **Participación por Edades/Plantilla:** La mayor participación con un 45,14%, superior al 38% de plantilla que suponen, se ha producido en el grupo de edad que oscila entre los 41-50 años, seguidos por el de 51-60. No debe olvidarse que también son los que tienen el mayor porcentaje del total de la plantilla.

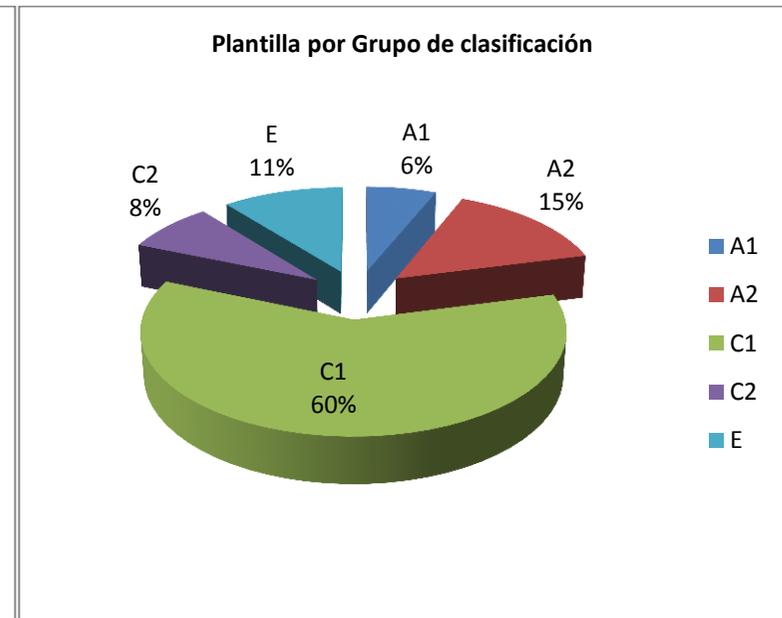
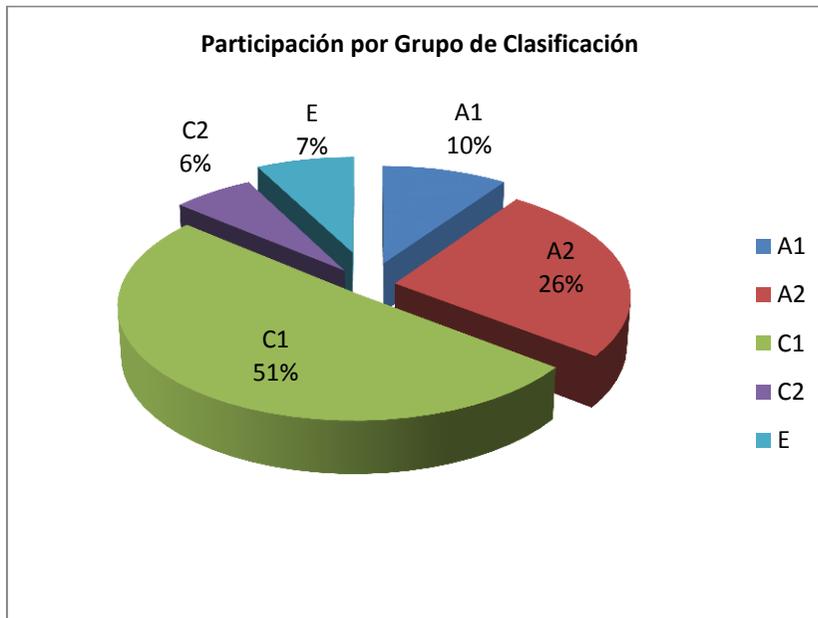
EDADES	<30	30-40	41-50	51-60	>60	Total
Alcaldía, Igualdad y Convivencia	0	9	18	11	3	41
Ciudad Bella	0	1	3	3	1	8
Ciudad Inteligente	0	1	3	4	0	8
Ciudad que crea riqueza	0	1	3	9	2	15
Ciudad Verde	0	1	15	15	2	33
Ciudad que cuida	0	5	23	10	1	39
<b>Total Encuestas</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>65</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>144</b>
<b>Total Plantilla</b>	<b>11</b>	<b>116</b>	<b>333</b>	<b>360</b>	<b>65</b>	<b>885</b>





1.7. **Participación por Grupo de clasificación/Plantilla:** El 51% de las encuestas corresponden al grupo C1, el mayoritario de la plantilla, con un porcentaje del 60,22% del total.  
El grupo A2 es el único cuyo porcentaje de participación (26%) supera al de la plantilla (15%).

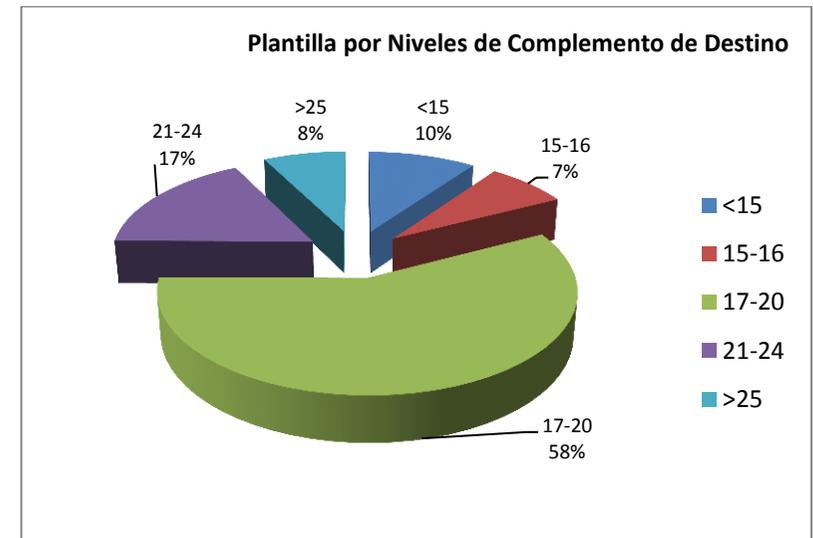
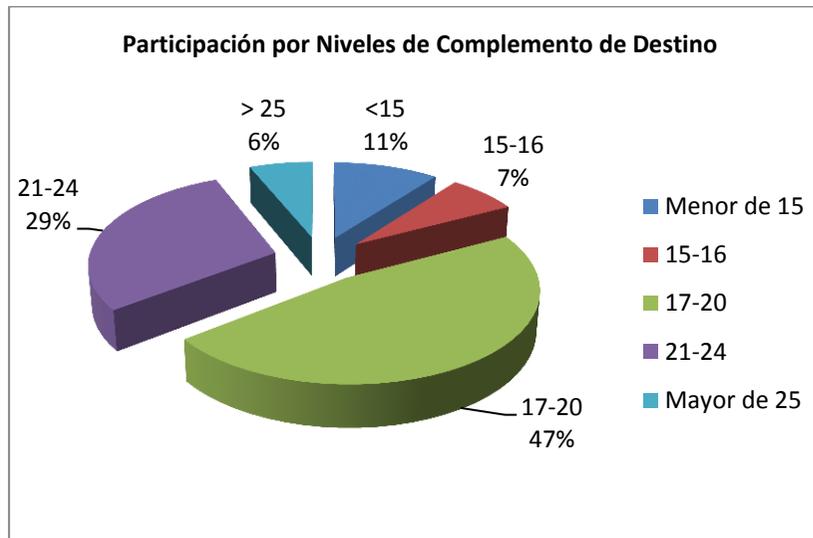
GRUPOS CLASIFICACION	A1	A2	C1	C2	E
Alcaldía, Igualdad y Convivencia	2	8	28	1	2
Ciudad Bella	1	1	3	2	1
Ciudad Inteligente	2	2	3	0	1
Ciudad que crea riqueza	2	2	10	1	0
Ciudad Verde	5	11	10	3	4
Ciudad que cuida	2	13	19	2	3
<b>Total Encuestas</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>73</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
<b>Total Plantilla</b>	<b>55</b>	<b>131</b>	<b>533</b>	<b>71</b>	<b>95</b>





**1.8. Participación por Niveles de Complemento de Destino/Plantilla:** La participación es mayor en los niveles de Complemento de Destino 17-20 con un porcentaje del 47% pero debemos tener en cuenta que suponen el 57,62 % de la plantilla total. E El grupo de CD que oscila entre 21-24 es el único cuya participación (29%) supera ampliamente su porcentaje de plantilla (17%)

COMPLEMENTO DE DESTINO	<15	15-16	17-20	21-24	>25
Alcaldía, Igualdad y Convivencia	2	3	25	9	2
Ciudad Bella	0	0	3	5	0
Ciudad Inteligente	0	0	1	4	3
Ciudad que crea riqueza	0	0	8	5	2
Ciudad Verde	11	5	13	3	1
Ciudad que cuida	2	2	18	16	1
<b>Total Encuestas</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>68</b>	<b>42</b>	<b>9</b>
<b>Total Plantilla</b>	<b>88</b>	<b>67</b>	<b>510</b>	<b>153</b>	<b>67</b>

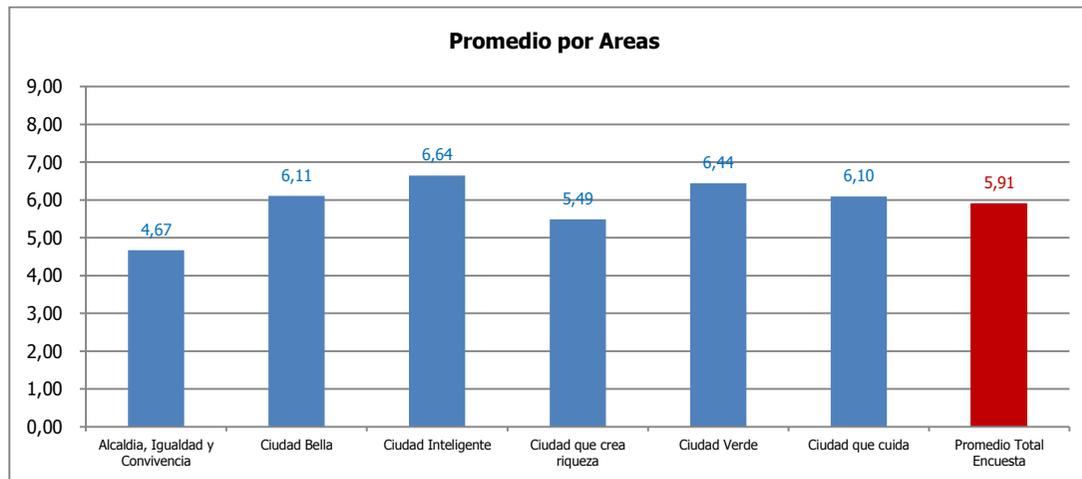




## 2. PUNTUACIONES MEDIAS GLOBALES

### 2.1. Puntuaciones medias globales por Areas (sobre 10)

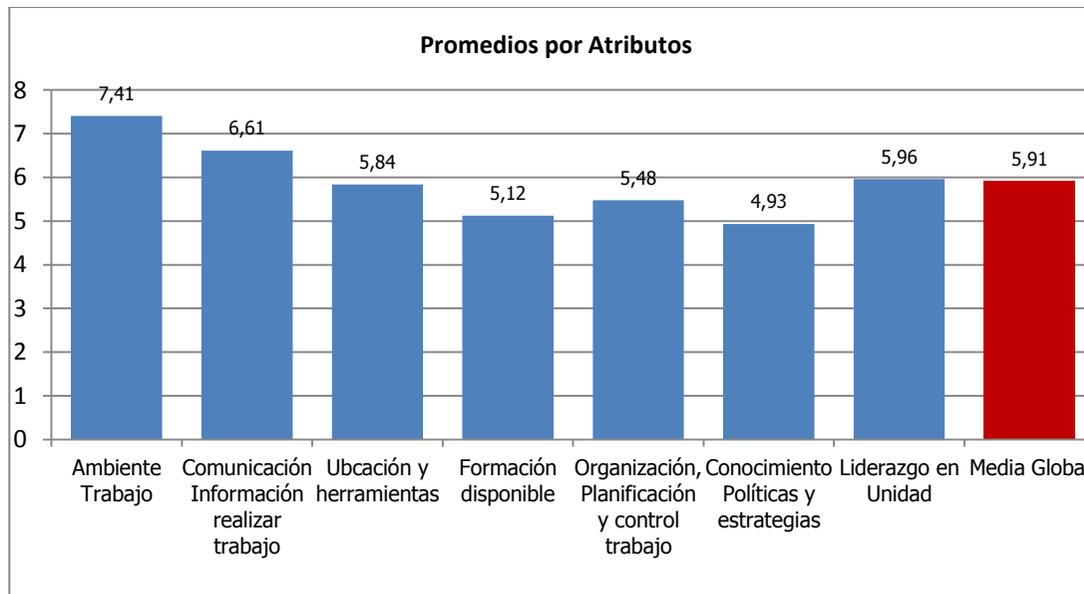
MEDIA POR ÁREAS	Promedio
Alcaldía, Igualdad y Convivencia	4,67
Ciudad Bella	6,11
Ciudad Inteligente	6,64
Ciudad que crea riqueza	5,49
Ciudad Verde	6,10
Ciudad que cuida	6,44
<b>Promedio Total Encuesta</b>	<b>5,91</b>





2.2. Puntuaciones medias globales por atributos (sobre 10)

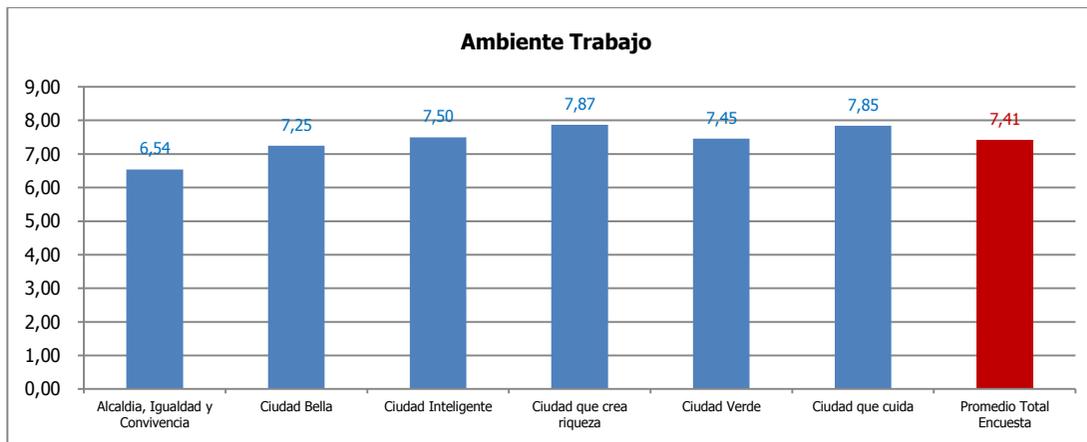
MEDIA ATRIBUTOS	Media
Ambiente Trabajo	7,41
Comunicación Información realizar trabajo	6,61
Ubicación y herramientas	5,84
Formación disponible	5,12
Organización, Planificación y control trabajo	5,48
Conocimiento Políticas y estrategias	4,93
Liderazgo en Unidad	5,96
Media Global	5,91

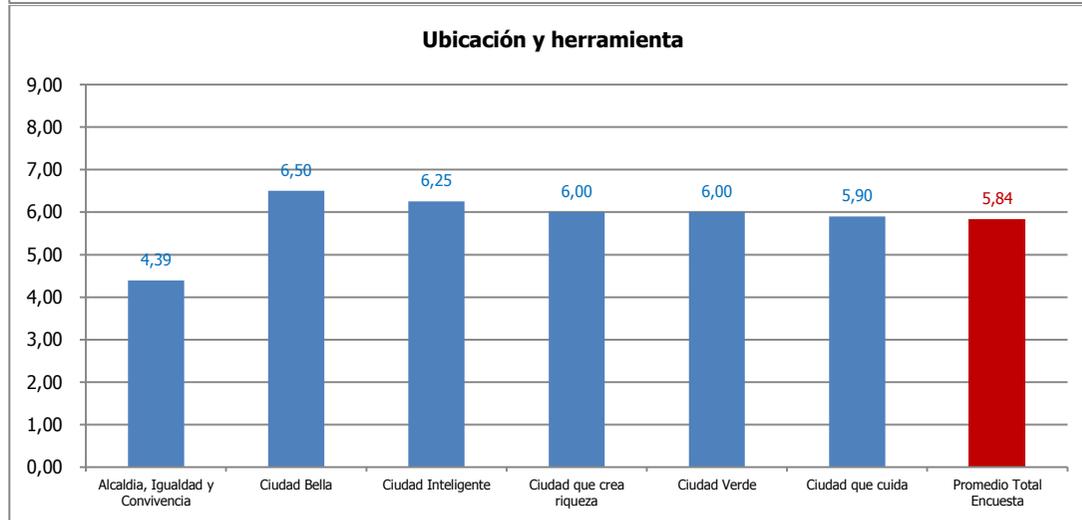
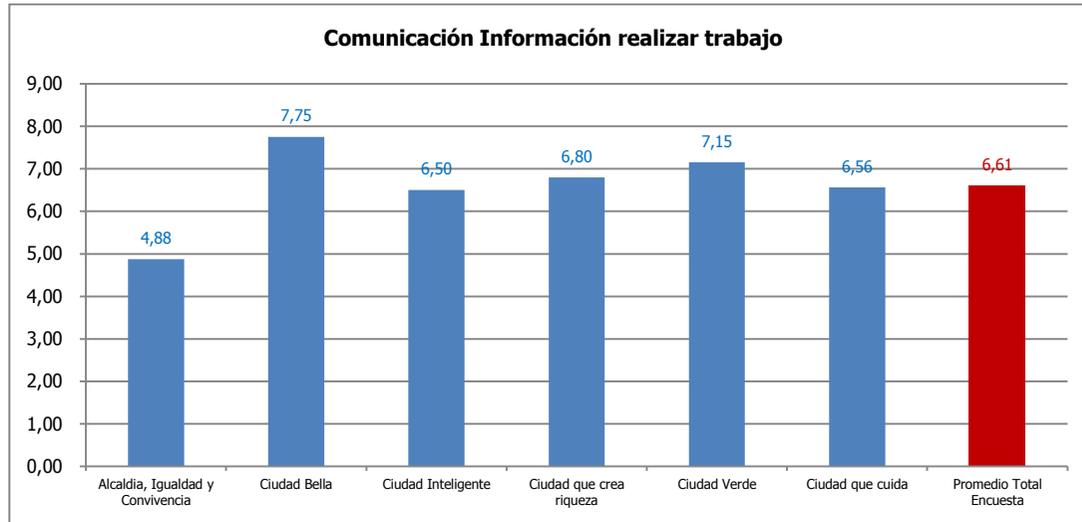


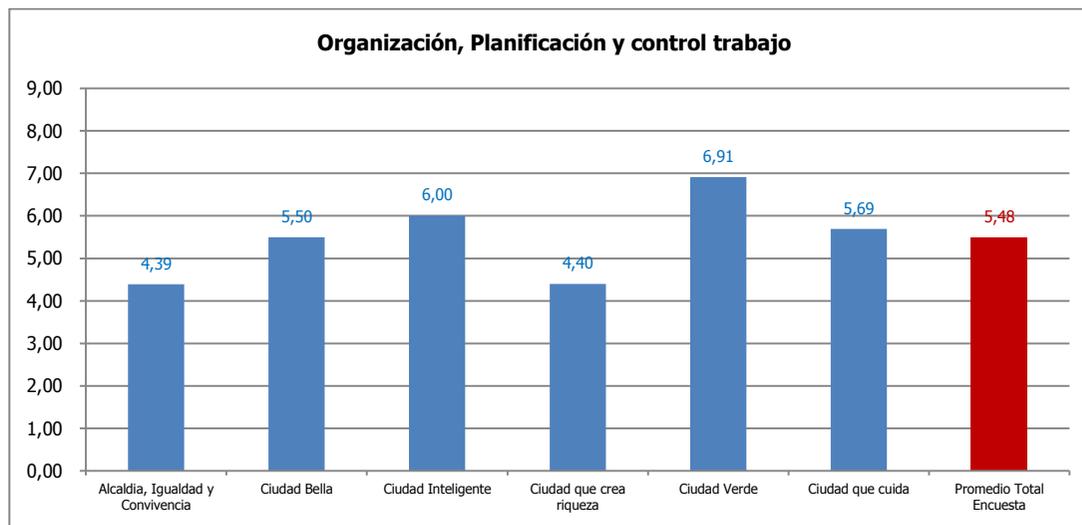
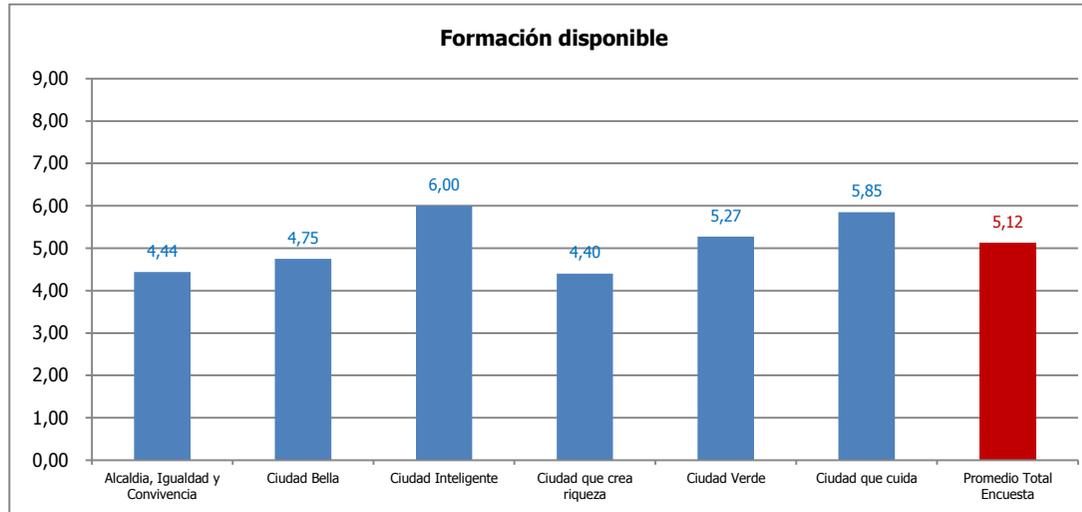


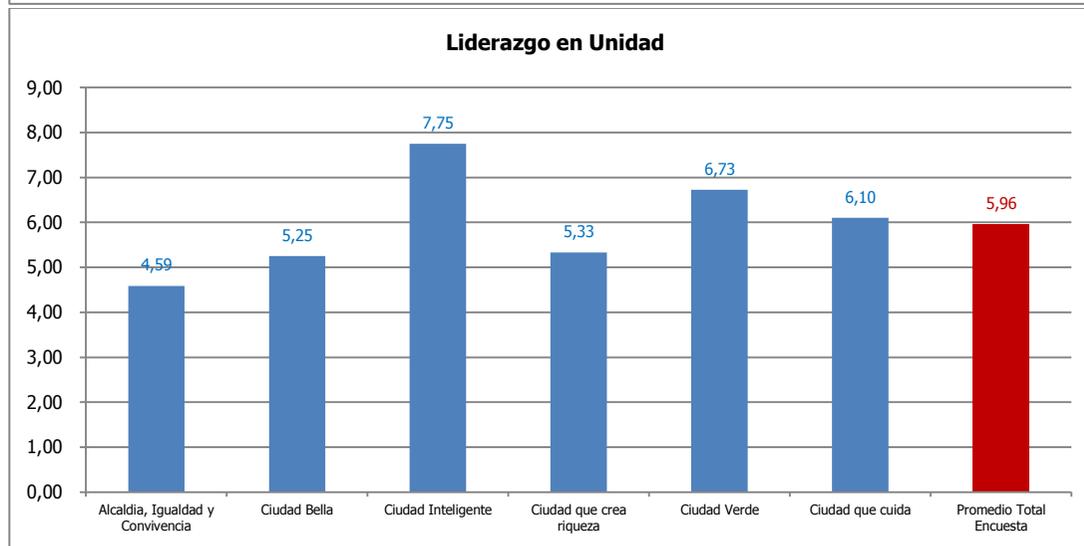
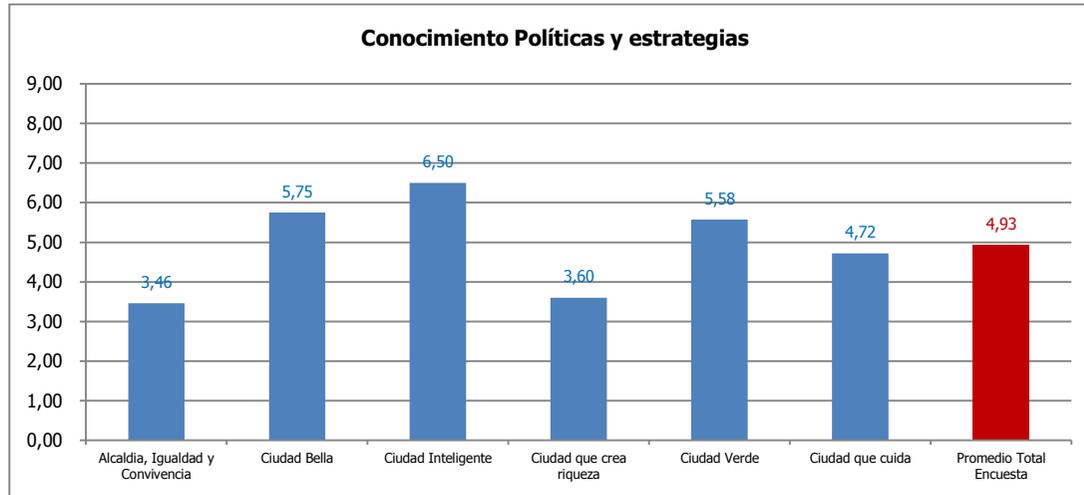
2.3. Puntuaciones medias Atributos por Áreas (sobre 10)

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	6,54	4,88	4,39	4,44	4,39	3,46	4,59	4,67
Ciudad Bella	7,25	7,75	6,50	4,75	5,50	5,75	5,25	6,11
Ciudad Inteligente	7,50	6,50	6,25	6,00	6,00	6,50	7,75	6,64
Ciudad que crea riqueza	7,87	6,80	6,00	4,40	4,40	3,60	5,33	5,49
Ciudad Verde	7,45	7,15	6,00	5,27	6,91	5,58	6,73	6,44
Ciudad que cuida	7,85	6,56	5,90	5,85	5,69	4,72	6,10	6,10
<b>Promedio Total Encuesta</b>	<b>7,41</b>	<b>6,61</b>	<b>5,84</b>	<b>5,12</b>	<b>5,48</b>	<b>4,93</b>	<b>5,96</b>	<b>5,91</b>











### 3. RESULTADOS ESTADÍSTICOS OBTENIDOS EN LOS ATRIBUTOS

<i>Ejercicio</i>	<i>2020-21 AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO</i>					
<i>Tipo Encuesta</i>	<i>ENCUESTAS PERSONAL MUNICIPAL</i>					
<i>Nota media (Sobre 10)</i>	<i>5,91</i>					
<i>Total Encuestas</i>	<i>144</i>					
Atributos	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>Desv.Est.</i>	<i>Desv. Media</i>	<i>Varianza</i>
Ambiente Trabajo	3,70	4,00	5,00	1,30	1,07	1,68
Comunicación Información realizar trabajo	3,16	3,00	4,00	1,31	1,10	1,70
Ubicación y herramientas	2,83	3,00	3,00	1,36	1,15	1,84
Formación disponible	2,58	2,00	1,00	1,33	1,17	1,77
Organización, Planificación y control trabajo	2,74	3,00	3,00	1,31	1,10	1,70
Conocimiento Políticas y estrategias	2,34	2,00	1,00	1,43	1,25	2,04
Liderazgo en Unidad	2,91	3,00	4,00	1,40	1,18	1,95
Media Global	2,90	2,86	3,00	1,35	1,14	1,81



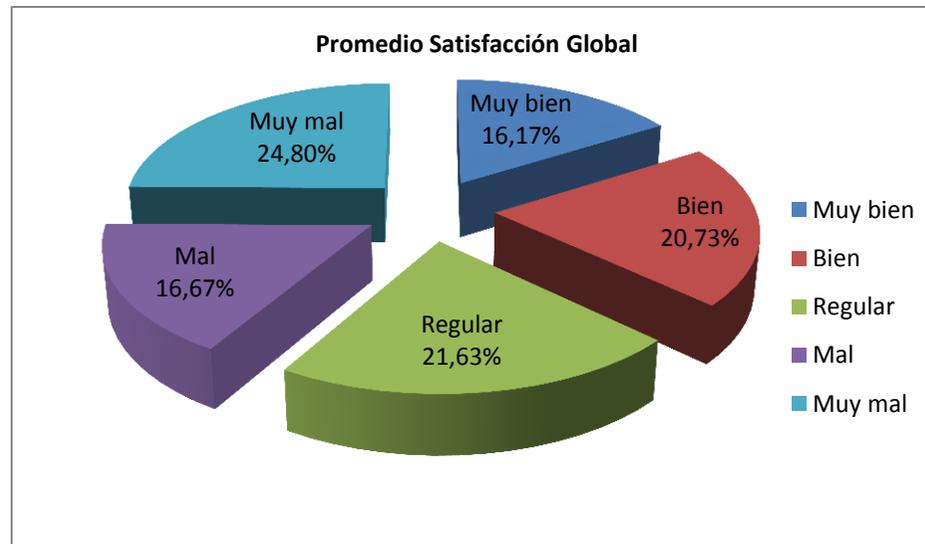
**4. ÍNDICE DE SATISFACCIÓN POR TRANSFORMACIÓN DE PUNTUACIONES:**

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

**4.1. Resultados de satisfacción globales**

Valores	Encuestas	Porcentaje
Muy bien	24	16,17%
Bien	29	20,73%
Regular	32	21,63%
Mal	24	16,67%
Muy Mal	35	24,80%





Resulta preocupante el alto grado de insatisfacción (41,47%) 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.

#### 4.2. Satisfacción desglosada por atributos:

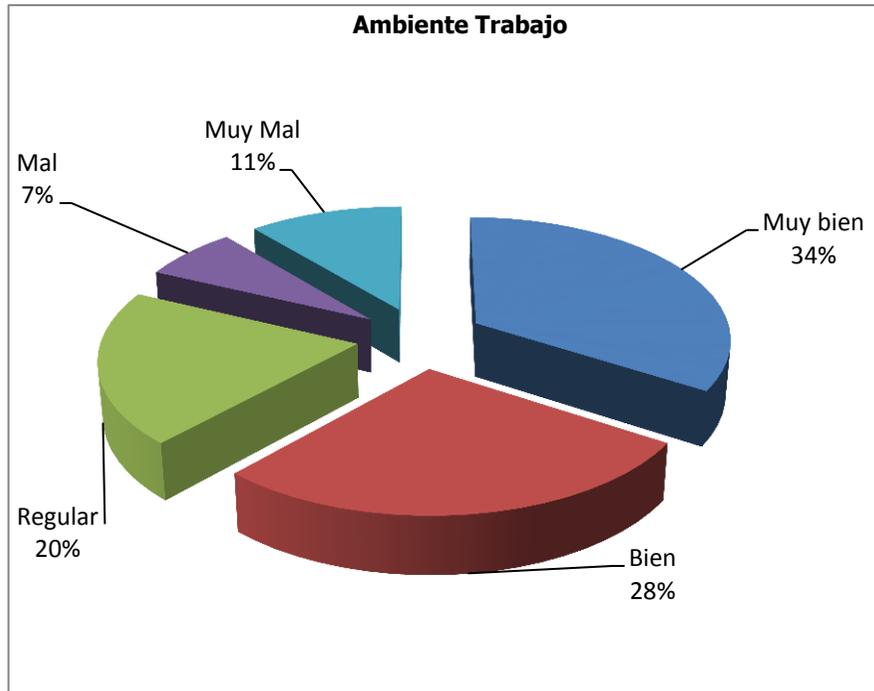
Porcentaje de satisfacción	Ambiente Trabajo	Comunicación Información realizar trabajo	Ubicación y herramienta	Formación disponible	Organización, Planificación y control trabajo	Conocimiento Políticas estrategias y	Liderazgo en Unidad	Promedio
Muy bien	34,03%	18,75%	14,58%	8,33%	11,11%	11,81%	14,58%	16,17%
Bien	27,78%	25,69%	17,36%	20,14%	18,06%	11,11%	25,00%	20,73%
Regular	20,14%	22,22%	22,22%	19,44%	29,17%	16,67%	21,53%	21,63%
Mal	6,94%	18,75%	22,92%	22,92%	16,67%	15,97%	12,50%	16,67%
Muy mal	11,11%	14,58%	22,92%	29,17%	25,00%	44,44%	26,39%	24,80%



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

Valoración	Total	Porcentaje
Muy Bien	49	34,03%
Bien	40	27,78%
Regular	29	20,14%
Mal	10	6,94%
Muy Mal	16	11,11%

Satisfecho	61,81%
Regular	20,14%
Insatisfecho	18,05%



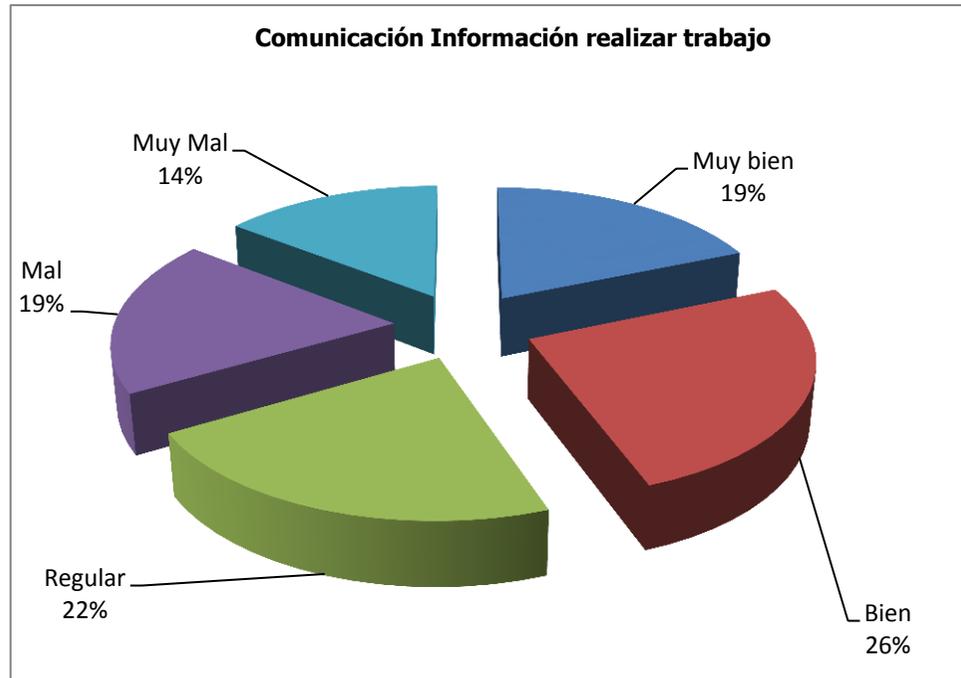
El ambiente de trabajo es el factor mejor valorado por los empleados municipales, por lo que el grado de satisfacción se sitúa cercano al 62%



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

Valoración	Total	Porcentaje
Muy Bien	27	18,75%
Bien	37	25,69%
Regular	32	22,22%
Mal	27	18,75%
Muy Mal	21	14,58%

Satisfecho	44,44%
Regular	22,22%
Insatisfecho	33,33%



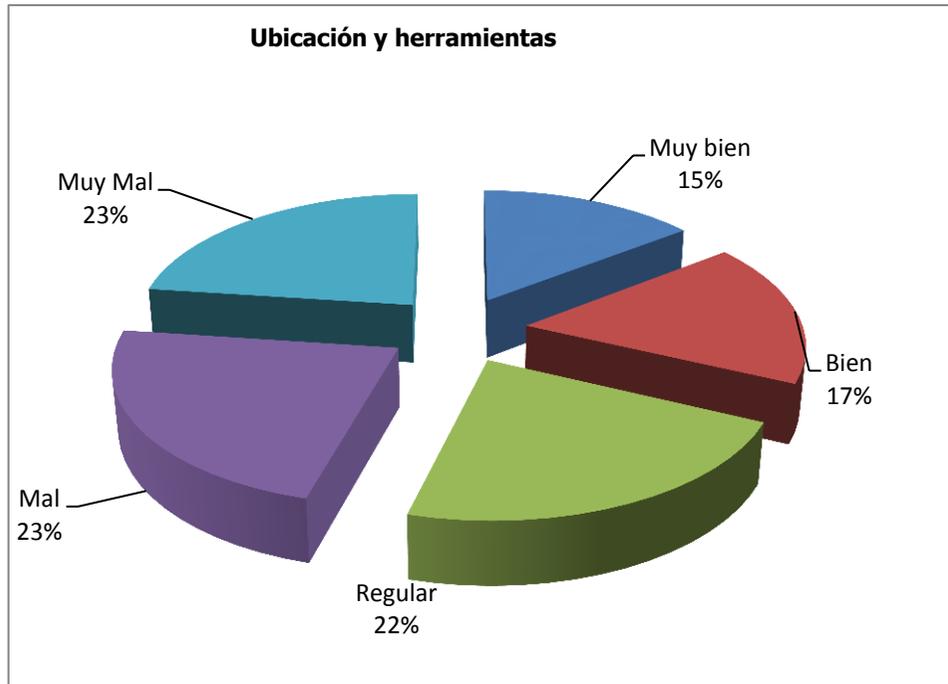
Tener la información correcta para realizar tu trabajo es muy importante para alcanzar con éxito los objetivos y el porcentaje de satisfechos: 44,44% es muy bajo.



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

Valoración	Total	Porcentaje
Muy Bien	21	14,58%
Bien	25	17,36%
Regular	32	22,22%
Mal	33	22,92%
Muy Mal	33	22,92%

Satisfecho	31,94%
Regular	22,22%
Insatisfecho	45,84%



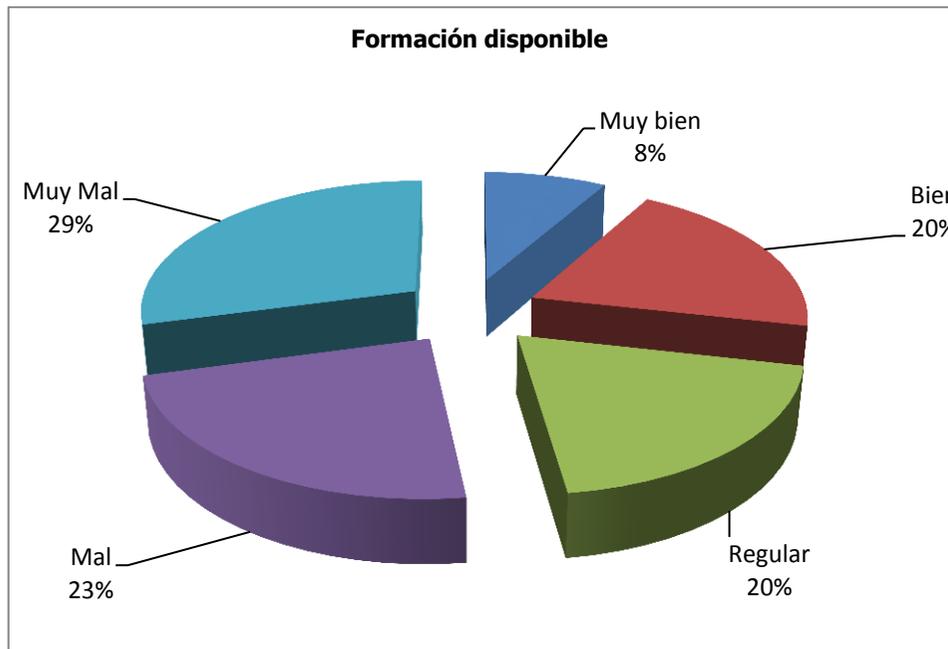
Se detecta un alto porcentaje de insatisfacción (45,84%) en cuanto al factor de la ubicación y herramientas disponibles para llevar a cabo nuestros cometidos.



4.2.4. La formación disponible o recibida para mejorar en tu trabajo

Valoración	Total	Porcentaje
Muy Bien	12	8,33%
Bien	29	20,14%
Regular	28	19,44%
Mal	33	22,92%
Muy Mal	42	29,17%

Satisfecho	28,47%
Regular	19,44%
Insatisfecho	52,09%



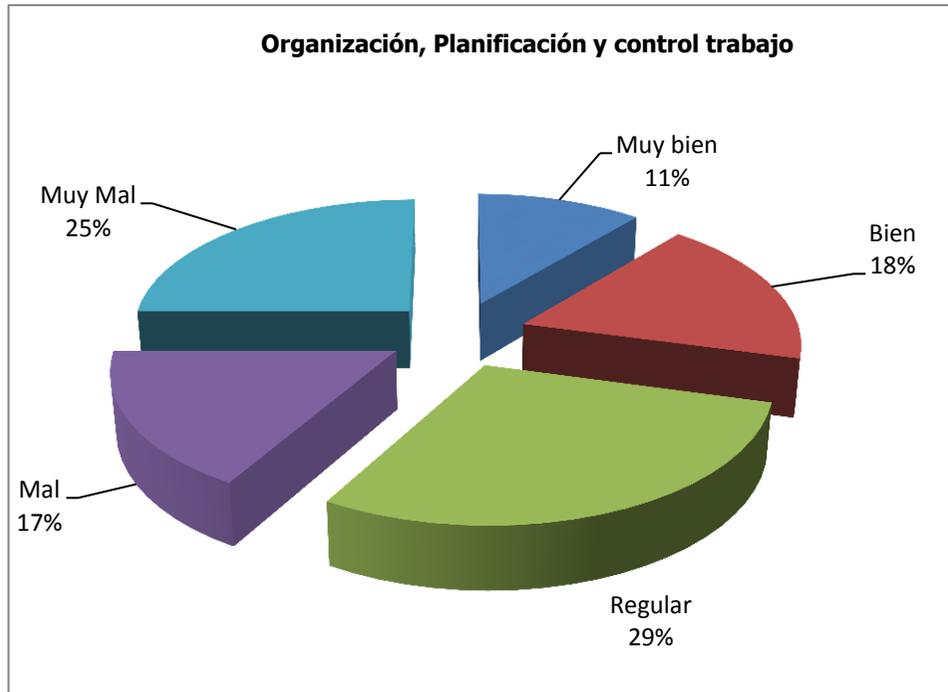
Se detecta que más de la mitad de la plantilla municipal (52,09%) que ha realizado la encuesta necesita mayor formación para realizar su trabajo, de los cuales casi el 30% lo valora como Muy Mal.



4.2.5. La organización, planificación y control del trabajo

Valoración	Total	Porcentaje
Muy Bien	16	11,11%
Bien	26	18,06%
Regular	42	29,17%
Mal	24	16,67%
Muy Mal	36	25,00%

Satisfecho	29,17%
Regular	29,17%
Insatisfecho	41,67%



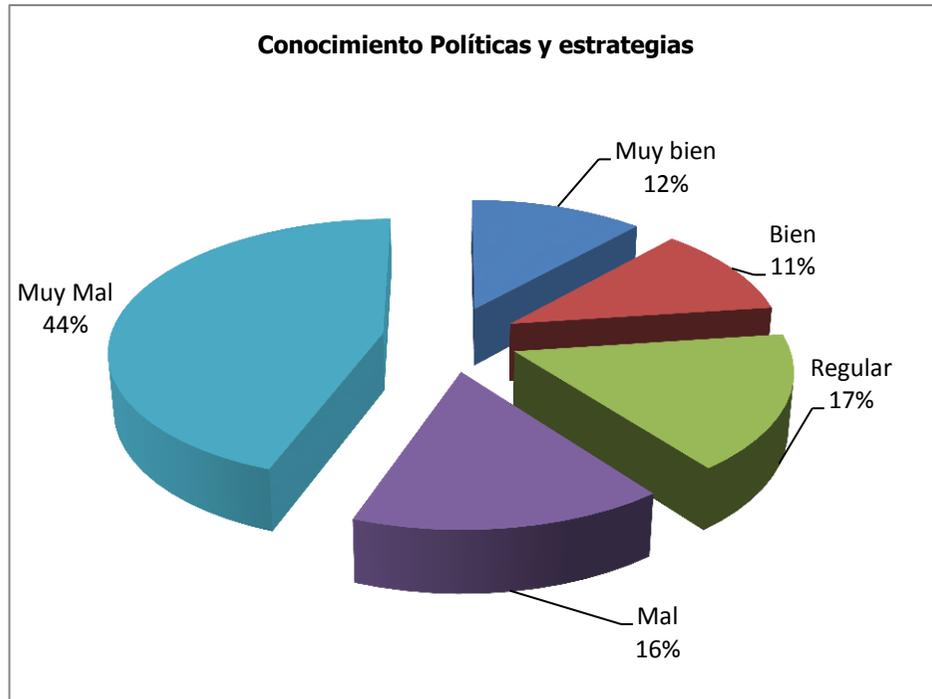
De estos datos extraemos que aunque el porcentaje de satisfechos y regular suponen el 60% de las encuestas, existe un preocupante 25% que considera la organización, planificación y control del trabajo muy malo



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

Valoración	Total	Porcentaje
Muy Bien	17	11,81%
Bien	16	11,11%
Regular	24	16,67%
Mal	23	15,97%
Muy Mal	64	44,44%

Satisfecho	22,92%
Regular	16,67%
Insatisfecho	60,41%



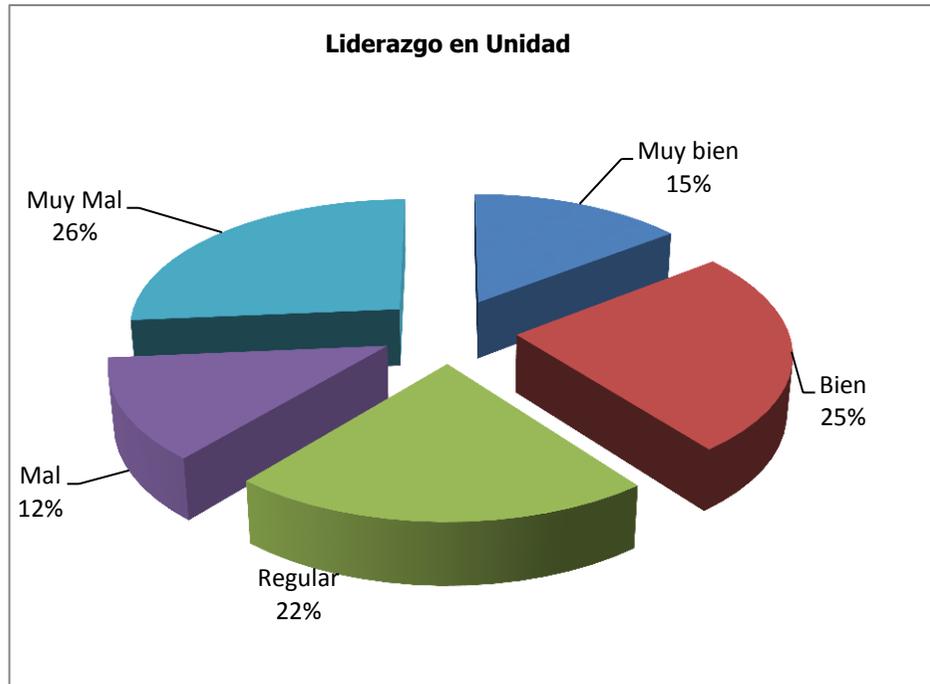
Se extrae un altísimo grado de insatisfacción del 60,41% en cuanto al conocimiento de las políticas y estrategias del Ayuntamiento, de los cuales un 44% lo percibe como Muy Mal.



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

Valoración	Total	Porcentaje
Muy Bien	21	14,58%
Bien	36	25,00%
Regular	31	21,53%
Mal	18	12,50%
Muy Mal	38	26,39%

Satisfecho	39,58%
Regular	21,53%
Insatisfecho	38,89%

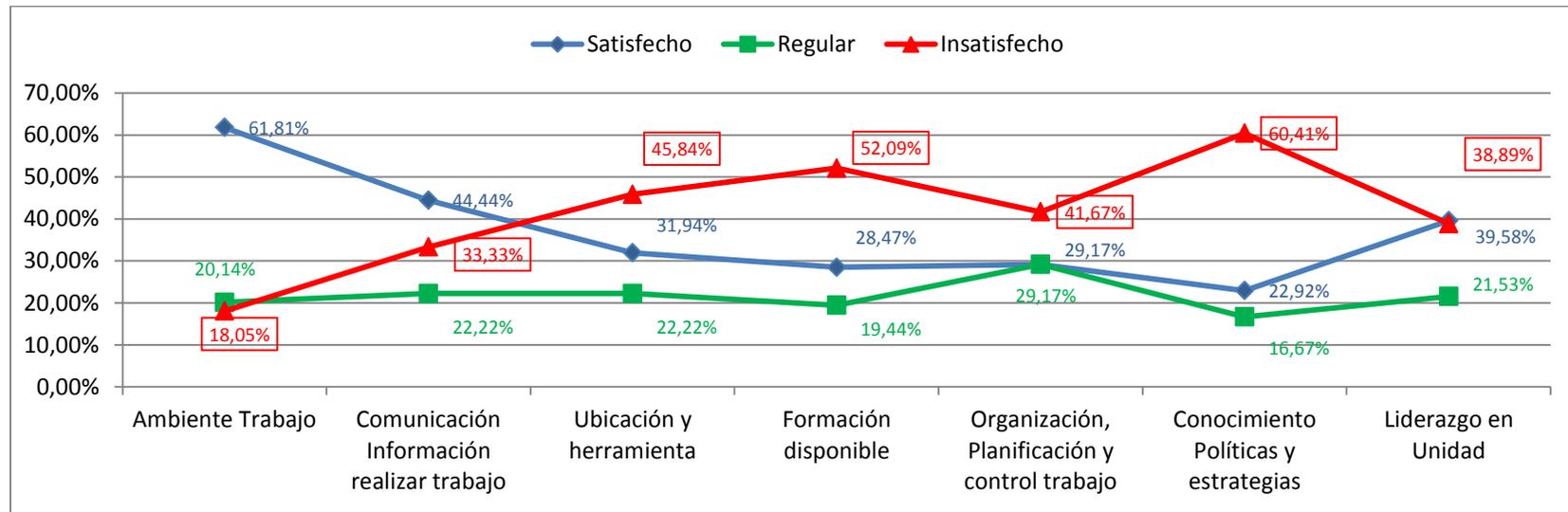


El porcentaje de satisfechos e insatisfechos en cuanto al ejercicio del liderazgo en la Unidad va muy paralelo (alrededor del 40%) y de ellos sobre el 25% lo consideran Bien o Muy Mal.



4.3. 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 estrategias	Liderazgo en Unidad	Promedio
<b>SATISFECHO</b>	61,81%	44,44%	31,94%	28,47%	29,17%	22,92%	39,58%	36,90%
<b>REGULAR</b>	20,14%	22,22%	22,22%	19,44%	29,17%	16,67%	21,53%	21,63%
<b>INSATISFECHO</b>	18,05%	33,33%	45,84%	52,09%	41,67%	60,41%	38,89%	41,47%



De estos datos y representación gráfica extraemos que excepto en el factor Ambiente de trabajo, en que el índice de satisfechos supone casi el 62% de los encuestados, y en el de Comunicación de la información con un 44%, superior al 33 % de insatisfechos; en el resto de factores el índice de satisfacción más destacado se encuentra en los Insatisfechos, seguidos por los índices de Satisfechos y Regular que discurren paralelos.



## 5. COMPARATIVA POR ANUALIDADES

5.1. Evolución anual indicadores EFQM derivados de esta encuesta e incluidos en el Inventario General de Indicadores del Ayuntamiento de Logroño

EVOLUCIÓN INDICADORES ( puntuación sobre 10)	2020-2021	2019	2018	2017	2016	GAP 2016-2020-21
Ambiente Trabajo	7,33	6,98	7,09	7,55	8,10	-0,77
Comunicación Información realizar trabajo	6,31	6,02	5,72	6,41	7,50	-1,19
Ubicación y herramientas	5,84	6,04	5,80	6,15	7,50	-1,66
Formación disponible	5,12	4,60	4,85	5,65	6,50	-1,38
Organización, Planificación y control trabajo	5,48	5,48	5,54	5,73	6,80	-1,32
Conocimiento Políticas y estrategias	4,93	4,96	4,26	5,50	6,50	-1,57
Liderazgo en Unidad	5,96	5,86	5,28	6,11	6,90	-0,94
Media Global	5,91	5,71	5,51	6,44	7,00	-1,09

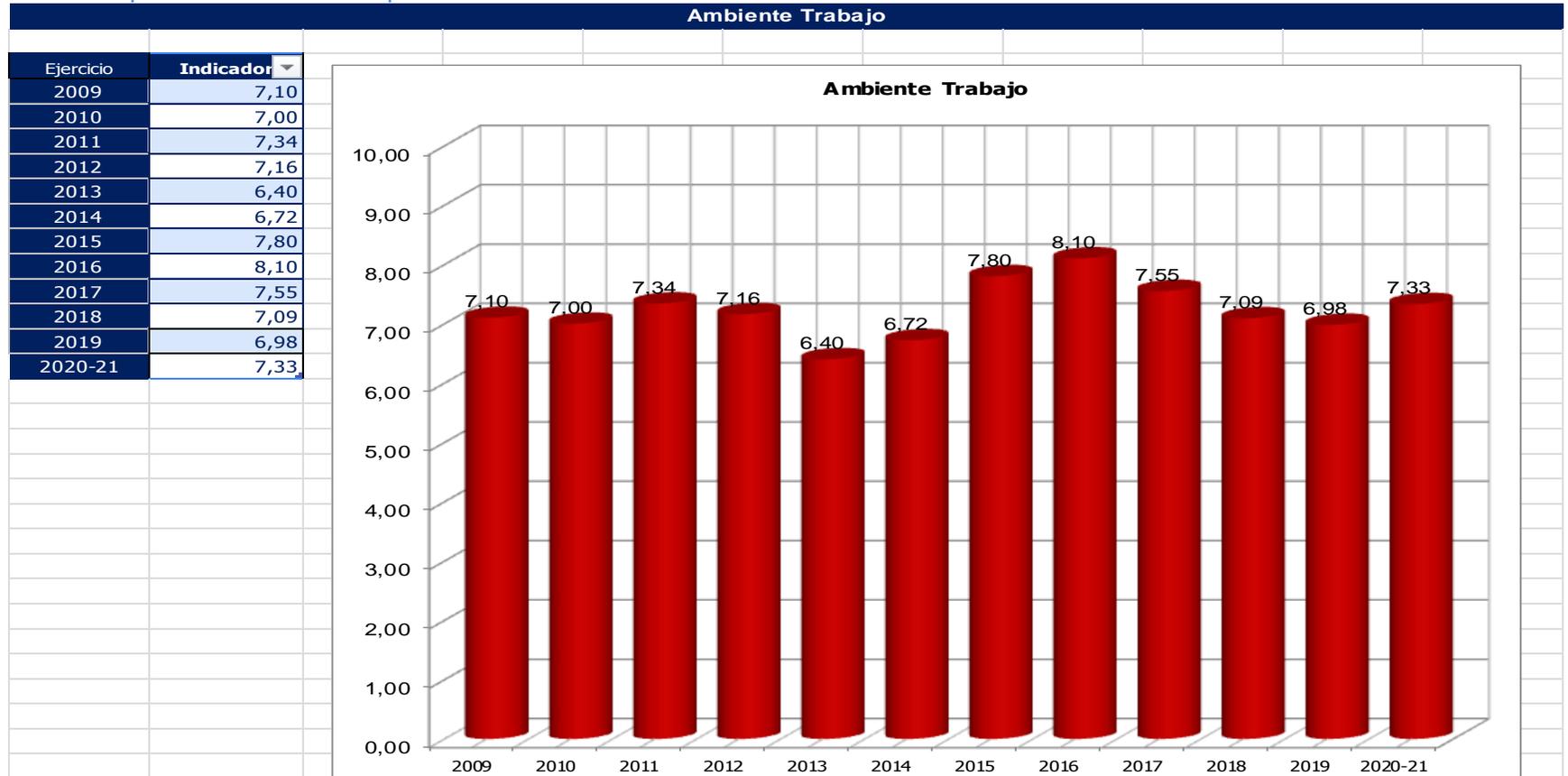
La valoración media global ha mejorado levemente con 0,20 puntos en el actual ejercicio con respecto al anterior del 2019 y 0,40 con respecto al 2018.

Como puede observarse en la tabla anterior, el GAP o brecha desde el 2016, como año de referencia por tener las puntuaciones más altas desde la toma de medida de estos indicadores, sigue en valores negativos.

Resaltar que en el ejercicio 2020-21 que nos ocupa, al igual que en las anteriores anualidades, sigue siendo el Ambiente de trabajo el atributo mejor valorado por los empleados municipales con 7,33 puntos y por debajo del 5 queda el peor valorado, el Conocimiento de las Políticas y Estrategias.



5.2. Evolución puntuaciones medias por atributos



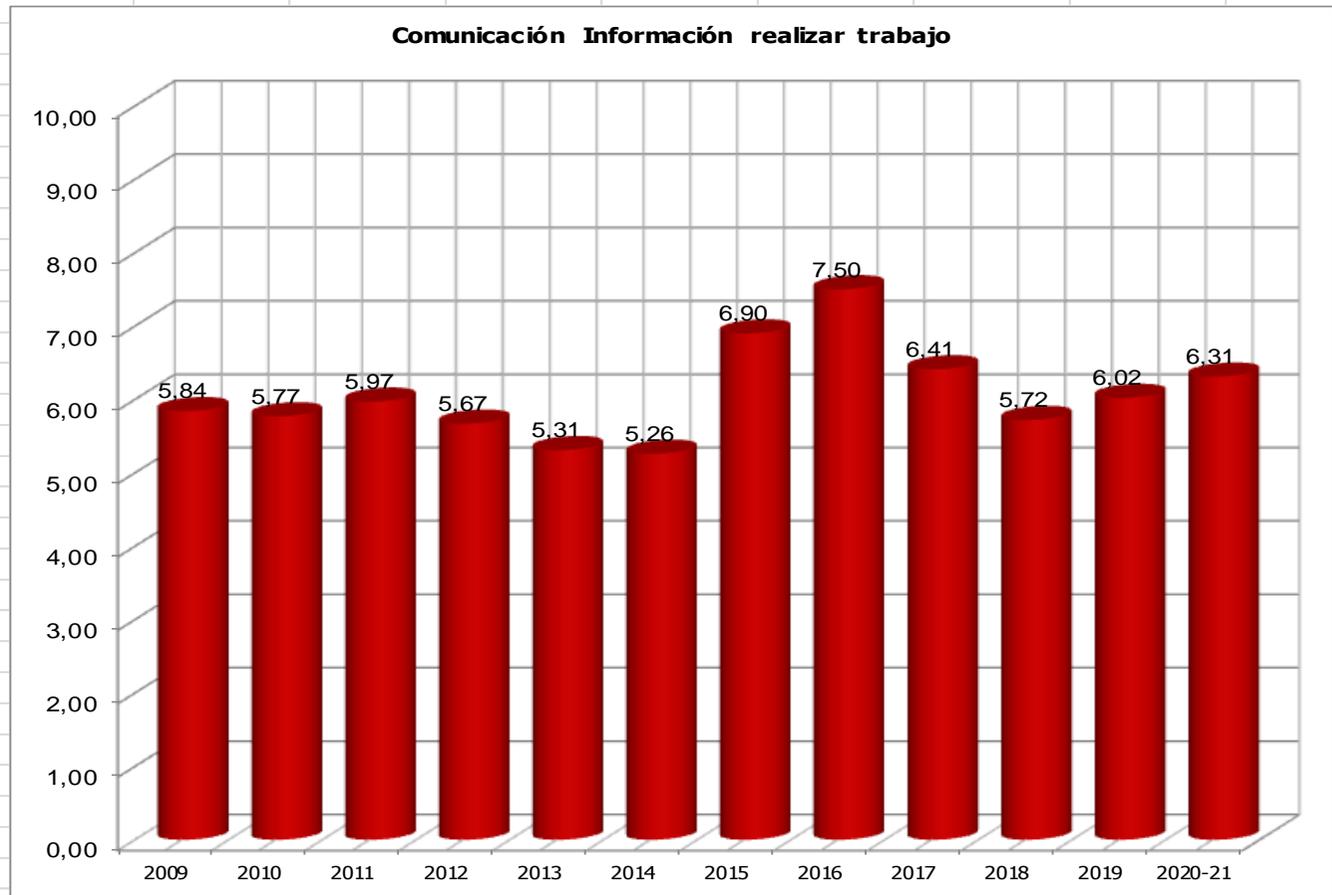
Este atributo es el mejor valorado por los empleados municipales desde el año 2009.

Este año ha habido un aumento de 0,35 puntos con respecto al período anterior, aún así, el GAP con respecto al 2016 es de -0,77 puntos.



Comunicación Información realizar trabajo

Ejercicio	Indicador
2009	5,84
2010	5,77
2011	5,97
2012	5,67
2013	5,31
2014	5,26
2015	6,90
2016	7,50
2017	6,41
2018	5,72
2019	6,02
2020-21	6,31

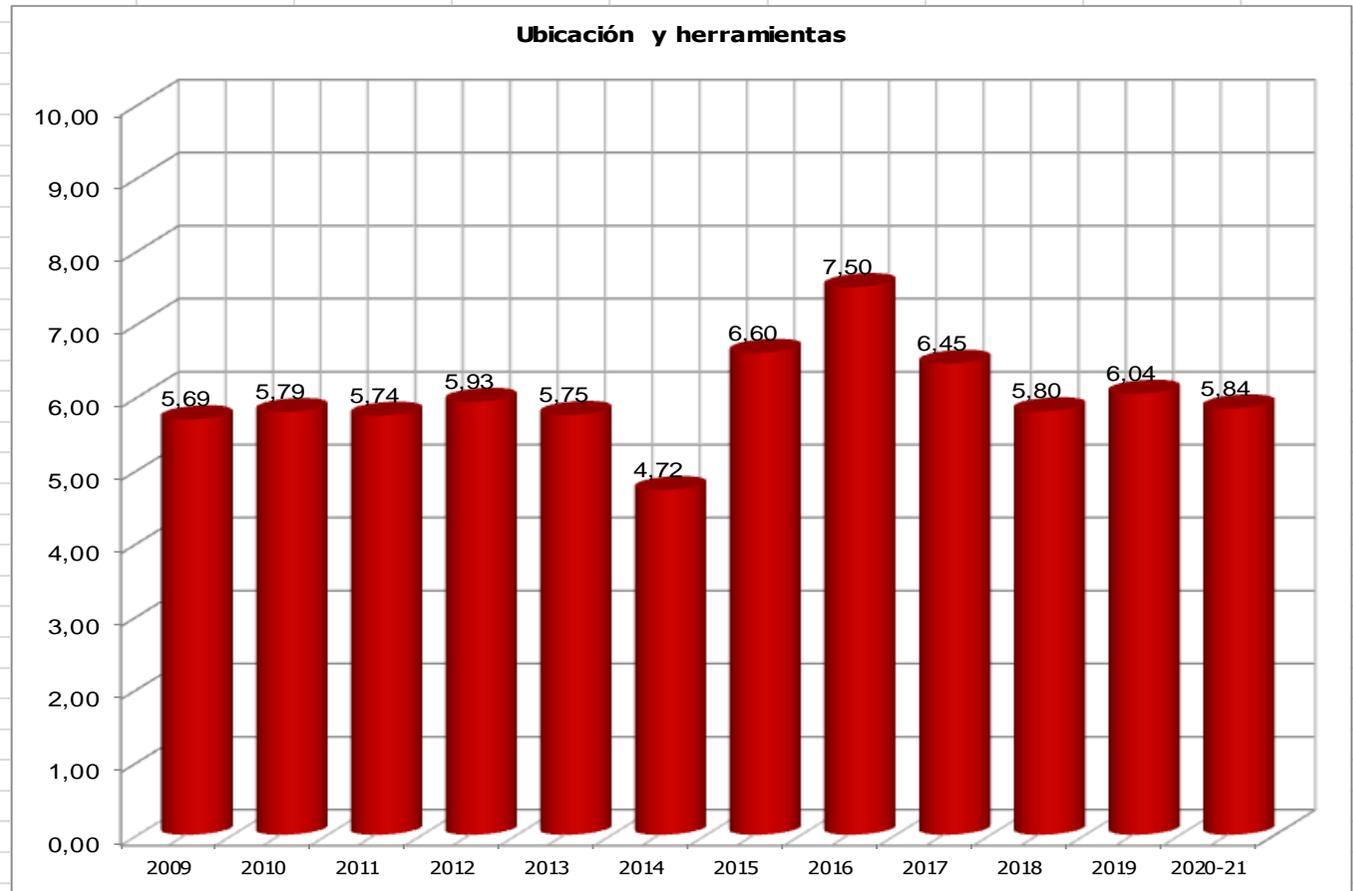


La valoración de este atributo va en línea ascendente desde el 2018, este año ha habido un aumento de 0,29 puntos con respecto al período anterior, aún así, el GAP con respecto al 2016 es de -1,19 puntos.

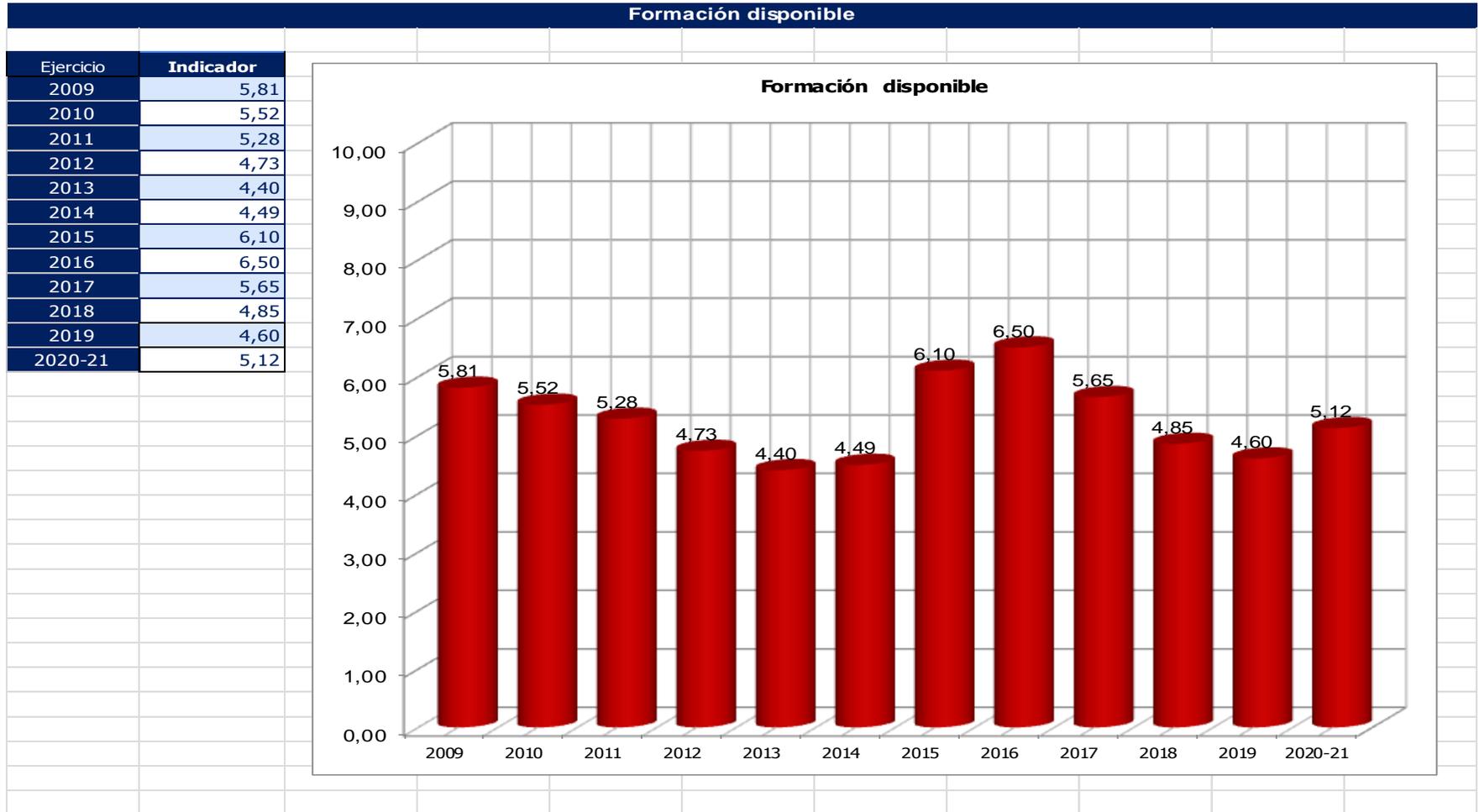


Ubicación y herramientas

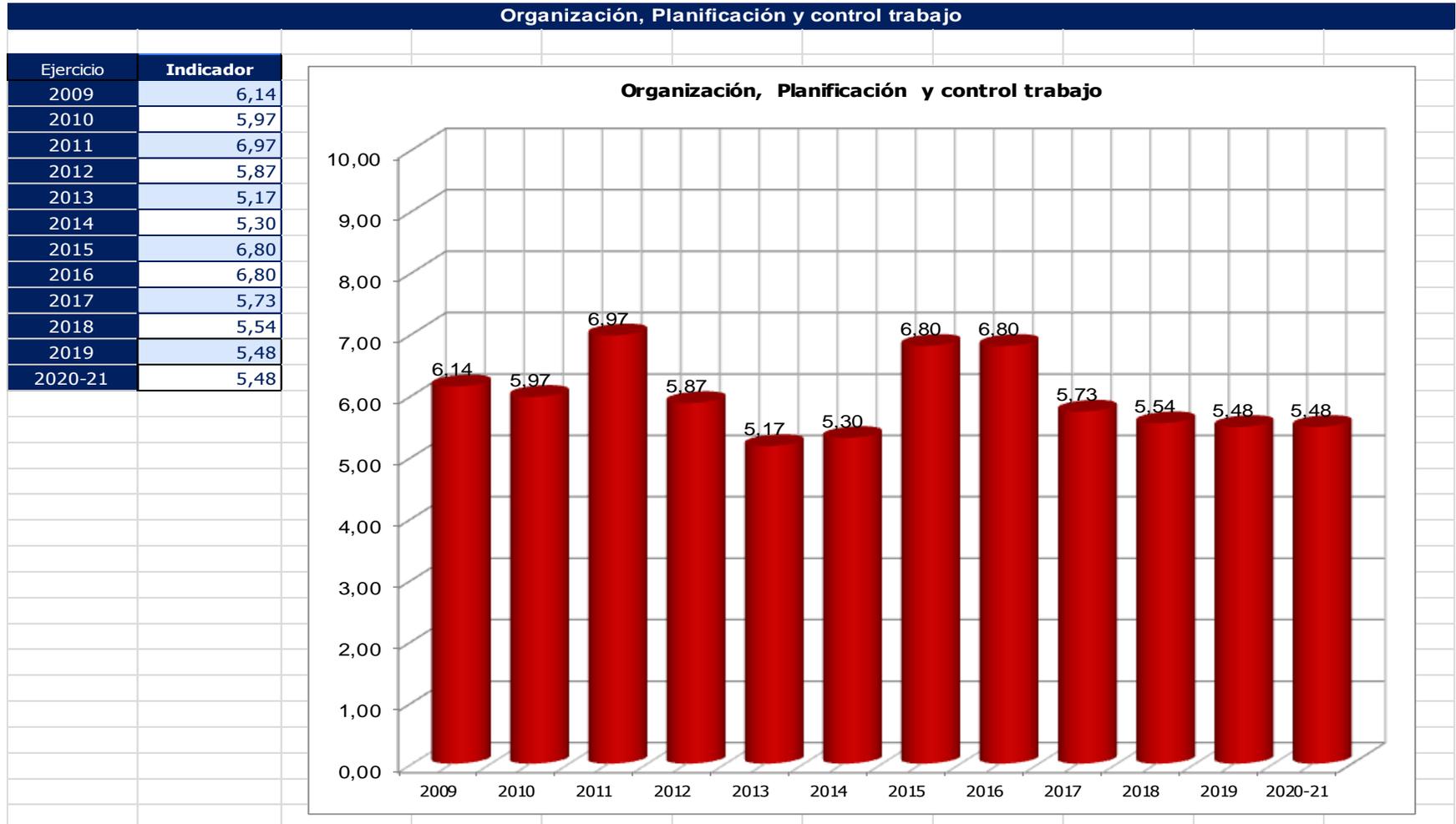
Ejercicio	Indicador
2009	5,69
2010	5,79
2011	5,74
2012	5,93
2013	5,75
2014	4,72
2015	6,60
2016	7,50
2017	6,45
2018	5,80
2019	6,04
2020-21	5,84



La valoración de este atributo ha sufrido una bajada de 0,20 puntos con respecto al periodo anterior, y a la vez el GAP con respecto al 2016 es la mayor de todos los indicadores, con -1,66 puntos.



La valoración de este atributo ha sido especialmente baja a lo largo de las anualidades, la mayor parte de ellas por debajo de 5 puntos. Este año ha sufrido una mejoría de 0,52 puntos con respecto al período anterior. El GAP con respecto al 2016 es de -1,38 puntos.



La valoración de este atributo se va manteniendo desde el año 2018 y con la misma puntuación que el 2019.  
El GAP con respecto al 2016 está también en valores negativos:-1,32 puntos.

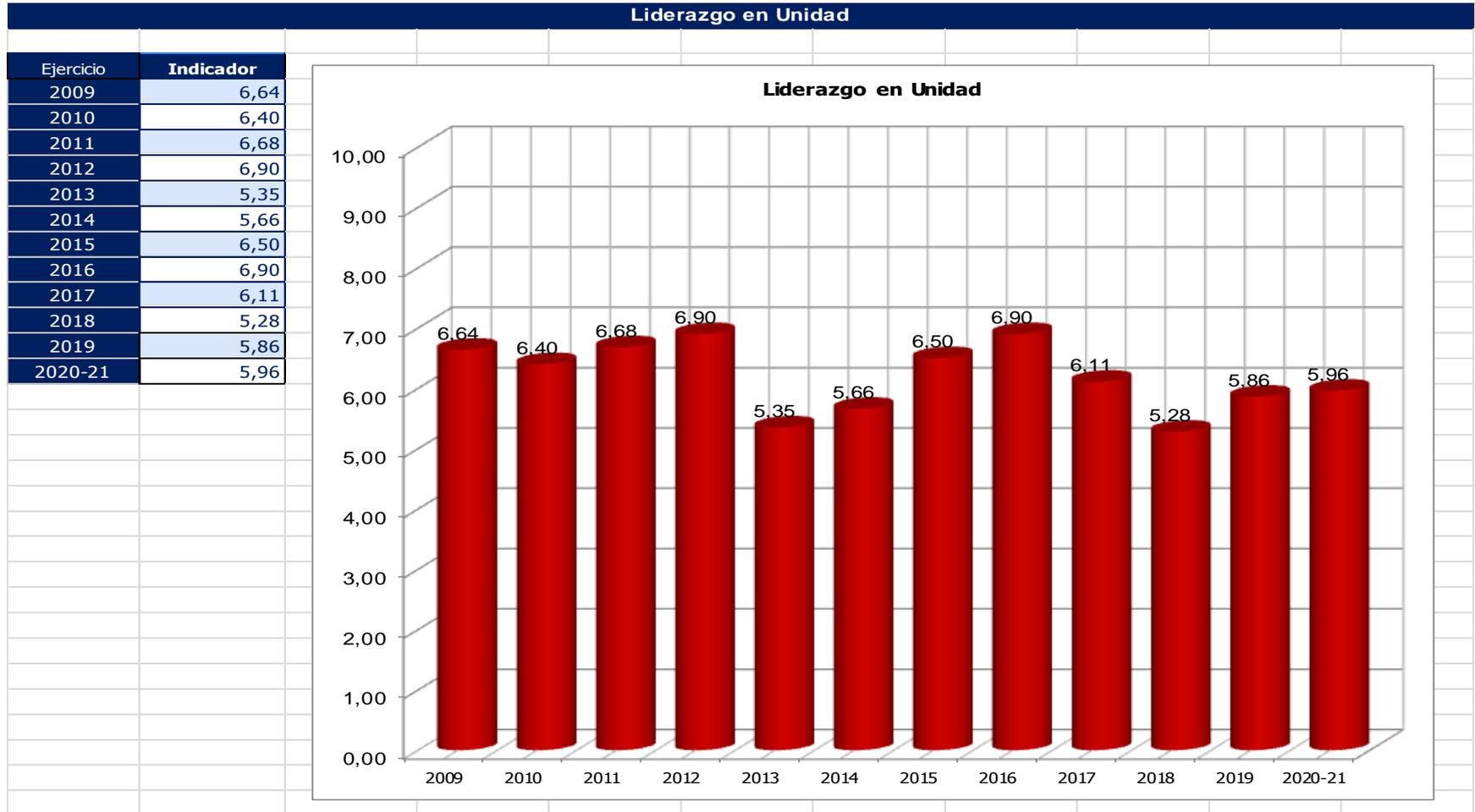


Conocimiento Políticas y estrategias

Ejercicio	Indicador
2009	5,87
2010	5,40
2011	5,53
2012	5,58
2013	4,86
2014	5,40
2015	5,60
2016	6,50
2017	5,50
2018	4,26
2019	4,96
2020-21	4,93



La valoración de este atributo se va manteniendo con respecto al 2019 y con importante repunte desde el 2018, año que obtuvo la peor valoración. Aun así, se encuentra por debajo de 5 puntos.  
El GAP con respecto al 2016 está también en valores negativos:-1,57 puntos.

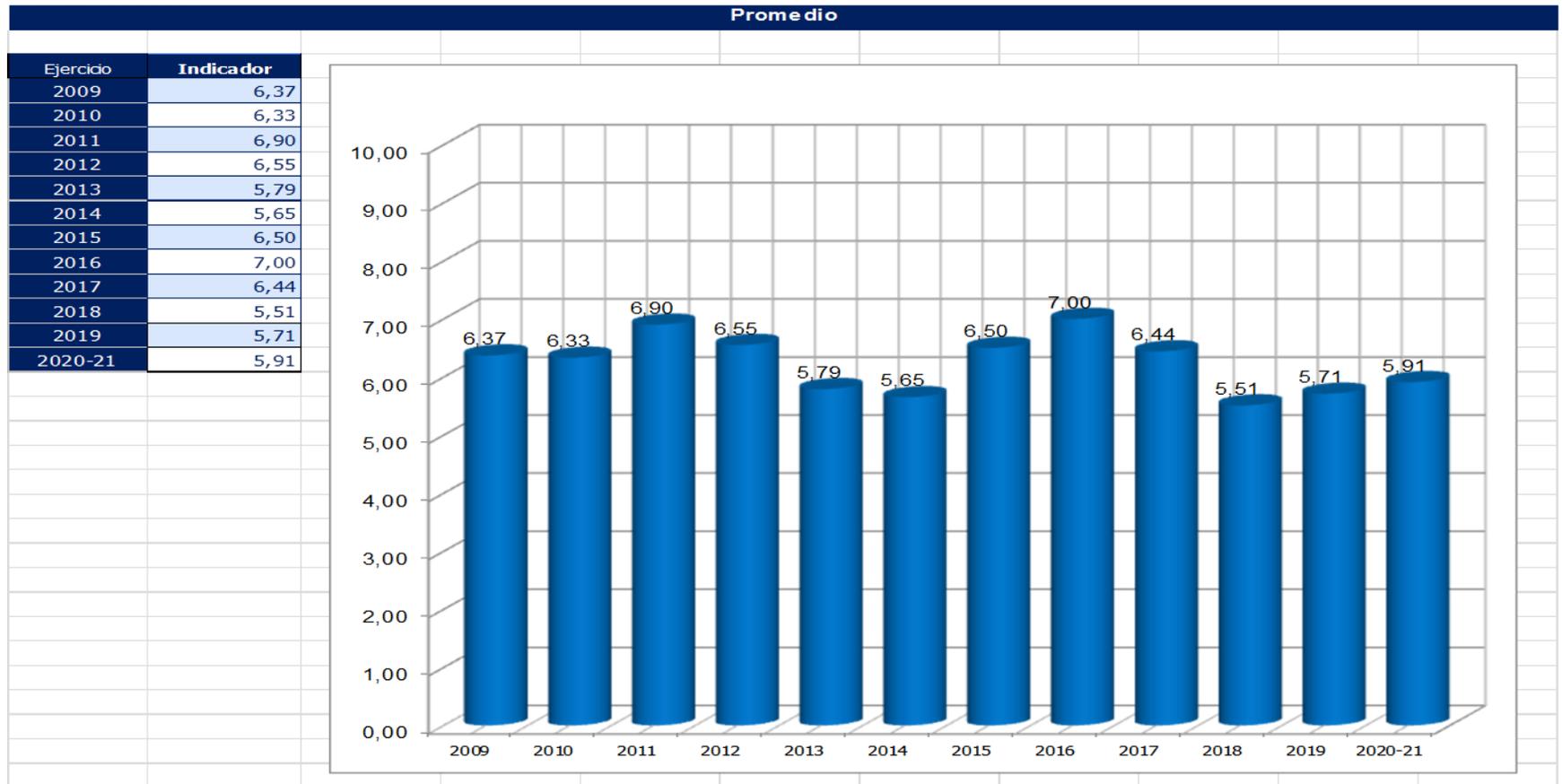


La valoración de este atributo ha aumentado levemente con 0,10 puntos con respecto al 2019 pero en ascenso desde la bajada en el 2018.

El GAP con respecto al 2016 es de -1,57 puntos, el segundo más alto de todos los atributos.



### 5.3. Promedios Anuales



La valoración de este indicador ha supuesto un aumento de 0,20 puntos con respecto al periodo anterior, que aunque leve, tenemos que apreciar y seguir en esa línea de mejora.

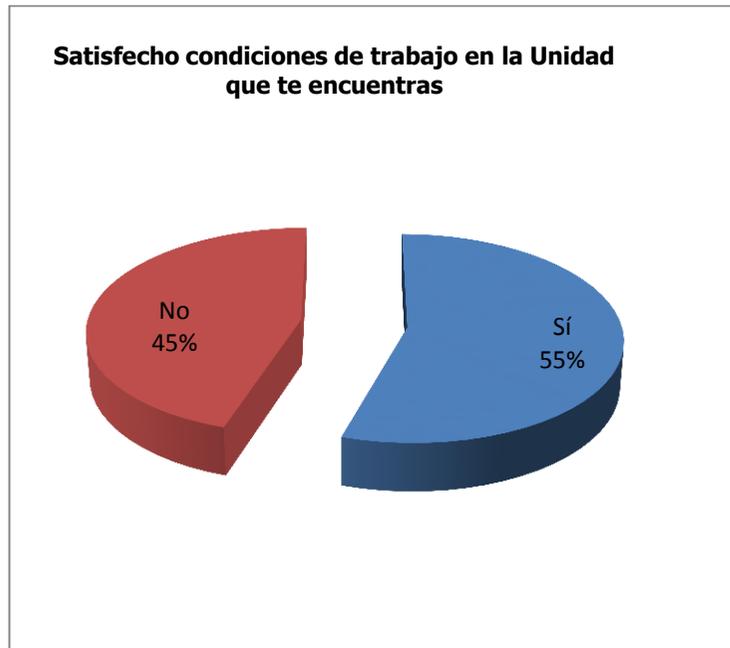
El GAP con respecto al 2016 es de -1,09 puntos. Y el valor de referencia de este indicador es de 6,50 puntos, por lo que estamos a 0,61 puntos para alcanzarlo.



6. **¿Estás satisfecho/a con tus condiciones de trabajo en la unidad en que trabajas?:** Pregunta realizada en la encuesta con la posibilidad de respuesta SI/NO

6.1. **Global:** Con carácter global el porcentaje de insatisfacción (NO) es menor que el de satisfacción (SI) pero un 45% es suficientemente significativo para tenerlo en cuenta.

Valoración	Total	Porcentaje
SI	79	54,86%
NO	65	45,14%

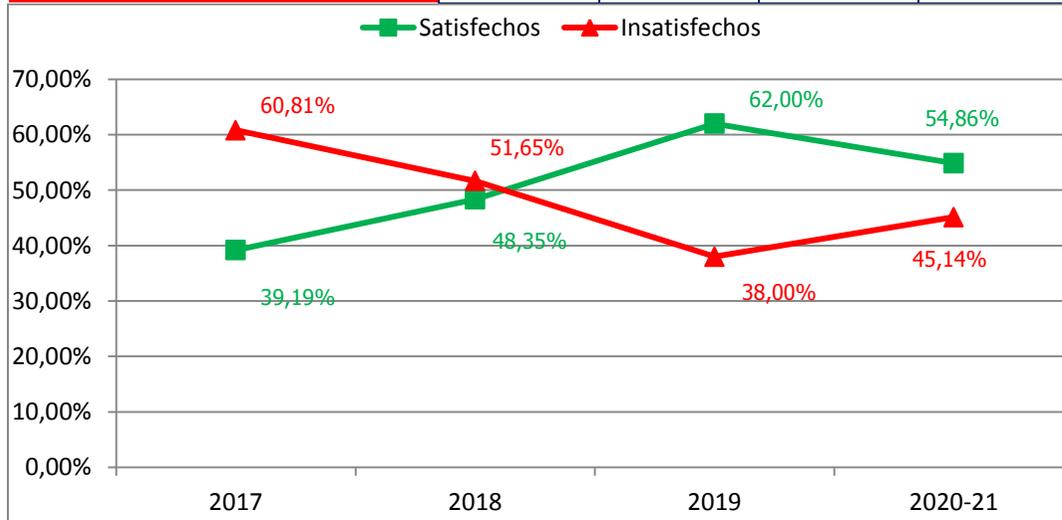




La valoración a esta pregunta en los últimos años ha sido la siguiente:

Satisfacción con la situación actual	2017	2018	2019	2020-21
SI	58	44	62	79
NO	90	47	38	65

% Satisfacción con la situación actual	2017	2018	2019	2020-21
SI	39,19%	48,35%	62,00%	54,86%
NO	60,81%	51,65%	38,00%	45,14%



El porcentaje de Satisfechos en el 2017 comenzó siendo muy negativo, de un 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 y en este periodo 2020-21 se ha perdido un 7% de satisfacción; por lo que vuelve la tendencia a la baja.



**6.2. Área:** El Área de Alcaldía, Igualdad y Convivencia es la única que tiene mayor índice de Insatisfacción (58,54%) que de Satisfacción (41,46%).

Por contra el Área de Ciudad Verde es la que manifiesta una mayor satisfacción, un 72,73%, seguido por el Área de Ciudad Bella con un 62,50% y Ciudad que crea riqueza con un 60%.

En las Áreas de Ciudad Inteligente y Ciudad que cuida el porcentaje que contestaron SI a la pregunta si estaba satisfecho con las condiciones de trabajo en la Unidad en la que se encuentra fueron del 50%.

Áreas	(SI)	% Satisfecho	(NO)	% Insatisfecho
Alcaldía, Igualdad y Convivencia	17	41,46%	24	58,54%
Ciudad Bella	5	62,50%	3	37,50%
Ciudad Inteligente	4	50,00%	4	50,00%
Ciudad que crea riqueza	9	60,00%	6	40,00%
Ciudad Verde	24	72,73%	9	27,27%
Ciudad que cuida	20	51,28%	19	48,72%

**6.3. Sexo:** El sexo femenino manifiesta una mayor satisfacción que el masculino.

Sexo	(SI)	% Satisfecho	(NO)	% Insatisfecho
Hombre	41	47,13%	46	52,87%
Mujer	38	66,67%	19	33,33%



6.4. **Edad:** A medida que se incrementa la edad se reduce el nivel de satisfacción.

Edad	(SI)	% Satisfecho	(NO)	% Insatisfecho
<30	0	0	0	0
30-40	8	44,44%	10	55,55%
41-50	36	55,38%	29	44,62%
51-60	29	55,77%	23	44,23%
>60	6	66,67%	3	33,33%

6.5. **Grupo de clasificación:** El grupo inferiores manifiestan mayor porcentaje de Satisfechos: E es el que manifiesta mayores niveles de satisfacción (81,82%) seguido por el C2 (77,78%).  
Por debajo del 50% de Satisfechos se manifiestan los encuestados del grupo C1.

Grupo de Clasificación	(SI)	% Satisfecho	(NO)	% Insatisfecho
A1	7	50%	7	50%
A2	21	56,76%	16	43,24%
C1	35	47,95%	38	52,05%
C2	7	77,78%	2	22,22%
E	9	81,82%	2	18,18%



**6.6. Nivel de Complemento de Destino:** El mejor porcentaje de satisfacción con las condiciones de trabajo en el puesto que se ocupa, es claramente el correspondiente a los niveles más bajos <15: 86,66% y entre 15-16: 70% de satisfechos. El peor porcentaje es el correspondiente a los niveles medios (17-20). Estos datos van en consonancia con los extraídos por Grupos de clasificación.

Nivel de Complemento de destino	(SI)	% Satisfecho	(NO)	% Insatisfecho
<15	13	86,66%	2	13,33%
15-16	7	70%	3	30%
17-20	31	45,59%	37	54,41%
21-24	23	54,76%	19	45,24%
>25	5	55,55%	4	44,44%

**7. ¿Con igual salario cambiarías de Puesto de Trabajo?:**

Este parámetro no se puede valorar este año porque esta pregunta aparece en las encuestas en papel pero no en las de Google Forms.



**8. ANALISIS 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 analizar.

**8.1. ¿Qué consideras lo mejor de tu Unidad?**

<b>¿ Qué consideras lo mejor de tu Unidad?</b>	<b>Factores</b>
Los compañeros.	Ambiente trabajo
El equipo humano	Ambiente trabajo
La entrega personal de los trabajadores.	Ambiente trabajo
Buen ambiente laboral y personal me encanta mi trabajo	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
La implicación profesional para atender lo mejor posible a los ciudadanos	Ambiente trabajo
Nada	
La colaboración entre casi todos los compañeros	Ambiente trabajo
La calefacción	Ubicación y herramientas
La profesionalidad demostrada por sus integrantes a pesar de la falta de liderazgo.	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
Gran parte de los compañeros	Ambiente trabajo
Los compañer@s	Ambiente trabajo
Nada	
Compañerismo y eficacia del servicio	Ambiente trabajo
Trabajo en equipo y relación con los compañeros	Ambiente trabajo
Ser bombero y poder ayudar al ciudadano.	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo



Hemos conseguido tener un ambiente de confianza entre el equipo de la sección.	Ambiente trabajo
Los compañeros y el ambiente de la unidad	Ambiente trabajo
La disposición de colaborar con otros departamentos.	Ambiente trabajo
El compromiso personal	Ambiente trabajo
Las personas	Ambiente trabajo
El compañerismo del equipo y el buen ambiente.	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
Buen ambiente de trabajo	Ambiente trabajo
Accesibilidad de los responsables	Comunicación información realizar trabajo
Ambiente general de trabajo	Ambiente trabajo
La colaboración entre todos los profesionales	Comunicación información realizar trabajo
Los profesionales y su compromiso	Ambiente trabajo
El equipo humano	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
El trato humano y personal	Ambiente trabajo
Mis compañeros	Ambiente trabajo
El trabajo que desarrollamos	Organización, planificación y control trabajo
Las personas	Ambiente trabajo
Se ha avanzado en formación	Formación disponible
Las compañeras	Ambiente trabajo
El propio trabajo	Organización, planificación y control trabajo
Los compañeros y las ganas de todos de que salgan las cosas a pesar de no contar con recursos suficientes para la carga de trabajo que hay.	Ambiente trabajo
El maravilloso trabajo de los administrativos	Ambiente trabajo
Unidad? Nada	
El compañerismo	Ambiente trabajo



La calidad humana	Ambiente trabajo
El compañerismo	Ambiente trabajo
El trabajo me gusta	Organización, planificación y control trabajo
La predisposición de algunos compañeros.	Ambiente trabajo
Los compañeros de trabajo.	Ambiente trabajo
El ambiente y el interés por hacer las cosas bien	Ambiente trabajo
Compañeros	Ambiente trabajo
El apoyo de mis compañeros funcionarios	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
Los compañeros.	Ambiente trabajo
Que trabajamos para mejorar las condiciones de vida de los demás	Conocimiento políticas y estrategias
La capacidad de esfuerzo y trabajo de muchos de mis compañeros	Ambiente trabajo
El compañerismo con la mayor parte del personal	Ambiente trabajo
El tipo de trabajo a desempeñar	Comunicación información realizar trabajo
La posibilidad de innovación, investigación y desarrollo.	Comunicación información realizar trabajo
Los funcionarios	Ambiente trabajo
En estos momentos ni lo sé	
Los compañeros	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
Mis compañeras directas	Ambiente trabajo
Se está trabajando duro y eso se nota.	Organización, planificación y control trabajo
Poder salvar vidas y ayudar a los ciudadanos	Conocimiento políticas y estrategias
La calidad humana	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo



La buena relación entre compañeros	Ambiente trabajo
Las personas	Ambiente trabajo
El potencial humano.	Ambiente trabajo
El trabajo en equipo	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
El trabajo en equipo	Comunicación información realizar trabajo
Nada	
La labor que desarrollamos	Conocimiento políticas y estrategias
Según se desprende de mis respuestas anteriores, el ambiente de trabajo y la relación con los compañeros. Asimismo, valoro muy positivamente el trato que dispensa la directora general, a las personas a su cargo.	Ambiente trabajo
Compañerismo	Ambiente trabajo
	Ambiente trabajo
La información y el dialogo	Comunicación información realizar trabajo
El personal	Ambiente trabajo
El compañerismo	Ambiente trabajo
Lo que más me gusta es el compañerismo que se respira	Ambiente trabajo
Compañerismo	Ambiente trabajo
Los compañeros	Ambiente trabajo
Trabajo en equipo	Comunicación información realizar trabajo

De las 88 respuestas, lo mejor valorado, con un 79,52% 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. Le siguen a gran distancia, con un 7,23% de puntuación dos factores: la Comunicación e Información para realizar el trabajo y la Organización, Planificación y Control del Trabajo, ambos están íntimamente ligados para conseguir que el trabajo realizado se ajuste al objetivo a alcanzar.



Las aportaciones de los otros factores no son significativos.  
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	66	79,52%
Comunicación Información realizar trabajo	6	7,23%
Conocimiento Políticas y estrategias	3	3,61%
Formación disponible	1	1,13%
Liderazgo en Unidad	0	0,00%
Organización, Planificación y control trabajo	6	7,23%
Ubicación y herramientas	1	1,13%
Varios	5	





¿Qué cambiarías?

Qué Cambiarías	Factores
Condiciones del espacio físico del trabajo, malas condiciones de calefacción, falta de espacio y medios informáticos muy mejorables. Centros de servicios sociales obsoletos	Ubicación y herramientas
Cambiar la iluminación de la oficina y fomentar el teletrabajo para reducir desplazamientos y contaminación.	Ubicación y herramientas
Consolidar vacantes y menos interinidad.	Organización, planificación y control trabajo
No hay criterios de trabajo, la promoción interna ha desaparecido o se ha delegado en la CCAA, exceso de personal fuera de su destino y poca formación.	Organización, planificación y control trabajo
Vehículos obsoletos, antiguos por no decir viejos. Poco eficientes y poco prácticos y peligrosos que incumplen la ley de prevención de riesgos laborales (no tienen separación de carga) herramientas insuficientes. Pocas a compartir por todo el servicio. Casi todas manuales cuando la tecnología actual permite mejores herramientas	Ubicación y herramientas
La implantación del expediente electrónico	Ubicación y herramientas
La gestión de la unidad	Comunicación información realizar trabajo
Las personas y la forma dedicadas a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. Físicas y tecnológicas se ve que no se realiza bien el trabajo. No se llevan a cabo la gran mayoría de las solicitudes de mejora que se solicitan. Y no es por dinero. No sirve de nada preguntar que necesitas si luego no se hace nada. Peo lo gracioso es que todos los años se pregunta lo mismo, para nada.	Organización, planificación y control trabajo
La organización y las órdenes directas desde la parte política	Conocimiento políticas y estrategias
La falta de formación continua	Formación disponible
Todo	
Permitir cambio de horario que desea la familia para poder conciliar la vida laboral con la familiar y personal	Organización, planificación y control trabajo
Reforzaría en personal	Organización, planificación y control trabajo
Aumento de medios personales para poder desarrollar adecuadamente el trabajo	Organización, planificación



	y control trabajo
El horario	Organización, planificación y control trabajo
Menos a los compañeros , todo .	
La lentitud de cualquier procedimiento: informes que no se firman, falta de ejercicio de autoridad, programas informáticos farragosos propios del siglo xix, falta de personal en determinadas áreas	Organización, planificación y control trabajo
Desconozco la realidad	
La jefatura	Liderazgo en unidad
Algunas cosas	
Personas tóxicas	Ambiente trabajo
Material disponible, formación.	Formación disponible
"Lo primero que hay que cambiar es a la concejala eva tobías. No se preocupa de nuestra unidad, solo le importa la materia de igualdad. Y sobre todo lo que peor hace es, que no escucha las peticiones y consejos de los componentes de la unidad, porque piensa que sabe más que los que llevan 20 años aquí trabajando. En resumen, Eva Tobías no sabe nada de nada de la administración ni de la gestión de personal ni de medios materiales, mala gestora y peor persona. Me gustaría que cambiase la forma en que se desarrollan los concursos de provisión de puestos, oposiciones y concurso oposición. Por lo que parece, la dg del conocimiento y competencias profesionales actúa de manera arbitraria, prueba de ello son la cantidad de oposiciones y concursos que se judicializan y en los cuales condenan al ayuntamiento. Pasa lo mismo con la formación, hay ciertos cursos a los cuales no se les da publicidad, y luego casualmente puntúan para ascensos. Recortes en detrimento del servicio al ciudadano. Tanto la formación como los recursos ha sido recortado por el equipo de gobierno actual." Algunas personas que no entienden lo que es un servicio público	Conocimiento políticas y estrategias
Formación	Formación disponible
El sentirme escuchado y representado/a como trabajador en las negociaciones en igualdad con otros colectivos	Liderazgo en unidad
Organización, medios técnicos y objetivos a medio y corto plazo	Conocimiento políticas y estrategias
1) organización del trabajo. 2) planificación del trabajo	Organización, planificación y control trabajo



3) programa integral de gestión tributaria (obsoleto GIT). 4) expediente electrónico. 5) archivo electrónico. 6) notificaciones electrónicas 3) herramientas ofimáticas 4) herramientas telemáticas	
Las condiciones físicas del centro donde estamos. Los despachos, la mitad son muy pequeños. Nos tenemos que turnar para atender. Están sucias las paredes, necesita pintar. El suelo a dos colores.....	Ubicación y herramientas
La falta de formación y de adecuación tecnológica y las relaciones con otros departamentos municipales que cada vez se despersonalizan y desentienden más de un buen servicio	Organización, planificación y control trabajo
Compañeros/as que no se reciclan y, por tanto, no aportan	Ambiente trabajo
La forma de realizarlo, demasiada burocracia y demasiada utilización de papel. Quizá la administración electrónica solucionará gran parte de esto....	Ubicación y herramientas
Aumentaría en el número de educadores sociales para poder dar mayor cantidad de intervenciones a las familias, traduciéndose en mayor calidad para la ciudadanía	Organización, planificación y control trabajo
Mejoras en la ergonomía en los puestos de trabajo	Ubicación y herramientas
El material y la equipación	Ubicación y herramientas
Se queda corto el espacio. Siento que pertenezco a un cuerpo que molesta y que tiene el inconveniente de ser numeroso para ser retribuido adecuadamente.	Ubicación y herramientas
Nuestros representantes políticos	Conocimiento políticas y estrategias
La dirección desde la corporación municipal.	Liderazgo en unidad
La implicación e interés por parte de la jefatura.	Liderazgo en unidad
Planificación del trabajo a cada puesto. Formación activa tanto de legislación como de desarrollo de las tareas por la cantidad de cambios que se producen	Organización, planificación y control trabajo
"Cambiaría el horario haciendo ciclos de trabajo más regulares y proporcionados. Propongo 1/4 en horario 24 horas. A partir de aquí , marcaría objetivos a corto plazo en busca de destrezas concretas relacionadas con el puesto. Fundamental trabajar la comunicación y liderazgo colaborativo."	Liderazgo en unidad
El calendario	Organización, planificación



	y control trabajo
La comunicación interna	Comunicación informacion realizar el trabajo
Al grupo de gobierno	Conocimiento políticas y estrategias
"Le pediría al señor alcalde y a la concejala. Que se dejen dar buenas palabras y alabar nuestro trabajo cuando pasa algo, y luego miran para otro lado cuando se pide lo que nos corresponde en función de nuestra responsabilidad, turnicidad, trabajos en festivo, etc , que sois muchos. Y el ""cariño"" que nos tienen desde personal (que se lo haga mirar paloma y recapacite el porqué ese odio que nos tiene. Si hay quejas será por algo, ¿no?) Por cierto, aunque imagino que ya os habréis dado cuenta. Soy policía local."	Organización, planificación y control trabajo
Cursos formativos sobre temas específicos de la unidad	Formación disponible
Los políticos, las jefaturas, los directores generales, los chiringuitos, las cuqueras, las bufandas, los funcionarios que no cumplen con su obligación, las buenas formas con los ciudadanos, los alcaldes y concejales que imponen sin escuchar	Conocimiento políticas y estrategias
La corporación municipal.	Conocimiento políticas y estrategias
Tener a mi superior fijo ya que cambian , y el que entra empieza de cero	Liderazgo en unidad
Mejoras salariales y más motivación	Liderazgo en unidad
A la concejala Eva Tobías por su incapacidad para desempeñar ese cargo	Conocimiento políticas y estrategias
Mas formación relacionada con el trabajo	Formación disponible
Todo	
Aunque se están produciendo avances significativos en cuanto a virtualización de los equipos informáticos, los cuales valoro muy positivamente, a fecha de cumplimentación de esta encuesta existen carencias en este sentido. A título de ejemplo, podría citar las pantallas de los pc. Asimismo, considero que los cursos ofertados al personal administrativo, son manifiestamente insuficientes. Por último, mencionaré el teletrabajo. Esta administración municipal dispone de las herramientas necesarias para poder teletrabajar (virtualización de equipos), así como personal perfectamente capacitado y dispuesto a desarrollar su labor de manera no presencial. No podemos ignorar esta eficaz herramienta, para luchar contra el cambio climático. ¿cuántos funcionarios y funcionarias municipales acuden a sus centros de trabajo en vehículos contaminantes? ¿cuántos kg de co2 vertidos a la atmósfera, se podrían ahorrar, si evitásemos estos desplazamientos, en ocasiones innecesarios?	Ubicación y herramientas



La improvisación	Organización, planificación y control trabajo
Nada	
Mejorar las herramientas informáticas	Ubicación y herramientas
Los vehículos: son ya muy viejos y contaminarán bastante, supongo	Ubicación y herramientas
La uniformidad, favoreciendo la visibilidad con bandas reflectantes	Ubicación y herramientas
Necesito ver a más jefes y obreros con completa implicación	Liderazgo en unidad
La turnicidad	Organización, planificación y control trabajo
Horario de trabajo	Organización, planificación y control trabajo
Más formación	Formación disponible
La nula formación a la que tenemos acceso	Formación disponible
La concepción que se tiene del trabajo que realizan los educadores sociales y su retribución económica	Organización, planificación y control trabajo
Todo	
La falta de medios materiales para desarrollar las labores	Ubicación y herramientas
Las ventanas	Ubicación y herramientas
La injerencia, la falta de reconocimiento y escasa valoración del equipo de gobierno, así como el desconocimiento por su parte de la unidad en la que desarrollo mi trabajo.	Comunicación información realizar trabajo
Medios técnicos, plan de formación	Formación disponible
Jefatura tanto directa como política	Liderazgo en unidad
El trabajo jerarquizado desde arriba, hacia abajo y no al revés como ocurre. Y sobre todo que se tenga en cuenta a los policías de calle antes de tomar decisiones que nos afecten. Y por supuesto más información municipal de los cambios y la dirección que se lleve	Conocimiento políticas y estrategias
Al comisario jefe	Liderazgo en unidad



Todo	
Vehículos muy viejos y herramientas con demasiado desgaste	Ubicación y herramientas
Ni tenemos jefatura, nunca está cuando se le necesita y cuando está, no toma decisiones	Liderazgo en unidad
La organización de la rpt, la clasificación de grupos, la denominación de las plazas, lo ajustaría intentándome acercar e incluso mejorar al modelo soriano (ley 2/2019, de 14 de febrero, de protección ciudadana de castilla y león). Mejoraría el capital humano que da servicio al ciudadano logroñés	Organización, planificación y control trabajo
Todo lo que hay en mi lugar de trabajo es obsoleto, mobiliario y equipos informáticos.	Ubicación y herramientas
La gestión del liderazgo en los estamentos altos (adjunto/director general).	Liderazgo en unidad
Los medios de trabajo	Ubicación y herramientas
"Teletrabajo ya! Información compartida y a libre disposición. El no ser departamentos independientes con información bajo llave. Formación continua consensuada con el grupo al que vaya dirigida y ya que la oferta formativa es ridícula, que no pongan trabas burocráticas a las propuestas que se ofrecen. No podemos permitirnos estar a tanta distancia de la empresa privada. Prohibiría el papel. Llamada de atención, amonestación, apertura de expediente(debidamente justificado) al funcionario que no desempeñe su trabajo y no presuponer que todos somos ineficientes. "	Varios
Necesita más apoyo por la corporación	Liderazgo en unidad
Intensificar las reuniones de coordinación del trabajo	Comunicación información realizar trabajo
Actualizaría los equipos informáticos, que tienen que ser reiniciados varias veces al día	Ubicación y herramientas
Las herramientas informáticas que disponemos.	Ubicación y herramientas
Administración electrónica/ expediente electrónico/factura electrónica/ evaluación del desempeño/dirección participativa por objetivos/distribución/ ubicación puestos de trabajo en la unidad/ el personal municipal no tiene conocimiento global del funciona	Ubicación y herramientas
La desigualdad salarial y de valoración de los educadores dentro de los servicios sociales y en relación a los técnicos de grado medio del ayuntamiento.	Organización, planificación y control trabajo
La falta de comunicación sobre la planificación general	Organización, planificación y control trabajo
La falta de apoyo ante nuevas iniciativas, la estructura rígida que no permite trabajar correctamente, la falta de trabajo en equipo, la falta de formación especializada y la falta de puestos de educador social para realizar una intervención	Organización, planificación y control trabajo



familiar que nos desborda. Añadir también que la carrera profesional -en cuanto considerada como promoción y valoración de realizar más formación por cuenta personal - está totalmente obviada.	
Mi jefe	Liderazgo en unidad

De las 90 respuestas recibidas, las propuestas de cambio más numerosas corresponden al factor: Organización, Planificación y Control del Trabajo, con un 28,05%. Entre ellas, son reiteradas las que se refieren a falta de personal, solicitud de teletrabajo, conciliación vida familiar-laboral, falta de organización del trabajo, falta de coordinación para trabajar en equipo e escasa interrelación con otras Unidades.

Seguido muy de cerca, con un 26,83% sobre las deficiencias en la Ubicación y Herramientas. Reclaman la administración electrónica, expediente electrónico, factura electrónica, actualización de equipos informáticos, mobiliario adecuado y vehículos nuevos, mejorar las condiciones del espacio físico en el trabajo.

En cuanto al Liderazgo, existe un 17,07% que consideran que no se ejerce el liderazgo en la Unidad, que no sabe tomar decisiones ni motivar a su equipo.

El 10,98% expresa la injerencia, la falta de reconocimiento y escasa valoración del equipo de Gobierno, así como el desconocimiento del trabajo que se realiza en la Unidad.

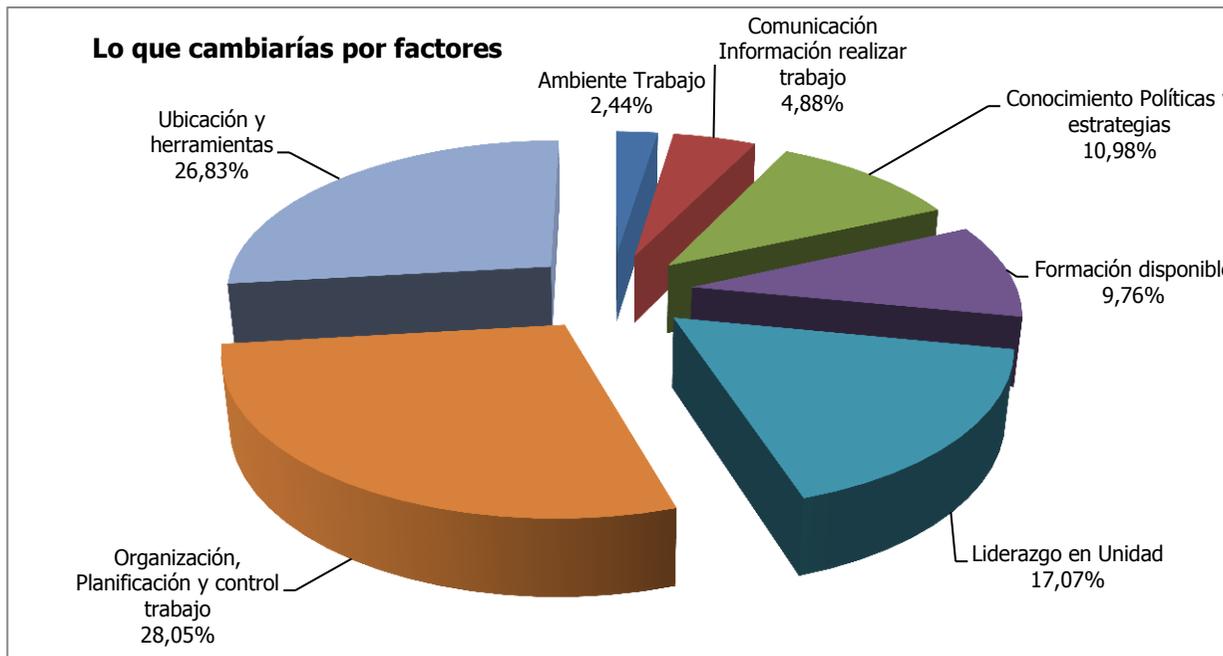
Un 9,76% reclama formación específica para el mejor desempeño de su trabajo.

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

La representación gráfica en la siguiente tabla y gráfico:



Factores	Total	% s total
Ambiente Trabajo	2	2,44%
Comunicación Información realizar trabajo	3	4,88%
Conocimiento Políticas y estrategias	9	10,98%
Formación disponible	8	9,76%
Liderazgo en Unidad	14	17,07%
Organización, Planificación y control trabajo	24	28,05%
Ubicación y herramientas	22	26,83%
Varios	8	





8.2. Otros aspectos.

Otros aspectos	Factores
Poner microondas y frigorífico.	Ubicación y herramientas
Mejora evidente del servicio en los últimos años	Organización, planificación y control trabajo
Salvo lo anterior todo perfecto	
Que la corporación respete y valore el trabajo de las distintas unidades, en nuestro caso los expedientes requieren una tramitación extensa.	Liderazgo en unidad
Falta de medios informáticos y espacio de trabajo	Ubicación y herramientas
Falta de formación para el desempeño del trabajo y herramientas para ello.	Formación disponible
Falta de personal y carga de trabajo	Organización, planificación y control trabajo
Echo en falta un plan de formación más amplio en cuanto al trabajo administrativo y una mayor comunicación por parte de quien proceda de los cambios normativos que se producen.	Formación disponible
Falta personal cualificado	Organización, planificación y control trabajo
Mejorar en la gestión del personal	Organización, planificación y control trabajo
Tareas mejor delimitadas en algunos puestos	Organización, planificación y control trabajo
Estamos apelotonados y en unas condiciones pésimas para trabajar con tanta gente y tanto ruido.	Ubicación y herramientas
La atención a los ciudadanos en el pasillo de temas jurídicos porque no se quiere dotar de sitio con 2 sillas el puesto de tag	Ubicación y herramientas



Positivos ninguno	
Una máxima que debe perseguir una organización es tratar con igualdad a los trabajadores, no siendo de recibo que por el mismo trabajo las retribuciones sean distintas. En una sociedad moderna y avanzada no debería suceder.	Organización, planificación y control trabajo
Me molesta sobremanera que haya muchos puestos cubiertos de manera interina	Organización, planificación y control trabajo
Una rpt justa y adecuada al puesto al que se está destinado.	Organización, planificación y control trabajo
La alta provisionalidad de la plantilla municipal. Desde que está gobernando el actual equipo de gobierno lo único de lo que se ha preocupado es de generar puestos para vender su política; en cambio hay unidades en las que sus miembros llevan años ejerciendo	Organización, planificación y control trabajo
Falta inversión en la casa: la calefacción falla de manera continuada,	Ubicación y herramientas
Instalación nuevo programa integral de gestión tributaria que sustituya al obsoleto git y sdc.	Ubicación y herramientas
Las diferencias de reconocimiento laboral y salarial, existentes en la misma categoría y nivel, dentro de la misma unidad y en comparación con otras unidades.	Liderazgo en unidad
Debe avanzarse en la flexibilidad horaria para los trabajadores/as que no tienen familiares a su cargo, en la atención a los biorritmos de las personas y en el teletrabajo	Organización, planificación y control trabajo
No entiendo que los ciudadanos tengan todavía que pedir cita para entrar en el ayto cuando se puede mantener la distancia y el aforo. A esto hay que añadir que la gente mayor tiene más dificultades al no usar internet para solicitar cita. Por teléfono se	Organización, planificación y control trabajo
No se trabaja la prevención de riesgos	Ubicación y herramientas
Falta de motivación	Ambiente trabajo
Acceso a la función pública por méritos, no por ideas políticas, entiéndase igualdad, paridad....	Liderazgo en unidad
Es lamentable la infravaloración por parte del equipo político en general hacia este colectivo de trabajo (policia local). Jamás hubiese pensado que nuestros políticos, la gente que nos representa, nuestros "jefes" podían llegar a darnos tanto la espalda	Liderazgo en unidad



La falta de diálogo de la corporación. Hay que aplaudirles todo y les da igual lo que se les diga. Oídos sordos a todo. Solo se escuchan así mismos. Un auténtico despropósito.	Liderazgo en unidad
Cada vez es más inexistente la colaboración entre diferentes unidades.	Liderazgo en unidad
Hemos cambiado a mejor y se nota el esfuerzo y los valores. Enhorabuena.	Ambiente trabajo
Reducir el personal interino y que entre personal más joven . En bomberos esto no se está produciendo. Cambiar calendario a 24h para ganar en operatividad y eficiencia en el trabajo y no escuchar opiniones de gente ajena a este servicio.	Organización, planificación y control trabajo
Así nos va con estos dirigentes prepotentes, incompetentes y con muy pocas ganas de solucionar nada que no sea su imagen. Sin escuchar lo que tienen que decir los funcionarios a través de sus sindicatos con el fin de mejorar...penosos.	Conocimiento políticas y estrategias
Estas encuestas no valen para nada	
Me gustaría que en las oposiciones y sobretudo en el concurso, se cuidaría más al personal que ya trabaja para el ayuntamiento...ya que a las otras administraciones casi se les puntúa como a nosotros....	Organización, planificación y control trabajo
Mejoras informáticas, más formación incluida la física	Ubicación y herramientas
Que es una vergüenza como trata la corporación a sus policías!!!	Conocimiento políticas y estrategias
La falta de una adecuada promoción profesional.	Organización, planificación y control trabajo
La mala organización y distribución de los servicios	Organización, planificación y control trabajo
Nada	
El próximo jefe del parque considero que debe ser joven o de mediana edad y con ganas de ser resolutivo, tener ideas nuevas y ponerlas en práctica. Considero el parque de servicios una unidad importantísima y a la que se le puede sacar un gran rendimiento	Liderazgo en unidad



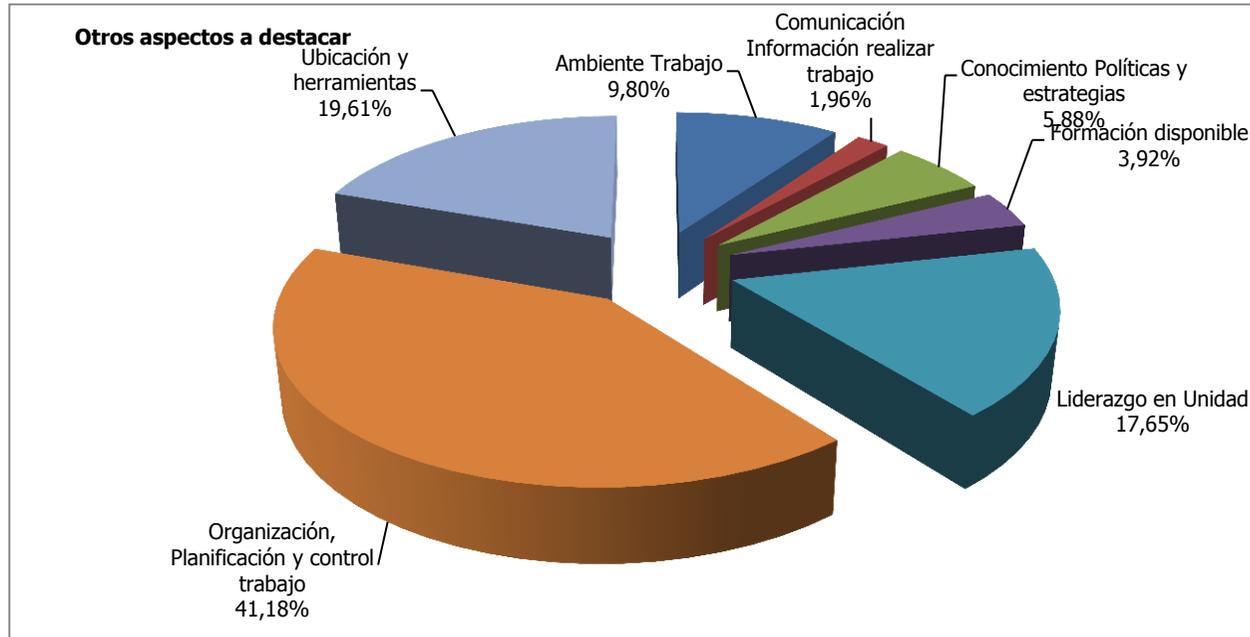
Tener flexibilidad horaria para el verano	Organización, planificación y control trabajo
Tenéis que hacer funcionarios de carrera a los albañiles, nos lo merecemos	Organización, planificación y control trabajo
Hoy estoy especialmente cansada de oír cómo el mismo trabajo si lo hago yo vale menos que si lo hace la trabajadora social	Ambiente trabajo
Si. Es una pena que el trabajador, como en mi caso, desarrolle un profundo desapego hacia su estructura laboral motivada por el vaivén que genera el paso de las distintas ideas de las distintas corporaciones que poco o nada parecen tener que ver con los p	Conocimiento políticas y estrategias
Nuestro ayuntamiento "pasa" de nosotros, premia a cualquiera que venga de fuera, con menos años que nosotros en el ayuntamiento, tiene mucha más facilidad para promocionar tanto vertical como horizontalmente. Desmotivación por tanto para trabajar, si no	Ambiente trabajo
La modernización de medios y la diferencia salarial de los puestos de trabajo, situación laboral, perjuicios por las formas y modos de trabajo que tenemos y por el contrario cobramos todos igual. Es decir valoración de una rpt real ya que nuestros puesto	Liderazgo en unidad
La falta de interés por parte de jefatura para solucionar problemas de gestión de personal en puestos determinados y muy específicos.	Liderazgo en unidad
Estamos trabajando de noche sin cobrar nocturnidad, además de toda la carga de trabajo derivada del covid (control mascarilla en vía pública, en establecimientos y hostelería, distancias de seguridad, aforos...)	Organización, planificación y control trabajo
La falta de control organizativo y de servicio al ciudadano en general, por no tener el ayuntamiento de Logroño trabajadores cualificados entre sus mandos intermedios, así como en sus mandos superiores, que dejan a la espera, normativa y legislación.	
Una sala de comunicaciones de una ciudad como Logroño necesita que se renueve porque parece tercermundista, muebles viejos y ordenadores antiguos casi toda nuestra jornada laboral se realiza sentados en sillas que deberían de ser mucho mejores que las que tenemos	Ubicación y herramientas
Necesitamos cex o programa similar para conectar expedientes con licencias urbanísticas y con policía.	Ubicación y herramientas
Hay que potenciar la colaboración entre unidades	Comunicación información realizar trabajo



Faltan habilitados nacionales,( no pude haber en un municipio de 150 m, 3 o 2 hn, donde debe haber mínimo 6-8( menos directores generales y más hn, más mérito y menos libre designación carente de motivación). Deben ser seleccionados por sistema legalmente	Organización, planificación y control trabajo
Que un funcionario se reincorpore al ayuntamiento tras su etapa como alto cargo en la comunidad y se reincorpore en un puesto de trabajo que no existe, sin rpt que lo haya creado o lo justifique es una auténtica cacicada que tiene un efecto desincentivado	Organización, planificación y control trabajo
Se debe escuchar más a los técnicos de base, trabajar más en equipo y cumplir las ofertas de empleo público, sin racanear tanto en personal e incumplir lo negociado. Además es una vergüenza que los educadores sociales llevemos años luchando por una iguala	Organización, planificación y control trabajo
Si no eres de su cuerda truncan tu carrera profesional	Ambiente trabajo

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

Factores	Total	% s total
Ambiente Trabajo	5	9,80%
Comunicación Información realizar trabajo	1	1,96%
Conocimiento Políticas y estrategias	3	5,88%
Formación disponible	2	3,92%
Liderazgo en Unidad	9	17,65%
Organización, Planificación y control trabajo	21	41,18%
Ubicación y herramientas	10	19,61%
Varios	5	



Los encuestados han aportado 56 aspectos que desean resaltar, de los cuales, los más apreciables son:

El 41,18% en lo relativo a la Organización, Planificación y Control del Trabajo, reclamando mejoras en la gestión del personal (cumplimiento de las ofertas de empleo público, mayor valoración del personal interino, más promoción profesional, igualdad de retribuciones, mejor delimitación de las tareas, RPT justa).

Un 19,61% expresan deficiencias en cuanto a la Ubicación y Herramientas para ejercer sus funciones: programas obsoletos, falta de inversión en calefacción, falta de espacio físico, en algunas unidades están apelotonados y trabajando con excesivo ruido.

Un 17,65% expresan la falta de interés por parte de la jefatura para solucionar problemas de gestión de personal en determinados puestos, falta de apoyo del Jefe como intermediario para dialogar con la Corporación y poca interrelación con otras Unidades. Todo ello genera una falta de motivación en los empleados municipales que no se sienten ni comprendidos ni valorados