



Consejo
de Transparencia AAI

Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados

2025

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	2
1. CLIMA LABORAL.....	4
1.1. RESULTADOS GENERALES 2024.....	4
1.1.1 CONDICIONES LABORALES.....	4
1.1.1.1. DESARROLLO PROFESIONAL.....	8
1.1.1.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	10
1.1.1.3. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN.....	15
1.1.1.4. PERCEPCION DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DEL CTBG.....	19
1.1.1.5. EQUIDAD.....	21
1.1.1.6. LIDERAZGO.....	21
1.1.1.7. INTEGRACIÓN.....	24
2. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO.....	25
2.1. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO ACTUAL.....	25
3. RESUMEN GENERAL DE RESULTADOS: EVOLUCIÓN DEL CLIMA LABORAL SEGÚN DIMENSIONES Y ATRIBUTOS.....	27
4. ELEMENTOS DE MEJORA PREFERENTES.....	30

RESUMEN EJECUTIVO

En 2025 se ha llevado a cabo el sexto 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 18 cuestionarios de los 31 previstos, lo que supone el 58,1% del total, lo que puede considerarse un nivel de participación suficiente, aunque la tasa de participación disminuye en 2 puntos porcentuales (en adelante, p.p.) respecto de 2024.

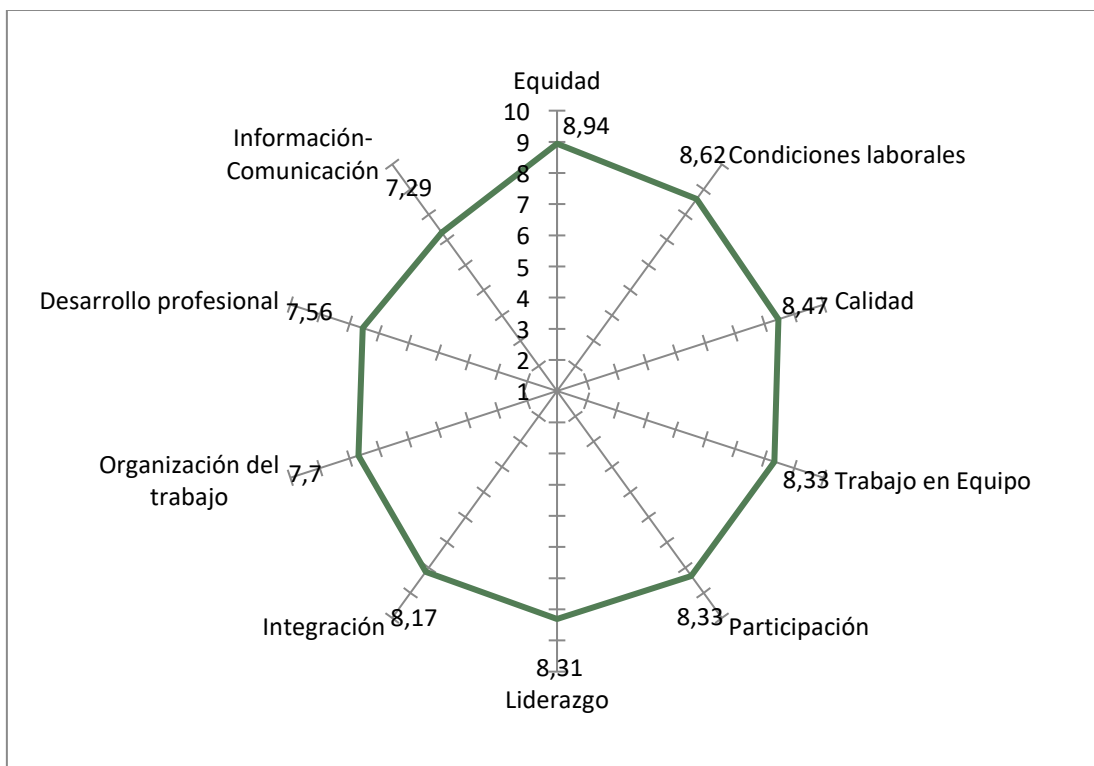
Los resultados del estudio muestran que, en promedio, los encuestados están bastante satisfechos con su trabajo, 7,94 puntos en una escala 1-10. Este resultado representa un incremento del 1,2% respecto de 2024. Las dimensiones que más se asocian con el grado de satisfacción con el trabajo son, por este orden, el desarrollo profesional, la organización, el sentido de pertenencia, el liderazgo y las condiciones de trabajo.

El 62,2% de los atributos del clima laboral analizados obtiene valoraciones iguales o superiores a 8 puntos, el 21,6% obtiene valoraciones de entre 7 y 7,99 puntos y, finalmente, el 16,2% obtiene puntuaciones iguales o inferiores a 6. Respecto de 2024 aumenta la proporción tanto de los atributos que obtienen una puntuación igual o superior a 8 como la relativa a los atributos que obtienen 6 o menos puntos.

Los atributos que mejor evolución presentan respecto de 2024, son el acceso al centro de trabajo en transporte privado (+15,1%), el reconocimiento de capacidades y logros profesionales (+ 8,2%), la disponibilidad de office (+ 7,9%), los mecanismos existentes en el Consejo para trasladar a la dirección quejas o demandas (+ 6,1) y la percepción de que el Consejo se caracteriza por su mejora constante (+ 6,0%). Los atributos que presentan peor evolución son las ayudas para manutención (-11,4%), la integración en equipos de trabajo transversales y / o multidisciplinares (-10,5%) y la información sobre la actividad del Consejo (- 7,8%).

Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados **2025**

La equidad, las condiciones laborales, la calidad, el trabajo en equipo y la participación son las dimensiones del clima laboral más valoradas, mientras que la información-comunicación recibe la valoración más baja, 7,29 puntos en promedio.



Respecto de 2024, la dimensión que mejor progresa es el liderazgo (+3,9%) seguida de la integración (+3,5%). La dimensión que presenta una evolución más negativa es la equidad (-6,2%).

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 con el trabajo (menor satisfacción y mayor asociación) son: las facilidades de acceso a la formación, el aprovechamiento de las capacidades en el puesto de trabajo, los mecanismos para gestionar el cambio e introducir mejoras en la unidad, las variaciones en la intensidad de la carga de trabajo, la información sobre las actividades realizadas por la unidad y la información sobre cambios organizativos y sobre las actividades que desarrollan las restantes unidades.

1. CLIMA LABORAL

1.1. RESULTADOS GENERALES 2025

1.1.1 CONDICIONES LABORALES

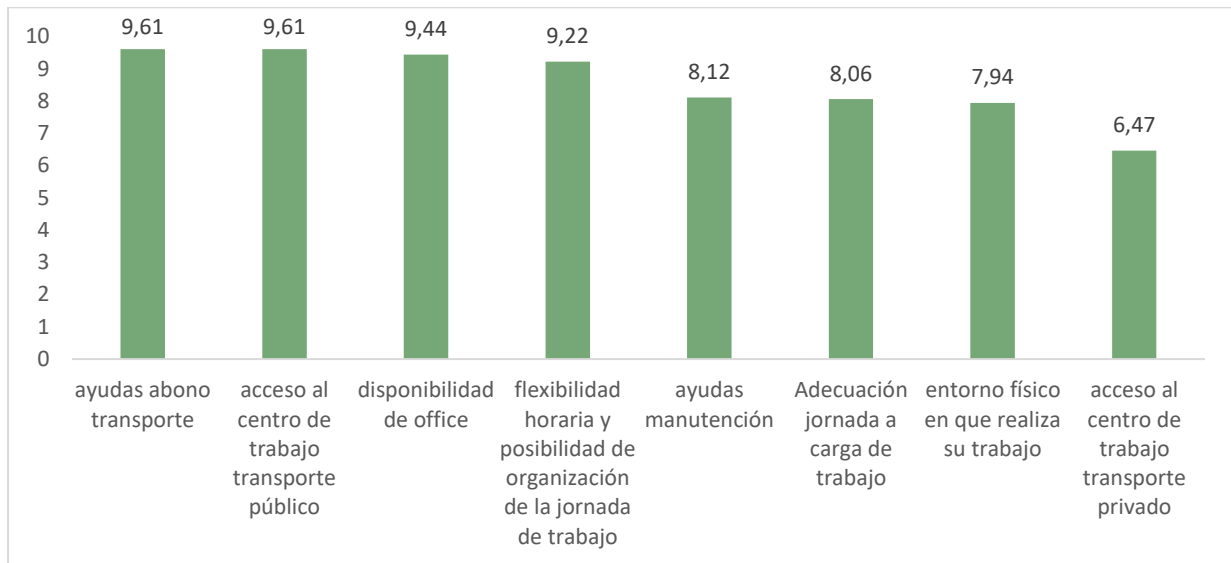
Esta dimensión, que explora el entorno físico en el que se desarrolla el trabajo y el horario, alcanza una valoración media de 8,62 puntos, aunque un 50% de los encuestados otorga puntuaciones iguales o superiores a 9¹ puntos.

La accesibilidad al Consejo en transporte público, las ayudas para la obtención del abono transporte y las disponibilidad de office junto a la flexibilidad horaria son los cuatro atributos de las condiciones laborales que presentan una mejor valoración, con puntuaciones medias que oscilan entre 9,61 y 9,22 puntos. Con puntuaciones ligeramente inferiores, pero también por encima de los 8 puntos, se encuentran las ayudas por manutención y la adecuación de la jornada a la carga de trabajo. En las últimas posiciones se sitúan el entorno físico en el que se realiza el trabajo (7,94 puntos), y la accesibilidad al Consejo en transporte privado (6,47 puntos).

La valoración mediana de la accesibilidad al Consejo en transporte público, las ayudas para el abono transporte, la flexibilidad horaria y la disponibilidad de office alcanza 10 puntos y en el caso de las ayudas por manutención y del entorno físico 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.

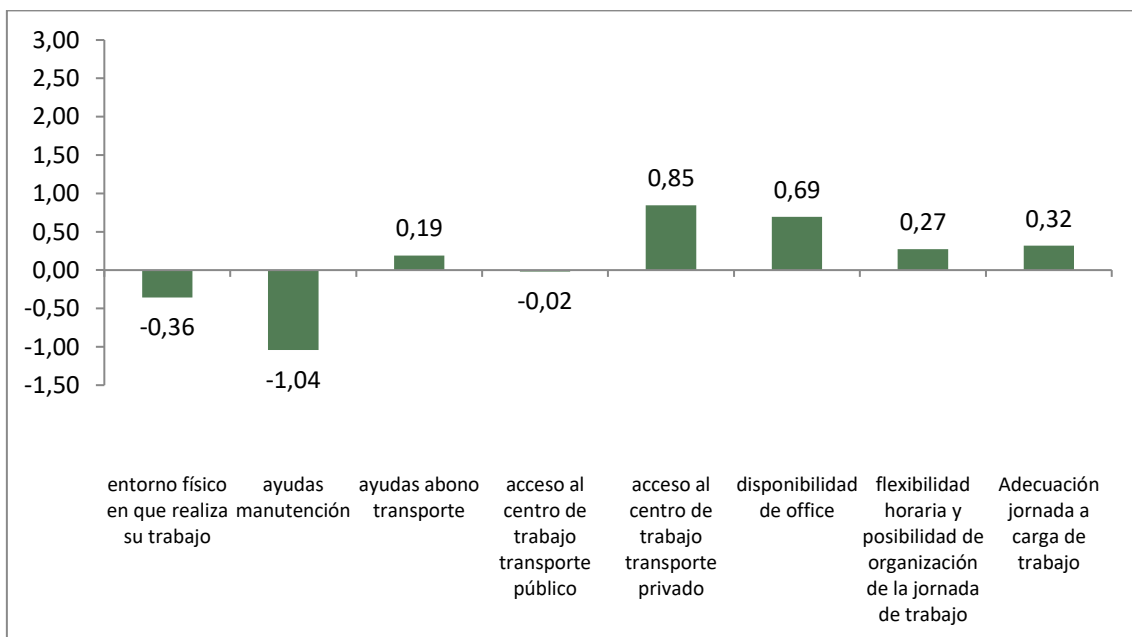
¹ Es el valor mediano. La mediana es un estadístico que divide una distribución de frecuencias por la mitad, de tal manera que un 50% de los casos se sitúan en valores inferiores al de la mediana y el otro 50% en valores iguales o superiores.

Gráfico 1: Grado de satisfacción con las condiciones laborales



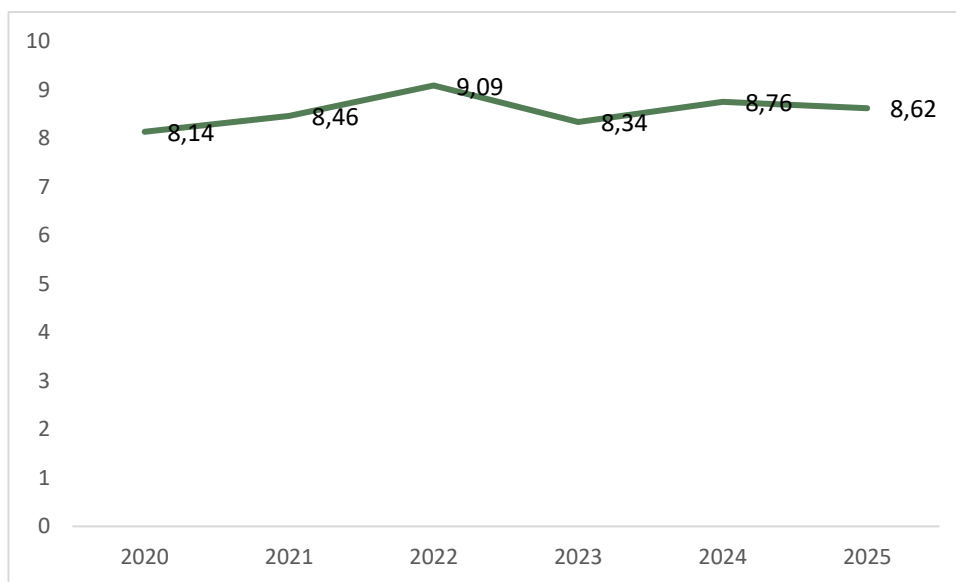
Respecto de 2024 la satisfacción media con esta dimensión del clima laboral disminuye en 0,14 puntos, lo que representa una minoración del 1,6%. Los atributos que mejor evolución presentan son la accesibilidad en transporte privado (+ 0,85) y la disponibilidad de office (+ 0,69). El atributo que más ha contribuido a esta evolución negativa son las ayudas por manutención que disminuyen en 1,04 puntos.

Gráfico 2: Evolución respecto de 2024 de los atributos de la dimensión condiciones laborales



La evolución de la valoración de esta dimensión desde 2020, año en el que se realizó el primer estudio de clima laboral, se refleja en el siguiente gráfico.

Gráfico 3: Evolución de la valoración de la dimensión Condiciones Laborales en el periodo 2020-2025



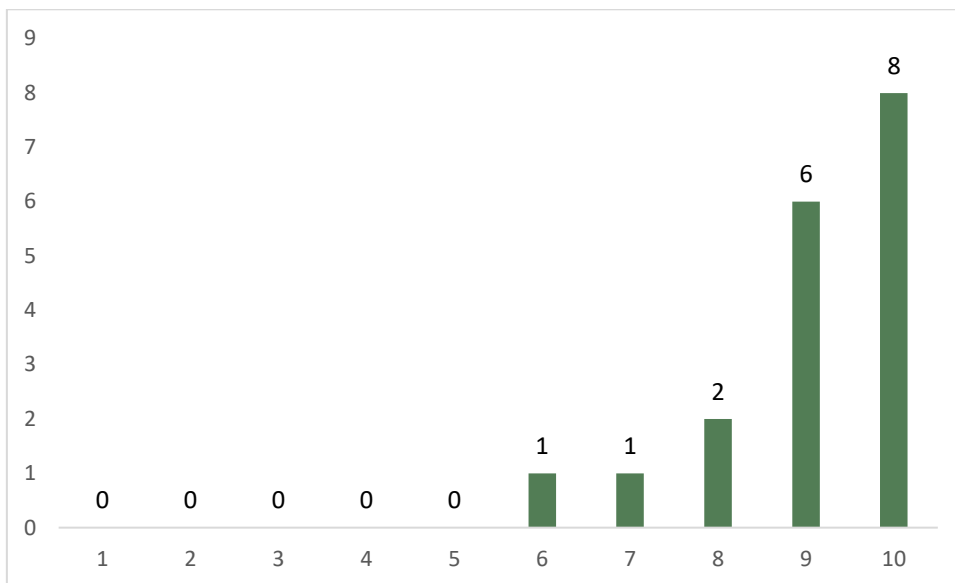
Respecto de esta dimensión no se han efectuado propuestas de mejora.

NUEVOS ATRIBUTOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES LABORALES INCLUIDOS EN EL ESTUDIO 2024

En el estudio correspondiente a 2024, se introdujeron nuevas preguntas que amplían el análisis de esta dimensión. En primer lugar, se analiza el grado de satisfacción general con las ayudas sociales y, en segundo término, se explora qué prioridad en su mantenimiento se concede a las diferentes ayudas en caso de que disminuyera el crédito presupuestario para financiarlas y, en tercer término, una valoración comparativa de las retribuciones percibidas en el Consejo en relación con el destino o actividad profesional previa.

Respecto de la primera cuestión, la valoración media de las ayudas sociales que ofrece el Consejo, se sitúa en 9,1 puntos, pero hay que señalar que 10 de los 18 encuestados (el 55,5%) valora estas ayudas con 10 puntos.

Gráfico 4: Valoración de las ayudas sociales



En cuanto a la preferencia de mantenimiento de las ayudas sociales en el supuesto de que pueda producirse una disminución de la financiación de estas ayudas, son las ayudas para el transporte público las que se consideran más prioritarias (prioridad media de 2,11²) a las que un 39% de los encuestados concede la máxima prioridad, seguidas de las ayudas por gastos sanitarios (prioridad media de 2,56) considerada por un 27,8% como más prioritaria. En tercera posición se sitúan las ayudas al estudio destinadas a los hijos (prioridad media 2,64), consideradas como las más prioritarias por el 33,3³% de los encuestados y, en última posición, la ayudas al estudio dirigidas a los funcionarios del Consejo (prioridad media 3,1) valoradas como más prioritarias por el 5,6% de los encuestados.

En cuanto a la valoración comparativa de las retribuciones percibidas en el Consejo respecto del destino o actividad profesional anterior, la práctica totalidad de los encuestados considera que sus retribuciones han mejorado: el 27,8% considera que está mucho mejor retribuido, un 33,3% adicional que está bastante mejor retribuido y otro 33,3% que está ligeramente mejor retribuido. Tan solo una de las personas encuestadas considera que está peor retribuido. En más del 61% de los casos se percibe un incremento significativo de las retribuciones.

²Esta pregunta se responde aplicando una escala 1-4, en la que 1 significa que se considera esta ayuda como más prioritaria y 4 como menos prioritaria en orden a su mantenimiento. Por lo tanto, cuanto más próxima a 1 esté la prioridad media, más prioritario resulta el mantenimiento de la ayuda.

³ Dado que un mismo encuestado puede otorgar la máxima prioridad a más de una ayuda, estos porcentajes parciales suman más del 100%.

Dos encuestados proponen como mejoras en esta dimensión la mejora de los complementos retributivos y de la productividad.

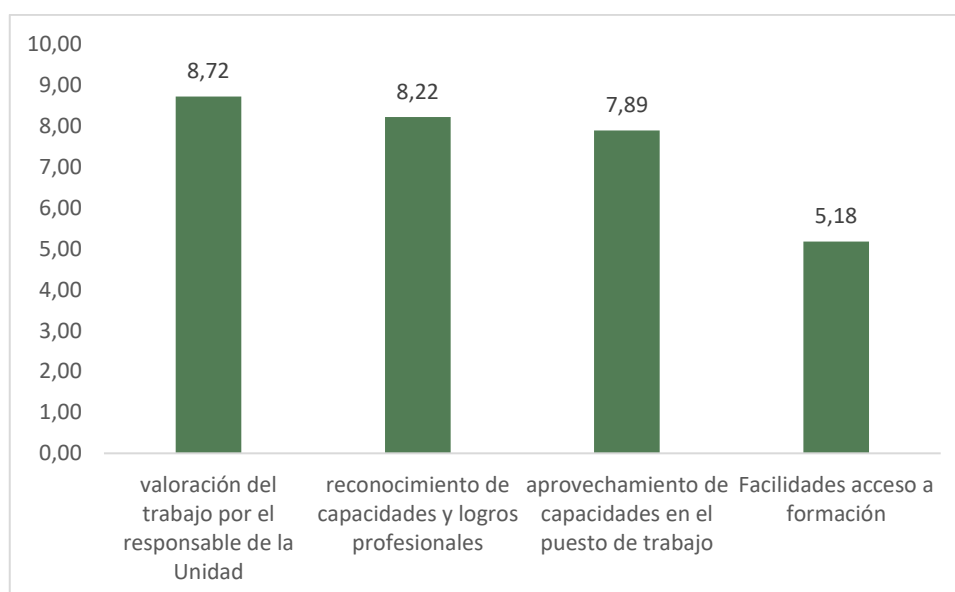
1.1.1. DESARROLLO PROFESIONAL

La valoración de esta dimensión, que analiza aspectos como la formación y promoción profesional o el reconocimiento, alcanza 7,56 puntos en promedio, disminuyendo en 0,32 puntos respecto de las condiciones laborales. El valor mediano alcanza 8,1 puntos.

El 76,5% de los encuestados considera que trabajar en el Consejo impulsa su desarrollo profesional. Respecto de 2024, esta proporción ha disminuido en 2,5 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 8,72 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 8,22 y 7,89 puntos, respectivamente. Menor puntuación, 5,8 puntos, obtiene la percepción de las facilidades que da el Consejo para acceder a la formación.

Gráfico 5: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con el desarrollo profesional

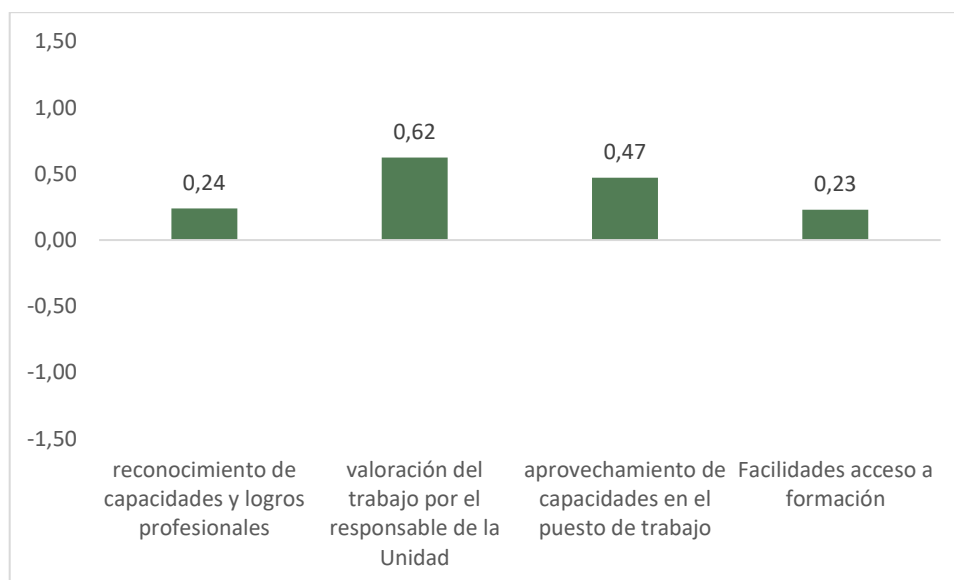


Tal vez por esta razón, casi el 78% de los encuestados, considera que el Consejo debería tener un plan formativo propio. Como viene ocurriendo en ediciones anteriores de este estudio, la opción mayoritaria, el 77,8%, es que el Consejo debería

financiar formación especializada en las materias relacionadas con sus competencias y funciones, y el 22,2% restante, piensa que el futuro plan de formación debería contemplar una oferta formativa organizada por el Consejo e impartida por sus directivos. Respecto de 2024, desaparece la preferencia por el acceso a la formación impartida por el Ministerio de vinculación.

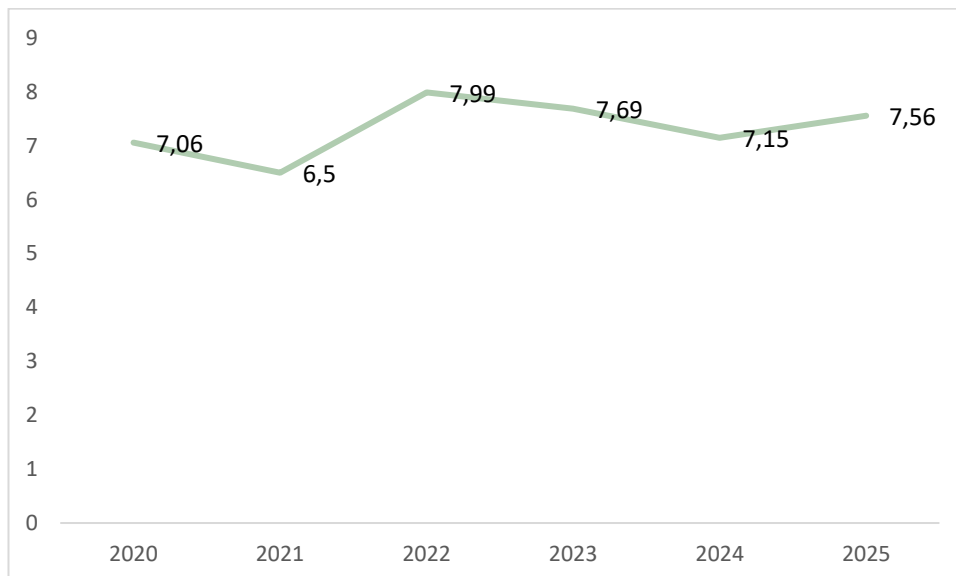
En relación con 2024, la valoración del desarrollo profesional evoluciona positivamente, situándose esta mejora en el 5,7%. También evolucionan positivamente los cuatro atributos vinculados a esta dimensión, con un rango de variación que oscila entre los + 0,62 puntos de la valoración del trabajo realizado por el responsable de la unidad y + 0,23 de las facilidades para acceder a la formación.

Gráfico 6: Evolución de los atributos de la dimensión desarrollo profesional



La evolución de la valoración de esta dimensión en el periodo 2020-2025 se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 7: Evolución de la dimensión desarrollo profesional en el periodo 2020-2025



En cuanto a las propuestas de mejora relativas a esta dimensión, la única efectuada se orienta a una mayor participación en la formación. No se indica si el comentario se refiere a la formación destinada a empleados del Consejo o a la que imparte el Consejo a solicitud de diferentes Ministerios y organizaciones públicas y privadas.

1.1.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

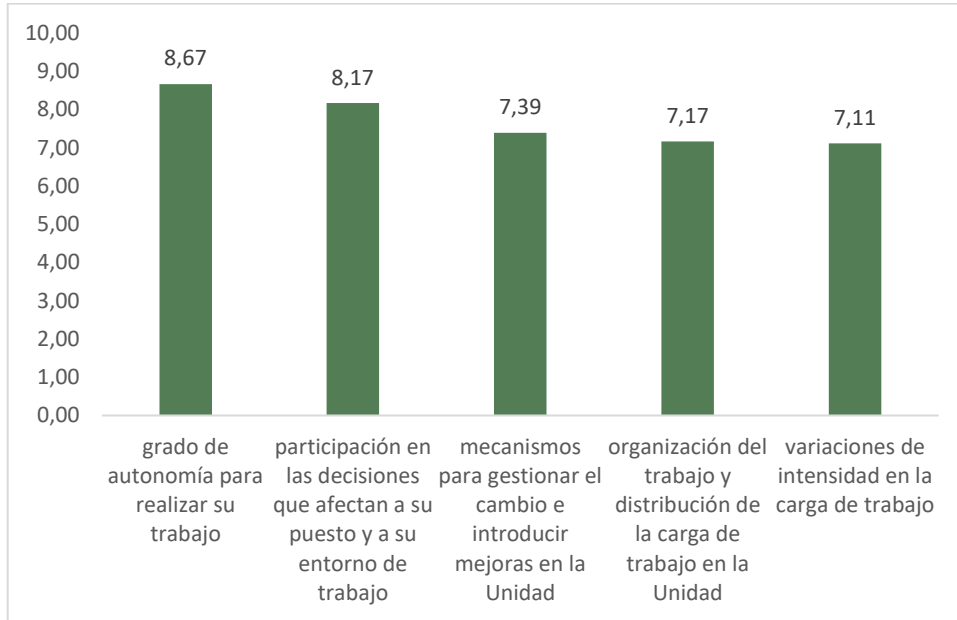
La valoración media de esta dimensión es de 7,97 puntos, situándose la valoración mediana en 7,94 puntos. Respecto de 2024, esta valoración aumenta en 0,23 puntos.

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 7,70 puntos, aunque un 50% de los encuestados otorga puntuaciones iguales o superiores a 7,80. Respecto de 2024, esta valoración disminuye en 0,17 puntos.

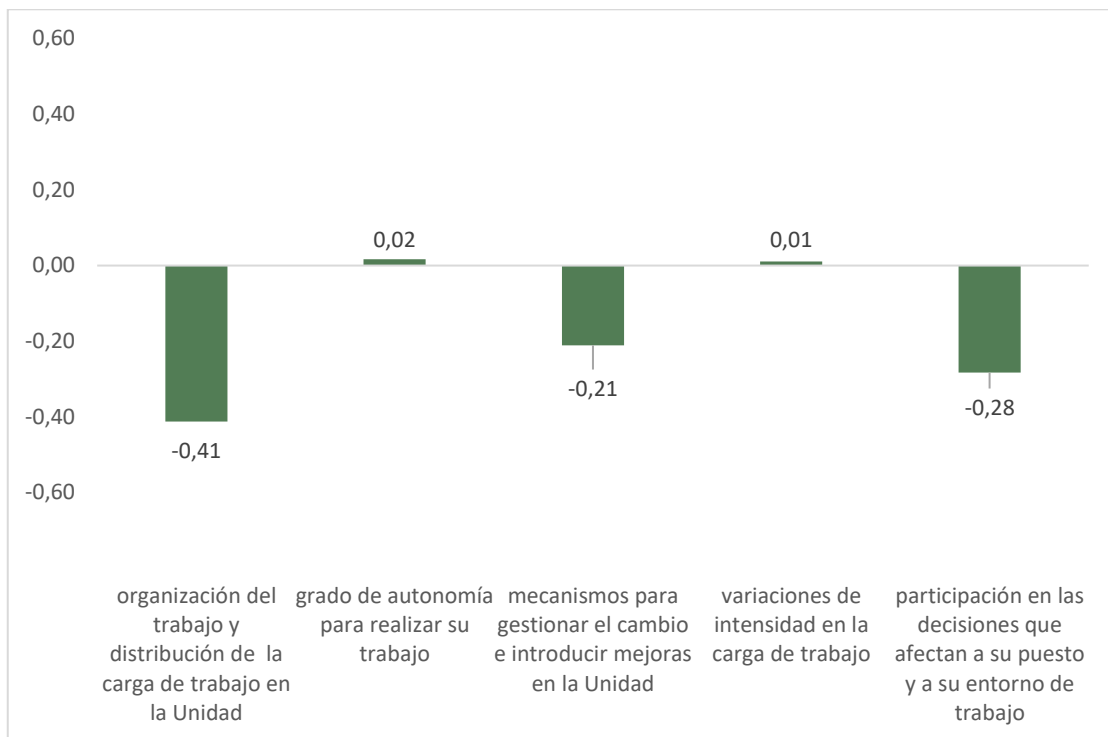
El grado de autonomía para realizar el trabajo es el aspecto mejor valorado, 8,67 puntos, seguido de la posibilidad de participar en las decisiones que afectan al puesto y entorno de trabajo. El atributo que recibe una menor valoración, 7,10 puntos, es la variación en la intensidad de la carga de trabajo.

Gráfico 8: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con la subdimensión organización del trabajo



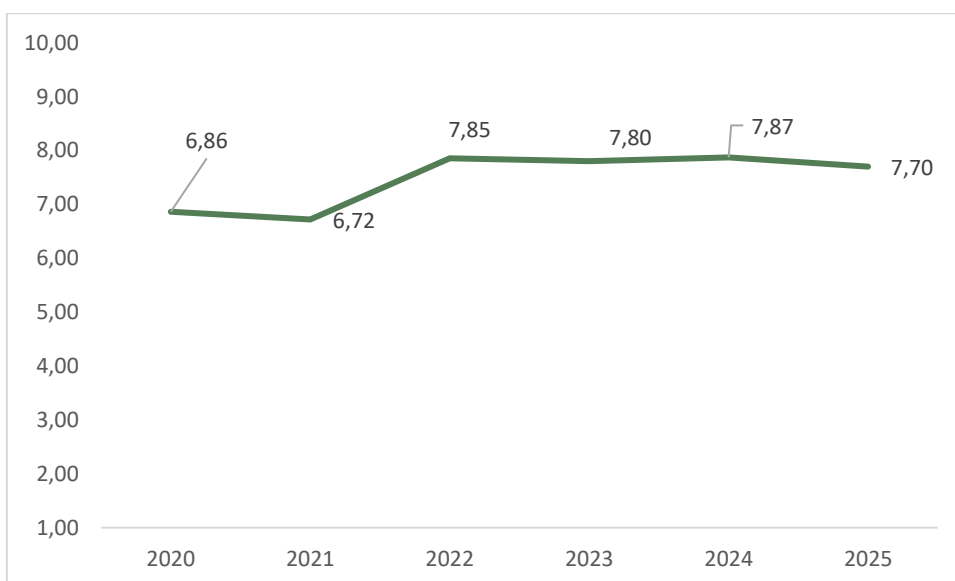
La autonomía para realizar el trabajo y la valoración de las variaciones en la intensidad de la carga de trabajo permanecen estables respecto de 2024 – incrementan su valoración en 0,02 y 0,01 puntos, respectivamente –, mientras que la organización del trabajo evoluciona negativamente, disminuyendo su valoración en 0,41 puntos porcentuales.

Gráfico 9: Evolución de los atributos de la subdimensión organización del trabajo



La evolución de esta subdimensión en el periodo 2020-2025, se refleja en el siguiente gráfico.

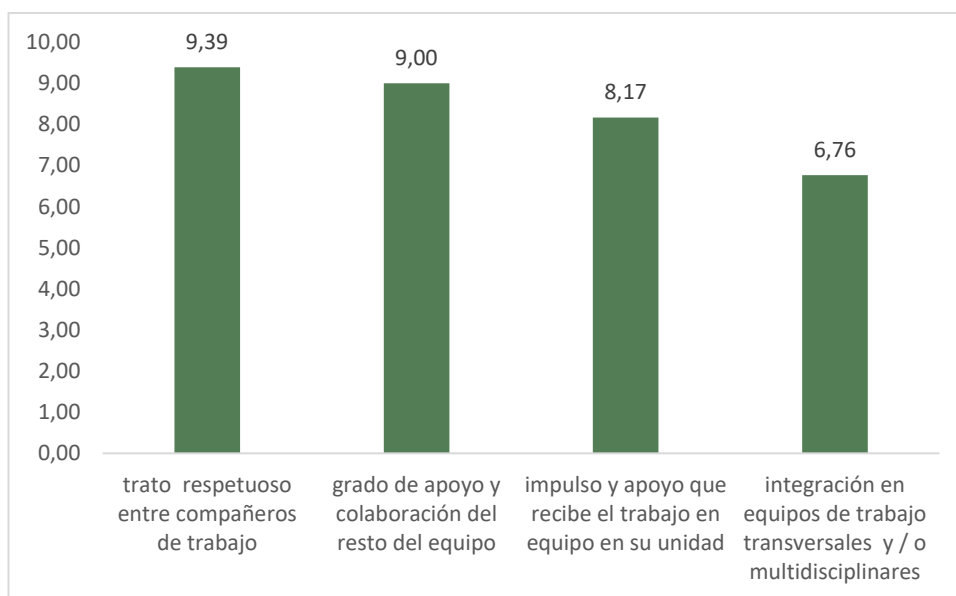
Gráfico 10: Evolución de la valoración de la subdimensión organización del trabajo en el periodo 2020-2025



Por lo que respecta a la valoración de la subdimensión **trabajo en equipo**, alcanza una puntuación media de 8,33, elevándose el valor mediano hasta los 8,5 puntos. Respecto de 2024, esta subdimensión disminuye su valoración media en 0,22 puntos, lo que representa un decremento del 2,6%.

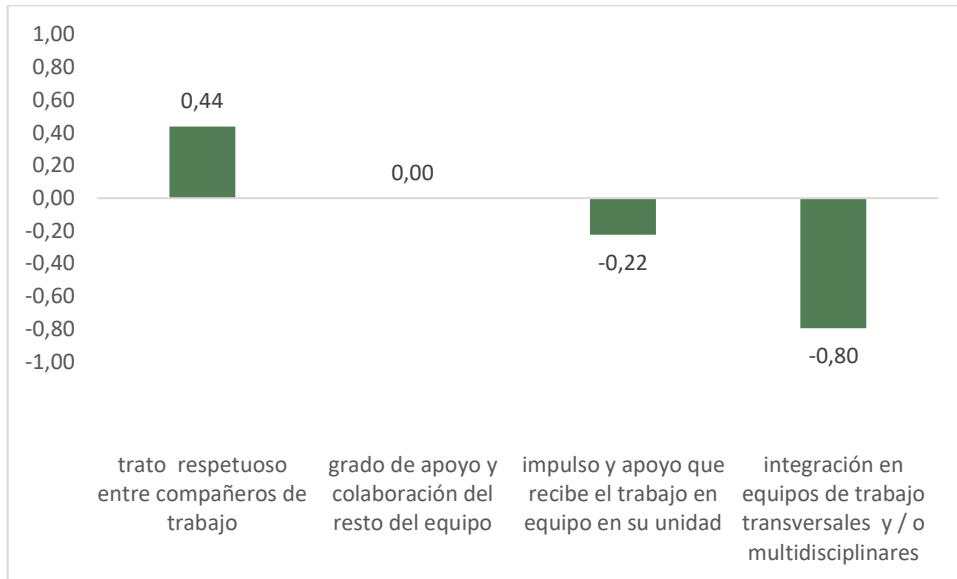
El aspecto mejor valorado es el trato respetuoso entre compañeros con 9,39 puntos, seguido del la colaboración recibida por parte del resto del equipo, que obtiene una valoración de 9 puntos. Un 50% de los encuestados otorga puntuaciones iguales a 10 al trato entre compañeros, y a 9 en el caso del grado de apoyo de los compañeros y el impulso del trabajo en equipo en la unidad. Finalmente, el aspecto peor valorado, 6,76 puntos en promedio, es la integración en equipos multidisciplinares y/o transversales.

Gráfico 11: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con el trabajo en equipo



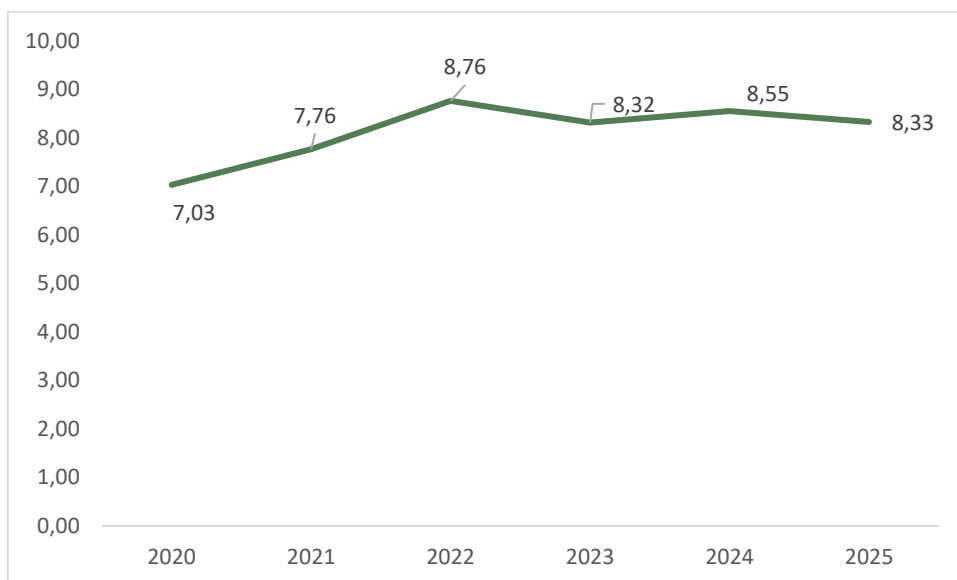
Salvo la valoración del trato entre compañeros que aumenta en 0,44 puntos porcentuales y el grado de apoyo de los compañeros que permanece estable, los restantes atributos vinculados a la subdimensión trabajo en equipo evolucionan negativamente desde 2024, con decrementos que oscilan entre los 0,80 puntos de la integración en equipos transversales y los 0,22 del impulso al trabajo en equipo en la unidad.

Gráfico 12: Evolución de los atributos de la subdimensión trabajo en equipo



La evolución de esta subdiomensión en el periodo 2020-2025 se refleja en el siguiente gráfico.

Gráfico 13: Evolución de la valoración de la subdimensión trabajo en equipo en el periodo 2020-2025



1.1.3. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Como suele ser habitual en los estudios de clima laboral, esta es la dimensión que obtiene una valoración más baja: 7,51 puntos en promedio y 7,67 si se toma el valor mediano. Respecto de 2024, la valoración de esta dimensión aumenta en 0,02 puntos, por lo tanto permanece estable.

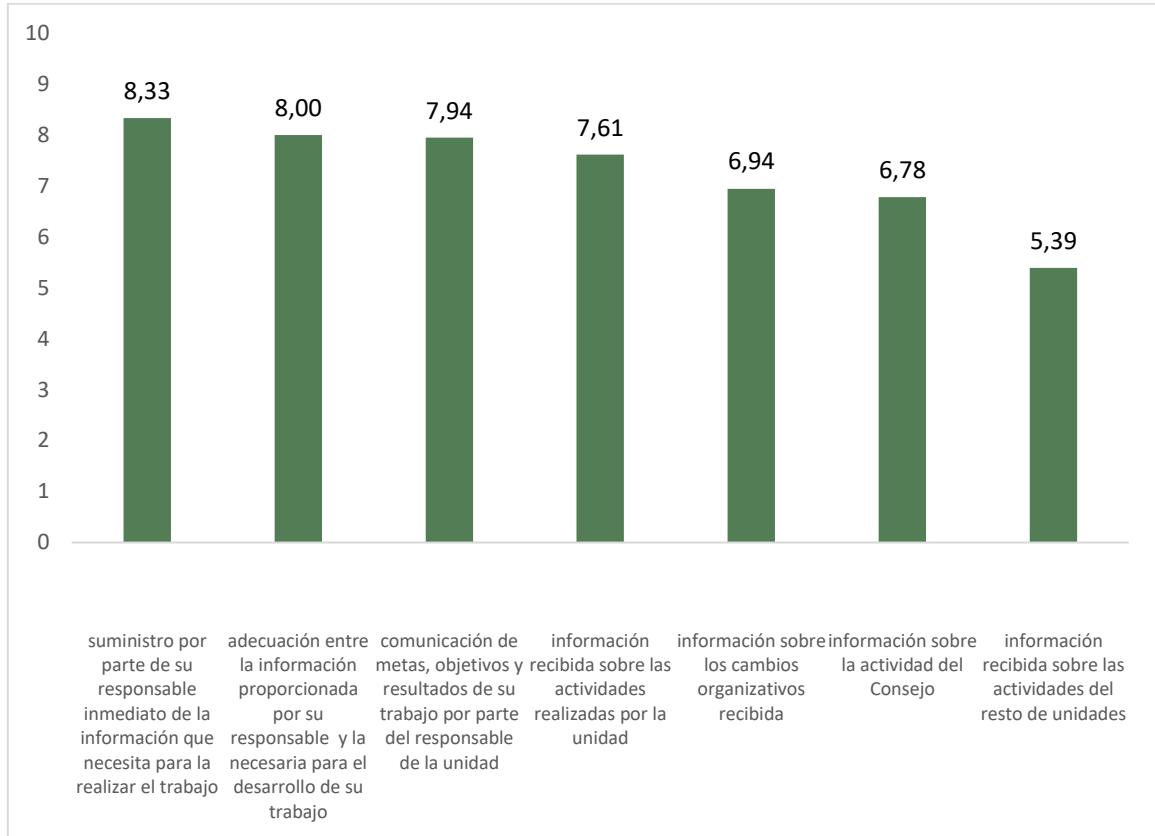
Como en el caso anterior, parece interesante analizar por separado los aspectos vinculados a la información y comunicación y los relativos a la participación.

La subdimensión **información-comunicación** obtiene una valoración de 7,28 puntos –el valor mediano alcanza 7,43 puntos - y, respecto de 2024, esta valoración disminuye en 0,09 puntos, lo que representa el 1,2% de decremento.

El aspecto peor valorado es la información recibida sobre la actividad de las restantes unidades del Consejo, que obtiene 5,39 puntos. En segundo término, se sitúan la información sobre la actividad que desarrolla el Consejo y la valoración de la información sobre los cambios organizativos, con 6,78 y 6,94 puntos, respectivamente. En la situación contraria se encuentra el suministro por parte del responsable inmediato de la información necesaria para realizar el trabajo (8,33 puntos en promedio) y la adecuación entre la información proporcionada por el responsable de la unidad y la necesaria para el desarrollo del trabajo (8 puntos en promedio), Los restantes aspectos logran valoraciones de entre 7,94 y 7,61 puntos.

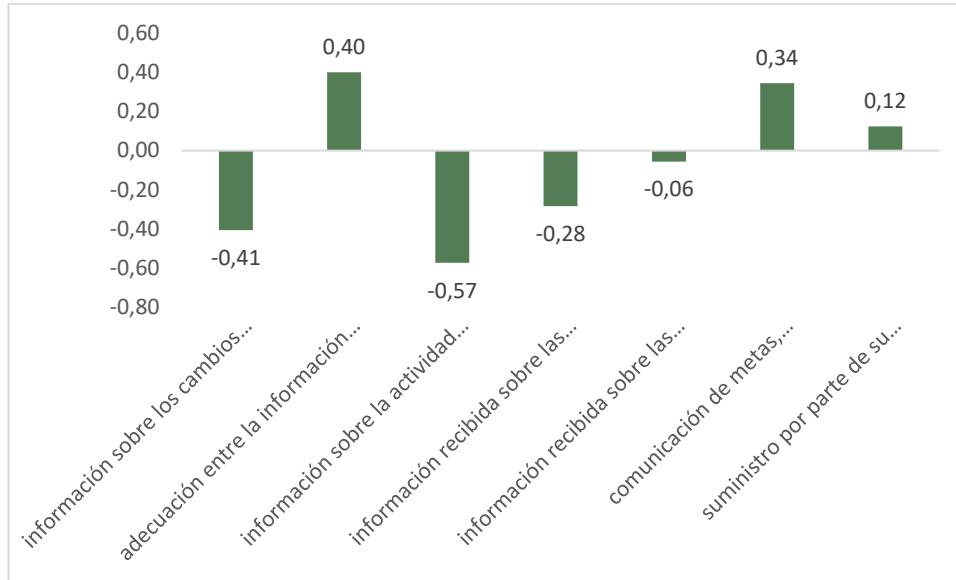
Como se ha observado en los anteriores estudios de clima laboral, una cuestión reseñable es la diferencia de valoración entre el suministro de la información necesaria para el desarrollo de la actividad laboral por parte de los responsables y adecuación de esta información a la necesaria para el desarrollo del trabajo. La diferencia media es de 0,33 puntos – disminuye el 45% respecto de la observada en 2024-, aunque esta diferencia supera 2 puntos en el 11,1% 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 y de su adecuación a los requerimientos del puesto.

Gráfico 14: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con la subdimensión información y comunicación.



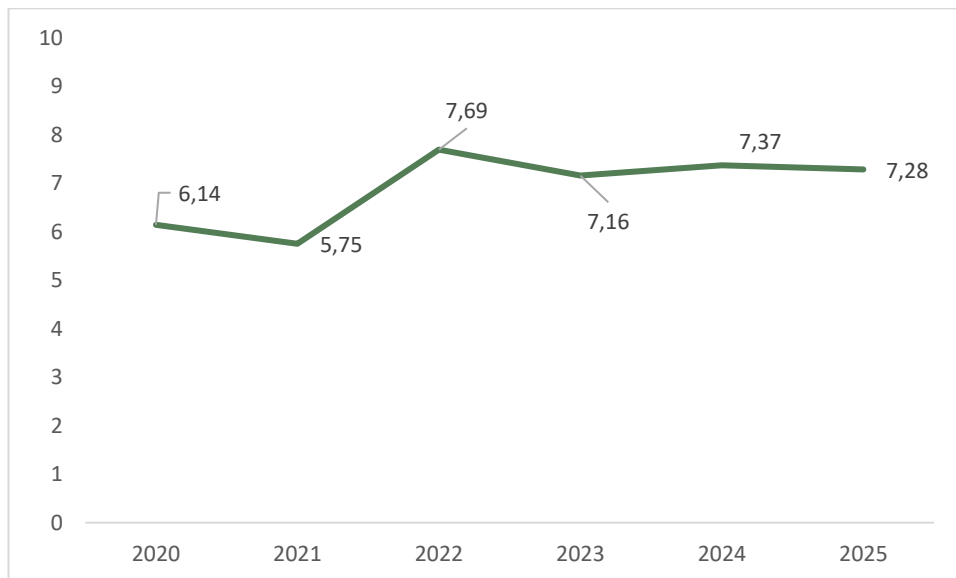
Salvo la adecuación de la información suministrada por el responsable a los requerimientos del puesto de trabajo, la comunicación de metas y objetivos por el responsable de la unidad y el suministro de información por parte del responsable - que mejoran entre 0,40 y 0,12 puntos -, los restantes atributos vinculados a esta subdimensión evolucionan negativamente respecto de 2024. El atributo que peor evolución presenta, es la información sobre la actividad del Consejo – 0,57 puntos) seguido de la valoración de la información sobre cambios organizativos (-0,41 puntos).

Gráfico 15: Evolución de los atributos de la subdimensión información-comunicación.



La evolución de esta subdimensión desde 2020, se refleja en el siguiente gráfico.

Gráfico 16: Evolución de la valoración de la subdimensión información-comunicación en el periodo 2020-2025

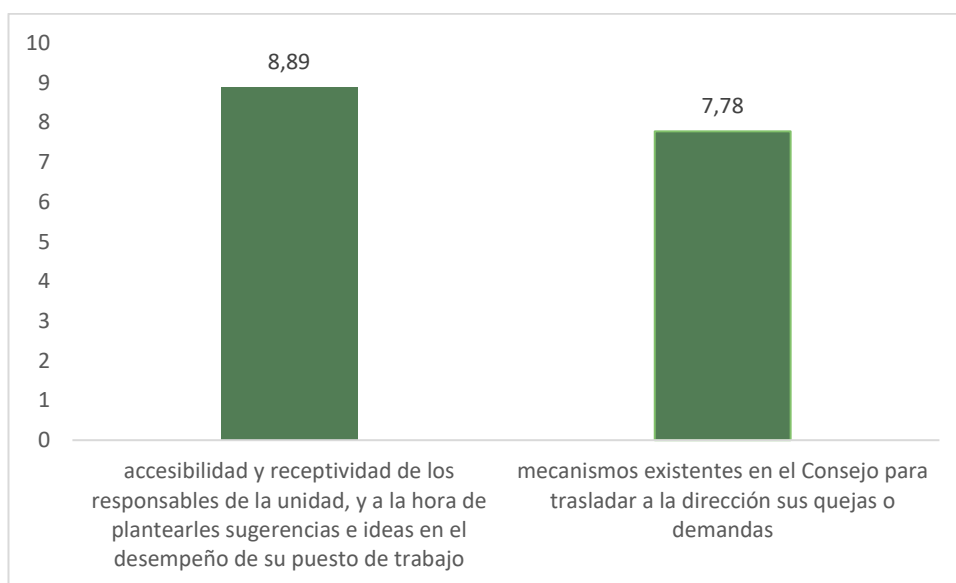


Los aspectos vinculados a la subdimensión **participación** presentan mejores resultados. En promedio, las posibilidades de participación que ofrece el Consejo se valoran con 8,33 puntos – el valor mediano también se sitúa en 8,25 puntos –.

Respecto de 2024, la valoración media de esta subdimensión ha aumentado en 0,33 puntos, el 4,1%.

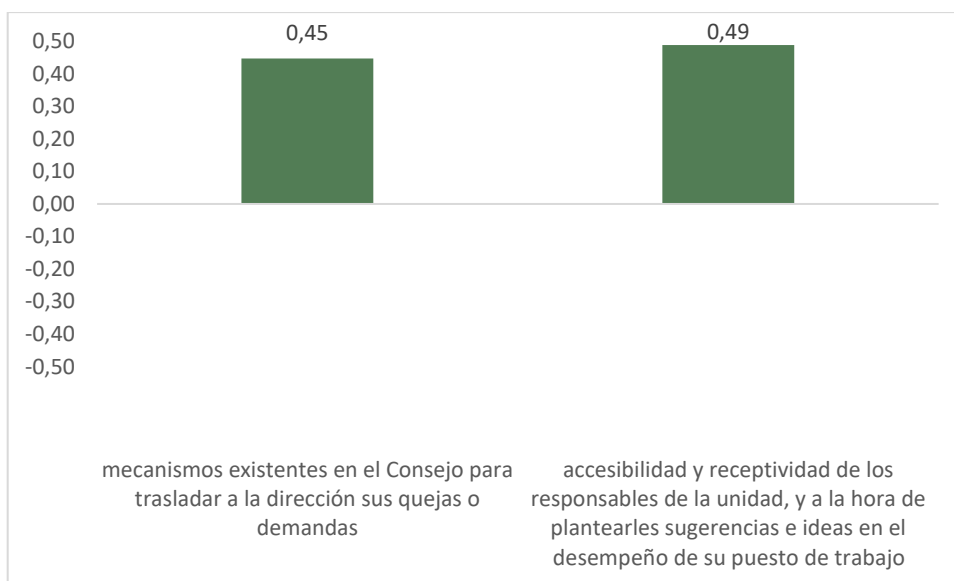
La receptividad de los responsables de las unidades a las ideas y sugerencias planteadas es el atributo mejor valorado con 8,89 puntos en promedio y si se toma el valor mediano, con 9 puntos.

Gráfico 17: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con la subdimensión participación.



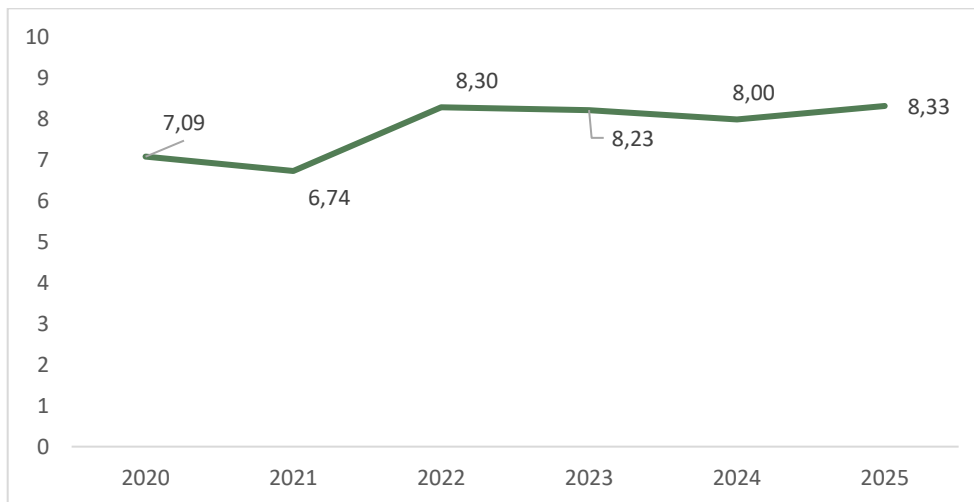
Respecto de 2024, ambos atributos evolucionan positivamente.

Gráfico 18: Evolución de los atributos de la subdimensión participación.



La evolución de esta subdimensión desde 2020 se refleja en el siguiente gráfico.

Gráfico 19: Evolución de la subdimensión participación en el periodo 2020-2025



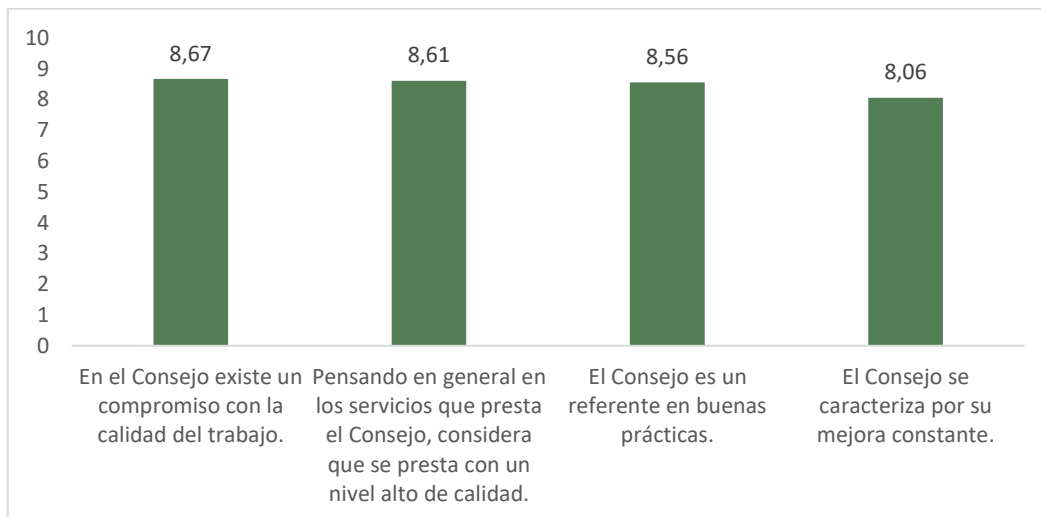
Como propuesta de mejora para la subdimensión información-comunicación un encuestado plantea la posibilidad de que se efectúen reuniones periódicas de todo el Consejo en el que las diferentes subdirecciones informen sobre las actividades que desarrollan.

1.1.4. PERCEPCION DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DEL CTBG

La valoración media de esta dimensión se sitúa en 8,47 puntos, 8,63 si se toma el valor mediano. Respecto de 2024, la valoración media de esta dimensión ha aumentado en 0,37 puntos, lo que representa un 4,6% de aumento.

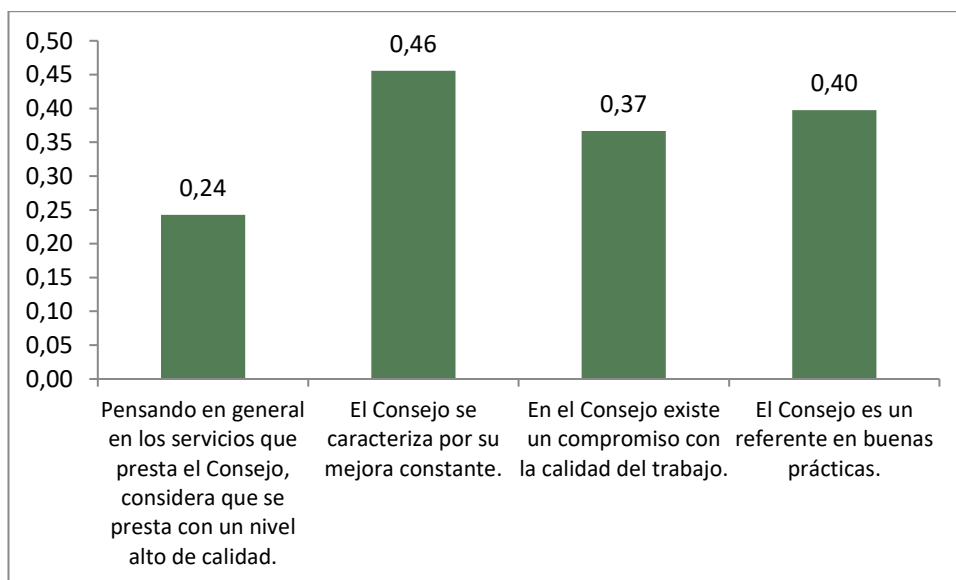
El atributo que presenta una mejor valoración es la percepción de que en el Consejo existe un compromiso con la calidad (8,67 puntos), mientras que la consideración de que el Consejo se caracteriza por su mejora constante obtiene la puntuación más baja: 8,06 puntos.

Gráfico 20: Grado de satisfacción con los aspectos relacionados con la calidad en el CTBG.



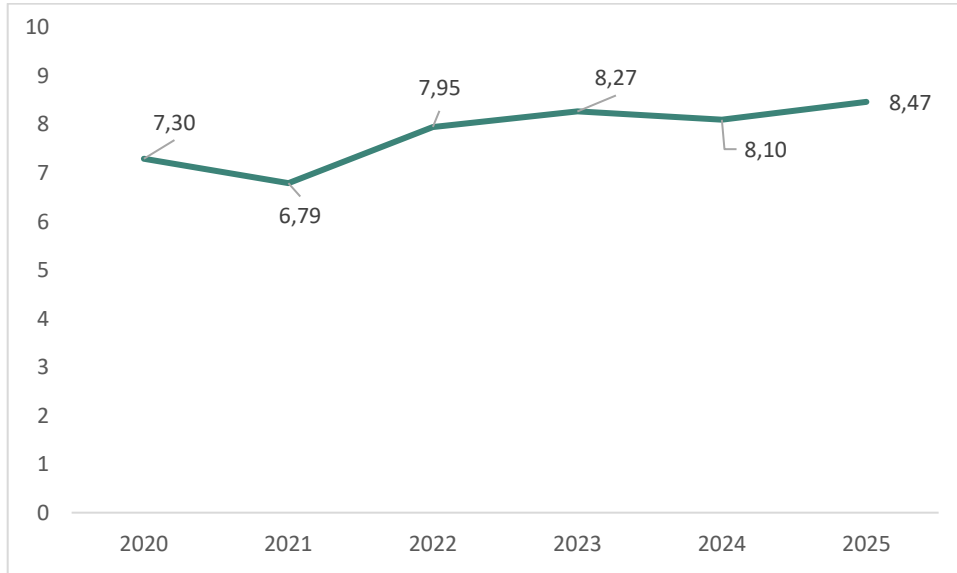
En cuanto a la evolución de la percepción de la calidad en el CTBG, todos los atributos vinculados a esta dimensión mejoran en su valoración. La percepción de que el Consejo se caracteriza por su mejora constante, es el atributo que más aumenta su valoración.

Gráfico 21: Evolución de los atributos de la dimensión Calidad



La evolución de la valoración de esta dimensión desde 2020 se representa en el siguiente gráfico.

Gráfico 22: Evolución de la valoración de la dimensión Calidad en el periodo 2020-2025



1.1.5. 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, 8,94 puntos de media, otorgando el 50% de los empleados puntuaciones iguales a 9,5. Respecto de 2024, esta valoración ha disminuido en 0,59 puntos porcentuales, el 6,2%.

1.1.6. 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

Grado de satisfacción con el responsable de la unidad

En 2024, se añadió una pregunta que también se relaciona con esta dimensión, y que explora el grado de satisfacción con el responsable de la unidad.

El grado de satisfacción promedio con el responsable de la unidad se sitúa en 8,60 puntos, elevándose el valor mediano hasta 9.

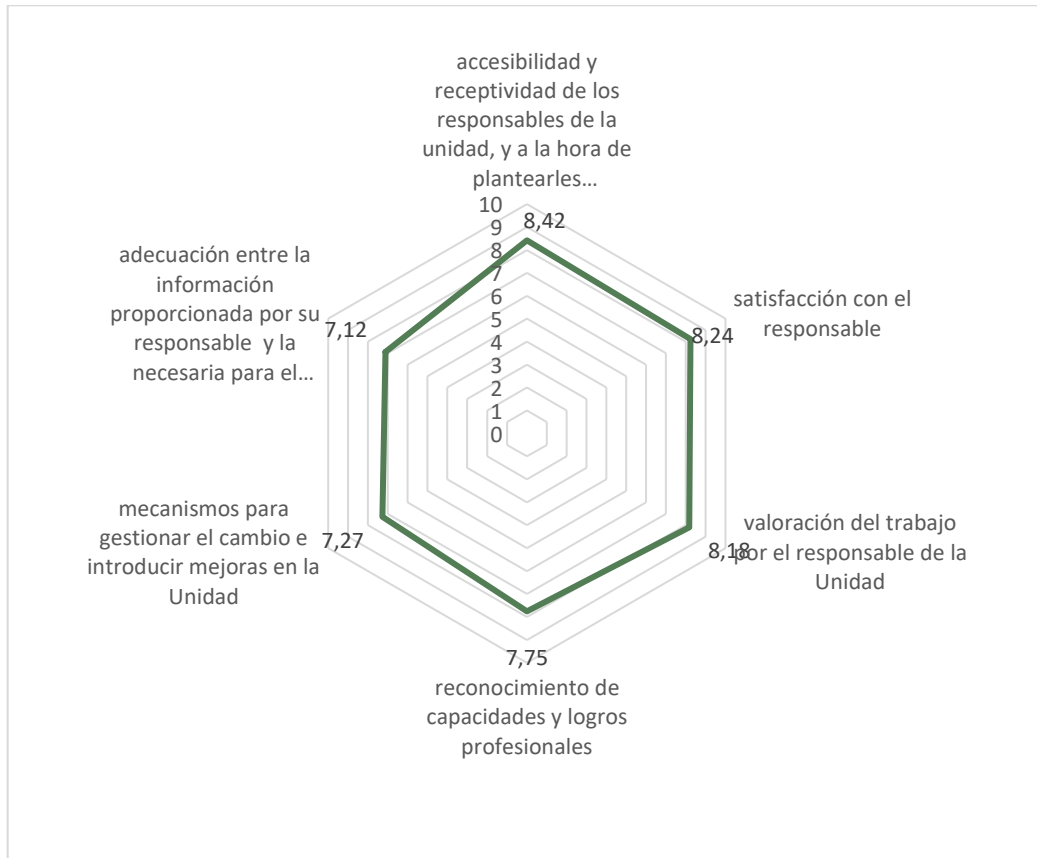
Los atributos que presentan una asociación⁴elevada y estadísticamente significativa con la valoración del responsable de la unidad son la valoración que éste efectúa del trabajo desarrollado. Con un grado de asociación moderado y también estadísticamente significativo se encuentran la accesibilidad y receptividad a la hora de plantear sugerencias para el desempeño del puesto de trabajo y los mecanismos existentes para gestionar el cambio e introducir mejoras.

En cuanto a la valoración media de la dimensión es de 8,30 puntos, alcanzando el valor mediano 8,25 puntos. Respecto de 2024, la valoración media de la dimensión ha aumentado en 0,42 puntos.

La valoración de la accesibilidad y receptividad del responsable de la unidad a la hora de plantear sugerencias e ideas, es el atributo relacionado con el liderazgo mejor puntuado, seguido de la valoración que efectúa el responsable del trabajo desarrollado. Los tres restantes atributos obtienen la misma valoración: 7,60 puntos.

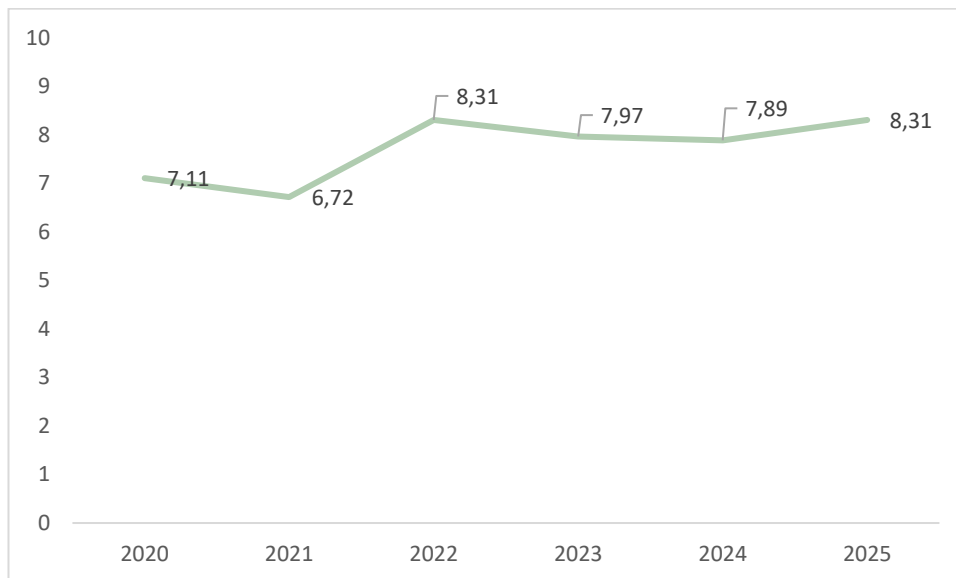
⁴ Medida a través del coeficiente de correlación de Pearson. Este coeficiente es un estadístico que mide la asociación entre variables. Oscila entre valores -1 y 1. Los valores próximos a 0 indican que no hay ninguna relación entre las variables analizadas y los valores próximos a -1 y 1 indican el máximo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

Gráfico 23: Valoración de diferentes atributos asociados a la dimensión liderazgo



La evolución de la valoración de esta dimensión desde 2020, se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 24: Evolución de la valoración de la dimensión liderazgo en el periodo 2020-2025



1.1.7. INTEGRACIÓN

El sentido de pertenencia al Consejo como organización, alcanza una valoración de 7,86 8,10 puntos en promedio, situándose el valor mediano 8 puntos. Respecto de 2024, esta valoración disminuye en 0,24 puntos, lo que supone un decremento del 3%.

Las dimensiones del clima laboral que presentan un mayor grado de asociación⁵ con el sentido de pertenencia son la organización del trabajo, las condiciones laborales, la percepción de la calidad del trabajo que desarrolla el Consejo, el trabajo en equipo y el liderazgo. Las restantes dimensiones del clima laboral, o bien presentan una asociación baja o no se asocian de manera significativa con el sentimiento de pertenencia al consejo.

⁵ Medida a través del coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 1: Correlación entre el sentido de pertenencia y diferentes dimensiones del clima laboral (asociaciones moderadas-altas)

Organización del trabajo	0,701**
Condiciones laborales	0,683**
Calidad del Trabajo en el Consejo	0,668**
Trabajo en equipo	0,662**
Liderazgo	0,654**

** Significativo al 99%.

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.

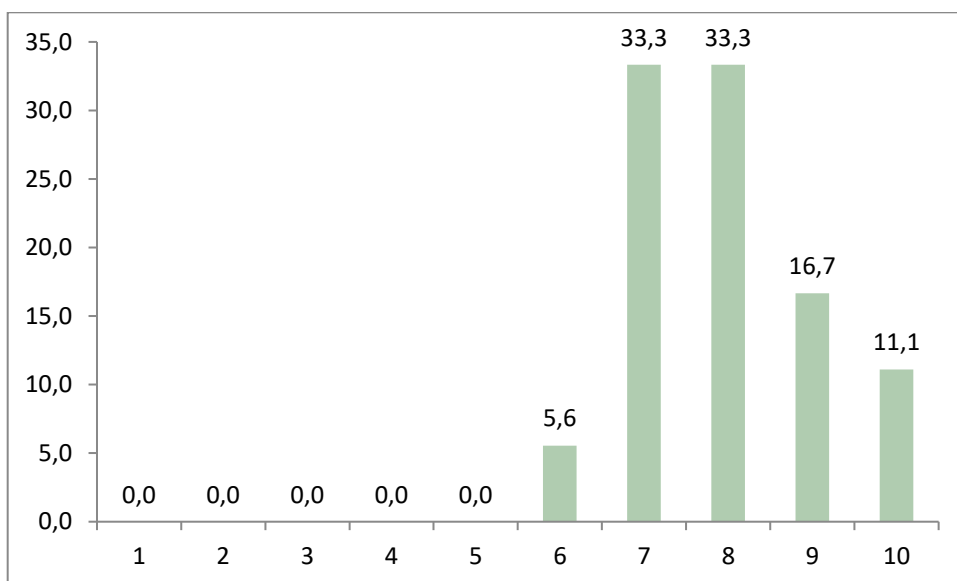
Por lo que respecta al primer aspecto, la puntuación obtenida alcanza 8,39 8,15 puntos. El valor mediano se sitúa en 8,50 puntos. Respecto de 2024, la valoración del ambiente de trabajo aumenta en 0,24 puntos.

2.1. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO ACTUAL

La satisfacción con el trabajo actual obtiene una valoración media de 7,94 puntos, siendo el valor mediano de 8 puntos. La satisfacción con el trabajo actual aumenta en 0,14 puntos respecto de 2024, un incremento del 1,2%.

Sólo un encuestado o encuestada se muestra moderadamente satisfecho con su trabajo actual (puntuaciones iguales 6), mientras que un 61,1% sitúa en 8 o más puntos sobre 10, su satisfacción con el trabajo. Respecto de 2024, esta proporción disminuye en 14 puntos, el 18,5%.

Gráfico 25: 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 desarrollo profesional y la organización del que presentan una asociación fuerte con la satisfacción con el trabajo en general. Las restantes dimensiones no se asocian de manera estadísticamente significativa 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)

Desarrollo profesional	0,737**
Organización	0,669**
Sentido de pertenencia	0,624**
Liderazgo	0,589*
Condiciones laborales	0,571*

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

Si descendemos a la relación entre los diferentes atributos del clima laboral y la satisfacción con el trabajo, existen diferencias notables respecto de los resultados de 2024. En aquel año además de observarse una asociación más moderada entre los atributos y la satisfacción con el trabajo, los que presentaban un mayor grado de asociación se relacionaban con la dimensión condiciones laborales: las ayudas para el abono transporte, la flexibilidad horaria y la adecuación de la jornada a la carga

de trabajo, A ellos se añadía la valoración del trabajo realizado por parte del responsable de la unidad.

En 2025, son los aspectos relacionados con la organización del trabajo, el reconocimiento y la calidad del trabajo realizado en el Consejo los que presentan un mayor grado de asociación.

Tabla 3: Relación entre la satisfacción global con el trabajo y diferentes aspectos del entorno laboral (coeficientes de correlación de Pearson)⁶

Organización del trabajo y distribución de la carga de trabajo en la Unidad	,735**
Aprovechamiento de capacidades en el puesto de trabajo	,659**
Variaciones de intensidad en la carga de trabajo	,645**
Sentido de pertenencia al Consejo como organización	,624**
Reconocimiento de capacidades y logros profesionales	,611**
Liderazgo	,589*
Alto nivel de calidad en los servicios que presta el Consejo.	,563*
Compromiso con la calidad del trabajo en el Consejo.	,544*
Información recibida sobre las actividades realizadas por la unidad	,524*
El Consejo es un referente en buenas prácticas.	,522*
Mecanismos para gestionar el cambio e introducir mejoras en la Unidad	,497*
Participación en las decisiones que afectan al puesto y entorno de trabajo	,479*

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

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

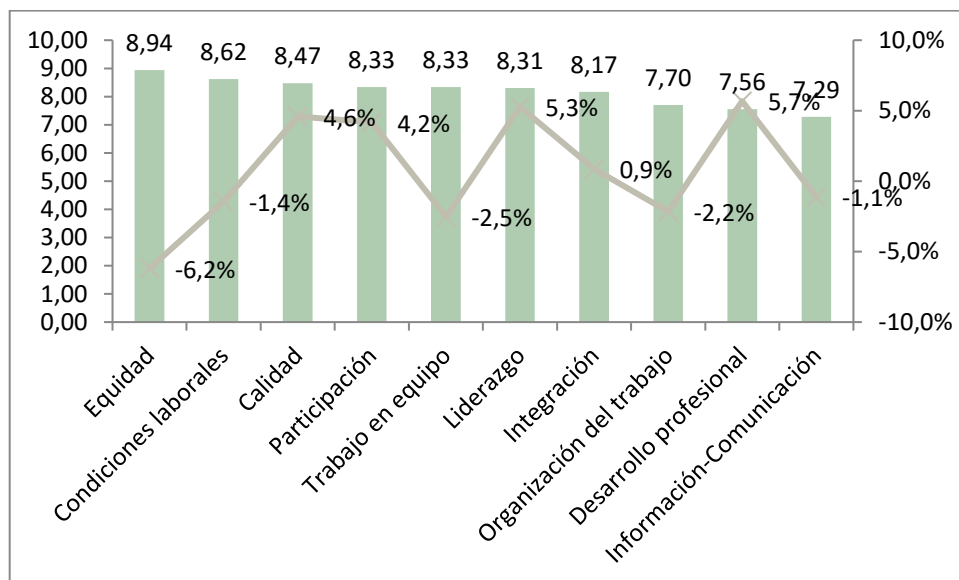
La dimensión que obtiene una mejor valoración es la percepción de equidad, con 8,94 puntos en promedio. En segunda posición con valores iguales o superiores a 8

⁶Solo 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 0,5 o superior.

puntos, se encuentran, por este orden, las condiciones laborales, la calidad del trabajo realizado en el Consejo, el trabajo en equipo, la participación, y la integración. Finalmente, con puntuaciones entre 7,70 y 7,29 puntos se ubican 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 1,65 puntos.

Si el análisis se centra en la evolución respecto de 2024, la dimensión que mejor progresa es el liderazgo, con un 5,3% de incremento. El desarrollo profesional, la percepción de la calidad del trabajo, la participación y la integración también evolucionan positivamente, con incrementos de entre el 5,7 y el 0,9%. La dimensión que presenta una evolución más negativa es la equidad (- 6,2%), seguida del trabajo en equipo (- 2,5%) y la organización del trabajo (-2,2%).

Gráfico 26: Valoraciones medias de las distintas dimensiones del clima laboral y evolución respecto de 2024.



Al analizar los diferentes atributos vinculados a las distintas dimensiones del clima laboral, los 6 mejor valorados, con puntuaciones iguales o superiores a 9 puntos, se vinculan a las condiciones laborales y al trabajo en equipo. En el extremo contrario, se sitúan la información recibida sobre la actividad del resto de unidades (5,39 puntos) y las facilidades de acceso a la formación (5,18).

Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados **2025**

Tabla 2: Valoraciones medias de los distintos atributos del clima laboral y evolución respecto de 2024.

	2025	Diferencias	
		Absolutas	Relativas
acceso al centro de trabajo transporte público	9,61	-0,02	-0,2%
ayudas abono transporte	9,61	0,19	2,0%
disponibilidad de office	9,44	0,69	7,9%
trato respetuoso entre compañeros de trabajo	9,39	0,44	4,9%
flexibilidad horaria y posibilidad de organización de la jornada de trabajo	9,22	0,27	3,0%
grado de apoyo y colaboración del resto del equipo	9,00	0,00	0,0%
igualdad de oportunidades por razón de género	8,94	-0,59	-6,1%
accesibilidad y receptividad de los responsables de la unidad, y a la hora de plantearles sugerencias e ideas en el desempeño de su puesto de trabajo	8,89	0,49	5,8%
valoración del trabajo por el responsable de la Unidad	8,72	0,47	5,7%
En el Consejo existe un compromiso con la calidad del trabajo.	8,67	0,37	4,4%
grado de autonomía para realizar su trabajo	8,67	0,02	0,2%
Pensando en general en los servicios que presta el Consejo, considera que se presta con un nivel alto de calidad.	8,61	0,24	2,9%
El Consejo es un referente en buenas prácticas.	8,56	0,40	4,8%
ambiente de trabajo en general	8,39	0,24	2,9%
suministro por parte de su responsable inmediato de la información que necesita para la realizar el trabajo	8,33	0,12	1,5%
reconocimiento de capacidades y logros profesionales	8,22	0,62	8,2%
impulso y apoyo que recibe el trabajo en equipo en su unidad	8,17	-0,22	-2,7%
participación en las decisiones que afectan a su puesto y a su entorno de trabajo	8,17	-0,28	-3,4%
Respecto a su "sentido de pertenencia" en la AEVAL como organización, se siente	8,17	0,07	0,8%
ayudas manutención	8,12	-1,04	-11,4%
Adecuación jornada a carga de trabajo	8,06	0,32	4,1%
El Consejo se caracteriza por su mejora constante.	8,06	0,46	6,0%
adecuación entre la información proporcionada por su responsable y la necesaria para el desarrollo de su trabajo	8,00	0,40	5,3%
comunicación de metas, objetivos y resultados de su trabajo por parte del responsable de la unidad	7,94	0,34	4,5%
entorno físico en que realiza su trabajo	7,94	-0,36	-4,3%
aprovechamiento de capacidades en el puesto de trabajo	7,89	0,24	3,1%
mecanismos existentes en el Consejo para trasladar a la dirección sus quejas o demandas	7,78	0,45	6,1%
información recibida sobre las actividades realizadas por la unidad	7,61	-0,28	-3,5%
mecanismos para gestionar el cambio e introducir mejoras en la Unidad	7,39	-0,21	-2,8%
organización del trabajo y distribución de la carga de trabajo en la Unidad	7,17	-0,41	-5,5%
variaciones de intensidad en la carga de trabajo	7,11	0,01	0,2%
información sobre los cambios organizativos recibida	6,94	-0,41	-5,5%
información sobre la actividad del Consejo	6,78	-0,57	-7,8%
integración en equipos de trabajo transversales y / o multidisciplinares	6,76	-0,80	-10,5%
Facilidades acceso a formación	4,95	0,85	15,1%

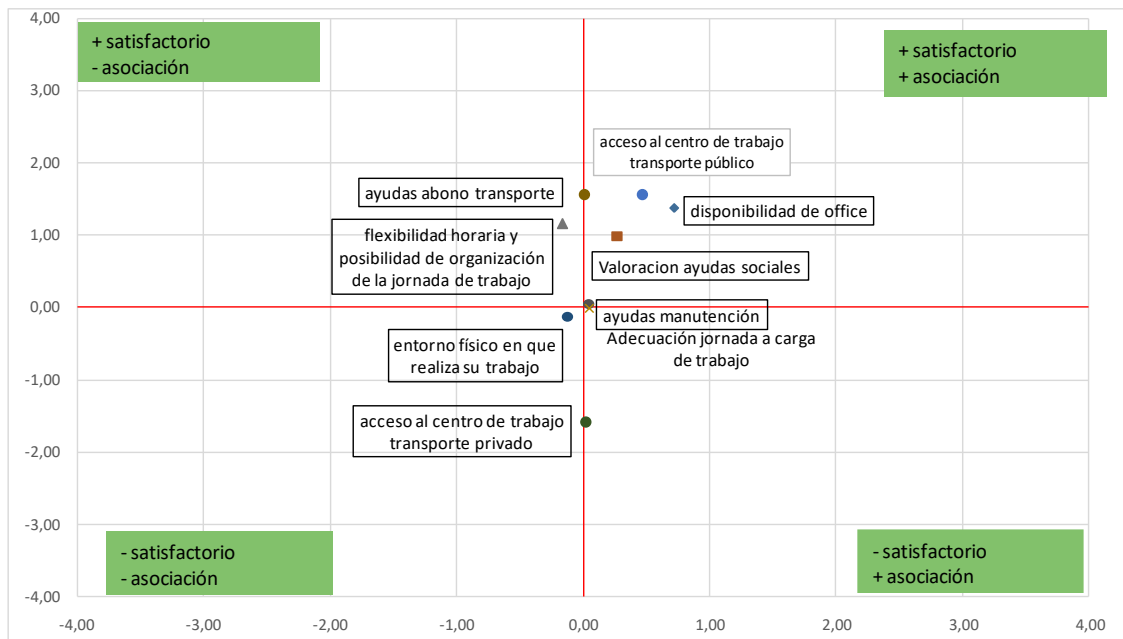
Los atributos que mejor evolución presentan son el acceso al centro de trabajo en transporte privado (+15,1%), el reconocimiento de capacidades y logros profesionales (+ 8,2%), la disponibilidad de office (+ 7,9%), los mecanismos existentes en el Consejo para trasladar a la dirección quejas o demandas (+ 6,1) y la percepción de que el Consejo se caracteriza por su mejora constante (+ 6,0%). Los atributos que presentan peor evolución son las ayudas para manutención (-11,4%), la integración en equipos de trabajo transversales y / o multidisciplinarios (-10,5%) y la información sobre la actividad del Consejo (- 7,8%).

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.

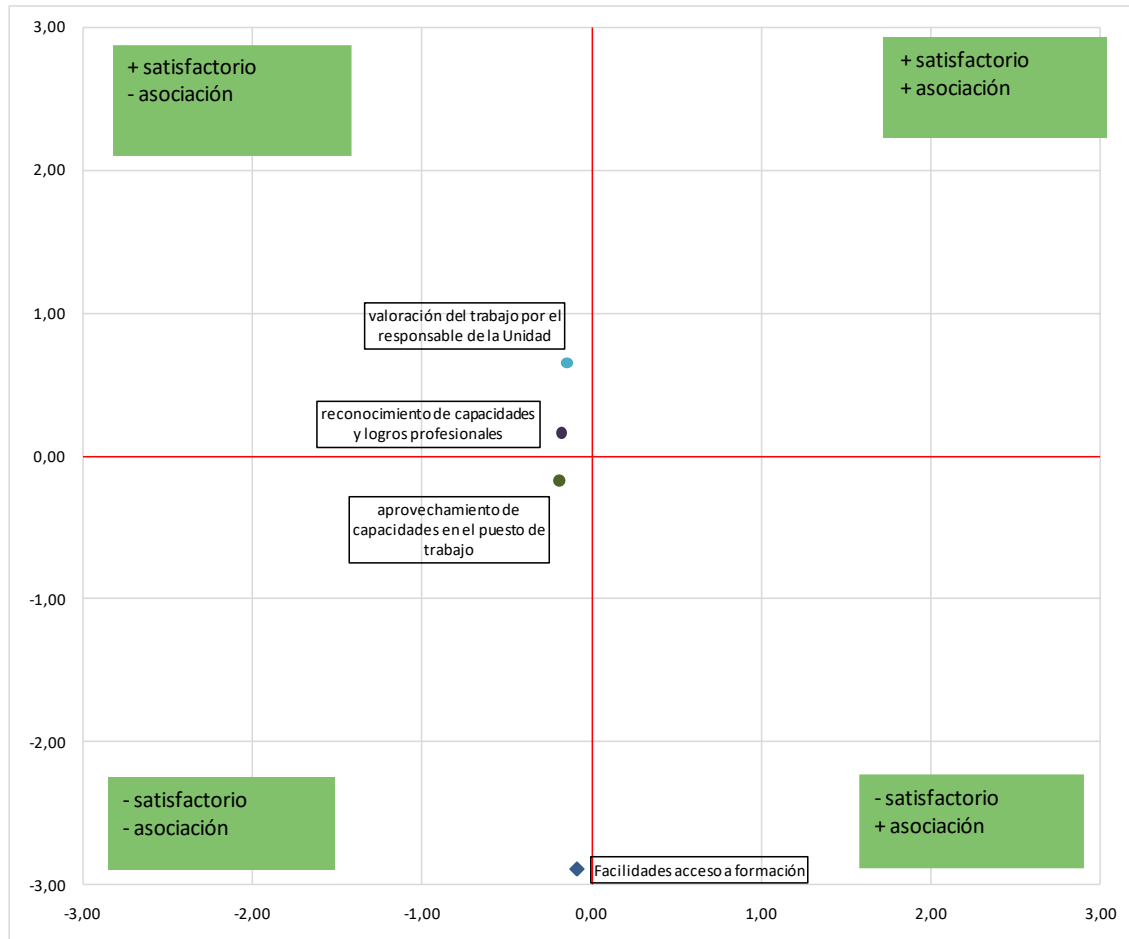
De este modo, y dentro de la dimensión asociada a las **condiciones laborales**, salvo la flexibilidad horaria que presenta una asociación moderada y significativa con la satisfacción con el trabajo, los restantes atributos presentan asociaciones bajas y no significativas. Por otra parte, las valoraciones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

Gráfico 27: Medias y correlaciones con satisfacción global de los atributos de la dimensión condiciones laborales



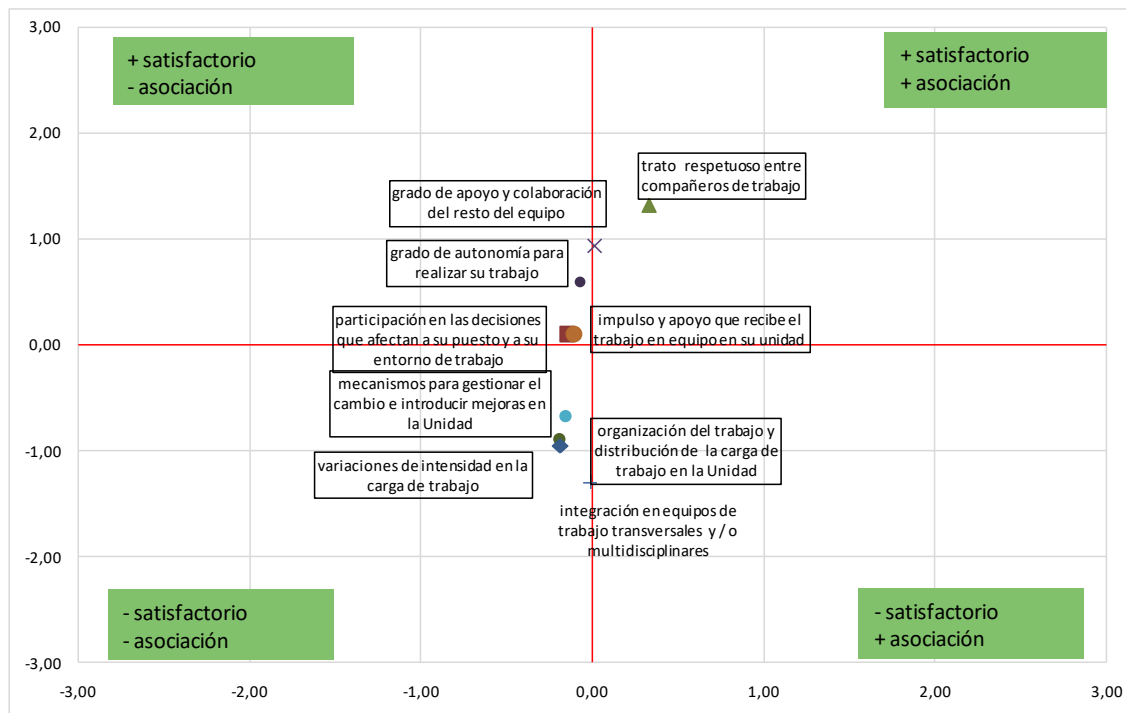
En la dimensión relativa al **desarrollo profesional**, la facilidad de acceso a la formación es el atributo que presenta una menor valoración, aunque no se asocia significativamente con la satisfacción. No obstante, este atributo podría convertirse en un aspecto de mejora preferente para la organización, precisamente por la baja valoración que merece a los encuestados. Y, además, debería priorizarse el atributo aprovechamiento de las capacidades en el puesto de trabajo. Este atributo se sitúan ligeramente por debajo de la media de satisfacción.

Gráfico 28: Medias y correlaciones con satisfacción global de la dimensión desarrollo profesional



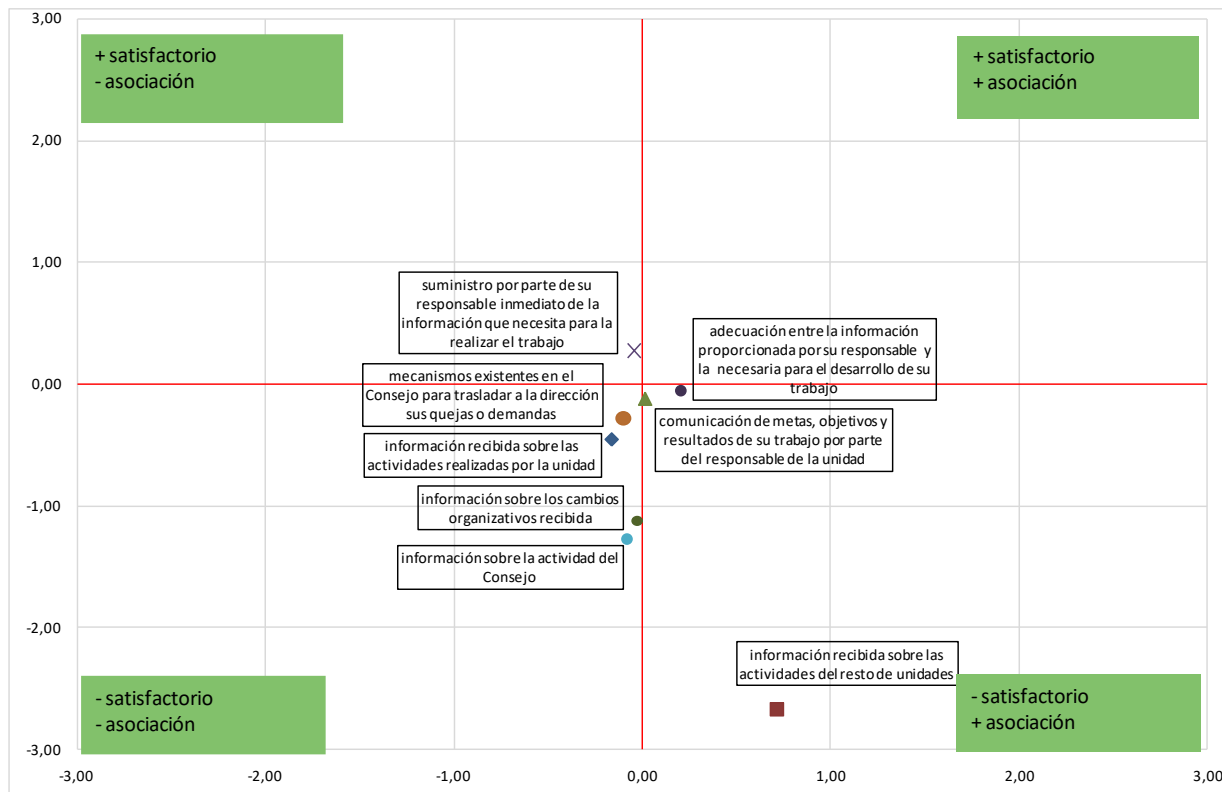
En la dimensión **organización del trabajo**, un atributo es claramente candidato a ser priorizado: los mecanismos existentes para la gestión del cambio e introducir mejoras en la Unidad. La valoración de este atributo se sitúa por debajo de la valoración media del conjunto de atributos, aunque presenta una asociación moderada con la satisfacción general con el trabajo. Lo mismo ocurre con las variaciones de la carga de trabajo y con la organización del trabajo y distribución de la carga de trabajo. Finalmente, la integración en equipos transversales, aunque tiene un patrón de valoración y asociación similar a los anteriores, 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 29: Medias y correlaciones con satisfacción global de la dimensión organización del trabajo



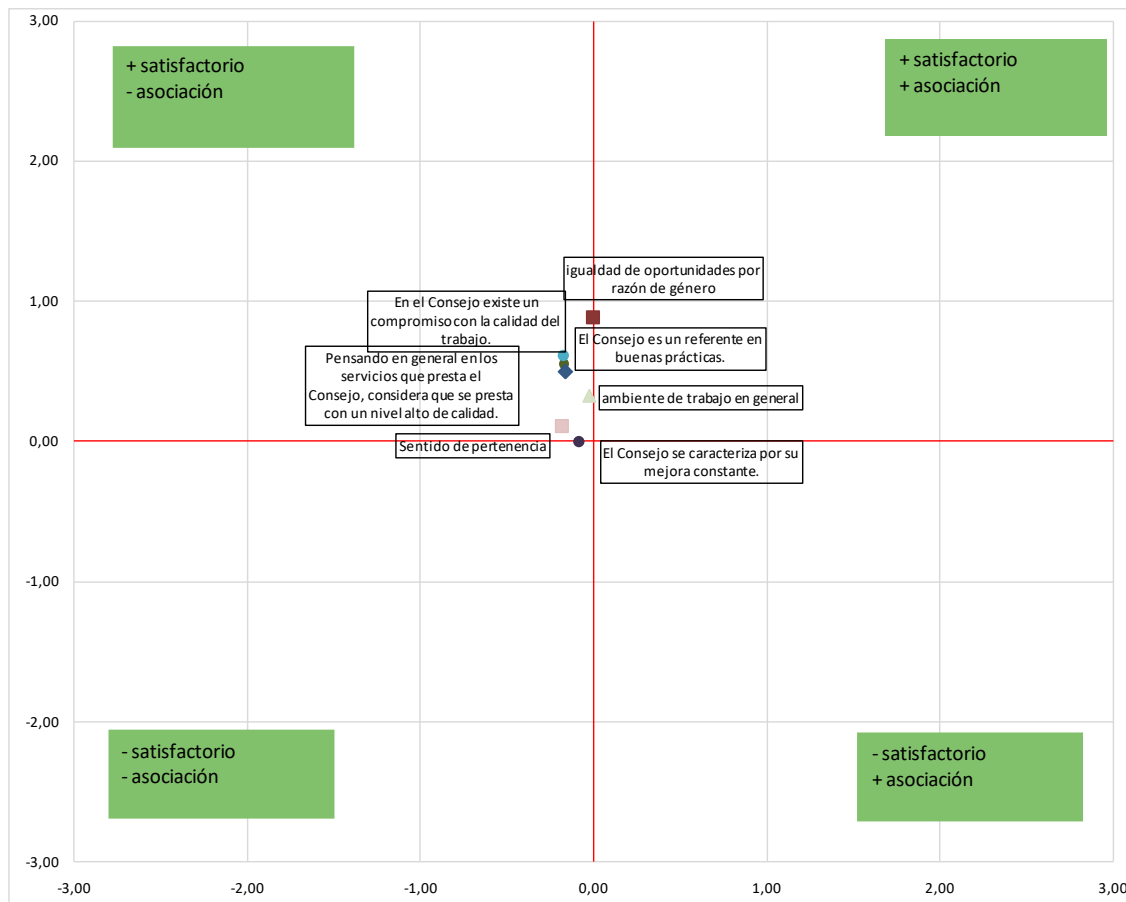
En la dimensión relativa a la **información, comunicación y participación**, el grado de asociación de la mayoría de los atributos que la conforman con la satisfacción con el trabajo puede considerarse baja. Un atributo, la información sobre las actividades realizadas por la unidad, presenta una asociación moderada y presenta una valoración inferior a la media de atributos analizados. Por esta razón debería ser objeto de priorización en 2026. A pesar de que la subdimensión información-comunicación mejora su valoración respecto de 2024, debería continuarse en 2026 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 del trabajo y en la información sobre la actividad del Consejo, de los cambios organizativos y, especialmente, de las restantes unidades.

Gráfico 30: 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 31: Medias y correlaciones con satisfacción global del resto de dimensiones recogidas en la encuesta



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	Acceso a la formación
Desarrollo profesional	2	Aprovechamiento de capacidades en el puesto de trabajo
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	Información sobre las actividades realizadas por la unidad
Información-comunicación	6	Información sobre cambios organizativos
Información-comunicación	7	Información sobre la actividad de las restantes unidades

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

Estas propuestas se refieren a cuestiones relacionadas con

- ✓ la formación ("Ampliar la oferta formativa del Consejo con convocatorias más periódicas y menos diluidas en el tiempo")
- ✓ las condiciones laborales ("Mejora de la acción social, que no se limite el número de ayuda que pueden ser solicitadas", "Mejora en las retribuciones. Cortas en relación con las exigencias de trabajo", "Mejoras en la promoción profesional, formación y parking", "Mejora del soporte informático.")
- ✓ También se efectúan propuestas de carácter organizativo ("Mejor distribución del trabajo entre las distintas unidades del Consejo. Refuerzo de aquellas que tienen más trabajo.", "En determinadas ocasiones, atender más a la calidad del trabajo realizado que a la cantidad del mismo", "Aumento del personal administrativo en todas las unidades".
- ✓ La información-comunicación ("Mayor comunicación transversal entre todos los departamentos", "Mejor comunicación interna de todas las cuestiones que puedan afectar a los empleados del Consejo".
- ✓ Y, finalmente, una propuesta relativa a la mejora de la presencia externa del Consejo "Intentar tener una mayor proyección exterior del organismo, estando presente en más cursos de formación de empleados públicos, reivindicando más sus logros, publicitando (a través de la web o las redes sociales) más su trabajo..."