



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno AAI

Estudio de
Clima
Laboral
CTBG:
Informe de
Resultados

2023

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	2
1. CLIMA LABORAL	6
1.1. RESULTADOS GENERALES 2023	6
1.1.1. CONDICIONES LABORALES	6
1.1.2. DESARROLLO PROFESIONAL	8
1.1.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	10
1.1.4. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	14
1.1.5. PERCEPCION DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DEL CTBG	18
1.1.6. EQUIDAD	19
1.1.7. LIDERAZGO	19
1.1.8. INTEGRACIÓN	21
2. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	22
2.1. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO ACTUAL	22
3. RESUMEN GENERAL DE RESULTADOS: EVOLUCIÓN DEL CLIMA LABORAL SEGÚN DIMENSIONES Y ATRIBUTOS	25
4. ELEMENTOS DE MEJORA PREFERENTES	28

RESUMEN EJECUTIVO

En 2023 se ha llevado a cabo el cuarto estudio sobre el clima laboral en el Consejo. Este tipo de estudios tiene por objeto determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los trabajadores de las organizaciones para identificar aspectos que puedan mejorarse. Todo ello favorece la toma de decisiones y la adopción de medidas correctivas para garantizar el buen desempeño profesional en la organización y el cumplimiento de la misión, visión y objetivos corporativos.

El estudio se ha realizado mediante la aplicación de un cuestionario autoadministrado vía web, utilizando para ello la herramienta EU-Survey de la Unión Europea. Los resultados se han analizado con recursos propios del Consejo.

En total se han recibido 23 cuestionarios de los 29 previstos, lo que supone el 79,3% del total, lo que puede considerarse un nivel de participación muy elevado, aunque la tasa de participación disminuye en 16 puntos porcentuales (en adelante, p.p.) respecto de 2022.

Los resultados del estudio muestran que, en promedio, los encuestados están bastante satisfechos con su trabajo, 7,91 puntos en una escala 1-10. Este resultado representa una disminución del 2,3% respecto de 2022. Las dimensiones que más se asocian con el grado de satisfacción con el trabajo son, por este orden: el liderazgo, la organización del trabajo, el ambiente de trabajo y el sentido de pertenencia al Consejo.

El 57,1% de los atributos del clima laboral analizados obtiene valoraciones iguales o superiores a 8 puntos, el 23% obtiene valoraciones de entre 7 y 7,99 puntos, y finalmente, el 20% obtiene puntuaciones iguales o inferiores a 6.

Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados **2023**

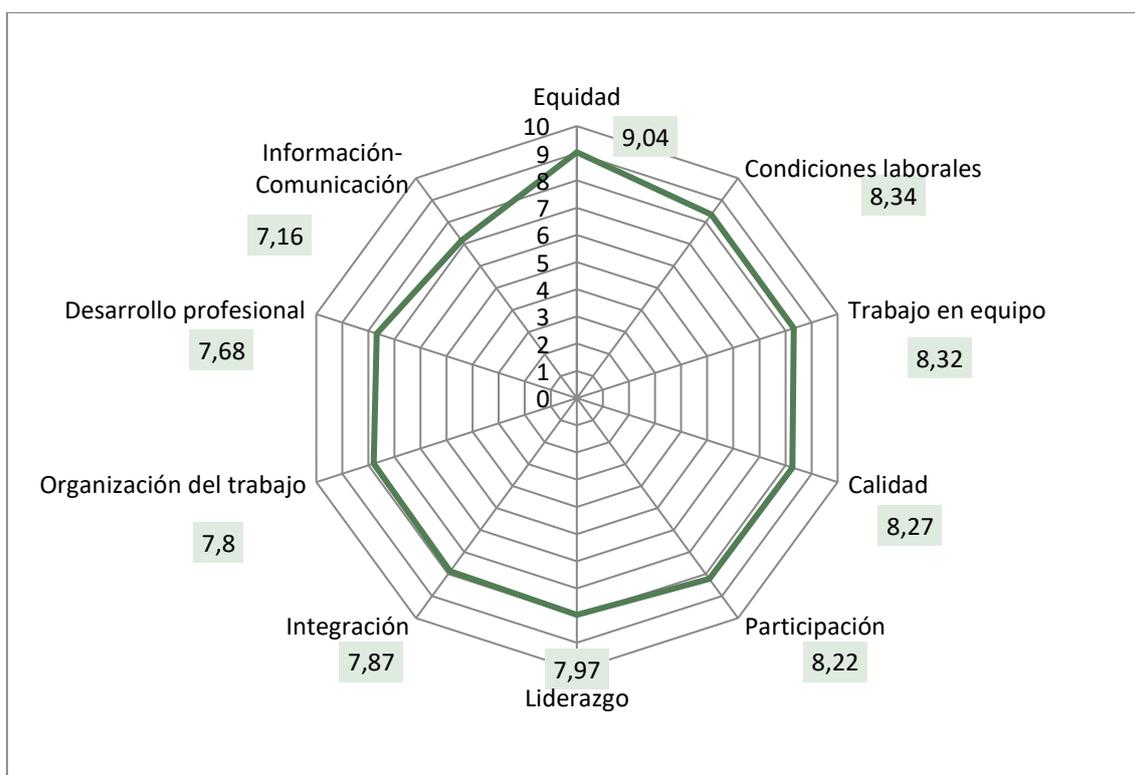
Acceso transporte público	9,52
Disponibilidad de office	9,26
Trato entre compañeros	9,26
Ayudas abono transporte	9,1
Accesibilidad y receptividad sugerencias e ideas	8,77
Apoyo y colaboración	8,74
Flexibilidad horaria y posibilidad de organización de la jornada de trabajo	8,73
Valoración del trabajo por el responsable de la Unidad	8,65
Autonomía en trabajo	8,61
El Consejo se caracteriza por su mejora constante.	8,43
Compromiso con calidad del trabajo.	8,35
Alto nivel de calidad.	8,26
Impulso trabajo en equipo	8,22
Ambiente de trabajo en general	8,17
Comunicación de metas, objetivos y resultados	8,17
Suministro información	8,09
Reconocimiento de capacidades y logros profesionales	8,04
Participación en decisiones	8,04
El Consejo como referente en buenas prácticas.	8,04
Aprovechamiento de capacidades en el puesto de trabajo	8
Mecanismos existentes quejas o demandas	7,95
Adecuación jornada a carga de trabajo	7,7
Gestión del cambio y mejoras	7,68
Organización trabajo y distribución carga de trabajo	7,68
Entorno físico	7,57
Información recibida sobre las actividades realizadas por la unidad	7,55
Variaciones intensidad carga de trabajo	7,13
Adecuación información proporcionada trabajo	7
Integración equipos transversales	6,91
información sobre la actividad del Consejo	6,87
Ayudas manutención	6,68
Información sobre los cambios organizativos recibida	6,48
Información recibida sobre las actividades del resto de unidades	5,96
Facilidades acceso a formación	5,95
Acceso transporte privado	5,93

Los atributos que mejor evolución presentan respecto de 2022 son la percepción de que el Consejo se caracteriza por su mejora constante (+8,8%), la comunicación de metas y objetivos por los responsables (+8,5%), la organización del trabajo y la distribución de la carga de trabajo (+ 7%), la percepción de que el Consejo presta sus servicios con un alto nivel de calidad (+4,8%), la accesibilidad y receptividad de los responsables a sugerencias

Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados 2023

e ideas y el ambiente de trabajo en general (+2,8% en ambos casos). Los atributos que presentan peor evolución son las ayudas para manutención (-23,7%), la información recibida sobre las actividades del resto de unidades (-20,2%), la información sobre cambios organizativos (-16,9%) y el acceso en transporte privado (-14,2%).

La equidad, las condiciones laborales, el trabajo en equipo, la calidad y la participación son las dimensiones del clima laboral más valoradas, mientras que la información-comunicación recibe la valoración más baja, 7,16 puntos en promedio.



Respecto de 2022, la dimensión que mejor progresa es la calidad (+4%). La equidad, la participación, la integración y la organización del trabajo permanecen prácticamente estables. La dimensión que presenta un evolución más negativa son las condiciones laborales (- 8,3%), la información-comunicación (-6,9%), el trabajo en equipo (- 5%), el liderazgo (-4,1%), y el desarrollo profesional (-3,9%).

Finalmente, conviene destacar que las áreas de mejora preferentes identificadas en el ámbito laboral del Consejo a partir de la relación entre el nivel de satisfacción alcanzado y la asociación del atributo con la satisfacción global en el trabajo (menor satisfacción y mayor asociación) son: las facilidades de acceso a la formación, la información recibida sobre las actividades del resto de unidades, los mecanismos para gestionar el cambio e introducir mejoras en la unidad, las variaciones en la intensidad de la carga de trabajo, la adecuación de la información proporcionada por el responsable de la unidad a los

Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados **2023**

requerimientos del puesto de trabajo, los mecanismos existentes para trasladar quejas y o demandas a la dirección, la información sobre la actividad del Consejo y la información sobre las actividades realizadas por la unidad.

1. CLIMA LABORAL

1.1. RESULTADOS GENERALES 2023

1.1.1. CONDICIONES LABORALES

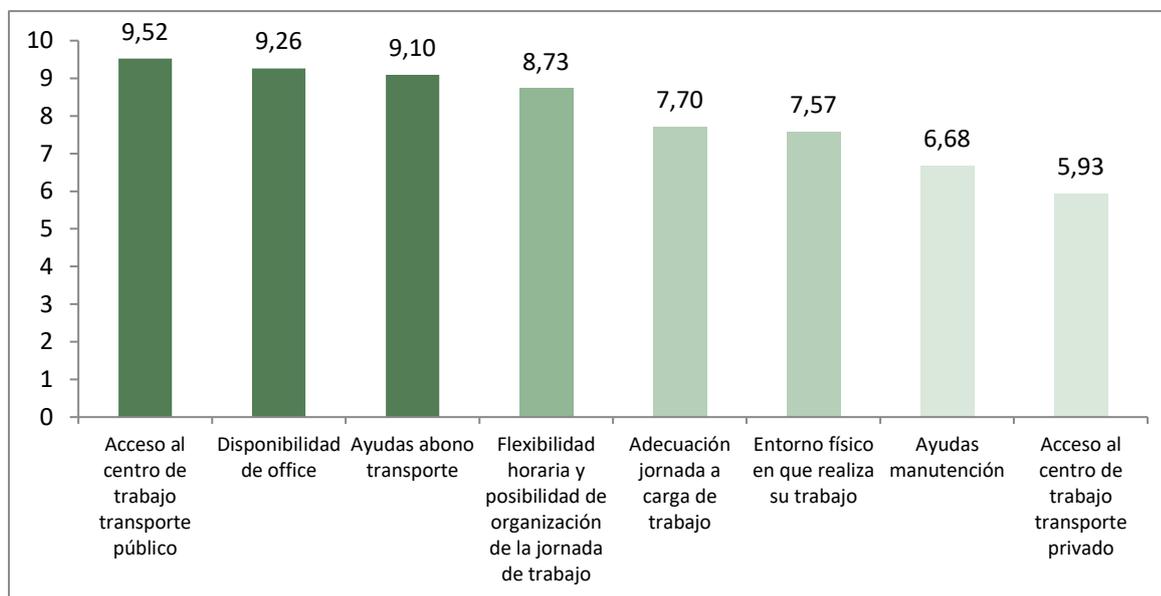
Esta dimensión, que explora el entorno físico en el que se desarrolla el trabajo y el horario, alcanza una valoración media de 8,34 puntos, aunque un 50% de los encuestados otorga puntuaciones iguales o superiores a 8,77¹ puntos.

La accesibilidad al Consejo en transporte público, la disponibilidad de office y las ayudas para la obtención del abono transporte son los tres atributos de las condiciones laborales que presentan una mejor valoración, con puntuaciones medias que oscilan entre 9,10 y 9,52 puntos. Con puntuaciones ligeramente inferiores, pero también por encima de los 8 puntos, se encuentra la flexibilidad horaria con una puntuación media de 8,74 puntos. En las últimas posiciones se sitúan la adecuación de la jornada a la carga de trabajo (7,70 puntos), el entorno físico en el que se realiza el trabajo (7,57 puntos), las ayudas por manutención (6,68 puntos) y la accesibilidad al Consejo en transporte privado (5,93 puntos).

La valoración mediana de la accesibilidad al Consejo en transporte público, las ayudas para el abono transporte y la disponibilidad de office alcanza 10 puntos y en el caso de la flexibilidad horaria y la posibilidad de organización de la jornada de trabajo, el valor mediano se sitúa en 9 puntos, es decir, un 50% de los encuestados valoran estos atributos con un 10 o con 9 o más puntos.

¹ Es el valor mediano. La mediana es un estadístico que divide una distribución de frecuencias por la mitad, de tal manera que un 50% de los casos se sitúan en valores inferiores al de la mediana y el otro 50% en valores iguales o superiores.

Gráfico 1: Grado de satisfacción con las condiciones laborales

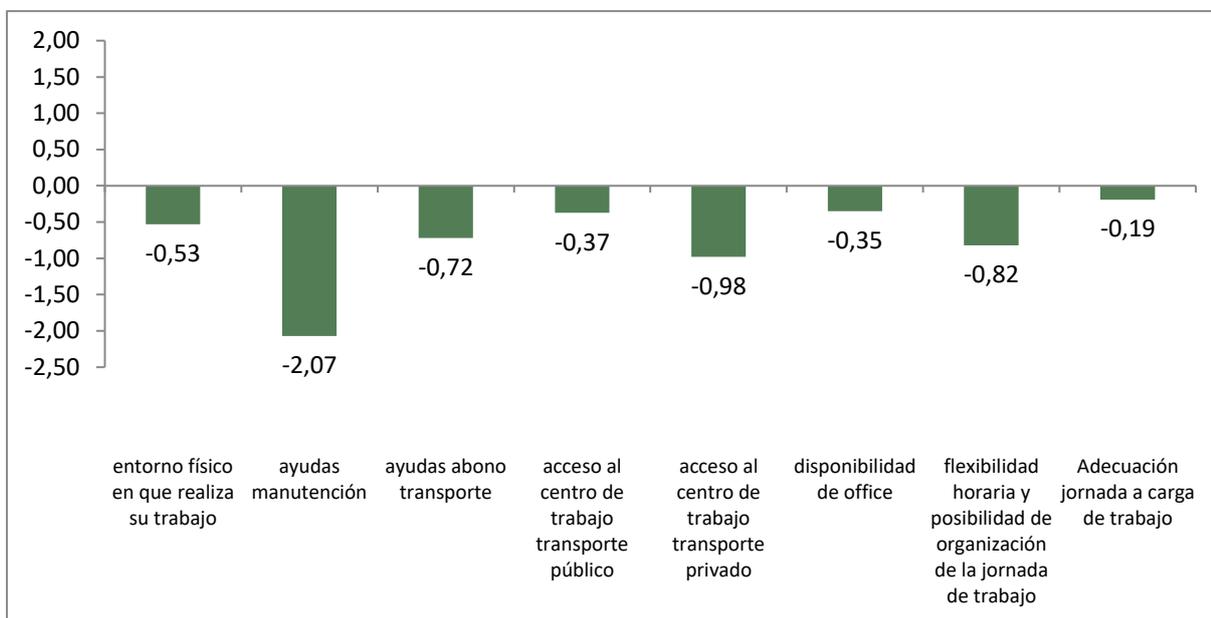


Respecto de 2022, la satisfacción media con esta dimensión del clima laboral disminuye en 0,75 puntos, lo que representa un 8,3% de decremento. Los atributos que peor evolución presentan son las ayudas para manutención (-2,02 puntos), el acceso en transporte privado (-0,98) y la flexibilidad horaria y posibilidad de organización de la jornada de trabajo (-0,82). El atributo que más ha contribuido a esta evolución negativa son las ayudas por manutención. Para la valoración de la evolución de este atributo, es importante señalar que 6 encuestados – más de una cuarta parte del total – proponen como mejora para estas ayudas, bien que se proporcionen mediante ticket restaurant, bien que se incremente su cuantía o bien que se revisen los requisitos de acceso a las ayudas. Estos encuestados presentan una valoración media muy inferior a la que efectúan aquellos otros que no han propuesto mejoras en este ámbito: 3,67 frente a 8,67 puntos.

Estas diferencias de valoración entre los años 2022 y 2023 son estadísticamente significativas² para los atributos ayudas para manutención, acceso al centro de trabajo en transporte público y flexibilidad horaria y posibilidad de organización de la jornada de trabajo.

²La significación estadística constituye una medida de la fiabilidad de los resultados de un análisis. La expresión “estadísticamente significativa” indica que las diferencias observadas no son debidas al azar con una probabilidad determinada (generalmente, se utiliza el 95 o el 99%).

Gráfico 2: Evolución respecto de 2022 de los atributos de la dimensión condiciones laborales



Respecto de esta dimensión se han efectuado diversas propuestas de mejora. La mayoría propone una modificación del sistema de gestión de las ayudas para mantenimiento o de la cuantía de dichas ayudas.

1.1.2. DESARROLLO PROFESIONAL

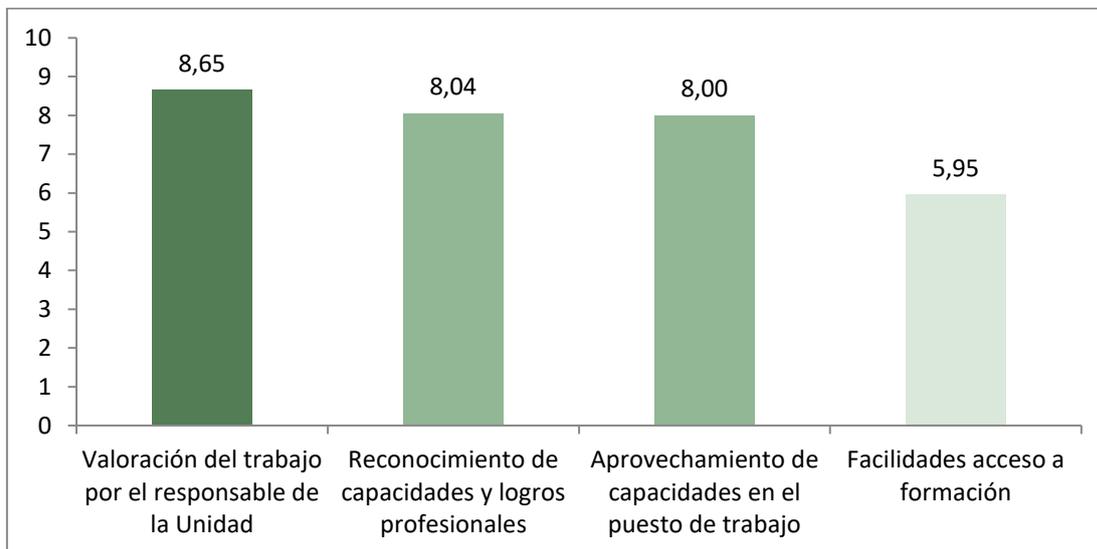
La valoración de esta dimensión, que analiza aspectos como la formación y promoción profesional o el reconocimiento, alcanza 7,68 puntos en promedio, disminuyendo en 0,66 puntos respecto de las condiciones laborales. El valor mediano alcanza 8 puntos.

El 89,5% de los encuestados considera que trabajar en el Consejo impulsa su desarrollo profesional. Respecto de 2022, esta proporción ha aumentado en 5,6 puntos porcentuales.

La valoración que los responsables de la unidad hacen del trabajo de cada uno de los empleados es el aspecto mejor valorado en esta dimensión, con 8,65 puntos. La manera en que el Consejo valora las capacidades y logros de los empleados y el aprovechamiento de las capacidades en el puesto de trabajo obtienen 8,04 y 8 puntos,

respectivamente. Menor puntuación, 5,95 puntos, obtiene la percepción de las facilidades que da el Consejo para acceder a la formación.

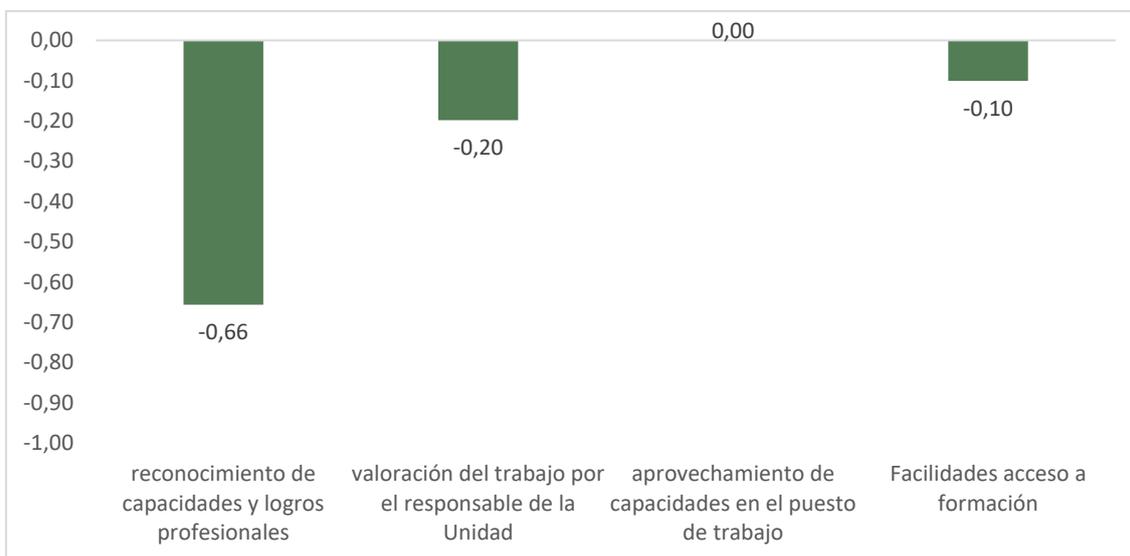
Gráfico 3: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con el desarrollo profesional



Tal vez por esta razón, la práctica totalidad de los encuestados que responden a esta pregunta considera que el Consejo debería tener un plan formativo propio. El 50% opina que el Consejo debería financiar formación especializada en las materias relacionadas con las competencias del Consejo, el 27,3% opina que debería facilitarse el acceso a los cursos que organiza el Ministerio al que se vincula el Consejo y el 22,7% piensa que el futuro plan de formación debería contemplar una oferta formativa organizada por el Consejo e impartida por sus directivos.

Respecto de 2022, la valoración del desarrollo profesional evoluciona negativamente: -0,31, lo que supone un decremento del 3,9%. También evolucionan negativamente tres de los cuatro atributos vinculados a esta dimensión, con un rango de variación que oscila entre los -0,66 puntos de la valoración del reconocimiento de logros y capacidades por parte del Consejo y los -0,10 de las facilidades para acceder a la formación. Estas diferencias no son estadísticamente significativas.

Gráfico 4: Evolución de los atributos de la dimensión desarrollo profesional



1.1.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

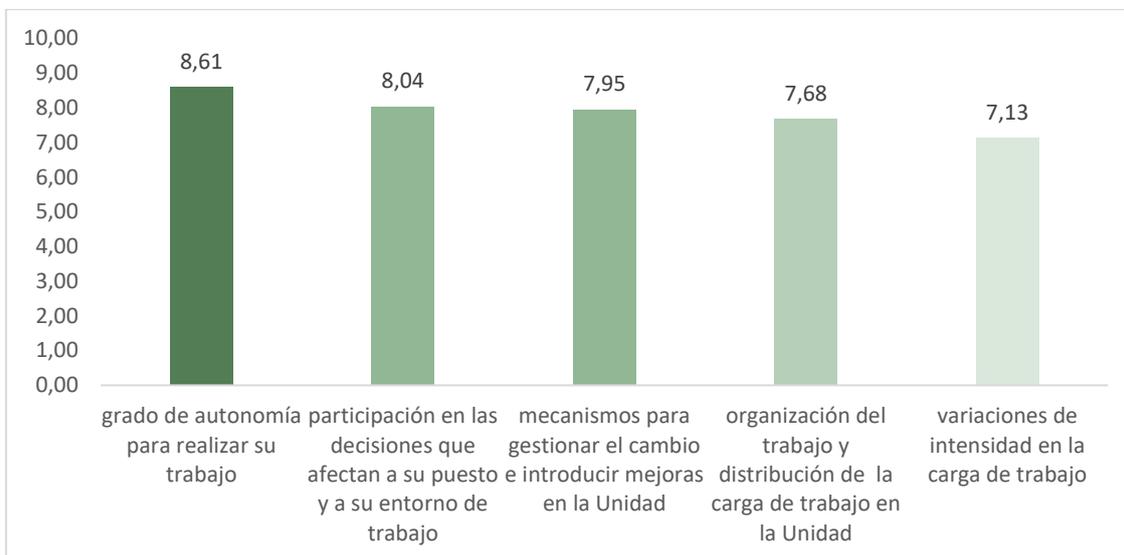
La valoración media de esta dimensión es de 8,02 puntos, aumentando la valoración mediana hasta alcanzar 8,11. Respecto de 2022, esta valoración disminuye en 0,25 puntos, un decremento del 3%.

La dimensión organización del trabajo incluye dos aspectos claramente diferenciados: lo que puede considerarse en sentido estricto, organización del trabajo y, por otra parte, el trabajo en equipo.

La subdimensión **organización del trabajo** alcanza una valoración media de 7,80 puntos, aunque un 50% de los encuestados otorga puntuaciones iguales o superiores a 8. Respecto de 2022, esta valoración permanece estable: -0.05 puntos.

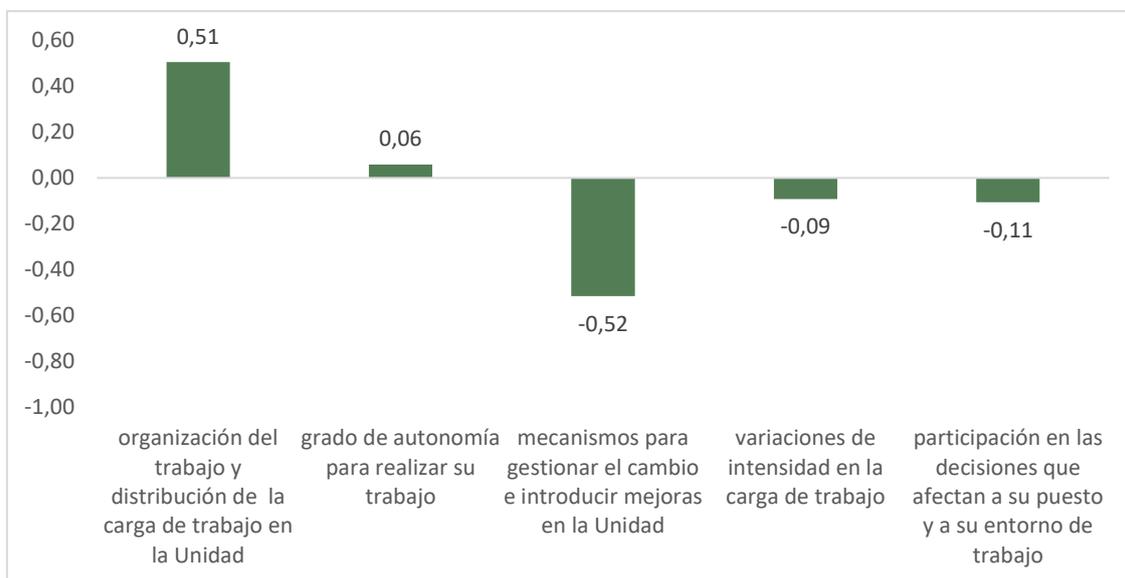
El grado de autonomía para realizar el trabajo es el aspecto mejor valorado, 8,61 puntos, seguido de la posibilidad de participar en las decisiones que afectan al puesto y entorno de trabajo y de los mecanismos para gestionar el cambio e introducir mejoras. El atributo que recibe una menor valoración, 7,13 puntos, es la variación en la intensidad de la carga de trabajo.

Gráfico 5: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con la subdimensión organización del trabajo



Salvo la organización del trabajo en la unidad y la distribución de la carga de trabajo, que incrementa su valoración respecto de 2022 en 0,51 puntos, el grado de autonomía para realizar el trabajo y las variaciones en la carga de trabajo (que permanecen prácticamente estables respecto de ese mismo año), los restantes atributos vinculados a esta subdimensión evolucionan negativamente, con decrementos que oscilan entre los -0,52 puntos de la valoración de los mecanismos para la gestión del cambio y los -0,11 puntos de la participación en las decisiones que afectan al puesto y entorno de trabajo. Ninguna de las diferencias observadas entre ambos años es estadísticamente significativa.

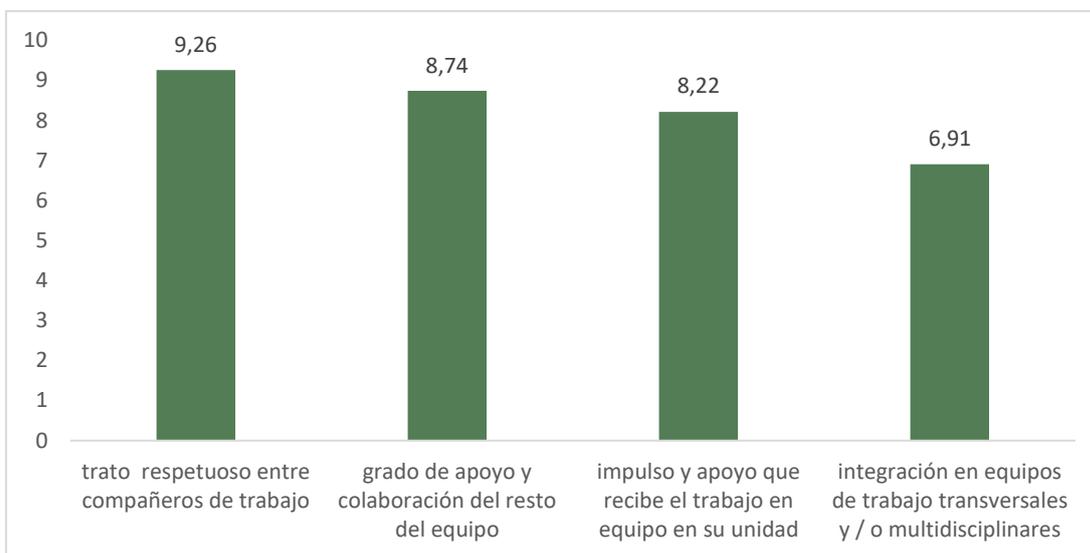
Gráfico 6: Evolución de los atributos de la subdimensión organización del trabajo



Por lo que respecta a la valoración de la subdimensión **trabajo en equipo**, alcanza una puntuación media de 8,32, elevándose el valor mediano hasta los 8,50 puntos. Respecto de 2022, esta subdimensión disminuye su valoración media en 0,44 puntos, lo que representa un decremento del 5%.

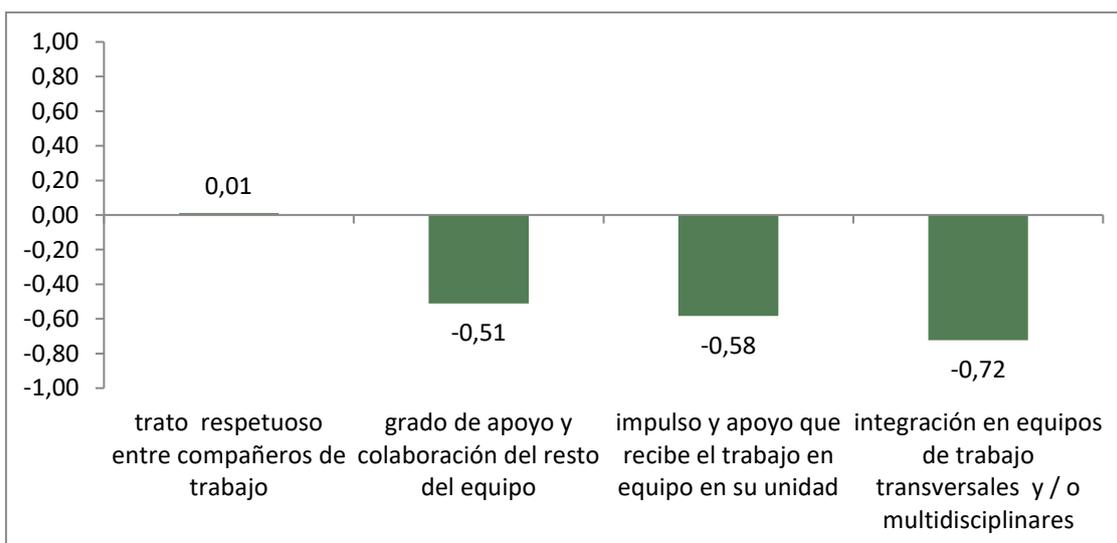
Al igual que en anteriores ediciones de la encuesta, el aspecto mejor valorado es el trato entre compañeros con 9,26 puntos, seguido, a distancia, por la colaboración recibida por parte del resto del equipo, que obtiene una valoración de 8,74 puntos. Un 50% de los encuestados otorga puntuaciones iguales a 10 al trato entre compañeros, mientras que, en relación con el grado de apoyo de los compañeros y el impulso del trabajo en equipo en la unidad, los valores medianos se sitúan en 9 puntos. Finalmente, el aspecto peor valorado, 6,91 puntos en promedio, es la integración en equipos multidisciplinares y/o transversales.

Gráfico 7: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con el trabajo en equipo



Salvo la valoración del trato entre compañeros – que permanece estable - los restantes atributos vinculados a la subdimensión trabajo en equipo evolucionan negativamente desde 2022, con disminuciones que oscilan entre los -0,72 puntos de la integración en equipos transversales y/o multidisciplinares y los -0,51 de la valoración del grado de apoyo del resto del equipo. Ninguna de estas diferencias es estadísticamente significativa.

Gráfico 8: Evolución de los atributos de la subdimensión trabajo en equipo



1.1.4. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Como suele ser habitual en los estudios de clima laboral, esta es la dimensión que obtiene una valoración más baja: 7,38 puntos en promedio y 7,56 si se toma el valor mediano. Respecto de 2022, la valoración de esta dimensión disminuye en 0,44 puntos, lo que supone un decremento del 5,6%.

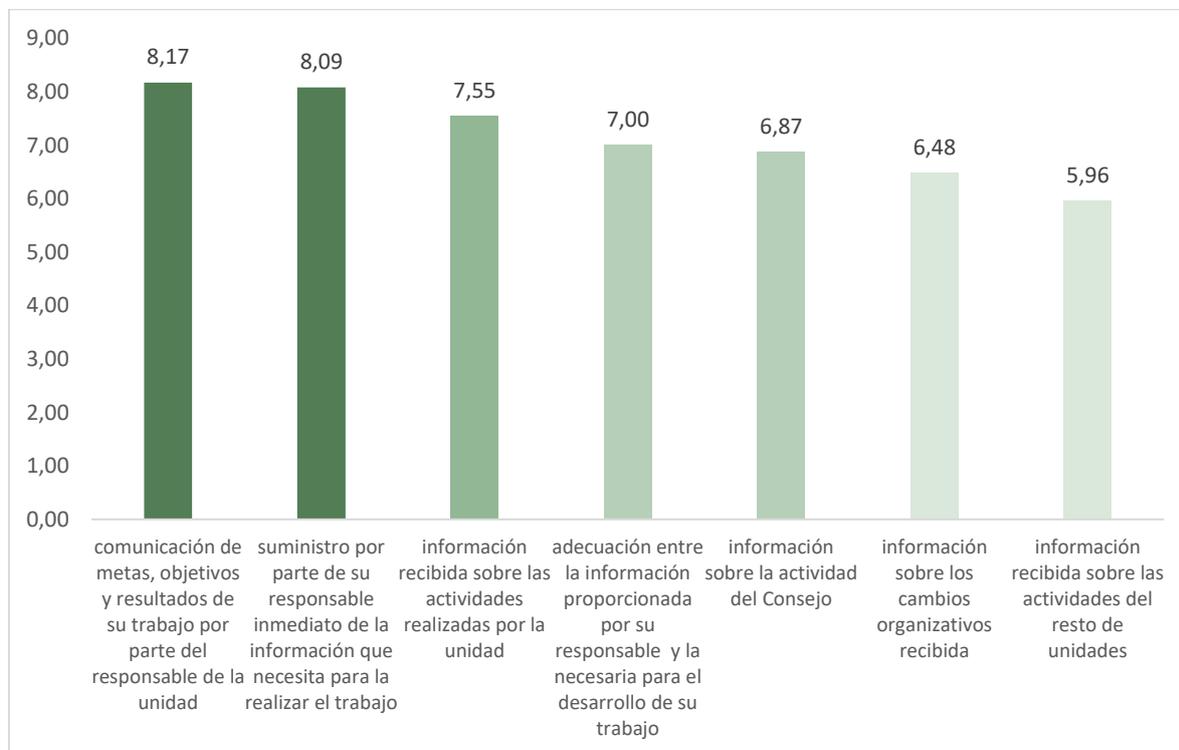
Como en el caso anterior, parece interesante analizar por separado los aspectos vinculados a la información y comunicación y los relativos a la participación.

La subdimensión **información-comunicación** obtiene una valoración de 7,16 puntos –el valor mediano alcanza 7,43 puntos - y, respecto de 2022, esta valoración disminuye en 0,63 puntos, lo que representa el 8,2%.

El aspecto peor valorado es la información recibida sobre la actividad de las restantes unidades del Consejo, que obtiene 5,96 puntos. En segundo término, se sitúa la valoración de la información sobre los cambios organizativos, con 6,48 puntos. En la situación contraria se encuentra la comunicación de metas y objetivos por el responsable de la unidad (8,17 puntos en promedio), el suministro por parte del responsable inmediato de la información necesaria para realizar el trabajo (8,09 puntos en promedio). Los restantes aspectos logran valoraciones de entre 7,55 y 6,87 puntos.

Como se ha observado en los anteriores estudios de clima laboral, una cuestión reseñable es la diferencia de valoración entre el suministro de la información necesaria para el desarrollo de la actividad laboral por parte de los responsables y la adecuación de esta información a la necesaria para el desarrollo del trabajo. La diferencia media es de 1,09 puntos –aumenta un 31% respecto de la observada en 2022-, aunque esta diferencia supera 2 puntos en el 21,6% de los casos, lo que parece indicar que existe una percepción bastante positiva de la cantidad de información relacionada con el trabajo que el responsable proporciona, pero al mismo tiempo se aprecia que esta información no se adecúa suficientemente a los requerimientos del puesto.

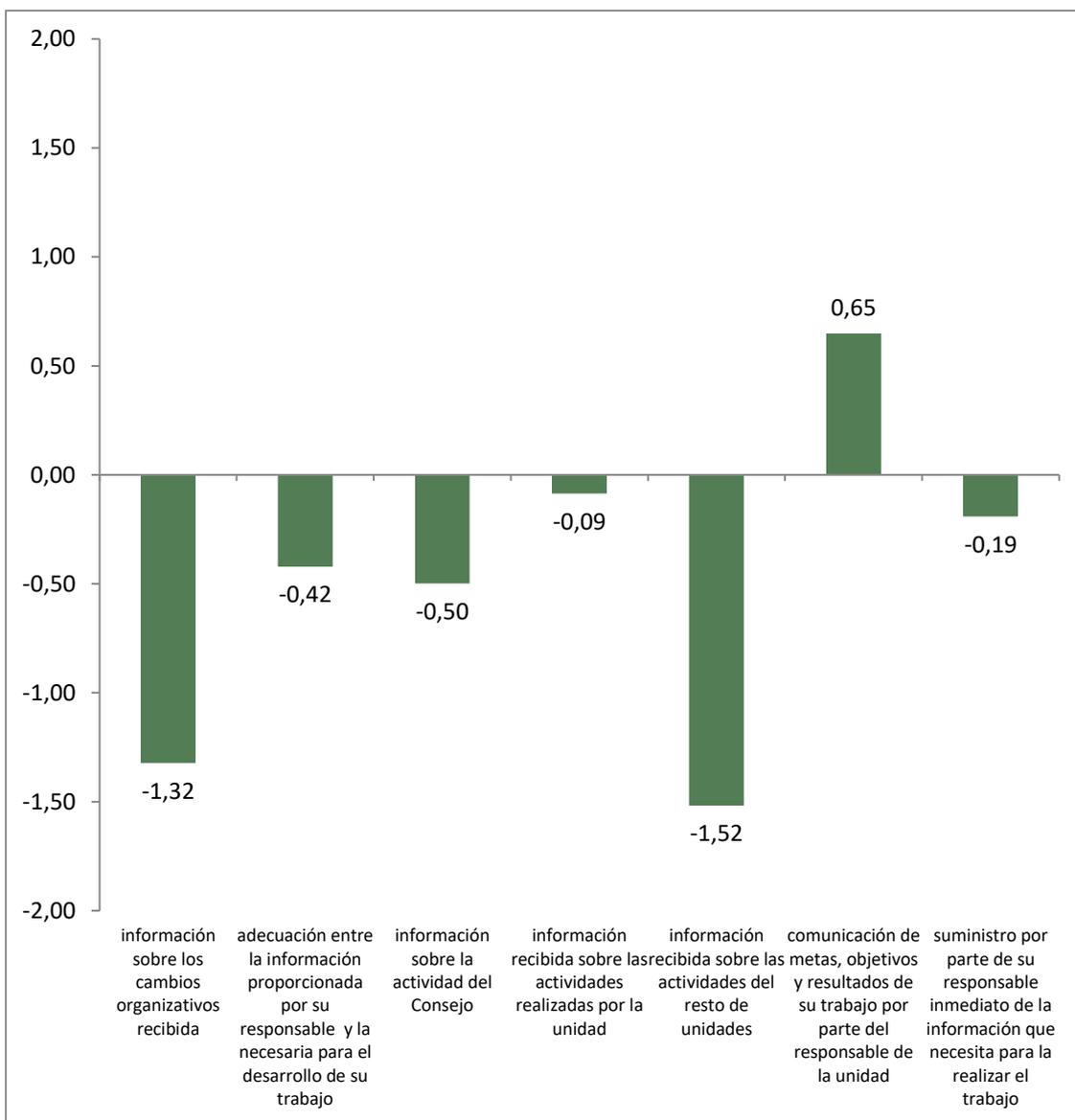
Gráfico 9: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con la subdimensión información y comunicación.



Salvo la comunicación de metas y objetivos por el responsable de la unidad, que aumenta 0,65 puntos, y la valoración de la información sobre las actividades de la unidad –que permanece prácticamente estable– los restantes atributos vinculados a esta subdimensión evolucionan negativamente respecto a 2022. El atributo que peor evolución presenta es la información recibida sobre las actividades del resto de unidades (-1,52 puntos) seguido de la valoración de la información sobre los cambios organizativos (-1,32 puntos). En el caso de los atributos información recibida sobre los cambios organizativos, sobre la actividad del Consejo y sobre las actividades del resto de unidades, estas diferencias son estadísticamente significativas, con un nivel de confianza del 90%³.

³ Lo que significa, que con un 90% de probabilidad, las diferencias observadas no se deben al azar.

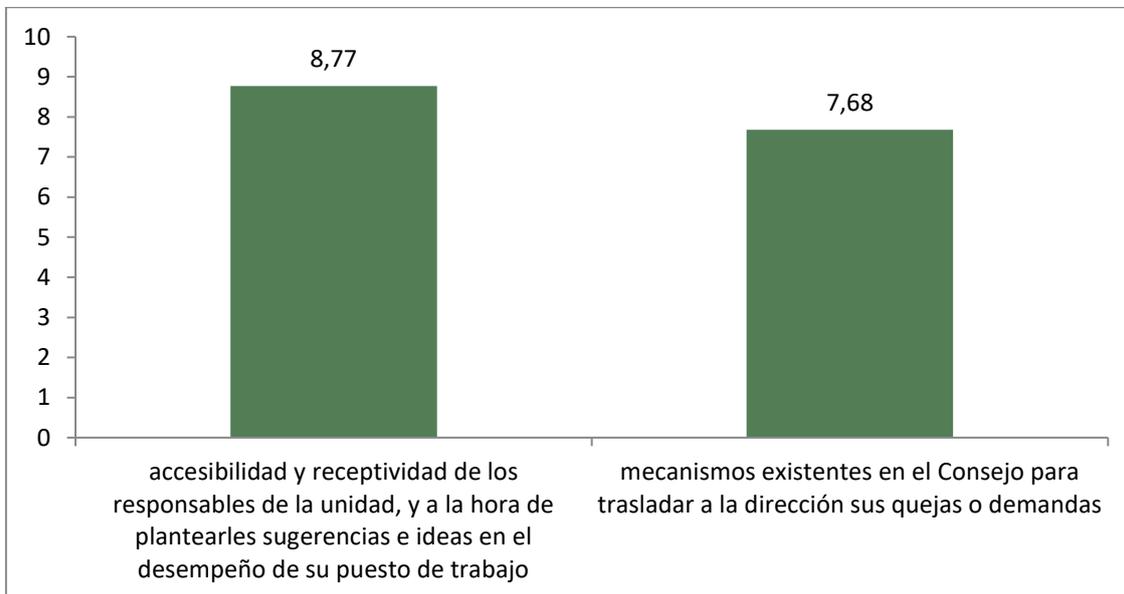
Gráfico 10: Evolución de los atributos de la subdimensión información-comunicación.



Los aspectos vinculados a la subdimensión **participación** presentan mejores resultados. En promedio, las posibilidades de participación que ofrece el Consejo se valoran con 8,22 puntos –el valor mediano alcanza 8,75 puntos-. Respecto de 2022, la valoración media de esta subdimensión ha permanecido estable – la diferencia es de - 0,08 puntos -.

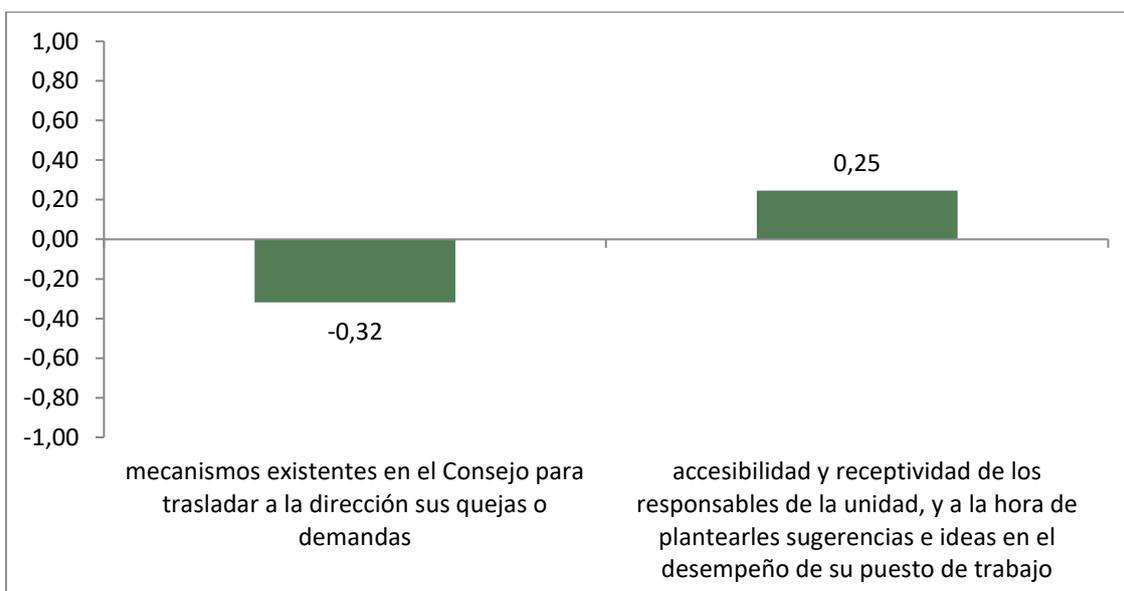
La receptividad de los responsables de las unidades a las ideas y sugerencias planteadas es el atributo mejor valorado con 8,77 puntos en promedio y si se toma el valor mediano, 9 puntos.

Gráfico 11: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con la subdimensión participación.



Respecto de 2022, mientras la valoración de la receptividad y accesibilidad de los responsables evoluciona positivamente, la relativa a los mecanismos existentes para trasladar quejas o demandas disminuye en 0,32 puntos. Las diferencias de valoración entre los años 2022 y 2023 no son estadísticamente significativas.

Gráfico 12: Evolución de los atributos de la subdimensión participación.

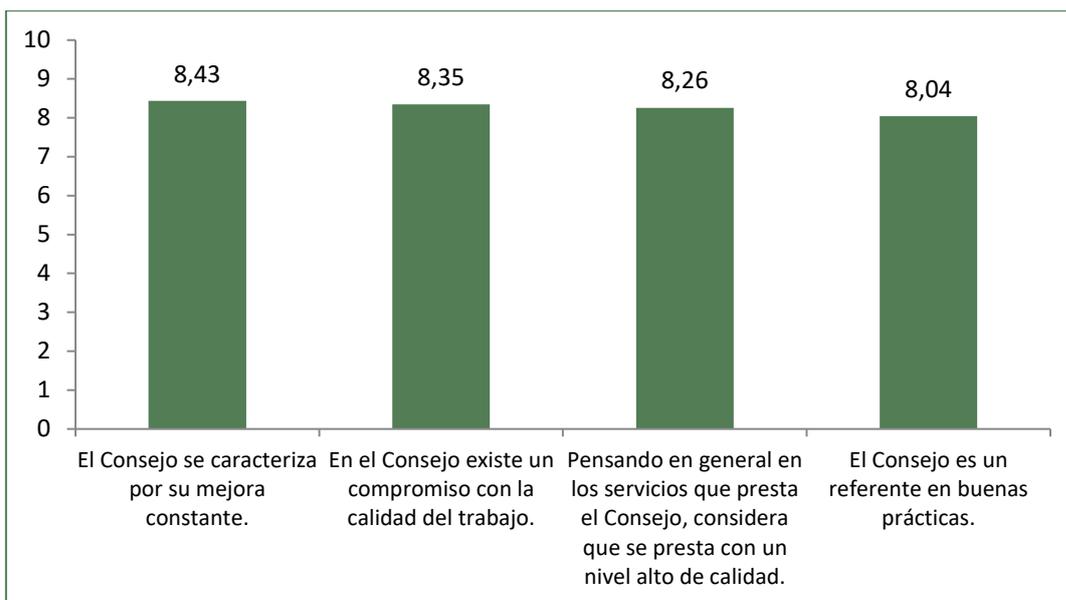


1.1.5. PERCEPCION DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DEL CTBG

La valoración media de esta dimensión se sitúa en 8,27 puntos, 8,50 si se toma el valor mediano. Respecto de 2022, la valoración media de esta dimensión ha aumentado en 0,32 puntos, lo que representa un 4% de incremento. Las diferencias de valoración entre ambos años no son estadísticamente significativas.

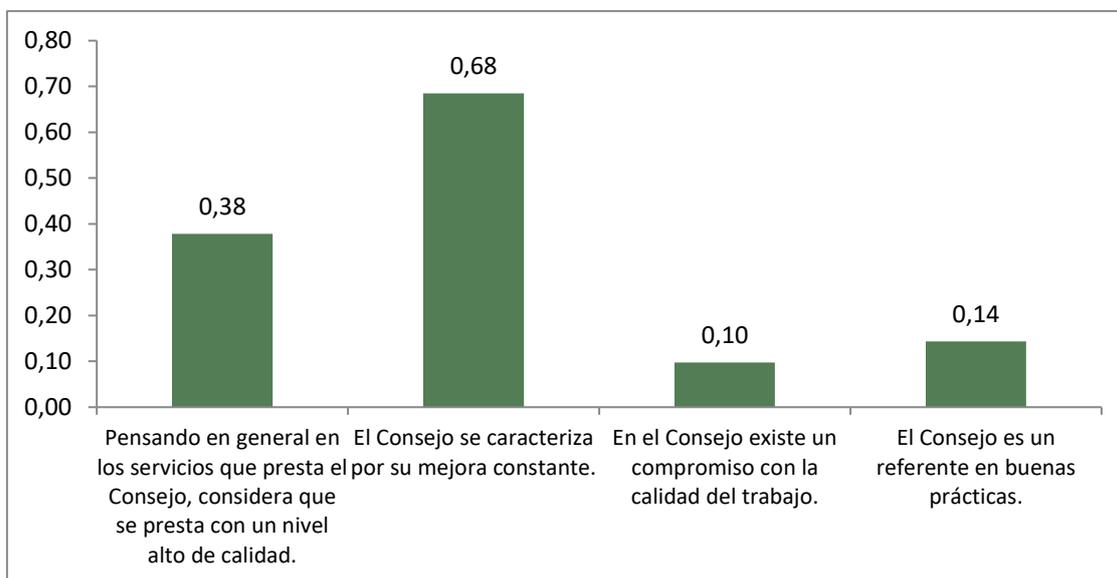
A diferencia de los resultados obtenidos en el año anterior, en esta edición del estudio, el atributo que presenta una mejor valoración es la percepción de que el Consejo se caracteriza por su mejora constante (8,43 puntos), mientras que la consideración del Consejo como un referente de buenas prácticas obtiene la puntuación más baja: 8,04 puntos.

Gráfico 13: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con la calidad en el CTBG.



En cuanto a la evolución de la percepción de la calidad en el CTBG, todos los atributos vinculados a esta dimensión mejoran en su valoración. La percepción de que el Consejo se caracteriza por su mejora constante y la consideración de que los servicios del Consejo se prestan con un alto nivel de calidad son los atributos que más aumentan su valoración. No obstante, las diferencias respecto de 2022 no son estadísticamente significativas.

Gráfico 14: Evolución de los atributos de la dimensión Calidad



1.1.6. EQUIDAD

La valoración media que el conjunto del personal encuestado hace sobre la igualdad de oportunidades por razón de género y, en concreto, en relación con la promoción profesional o las oportunidades de conciliación, es muy positiva, 9,04 puntos de media, otorgando el 50% de los empleados puntuaciones iguales o superiores a 9. Respecto de 2022, esta valoración se mantiene estable.

1.1.7. LIDERAZGO

El estudio también incorpora una dimensión de carácter transversal que explora la percepción del liderazgo. Los atributos de la encuesta que definen esta dimensión son:

Cómo el CTBG reconoce las capacidades y logros profesionales

Valoración del trabajo por el responsable de la unidad

Mecanismos para gestionar el cambio e introducir mejoras en la unidad

Adecuación entre la información proporcionada por el responsable y la necesaria para el desarrollo del trabajo

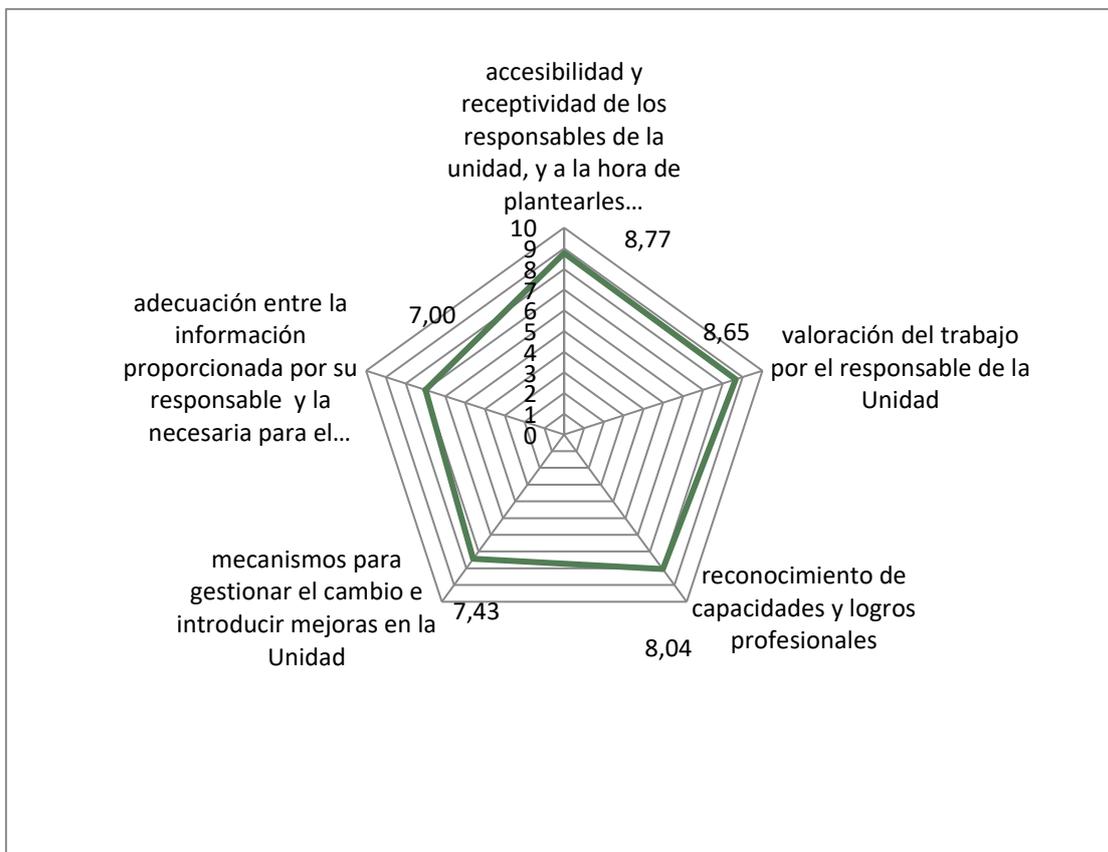
Accesibilidad y receptividad de los responsables de la unidad a la hora de plantearles dudas, sugerencias e ideas, solicitar ayuda e información en el desempeño del puesto de trabajo

La valoración media de la dimensión es de 7,97 puntos, alcanzando el valor mediano los 8 puntos. Respecto de 2022, la valoración media de la dimensión disminuye en 0,34 puntos, un decremento del 4%. Las diferencias observadas no son estadísticamente significativas.

A diferencia de 2022, en 2023 la valoración de la accesibilidad y receptividad del responsable de la unidad a la hora de plantear sugerencias e ideas vuelve a ser el atributo relacionado con el liderazgo mejor puntuado. En la posición contraria, con una valoración media de 7,42 puntos, se sitúa la adecuación entre la información suministrada por el responsable y la necesaria para el desarrollo del trabajo.

El factor que más influye en la evolución de la valoración de la dimensión liderazgo es el reconocimiento de capacidades y logros por parte del Consejo. Este atributo es, además, el que mayor peso tiene en la conformación de la valoración del liderazgo en el Consejo. Por cada punto que aumenta la valoración de este atributo, la valoración del liderazgo se incrementa en 0,7 puntos.

Gráfico 15: Valoración de diferentes atributos asociados a la dimensión liderazgo



1.1.8. INTEGRACIÓN

El sentido de pertenencia al Consejo como organización alcanza una valoración de 7,87 puntos en promedio, alcanzando el valor mediano los 9 puntos. Respecto de 2022, esta valoración disminuye en 1,1 puntos, lo que supone un decremento del 12,3%.

Las dimensiones del clima laboral que presentan un mayor grado de asociación⁴ con el sentido de pertenencia son el trabajo en equipo, el liderazgo y la participación. La percepción de la equidad no se asocia de manera significativa con el sentimiento de pertenencia al consejo.

⁴ Medida a través del coeficiente de correlación de Pearson. Este coeficiente es un estadístico que mide la asociación entre variables. Oscila entre valores -1 y 1. Los valores próximos a 0 indican que no hay ninguna relación entre las variables analizadas y los valores próximos a -1 y 1 indican el máximo nivel de relación, inversa o directa, respectivamente, entre estas variables.

Tabla 1: Correlación entre el sentido de pertenencia y diferentes dimensiones del clima laboral (asociaciones estadísticamente significativas)

Trabajo en equipo	0,870**
Liderazgo	0,864**
Desarrollo profesional	0,853**
Organización del trabajo	0,844**
Participación	0,838**
Calidad	0,808**
Información-Comunicación	0,627*
Condiciones laborales	0,544*

** Significativo al 99%. * Significativo al 95%.

2. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

En este apartado se analizan dos aspectos diferenciados: la satisfacción con el ambiente de trabajo y la satisfacción con el trabajo actual.

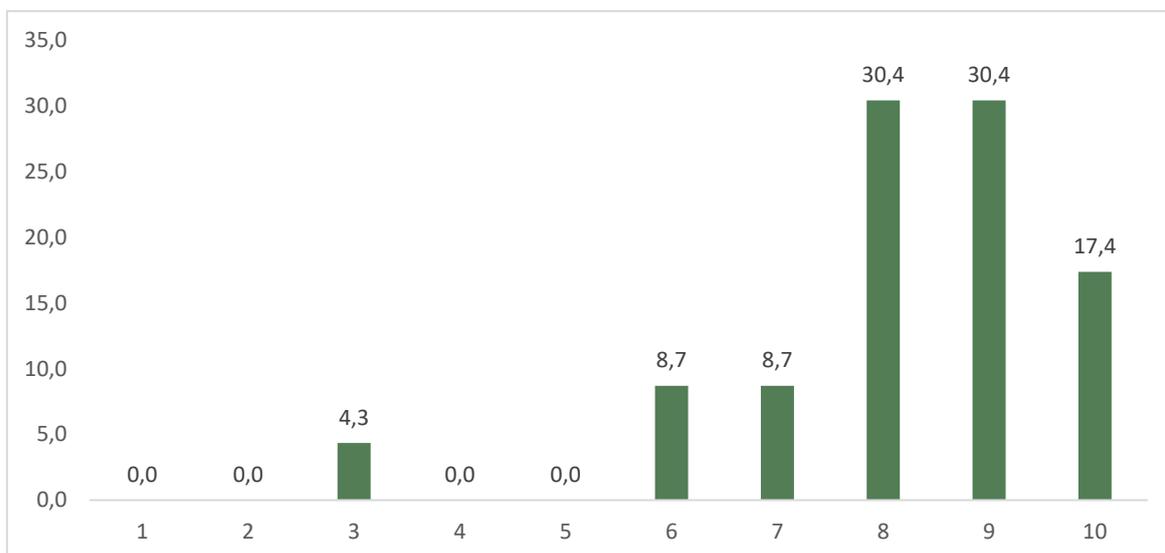
Por lo que respecta al primer aspecto, la puntuación obtenida alcanza 8,17 puntos. El valor mediano se sitúa en 8 puntos. Respecto de 2022, aumenta en 0,22 puntos, lo que representa un incremento del 2,8%. Esta diferencia de valoración no es estadísticamente representativa.

2.1. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO ACTUAL

La satisfacción con el trabajo actual obtiene una valoración media de 7,91 puntos, siendo el valor mediano de 8 puntos. La satisfacción con el trabajo actual disminuye en 0,19 puntos respecto de 2022, un decremento del 2,3%.

Sólo un encuestado o encuestada se muestra insatisfecho con su trabajo actual (puntuaciones iguales o inferiores a 5), mientras que un 78,2% sitúa en 8 o más puntos sobre 10, su satisfacción con el trabajo. Respecto de 2022, esta proporción aumenta en 13,2 p.p., el 20,3%.

Gráfico 16: Distribución de la satisfacción con el trabajo actual



Al analizar la relación de las distintas dimensiones del clima laboral con la satisfacción con el trabajo, las que presentan un mayor grado de asociación son, por este orden, el liderazgo, la organización del trabajo, el ambiente de trabajo y el sentido de pertenencia al Consejo. En segundo término, se sitúan la participación, el desarrollo profesional y el trabajo en equipo. Las restantes dimensiones del clima laboral presentan una asociación menor con la satisfacción con el trabajo.

Tabla2: Asociación entre las dimensiones del clima laboral y la satisfacción con el trabajo actual (Coeficientes de correlación de Pearson)

Liderazgo	0,874**
Organización	0,868**
Ambiente de trabajo	0,852**
Sentido de pertenencia	0,852**
Participación	0,830**
Desarrollo profesional	0,829**
Trabajo en equipo	0,795**

** Significativo al 99%. * Significativo al 95%.

Si descendemos a la relación entre los diferentes atributos del clima laboral y la satisfacción con el trabajo, los atributos que presentan una mayor grado de asociación se vinculan principalmente a las dimensiones organización del trabajo y reconocimiento: la organización del trabajo, el grado de autonomía, el reconocimiento de capacidades y

logros, la accesibilidad y receptividad de los responsables de la unidad a la hora de plantearles sugerencias e ideas, el sentido de pertenencia al Consejo y los mecanismos para gestionar el cambio. En segundo término, con coeficientes de correlación que oscilan entre 0,833 y 0,792 se sitúan la valoración del trabajo por el responsable, el aprovechamiento de capacidades y la percepción de que en el Consejo existe un compromiso con la calidad. No se asocian de manera estadísticamente significativa con la satisfacción con el trabajo todos los atributos relacionados con la dimensión condiciones laborales, la información recibida sobre las actividades del resto de unidades, el trato entre compañeros, las facilidades de acceso a la formación, la percepción de que el Consejo presta sus servicios con un alto nivel de calidad, la percepción de equidad y las oportunidades de desarrollo profesional. Los restantes atributos presentan asociaciones moderadas o bajas.

Tabla 3: Relación entre la satisfacción global con el trabajo y diferentes aspectos del entorno laboral (coeficientes de correlación de Pearson)⁵

Organización del trabajo y distribución de la carga de trabajo en la Unidad	0,921**
Grado de autonomía para realizar su trabajo	0,874**
Reconocimiento de capacidades y logros profesionales	0,870**
Accesibilidad y receptividad de los responsables	0,855**
Sentido de pertenencia	0,852**
Mecanismos para gestionar el cambio e introducir mejoras en la Unidad	0,851**
Valoración del trabajo por el responsable de la Unidad	0,833**
Aprovechamiento de capacidades en el puesto de trabajo	0,824**
Percepción de que en el Consejo existe un compromiso con la calidad del trabajo.	0,792**

** Significativo al 99%. * Significativo al 95%.

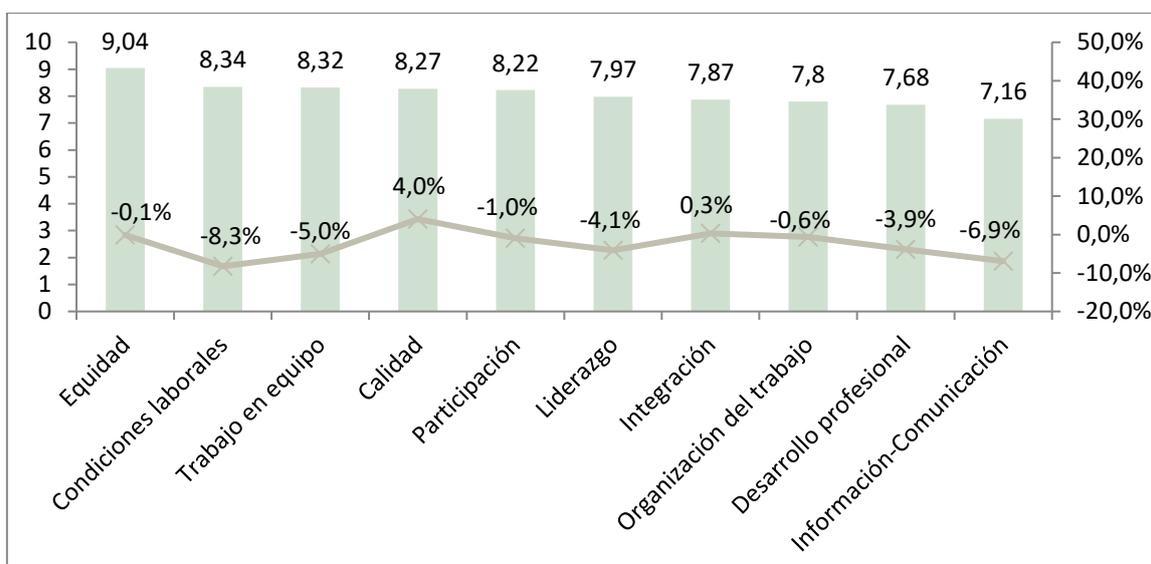
⁵ Solo se incluyen los atributos que se asocian de manera estadísticamente significativa con la satisfacción general y, dentro de estos últimos, los que alcanzan un coeficiente de correlación en torno a 0,7 o superior.

3. RESUMEN GENERAL DE RESULTADOS: EVOLUCIÓN DEL CLIMA LABORAL SEGÚN DIMENSIONES Y ATRIBUTOS

La dimensión que obtiene una mejor valoración es la percepción de equidad, con 9,04 puntos en promedio. En segunda posición, con valores superiores a 8 puntos e inferiores a 9, se encuentran las condiciones laborales, el trabajo en equipo, la calidad y la participación. Finalmente, con puntuaciones entre 7,97 y 7,16 puntos se ubican el liderazgo, la integración, la organización del trabajo, el desarrollo profesional y la información-comunicación. Todas las dimensiones obtienen valoraciones medias que superan los 7 puntos y la diferencia entre la dimensión mejor valorada y la que obtiene una puntuación más baja es de 1,88 puntos.

Si el análisis se centra en la evolución respecto de 2022, la dimensión que mejor progresa es la calidad, con un 4% de incremento. La equidad, la participación, la integración y la organización del trabajo permanecen prácticamente estables. Las dimensiones que presentan una evolución más negativa son las condiciones laborales (-8,3%), la información-comunicación (-6,9%), el trabajo en equipo (-5%), el liderazgo (-4,1%), y el desarrollo profesional (-3,9%).

Gráfico 17: Valoraciones medias de las distintas dimensiones del clima laboral y evolución respecto de 2022.



Al analizar los diferentes atributos vinculados a las distintas dimensiones del clima laboral, los 6 mejor valorados, con puntuaciones superiores a 9 puntos, se vinculan a las

Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados **2023**

condiciones laborales y al trabajo en equipo. En el extremo contrario, se sitúan el acceso en transporte privado (5,93 puntos) y las facilidades de acceso a la formación (5,95).

Tabla 2: Valoraciones medias de los distintos atributos del clima laboral y evolución respecto de 2022.

	2023	Diferencias	
		Absolutas	Relativas
Acceso transporte público	9,52	-0,37	-3,7%
Disponibilidad de office	9,26	-0,35	-3,6%
Trato entre compañeros	9,26	0,01	0,1%
Ayudas abono transporte	9,1	-0,72	-7,3%
Accesibilidad y receptividad sugerencias e ideas	8,77	0,24	2,8%
Apoyo y colaboración	8,74	-0,51	-5,5%
Flexibilidad horaria y posibilidad de organización de la jornada de trabajo	8,73	-0,82	-8,6%
Valoración del trabajo por el responsable de la Unidad	8,65	-0,20	-2,3%
Autonomía en trabajo	8,61	0,06	0,7%
El Consejo se caracteriza por su mejora constante	8,43	0,68	8,8%
Compromiso con calidad del trabajo.	8,35	0,10	1,2%
Alto nivel de calidad.	8,26	0,38	4,8%
Impulso trabajo en equipo	8,22	-0,58	-6,6%
Ambiente de trabajo en general	8,17	0,22	2,8%
Comunicación de metas, objetivos y resultados	8,17	0,64	8,5%
Suministro información	8,09	-0,19	-2,3%
Reconocimiento de capacidades y logros profesionales	8,04	-0,66	-7,6%
Participación en decisiones	8,04	-0,11	-1,3%
El Consejo como referente en buenas prácticas.	8,04	0,14	1,8%
Aprovechamiento de capacidades en el puesto de trabajo	8	0,00	0,0%
Mecanismos existentes quejas o demandas	7,95	-0,05	-0,6%
Adecuación jornada a carga de trabajo	7,7	-0,19	-2,4%
Gestión del cambio y mejoras	7,68	-0,27	-3,4%
Organización trabajo y distribución carga de trabajo	7,68	0,50	7,0%
Entorno físico	7,57	-0,53	-6,5%
Información recibida sobre las actividades realizadas por la unidad	7,55	-0,08	-1,0%
Variaciones intensidad carga de trabajo	7,13	-0,09	-1,2%
Adecuación información proporcionada trabajo	7	-0,42	-5,7%
Integración equipos transversales	6,91	-0,72	-9,4%
Información sobre la actividad del Consejo	6,87	-0,50	-6,8%
Ayudas manutención	6,68	-2,07	-23,7%
Información sobre los cambios organizativos recibida	6,48	-1,32	-16,9%
Información recibida sobre las actividades del resto de unidades	5,96	-1,51	-20,2%
Facilidades acceso a formación	5,95	-0,11	-1,8%
Acceso transporte privado	5,93	-0,98	-14,2%

Los atributos que mejor evolución presentan son la percepción de que el Consejo se caracteriza por su mejora constante (+8,8%), la comunicación de metas y objetivos por los responsables (+8,5%), la organización del trabajo y la distribución de la carga de trabajo (+ 7%), la percepción de que el Consejo presta sus servicios con un alto nivel de calidad (+4,8%), la accesibilidad y receptividad de los responsables a sugerencias e ideas y el ambiente de trabajo en general (+2,8% en ambos casos). Los atributos que presentan peor evolución son las ayudas para manutención (-23,7%), la información recibida sobre las actividades del resto de unidades (-20,2%), la información sobre cambios organizativos (-16,9%) y el acceso en transporte privado (-14,2%).

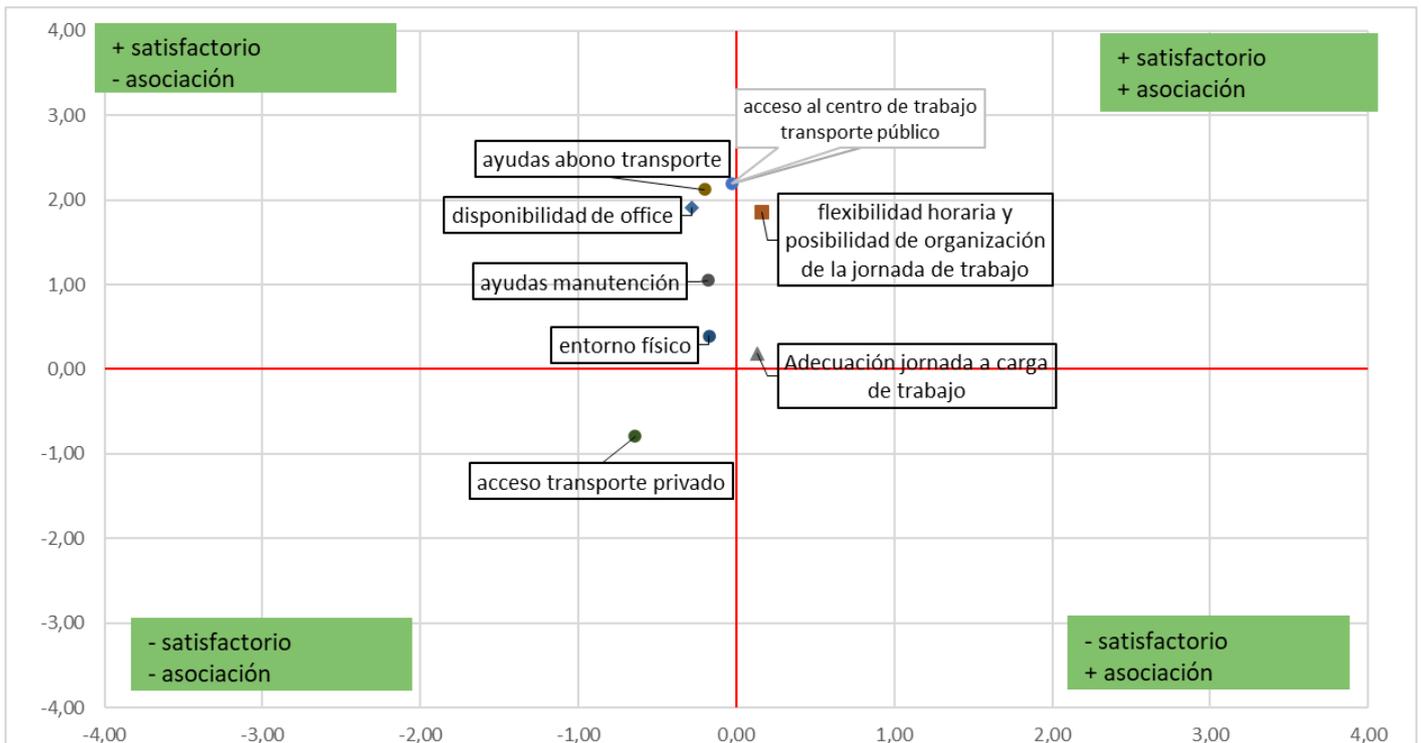
No obstante, las diferencias de valoración observadas sólo son estadísticamente significativas en relación con los atributos ayudas para manutención, acceso en transporte público, flexibilidad horaria y aprovechamiento de capacidades en el puesto de trabajo.

4. ELEMENTOS DE MEJORA PREFERENTES

Para identificar los elementos de mejora preferentes se han considerado los atributos que se asocian con la satisfacción general y al mismo tiempo presentan un menor nivel de valoración.

De este modo, y dentro de la dimensión asociada a las **condiciones laborales**, salvo la flexibilidad horaria y la adecuación del horario a la carga de trabajo, que presentan asociaciones altas y significativas con la satisfacción con el trabajo, los restantes atributos presentan asociaciones bajas y no significativas. Por otra parte, las valoraciones medias de estos atributos se sitúan muy por encima de la media del conjunto de atributos, por lo que parece que ninguno de ellos debería ser priorizado.

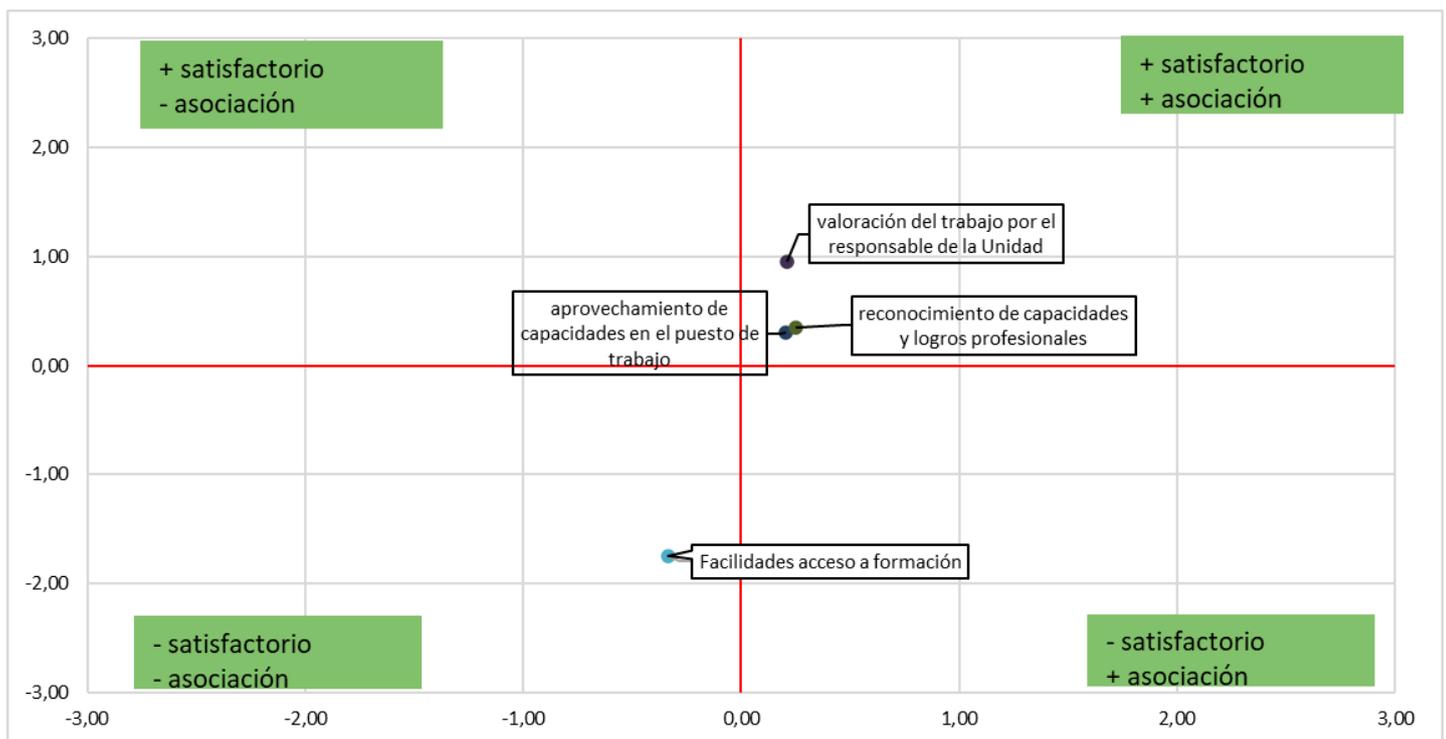
Gráfico 18: Medias y correlaciones con satisfacción global de los atributos de la dimensión condiciones laborales



En la dimensión relativa al **desarrollo profesional**, la facilidad de acceso a la formación es el atributo que presenta una menor valoración, aunque no se asocia

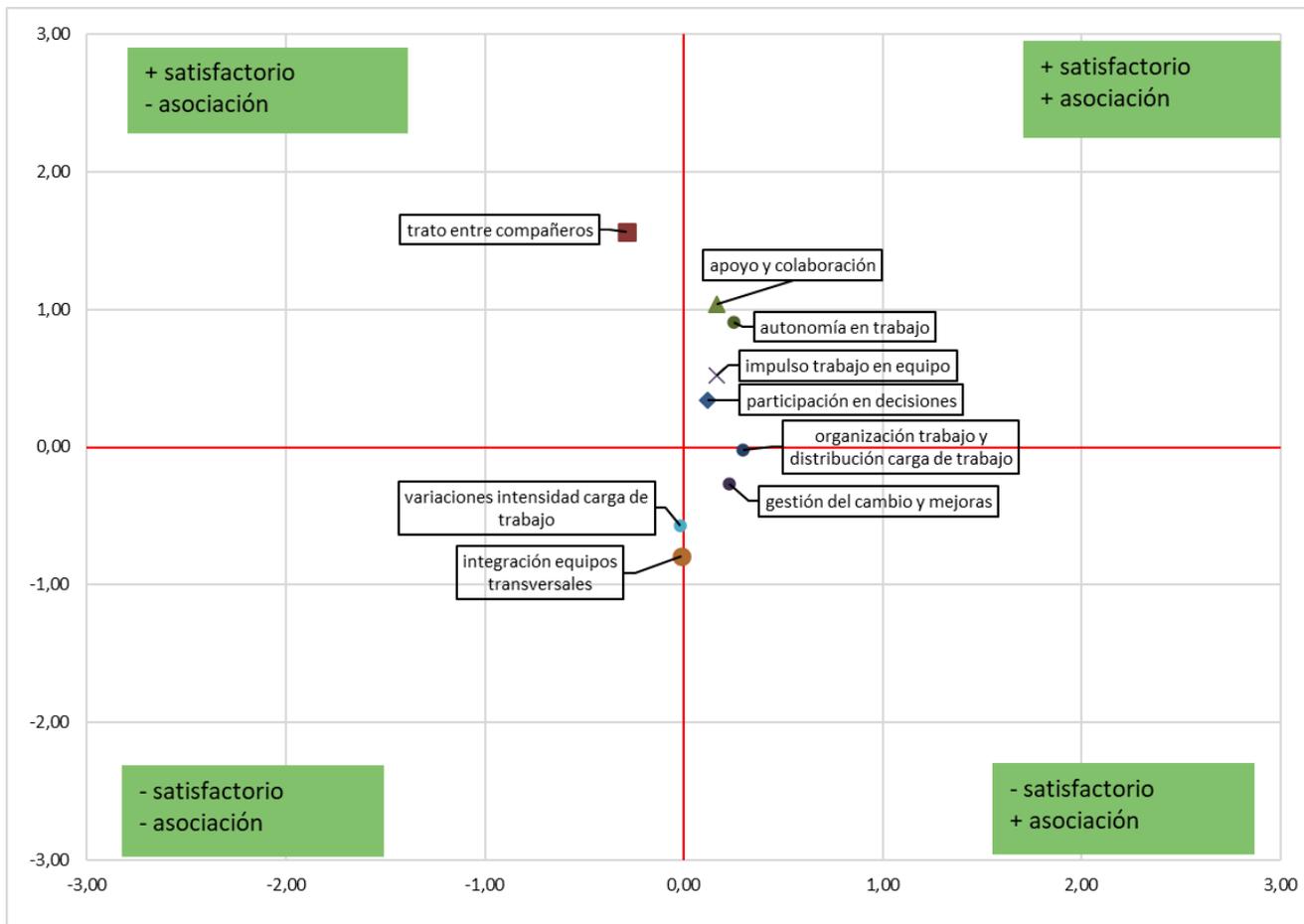
significativamente con la satisfacción. No obstante, este atributo podría convertirse en un aspecto de mejora preferente para la organización.

Gráfico 19: Medias y correlaciones con satisfacción global de la dimensión desarrollo profesional



En la dimensión **organización del trabajo**, un atributo es claramente candidato a ser priorizado: los mecanismos existentes para la gestión del cambio e introducir mejoras en la Unidad. La valoración de este atributo se sitúa por debajo de la valoración media del conjunto de atributos y presenta una asociación elevada con la satisfacción general con el trabajo. Un segundo atributo que debería ser priorizado es la limitación, en la medida de lo posible, de las variaciones de la carga de trabajo, que obtienen una valoración inferior a la media de atributos y que presenta una asociación moderada con la satisfacción con el trabajo. Finalmente, la integración en equipos transversales, aunque tiene un patrón de valoración y asociación similar al del atributo variaciones en la carga de trabajo, dada la distribución de las funciones del Consejo entre las distintas unidades y la carga de trabajo existente, no parece factible articular medidas de mejora para impulsar este tipo de iniciativas.

Gráfico 20: Medias y correlaciones con satisfacción global de la dimensión organización del trabajo

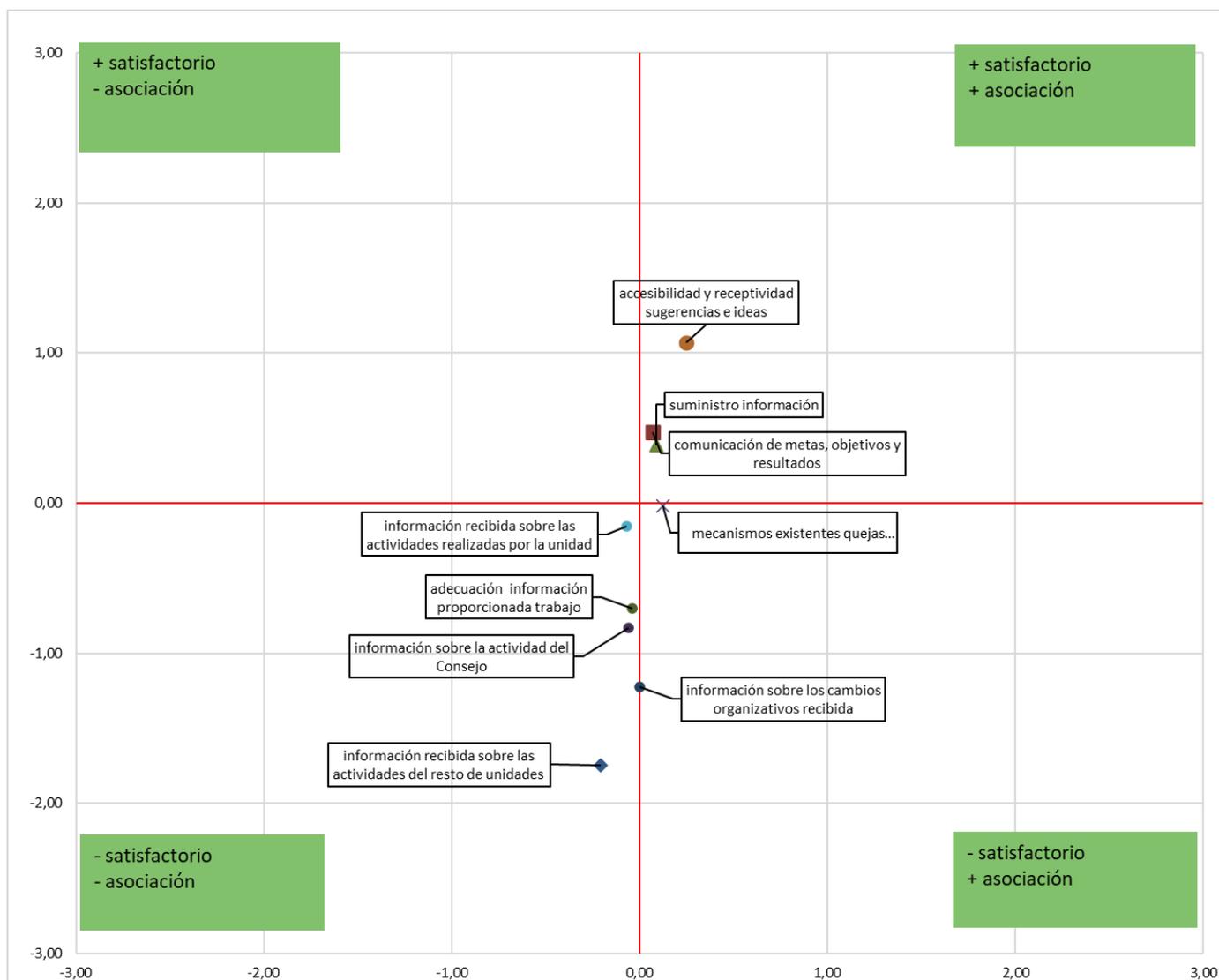


En la dimensión relativa a la **información, comunicación y participación**, el grado de asociación de la mayoría de los atributos que la conforman con la satisfacción con el trabajo puede considerarse baja. Cuatro atributos presentan asociaciones moderadas o altas. De ellos, sólo los mecanismos existentes para trasladar quejas o demandas a la dirección presenta una valoración inferior a la media de atributos analizados. Por esta razón debería ser objeto de priorización en 2024. No obstante, la subdimensión información-comunicación disminuye su valoración respecto de 2022, por lo que debería continuarse en 2024 con las iniciativas desarrolladas en los dos últimos años para mejorar la percepción de esta subdimensión. Teniendo en cuenta los atributos que obtienen una menor valoración, debería continuarse progresando en la adecuación entre la información suministrada por el responsable y la necesaria para el desarrollo

Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados 2023

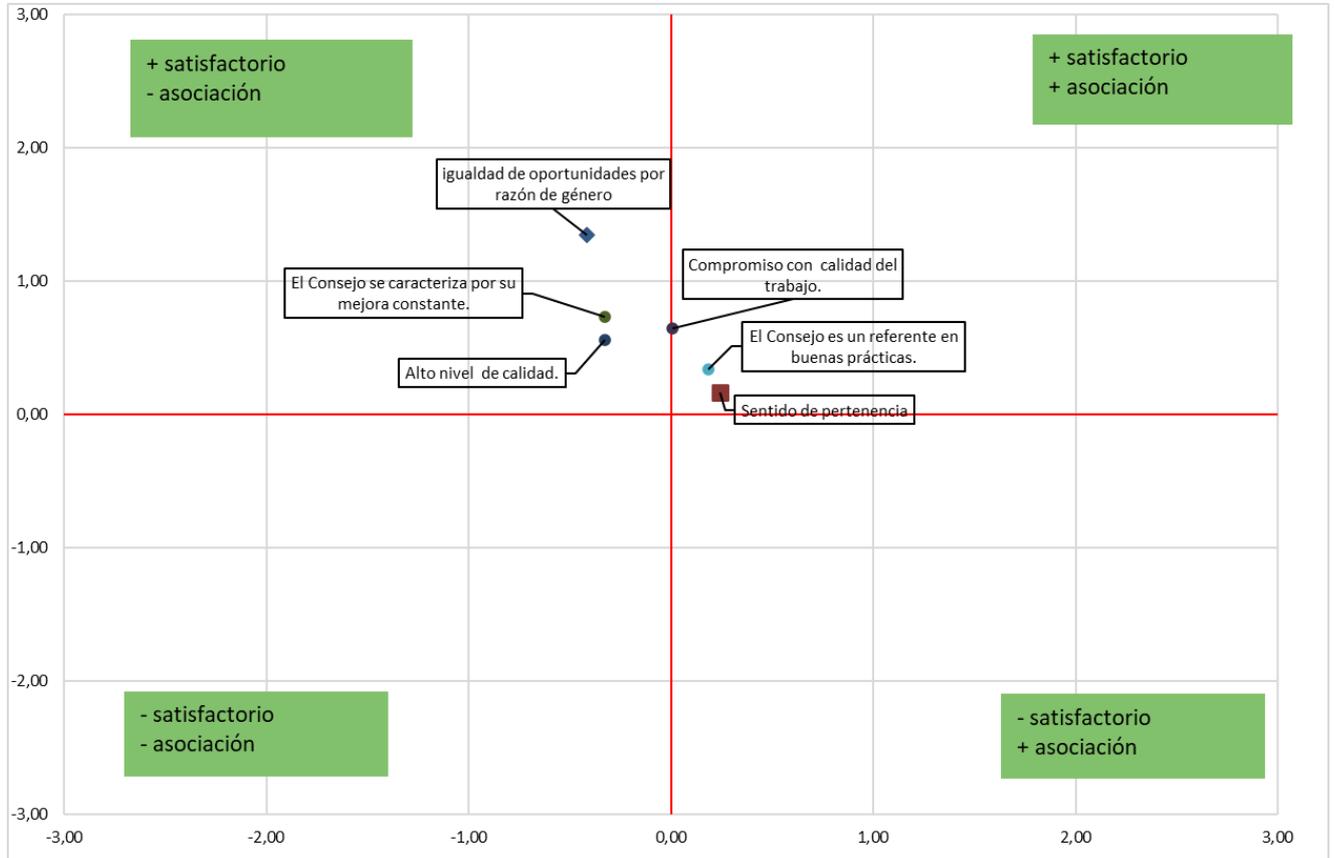
del trabajo y en la información sobre la actividad del Consejo, de la propia unidad y de las restantes unidades.

Gráfico 21: Medias y correlaciones con satisfacción global de las dimensiones información, comunicación y participación



Finalmente, en las dimensiones asociadas con la **calidad de los servicios prestados, la equidad e integración**, parece que ninguno de los atributos vinculados a estas dimensiones debiese ser objeto de priorización, dado que todos los que presentan mayor asociación con la satisfacción con el trabajo obtienen valoraciones que se sitúan en valores iguales o superiores a la media del conjunto de atributos.

Gráfico 22: Medias y correlaciones con satisfacción global del resto de dimensiones recogidas en la encuesta



Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados **2023**

A modo de conclusión, se relacionan a continuación aquellos aspectos que deberían priorizarse para articular medidas de mejora en la organización por generar una menor satisfacción y en paralelo presentar una mayor asociación con la satisfacción con el trabajo:

Dimensión	Prioridad	Atributo
Desarrollo profesional	1	Facilidades acceso a formación
Información-Comunicación	2	Información recibida sobre las actividades del resto de unidades
Organización	3	Mecanismos para gestionar el cambio e introducir mejoras en la Unidad
Organización	4	Variaciones en la intensidad de la carga de trabajo
Información-comunicación	5	Adecuación de la información proporcionada a los requerimientos del puesto de trabajo
Participación	6	Mecanismos existentes para trasladar quejas o demandas
Información-Comunicación	7	Información sobre actividades Consejo
Información-Comunicación	8	Información recibida sobre las actividades realizadas por la unidad

Por último, es preciso señalar que algunos encuestados han efectuado propuestas de mejora generales.

Estas propuestas se refieren a cuestiones relacionadas con la formación, al refuerzo de la plantilla de personal de apoyo, al incremento y mejora de las ayudas sociales y al refuerzo del papel del personal técnico.