

ENCUESTA POLICÍAS

METODOLOGÍA

Objetivo: Conocer la imagen organizativa y necesidades desde la perspectiva de los empleados de PF.

Unidades de análisis:

- **Ámbito poblacional:** Universo de policías forales en activo, 1103 policías de censo.
- **Ámbito temporal:** El trabajo de campo se ha realizado entre el 10 y el 22 de marzo de 2016.
- **Ámbito geográfico:** Territorio de la Comunidad Foral de Navarra, a través de las siete Comisaría que completan el despliegue de Policía Foral.

Herramienta de análisis:

Cuestionario estructurado diseñado atendiendo a los objetivos del estudio con 67 preguntas cerradas con cuatro alternativas de respuesta cada una y una pregunta abierta de redacción libre.

Ver Cuestionario en Anexo.

Variables utilizadas:

Además de las preguntas del cuestionario se recogen como variables independientes el área a la que están adscritos los policías y su empleo o nivel de responsabilidad dentro de la organización.

Plan de muestreo:

La encuesta era de respuesta voluntaria y libre por los policías, se dispusieron un total de nueve puntos de encuestación (tres en Pamplona, Tudela, Tafalla, Estella, Alsasua, Elizondo y Sangüesa).

La encuestación se ha realizado de forma individual y directa.

La recogida de datos es anónima, únicamente se clasifican los distintos empleos a partir de un código.

El número de cuestionarios cumplimentados asciende a 627. Suponen el 59,2% del total de la plantilla.

Análisis de datos utilizado:

Todos los datos presentados en el análisis son porcentajes.

El estudio de los datos consiste en un análisis de frecuencias de las preguntas del cuestionario en base a las distintas dimensiones planteadas como objetivos del estudio.

Además, los resultados se desagregan por área de trabajo y por tipo de empleo. A este respecto hay que tener en cuenta el número de cuestionarios cumplimentados con los que se cuenta para el análisis, ya que por ejemplo los porcentajes de los resultados de los Comisarios principales se refieren a la opinión de 4 de ellos y a 8 de los Inspectores. Como se verá en este documento hay resultados en los que se dice que el 90% de los Comisarios principales opina que... tener presente que es el 90% de 4 de ellos.

Área	Nº Cuestionarios/ personas	%	Plantilla Total	%	% cuestionarios sb total plantilla
Inspección general	248	39,6	409	38,6	60,6
Seguridad interior y policía administrativa	106	16,9	170	16,0	62,4
Tráfico y Seguridad Vial	129	20,6	159	15,0	81,1
Seguridad ciudadana	98	15,6	217	20,5	45,2
Investigación criminal	46	7,3	105	9,9	43,8
Total	627	100,0	1.060	100,0	59,2

Empleo	Nº Cuestionarios/ personas	%	Plantilla Total	%	% cuestionarios sb total plantilla
Comisario principal	4	,6	5	0,5	80,0
Comisario	14	2,2			
Inspector	8	1,3	20	1,9	40,0
Subinspector	50	8,0	76	7,2	65,8
Cabo	86	13,7	157	14,8	54,8
Policía	465	74,2	796	75,1	58,4
Total	627	100,0	1.060	100,0	59,2

ANÁLISIS DE RESULTADOS

DIMENSIÓN I. CONDICIONES DE TRABAJO

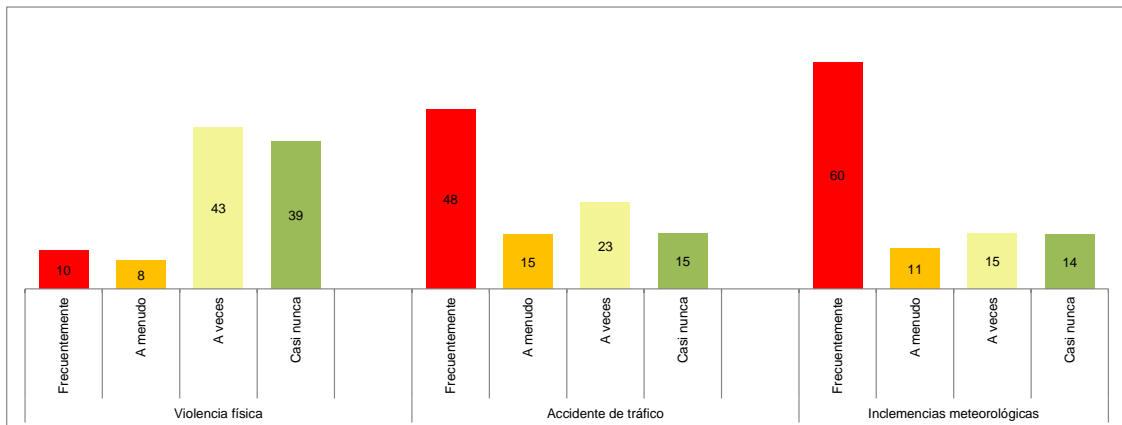
Se analiza la satisfacción respecto a las condiciones de trabajo físicas y ambientales –de espacio y materiales-, las de jornadas y la de valoración –incluida la remuneración-.

I. a. Situación de riesgo y penosidad

A nivel general

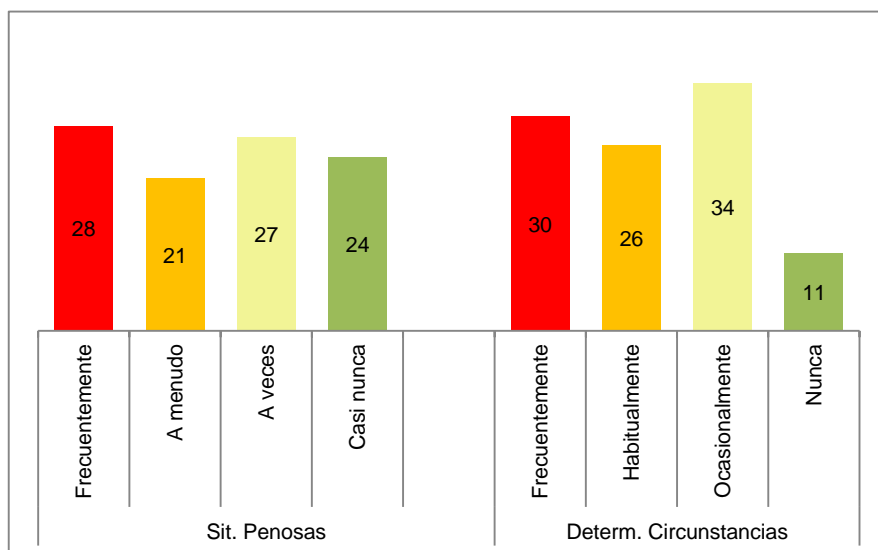
Situaciones de riesgo

- El 18% de los encuestados dicen que frecuentemente o a menudo su puesto implica actuaciones en la que intermedian un arma de fuego o violencia física.
- El 62% de los encuestados dicen que frecuentemente o a menudo su puesto implica posibilidad de sufrir un accidente de tráfico.
- El 71% de los encuestados dicen que frecuentemente o a menudo están expuestos a inclemencias meteorológicas.



Situaciones de penosidad

- El 49% de los encuestados dicen que frecuentemente o a menudo su puesto implica vivenciar situaciones penosas como cadáveres o heridos graves.
- El 55% de los encuestados dicen que frecuentemente o habitualmente su puesto está expuesto a sustancias tóxicas, ruidos, altas/bajas temperaturas originando condiciones bastantes o muy desagradables o es necesario realizar esfuerzos físicos al trabajar.

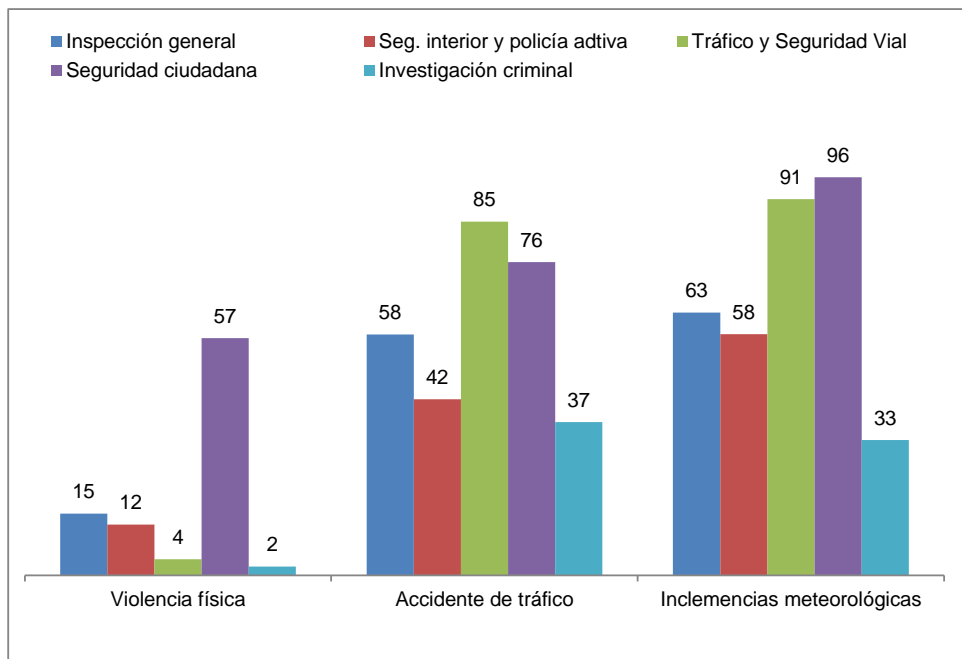


Por áreas de trabajo:

Situaciones de riesgo

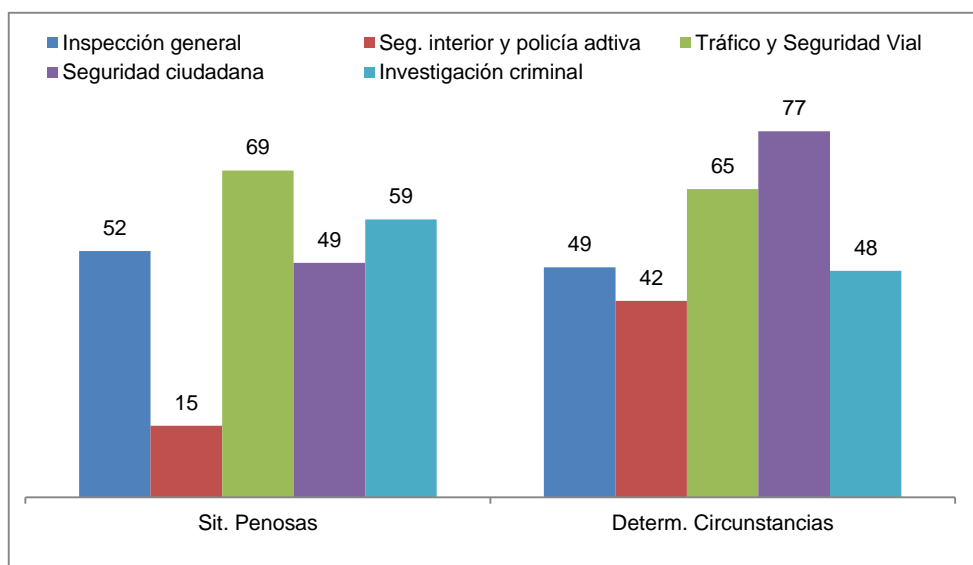
Personas encuestadas que han contestado frecuentemente o a menudo a las preguntas sobre condiciones físicas y ambientales de su puesto de trabajo por áreas de trabajo.

- El 57% de las personas que trabajan en el área de Seguridad ciudadana dicen tener puestos que implican de forma frecuente o a menudo actuaciones con armas de fuego o violencia física. En el resto de áreas principalmente no viven estas actuaciones en sus puestos.
- Más de la mitad de los encuestados dicen que tienen puestos que implican poder sufrir un accidente de tráfico frecuentemente o a menudo, sobre todo en el área de Tráfico lógicamente, y en menor medida en Investigación criminal.
- El 96% de las personas encuestadas del área de Seguridad ciudadana sufren inclemencias meteorológicas en sus puestos a menudo o frecuentemente.



Situaciones de penosidad

- Más de la mitad de los encuestados del área de Tráfico (65%) y Seguridad ciudadana (77%) viveN en su puesto una exposición a situaciones desagradables o esfuerzos físicos.



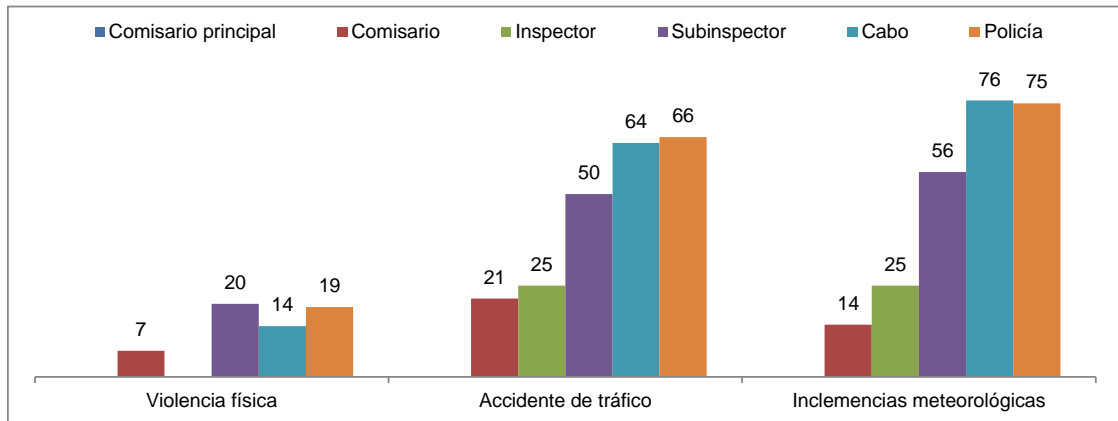
Por tipo de empleo

Situaciones de riesgo

Personas encuestadas que han contestado frecuentemente o a menudo a las preguntas sobre condiciones físicas y ambientales de su puesto de trabajo por tipo de empleo.

- Conforme disminuye el grado de responsabilidad del puesto de trabajo aumenta la frecuencia de puestos con peores condiciones de trabajo.

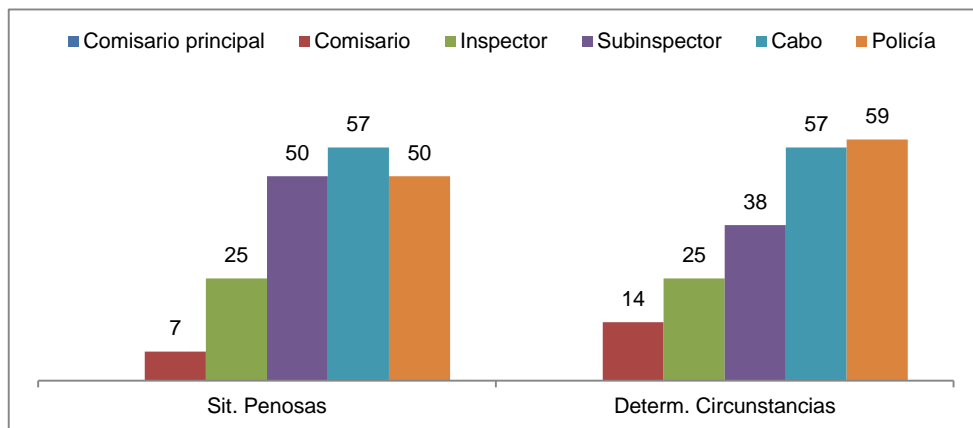
- Los Cabos y Policías son los que presentan los porcentajes más altos en las preguntas de situaciones de riesgo.



Situaciones de penosidad

Personas encuestadas que han contestado frecuentemente o a menudo a las preguntas sobre situaciones de penosidad por tipo de empleo.

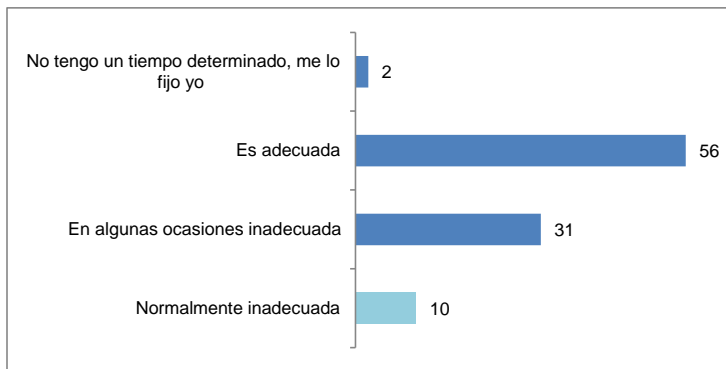
- El 57% de los Cabos y la mitad de los Policías viven en su trabajo situaciones penosas de heridos graves o cadáveres.
- Aproximadamente el 60% de Cabos y Policías dicen que en el desempeño de su trabajo aparecen situaciones de exposición a sustancias tóxicas, ruidos, malas temperaturas o es necesario realizar esfuerzo físico.



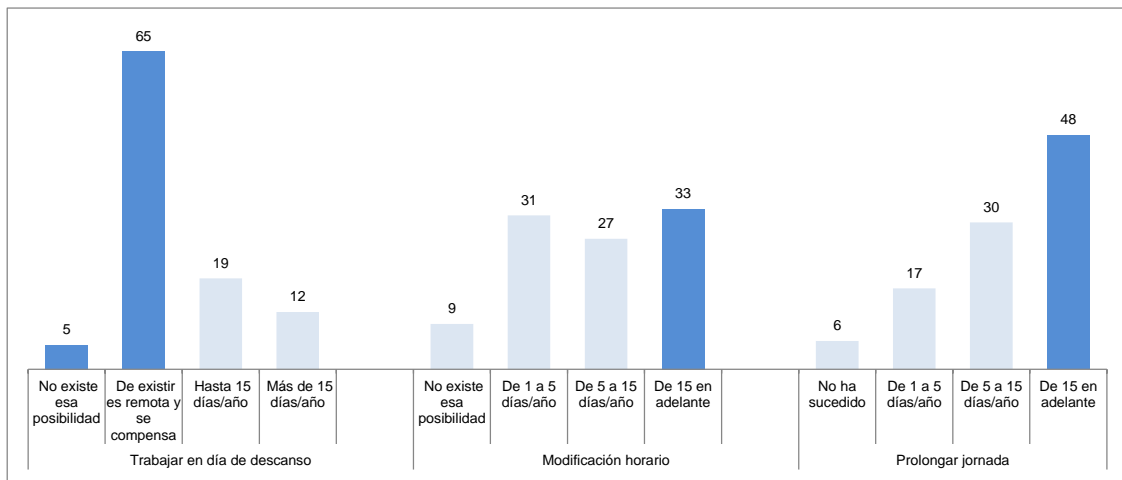
I. b. Situación de la jornada de trabajo:

A nivel general:

- El 41% de los encuestados dice que para realizar su trabajo la jornada establecida es inadecuada para su desempeño, de forma ocasional o normalmente inadecuada.



- Un 12% de los encuestados dicen que más de 15 días al año cabe la posibilidad de ser llamado para trabajar, además un 19% dice que le pueden llamar hasta 15 días al año.
- Un 33% de los encuestados opinan que 15 o más días al año el horario de una jornada diaria se puede modificar.
- Y un 48% afirma que 15 o más días al año ha necesitado prolongar su jornada laboral.



Por áreas de trabajo:

- El 71% de los encuestados que trabajan en el área de Seguridad ciudadana considera que para realizar su trabajo, la jornada establecida es inadecuada. Al igual que para el 54% de los que trabajan en Investigación criminal.
- En estas dos áreas son elevados los porcentajes de encuestados que dicen que más de 15 días al año tienen que trabajar en días de descanso, modificar su horario de una jornada diaria y prolongar su jornada laboral.

Porcentajes	Inspección general	Seg. Interior y policía activa	Tráfico y Seguridad Vial	Seguridad ciudadana	Investigación criminal
Jornada inadecuada	38	26	40	71	54
Jornada adecuada	62	74	60	29	46
No trabajar en día de descanso	81	71	79	48	26
Trabajar hasta 15 días en día de descanso	13	20	17	31	22
Trabajar más de 15 días en día de descanso	6	9	4	21	52
No se modifica horario	13	15	5	3	0
Menos de 15 días se modifica horario	70	65	63	27	33
Más de 15 días se modifica horario	17	20	33	70	67
No se prolonga la jornada	12	3	1	2	2
Menos de 15 días se prolonga	49	70	45	23	31
Más de 15 días se prolonga	39	27	54	74	67

Por tipo de empleo:

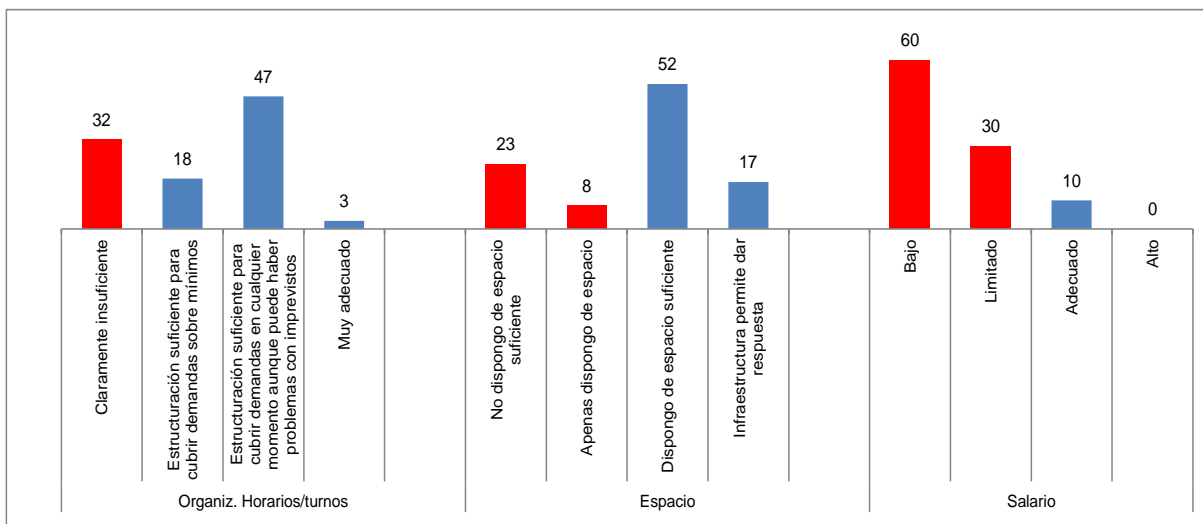
- En general, por tipo de puesto de trabajo, los encuestados piensan que su jornada es adecuada.
- Las personas que ocupan los cargos de Inspector son las que dicen trabajar más en días de descanso, modificar su horario más de 15 días al año y prolongar su jornada de trabajo también más de 15 días al años.
- También los Comisarios son los que en mayor porcentaje modifican su horario y prolongan su jornada más de 15 días al año.

Porcentajes	Comisario principal	Comisario	Inspector	Subinspector	Cabo	Policía
Jornada inadecuada	25	29	13	43	39	43
Jornada adecuada	75	71	88	57	61	57
No trabajar en día de descanso	50	38	38	42	77	73
Trabajar hasta 15 días en días de descanso	25	31	13	34	17	17
Trabajar más de 15 días en días de descanso	25	31	50	24	6	10
No se modifica horario	0	7	0	4	10	10
Menos de 15 días se modifica horario	50	21	38	48	58	61
Más de 15 días se modifica horario	50	71	63	48	31	29
No se prolonga la jornada	0	7	0	2	1	7
Menos de 15 días se prolonga	50	21	29	40	53	47
Más de 15 días se prolonga	50	71	71	58	45	46

I. c. Situación de otras cuestiones relacionadas con la organización de turnos, espacio de trabajo y salario

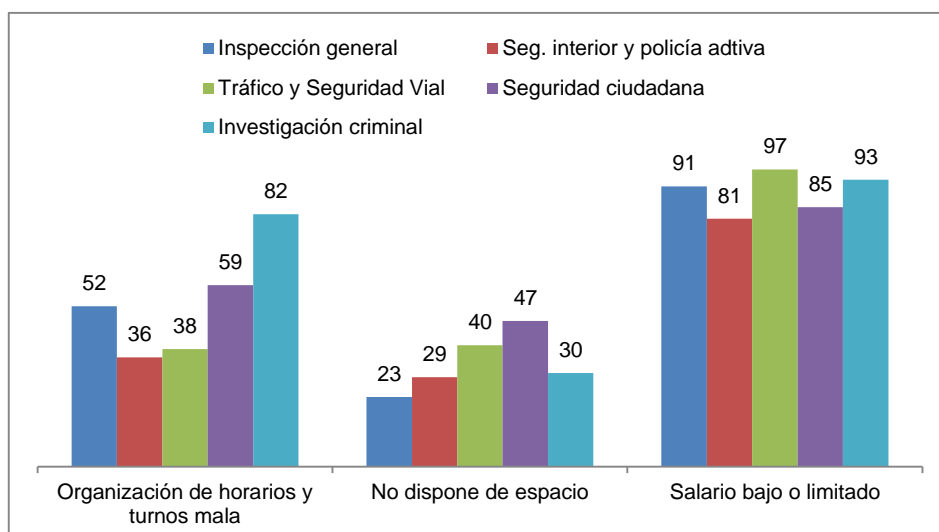
A nivel general:

- Un 32% de los encuestados dice que la organización de horarios y turnos es claramente insuficiente para la cobertura del trabajo del año. Además, un 18% afirma que es suficiente pero sólo para cubrir las demandas sobre mínimos.
- Un 31% de los encuestados opina no tener espacio suficiente ni instalaciones acordes para trabajar, además tampoco una reforma lo solventaría.
- Un 10% valora su salario/remuneración como adecuado.



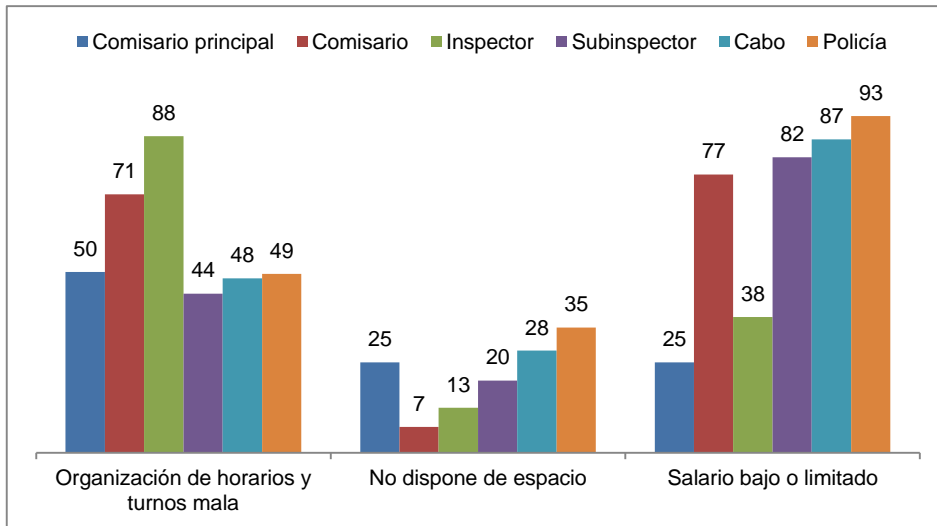
Por áreas de trabajo:

- El 82% de los que trabajan en Investigación criminal dicen que la organización de horarios y turnos es insuficiente o suficiente sólo para cubrir mínimos.
- Más del 90% de los que trabajan en Tráfico, Investigación criminal y en Inspección general consideran que su salario y retribución es baja o limitada.



Por tipo de empleo:

- El 88% de los inspectores dicen que la organización de horarios y turnos es insuficiente o sólo suficiente para cubrir mínimos. Al igual que el 71% de los Comisarios.
- El 93% de los Policías dicen que su salario es bajo o limitado así como el 87% de los Cabos y el 82% de los Subinspectores.



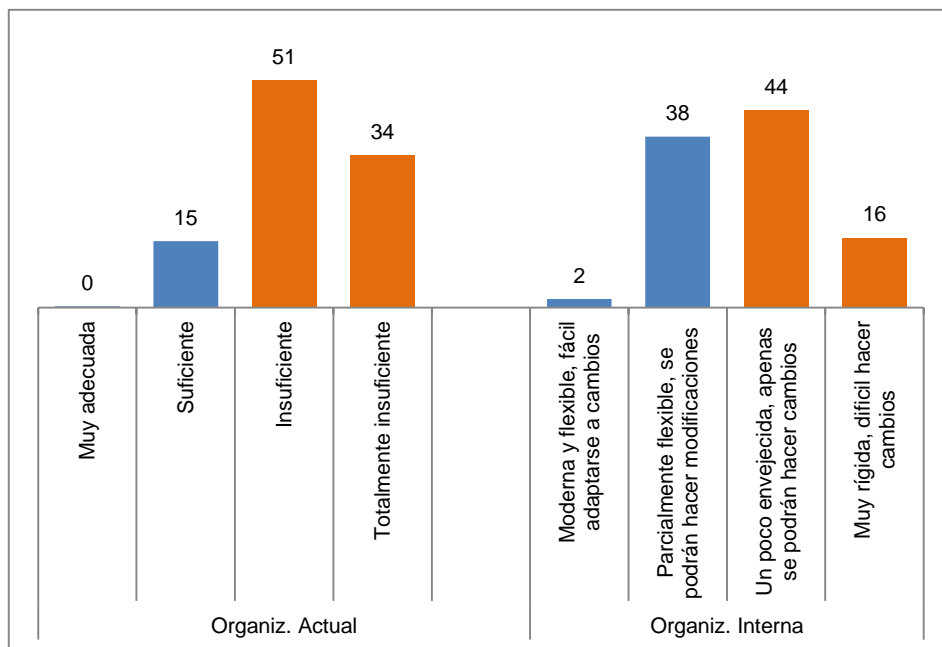
DIMENSIÓN II. ORGANIZACIÓN

Opinión sobre el nivel organizativo de la policía. Satisfacción en relación a la claridad en las funciones, el grado de planificación, los medios, la formación, etc.

II. a. Organización en general

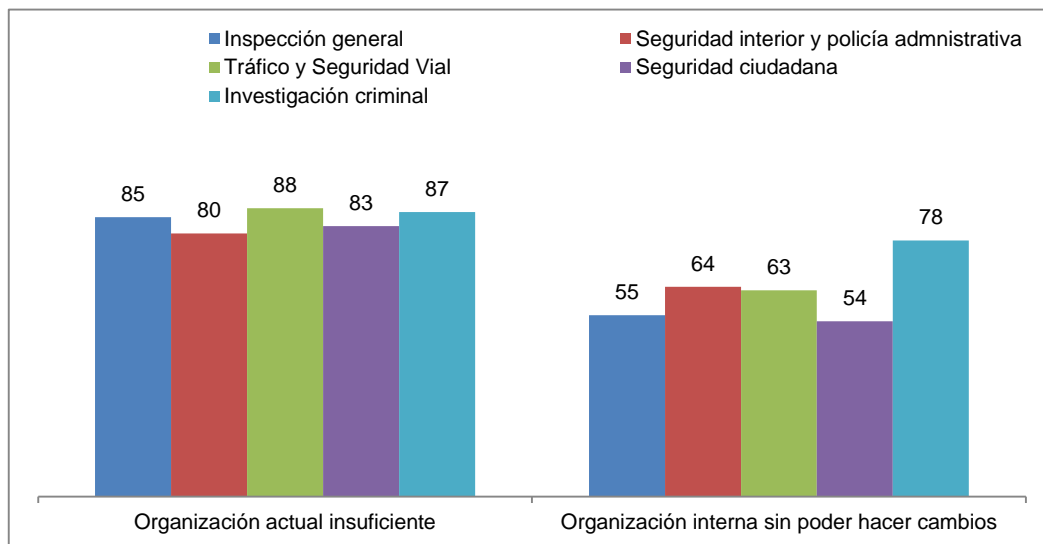
A nivel general:

- El 85% de los encuestados considera que la organización actual es insuficiente en algunos casos o totalmente insuficiente y desajustada.
- El 44% considera que la organización interna está un poco envejecida y apenas se podrán hacer cambios. Y el 16% considera la organización muy rígida que, difícilmente podrá asimilar los cambios del entorno.



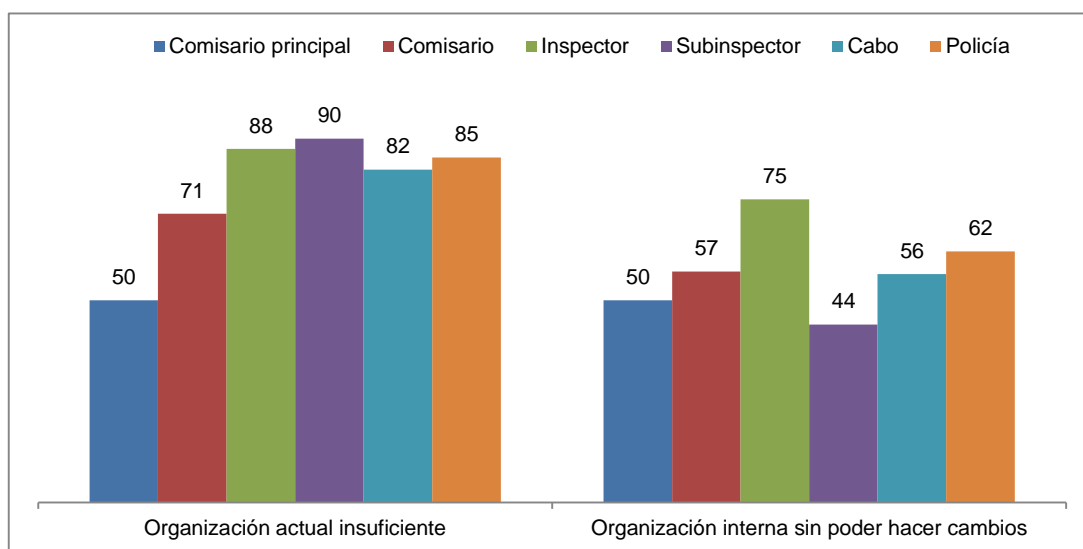
Por área de trabajo:

- El 78% de los encuestados del área de Investigación criminal piensan que la organización interna está un poco envejecida o es muy rígida y es difícil hacer cambios.



Por tipo de empleo:

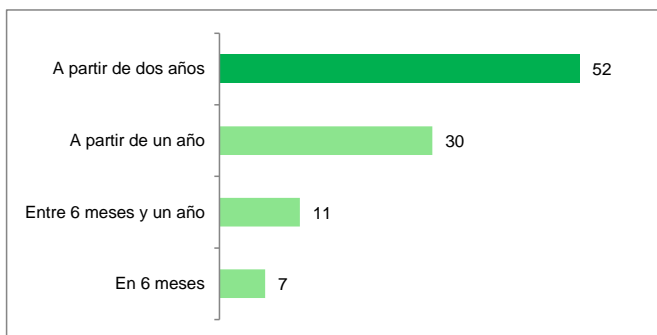
- Los inspectores (88%) y subinspectores (90%) son los que mayor porcentaje presentan en las valoraciones sobre la organización actual insuficiente en algunos casos o totalmente insuficiente y desajustada.
- El 75% de los Inspectores considera que la organización interna está un poco envejecida o es muy rígida y no podrá asimilar los cambios.



II. b. Experiencia necesaria para desempeñar el puesto de trabajo correctamente

A nivel general:

El 52% de los encuestados opina que se necesitan más de dos años para tener la experiencia necesaria para poder desempeñar su trabajo correctamente. Y un 30% dice que se necesita a partir de un año.

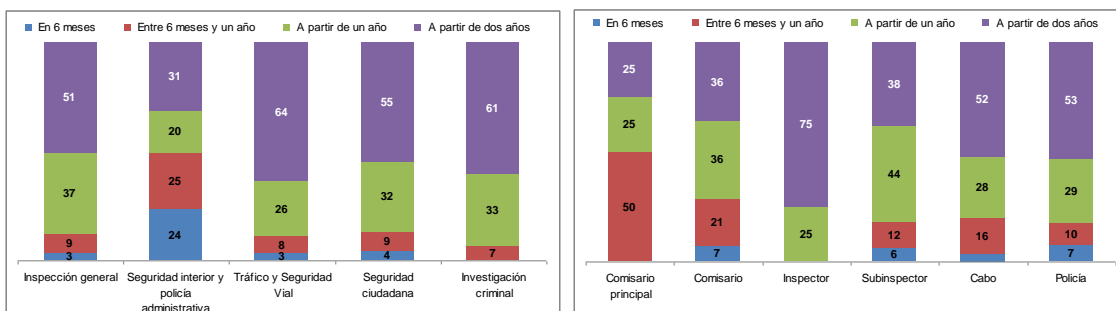


Por áreas de trabajo:

El 64% de los que trabajan en el área de Tráfico y el 61% de los del área de Investigación considera que se necesita más de dos años de experiencia en el puesto.

Por tipo de empleo:

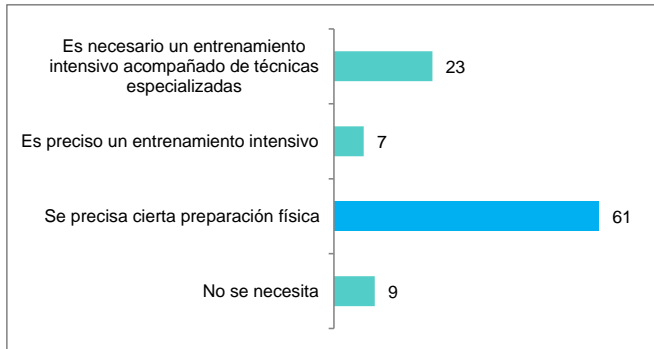
El 75% de los subinspectores dicen que se necesita más de dos años de experiencia para conocer el puesto de trabajo.



II. c. Preparación física necesaria para el desempeño del trabajo

A nivel general:

El 61% considera que se necesita cierta preparación física para desempeñar el trabajo. Y un 23% opina que es necesario un entrenamiento intensivo con técnicas especializadas.

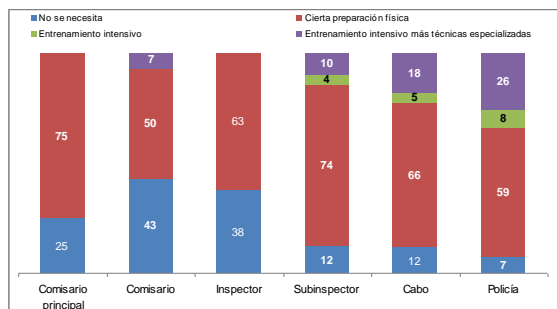
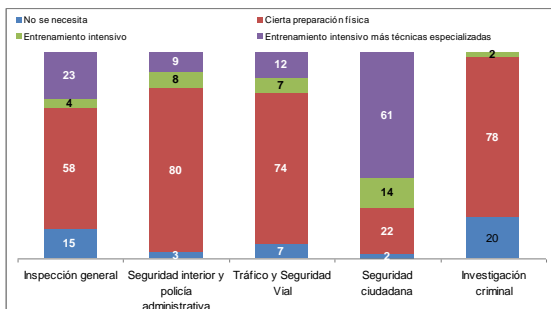


Por áreas de trabajo:

El 80% de los encuestados del área de Seguridad interior y policía administrativa y el 78% de los del área de Investigación criminal opinan que se necesita cierta preparación física comparable a la preparación en el momento del ingreso en el cuerpo (mantenimiento) para el desempeño del puesto de trabajo.

Por tipo de empleo:

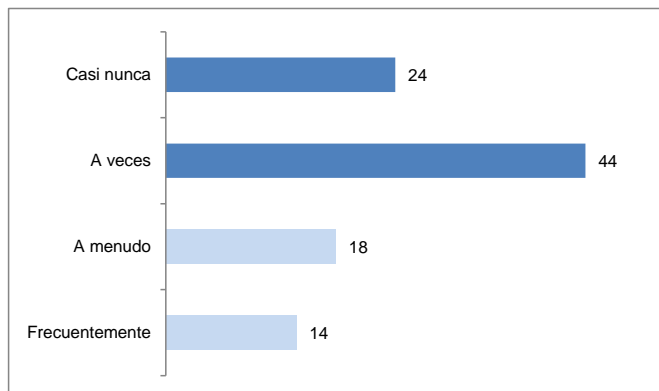
- Comisarios e Inspectores son los que más mayor porcentaje de respuesta presentan en el ítem de no es necesaria ninguna preparación física en su puesto de trabajo.
- Policías y Cabos son los que ven más necesaria un entrenamiento intensivo acompañado de técnicas especializadas.



II. d. Tareas no realizadas por falta de recursos personales o técnicos

A nivel general:

Un 32% dice que frecuentemente o a menudo se le asignan tareas que no puede realizar al no tener los recursos personales o técnicos necesarios.

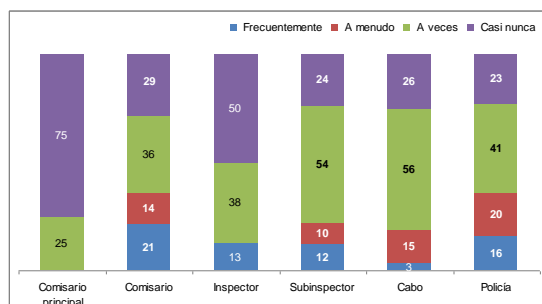
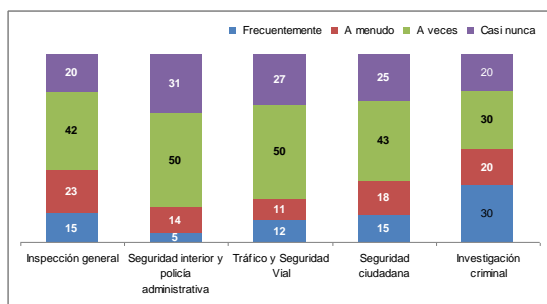


Por áreas de trabajo:

El 50% de los que trabajan en Investigación criminal dicen que no pueden realizar sus tareas por falta de medios.

Por tipo de empleo:

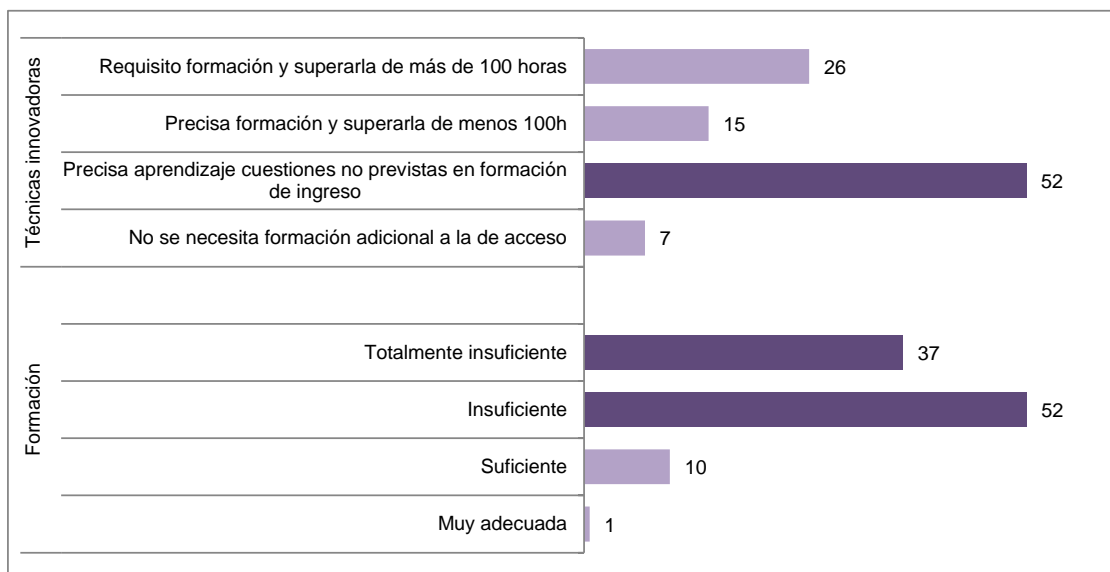
El 36% de los Policías y Comisarios respectivamente consideran que no pueden realizar sus tareas por falta de medios.



II. e. Formación impartida y especialidades y técnicas innovadoras

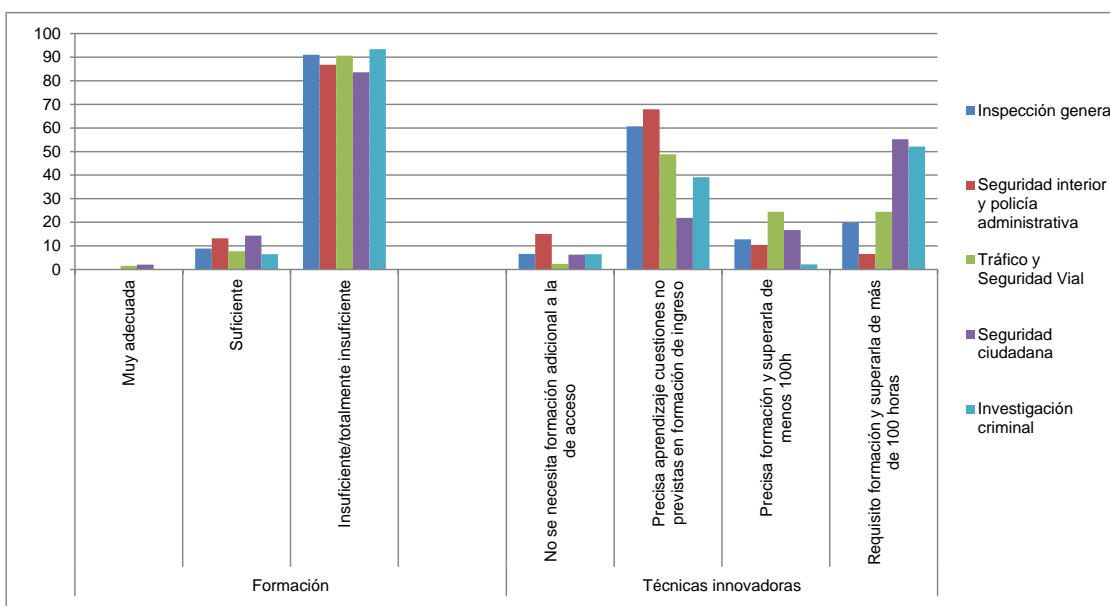
A nivel general:

- La mitad de los encuestados (52%) opina que se precisa del aprendizaje de cuestiones no previstas en la formación inicial de ingresos no exigidas para el acceso. Y un 26% valora que sería requisito un curso previo y superarlo de más de 100 horas.
- Además, el 89% de los encuestados considera insuficiente la formación que se imparte o se facilita para el desarrollo dentro del puesto de trabajo.



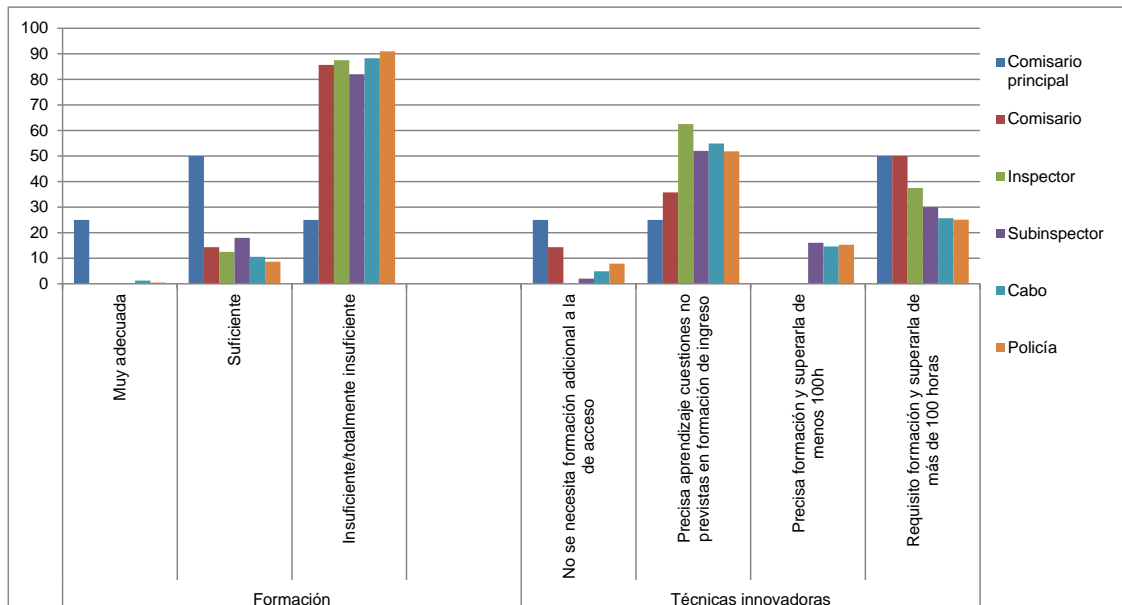
Por áreas de trabajo:

- El 93% de los encuestados que trabajan en el área de Investigación criminal consideran insuficiente la formación que se imparte, al igual que el 91% de los que pertenecen a las áreas de Inspección general y Tráfico y seguridad vial.
- El 56% de los que trabajan en Seguridad Interior dicen que es necesario aprendizaje de cuestiones no previstas en la formación inicial.



Por tipo de empleo:

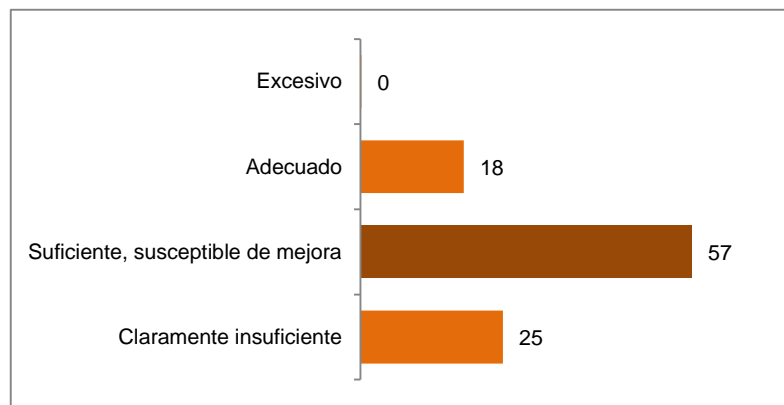
- Los Comisarios principales opinan que la formación que se imparte es muy adecuada o suficiente y que no se precisa formación adicional a la de acceso al puesto de trabajo.
- Sin embargo, el 91% de los Policías y el 88% de los Cabos considera insuficiente la formación que se imparte y creen que se precisa el aprendizaje de cuestiones no previstas en la formación inicial.



II. f. Nivel de capacitación de los miembros de Policía Foral de cara a un cambio organizativo que implique cambio de funciones.

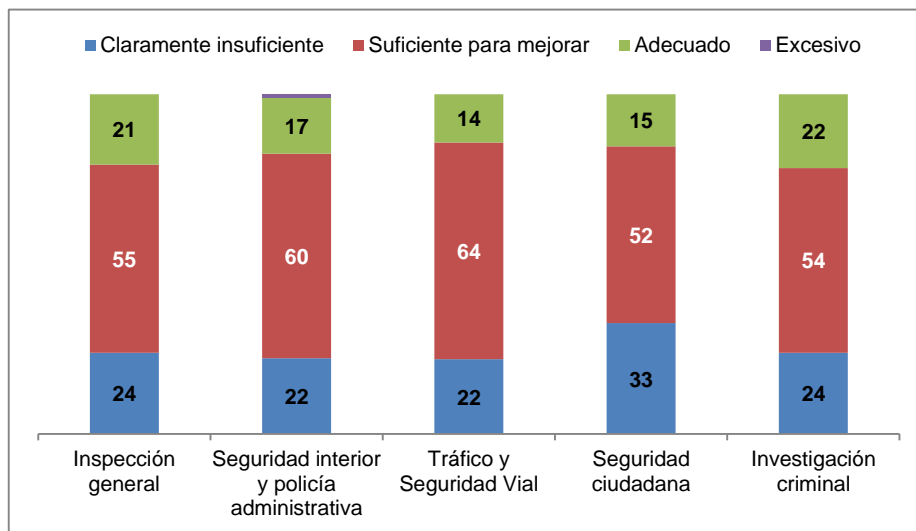
A nivel general:

El 57% opina que el nivel de capacitación de los miembros de Policía Foral de cara a un cambio organizativo que implique cambio en sus funciones será suficiente aunque susceptible de mejora. Y uno de cada cuatro considera que es claramente insuficiente.



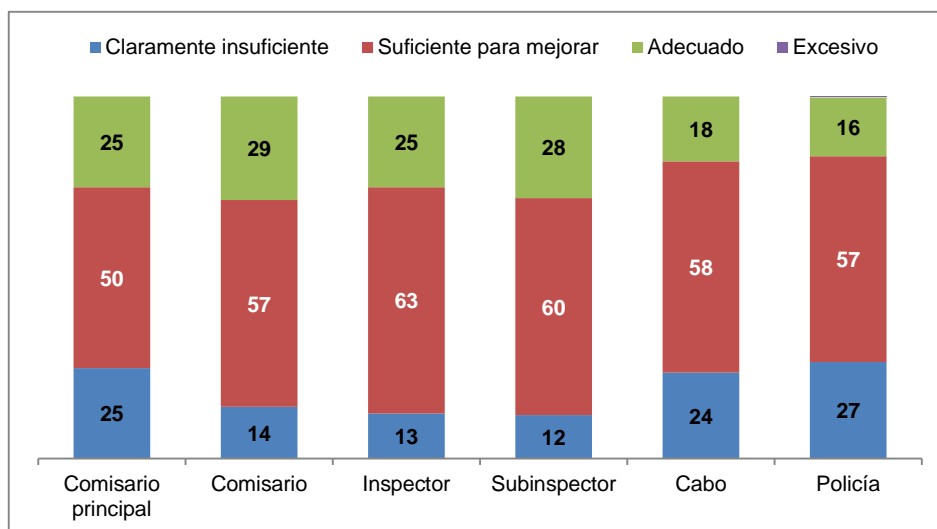
Por área de trabajo:

- El 86% de los encuestados que trabajan en el área de Tráfico opinan que el nivel de capacitación de los miembros de Policía Foral es suficiente aunque susceptible de mejora o que es claramente insuficiente.
- El 33% de los encuestados del área de Seguridad ciudadana considera claramente insuficiente el nivel de capacitación de Policía Foral de cara a un cambio organizativo.



Por tipo de empleo:

- Como se muestra en el gráfico son los Policías y Cabos los que en mayor medida opinan que se puede mejorar el nivel de capacitación de la policía y que la formación recibida es insuficiente.
- El 29% de los Subinspectores y el 28% de los Comisarios encuestados considera el nivel de capacitación adecuado.



II. g. Tareas no realizadas por no tener medios materiales

A nivel general:

- El 27% de los encuestados considera que de forma frecuente o a menudo se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los materiales necesarios.

Frecuentemente	11
A menudo	16
A veces	43
Casi nunca	29

Por área de trabajo:

- El 39% de los encuestados del área de Investigación criminal opina que de forma frecuente o a menudo se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los materiales necesarios. Y el 29% de los del área de Tráfico y Seguridad ciudadana.

Porcentajes	Inspección general	Seguridad interior y policía administrativa	Tráfico y Seguridad Vial	Seguridad ciudadana	Investigación criminal
Frecuente/ a menudo	32	10	29	29	39
A veces/casi nunca	68	90	71	71	61

Por tipo de empleo:

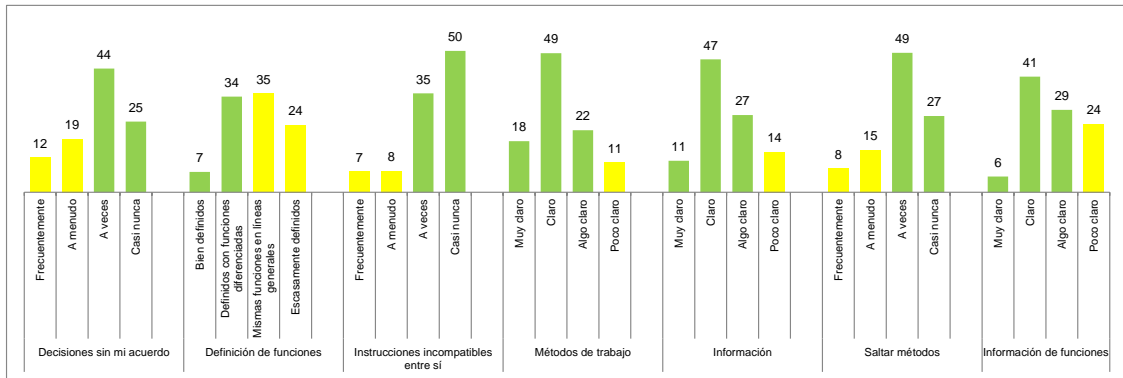
- El 31% de los Policías opina que de forma frecuente o a menudo se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los materiales necesarios. Y el 18% de los subinspectores.

Porcentajes	Comisario principal	Comisario	Inspector	Subinspector	Cabo	Policía
Frecuente/ a menudo	0	7	13	18	22	31
A veces/casi nunca	100	93	88	82	78	69

II. h. Claridad de funciones e instrucciones

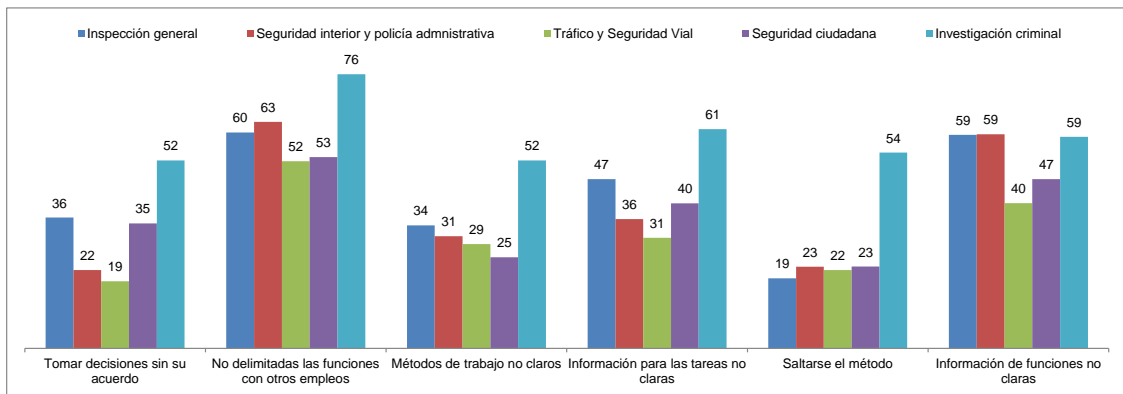
A nivel general:

- El 44% de los encuestados afirma que a veces el trabajo le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estaba de acuerdo o pensaba que no le correspondían. Y un 31% dice que esto le ocurre de forma frecuente o a menudo.
- El 35% opina que su empleo y la delimitación entre sus funciones con otros empleos tienen las mismas funciones en líneas generales y se diferencian en algún matiz de responsabilidad sobre otros. Y un 24% dice que están escasamente definida la delimitación de funciones y eso provoca malestar interno al interpretar que se hacen funciones que no corresponden.



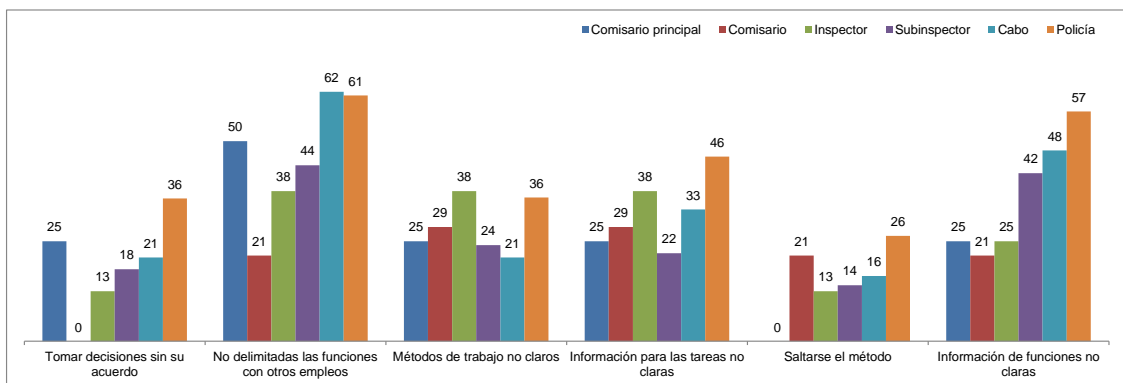
Por área de trabajo:

- El área de Inspección General es la que muestra los mayores porcentajes de poca claridad de funciones, instrucciones e información.
- En el aspecto de la debilitación de funciones con otros empleos es donde se observan los más altos porcentajes de disconformidad en todas las áreas.



Por tipo de empleo:

- Los Policías son los empleos que presentan las peores valoraciones de satisfacción en relación a la claridad de funciones y planificación. Sobre todo en relación con la delimitación de funciones con otros empleos.



II. i. Ritmo de trabajo:

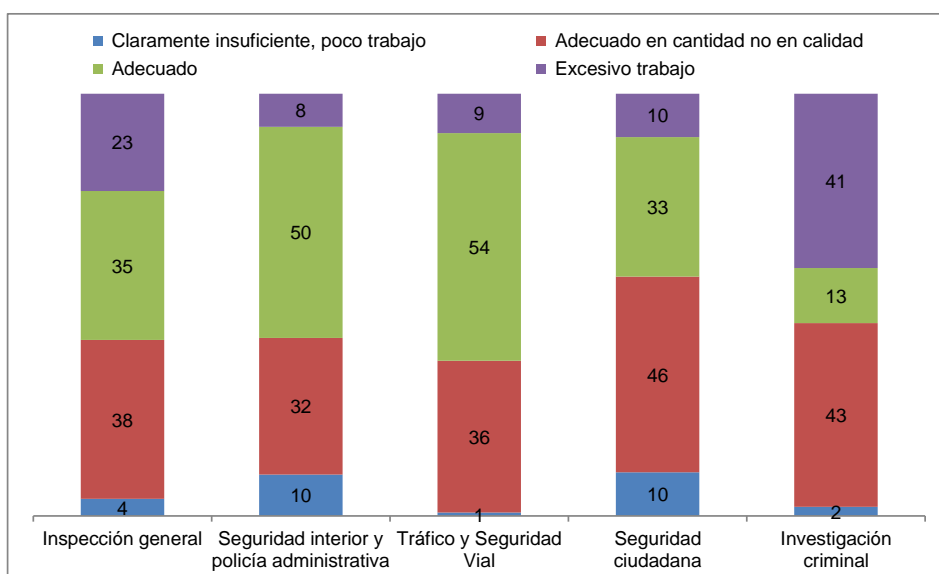
A nivel general:

- El 38% de los encuestados considera que su ritmo de trabajo es adecuado en cantidad pero mejorable en calidad. Y un 40% lo ve adecuado.

Claramente insuficiente, poco trabajo	5
Adecuado en cantidad no en calidad	38
Adecuado	40
Excesivo trabajo	17

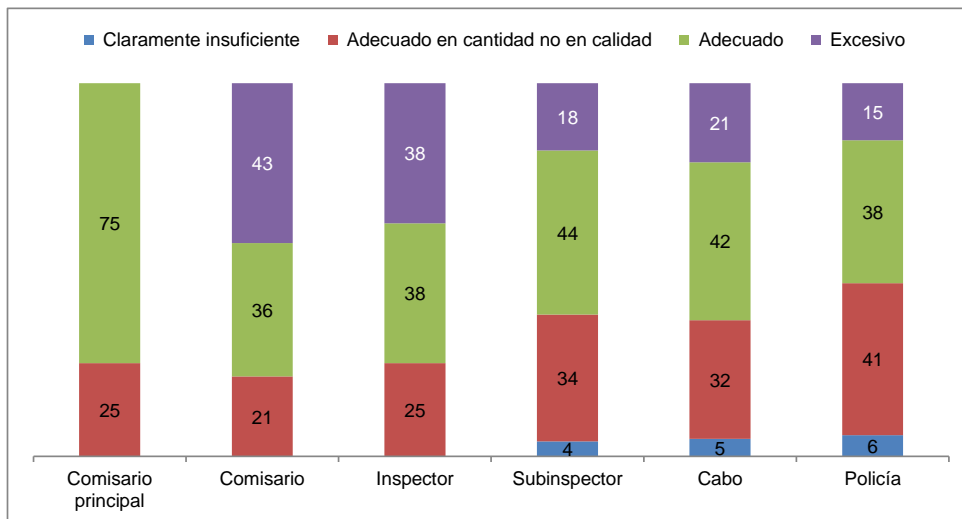
Por área de trabajo:

- En el área de Investigación criminal, el 41% de los encuestados piensa que tiene excesivo trabajo.
- El 46% de los que trabajan en el área de Seguridad Ciudadana opina que es adecuado en cantidad pero no en calidad, es susceptible de mejora.



Por tipo de empleo:

- El 43% de los Comisarios piensa que tienen excesivo trabajo, al igual que el 38% de los Inspectores.



II. j. Participación en la decisión del orden de las operaciones a realizar y resolución de incidentes

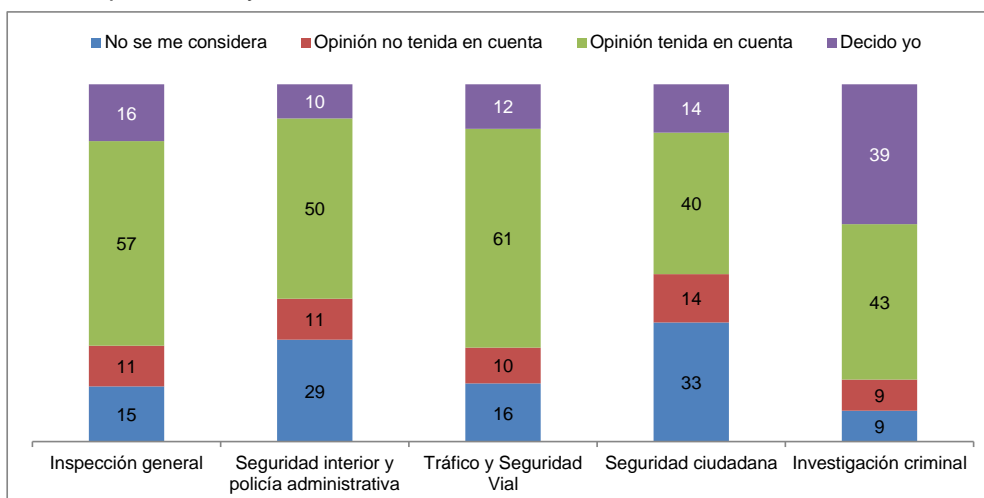
A nivel general:

- El 53% de los encuestados considera que se solicita su opinión y es tenida en cuenta si presenta argumentos convincentes. Y un 31% opina que no se le considera en la decisión del orden de operaciones y resolución de incidentes o se le pide opinión, aunque luego no se tiene en cuenta.

No se me considera	20
Opinión no tenida en cuenta	11
Opinión tenida en cuenta	53
Decido yo	15

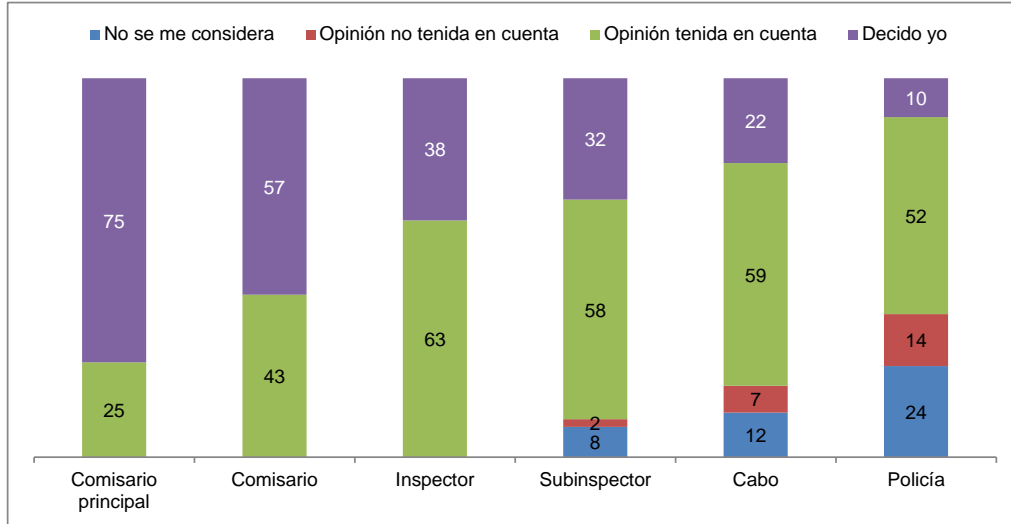
Por área de trabajo:

- Seguridad Ciudadana (33%) e Interior (29%) son las áreas que presentan los porcentajes más altos en relación a la no participación en la decisión del orden de las operaciones y resolución de incidentes.



Por tipo de empleo:

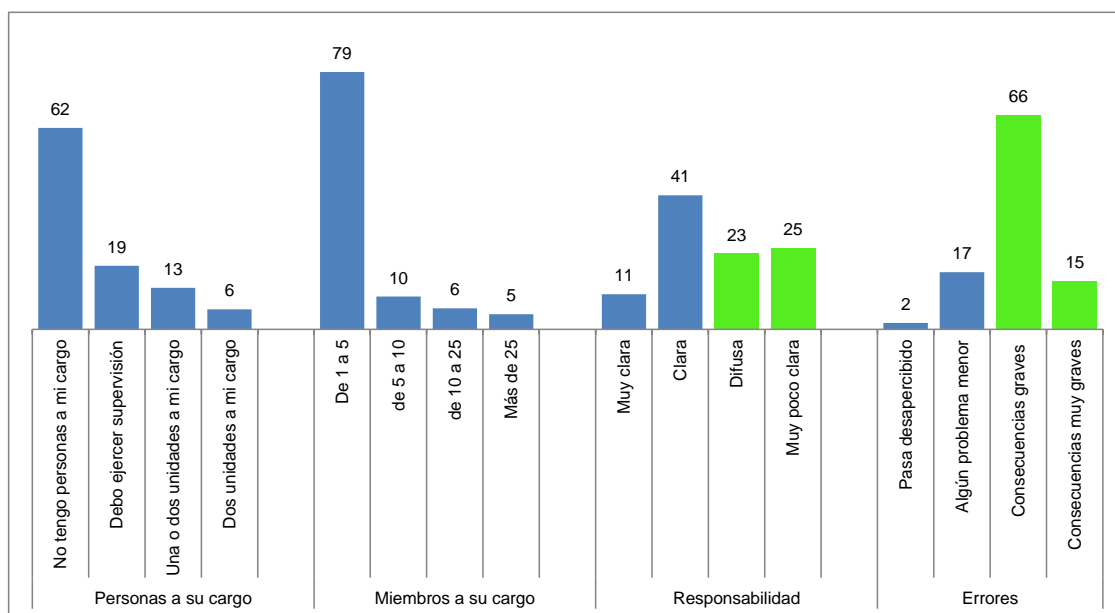
- Conforme desciende el grado de responsabilidad en el empleo aumenta las valoraciones en las que no se tiene en cuenta las opiniones de estas personas en la toma de decisiones. El 38% de los Policías opinan esto.



II. k. Personas a su cargo-responsabilidad

A nivel general:

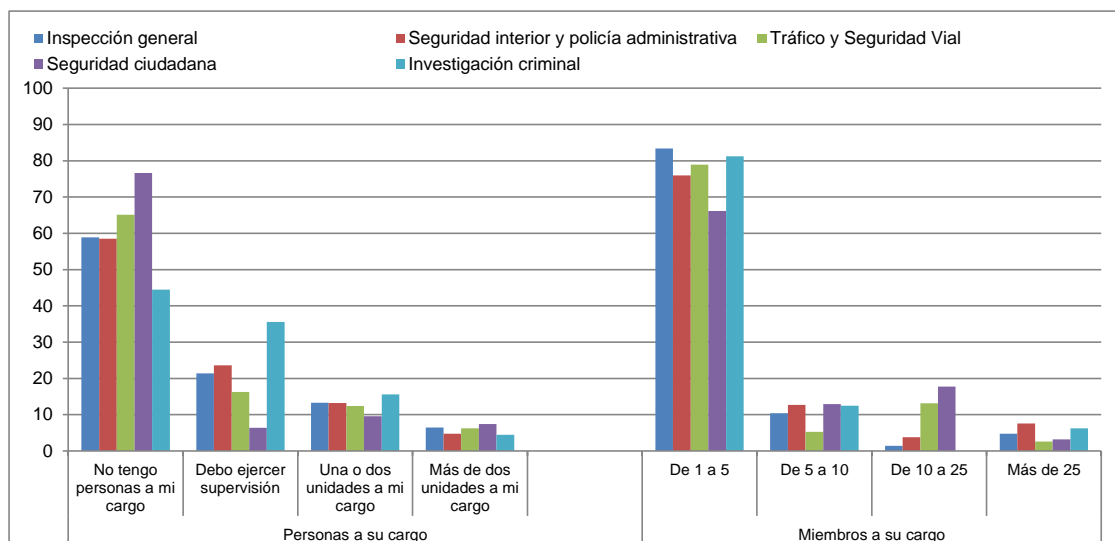
- Descripción de los aspectos objetivos relacionados con las personas a cargo en el puesto de trabajo: El 62% de los encuestados no tienen personas a su cargo y el 79% tiene de 1 a 5 personas a su cargo.
- El 48% de los encuestados opina que su responsabilidad, en cuanto a qué errores que se pueden deber a su actuación y cuáles no, queda difusa con la de otros compañeros o está muy poco clara.



En relación con las personas a cargo:

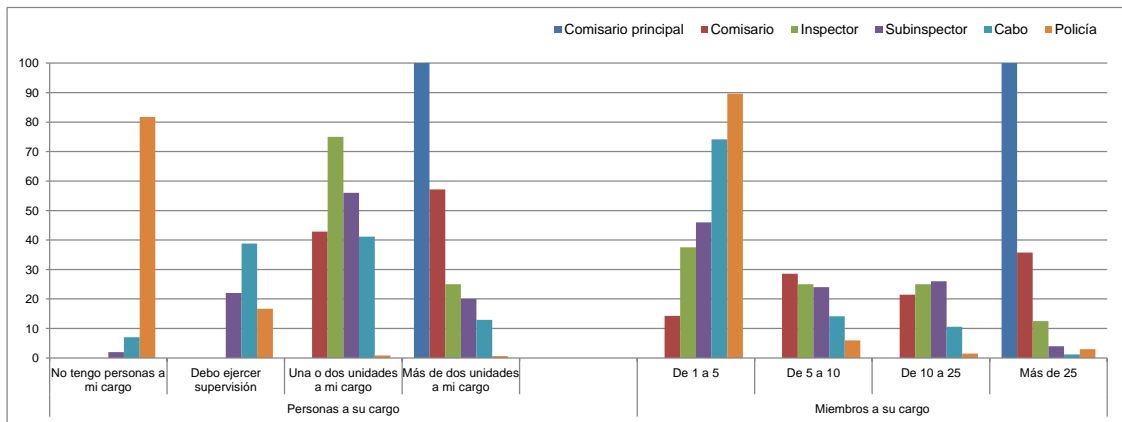
Por área de trabajo:

Descripción de los aspectos objetivos relacionados con las personas a cargo en el puesto de trabajo.



Por tipo de empleo:

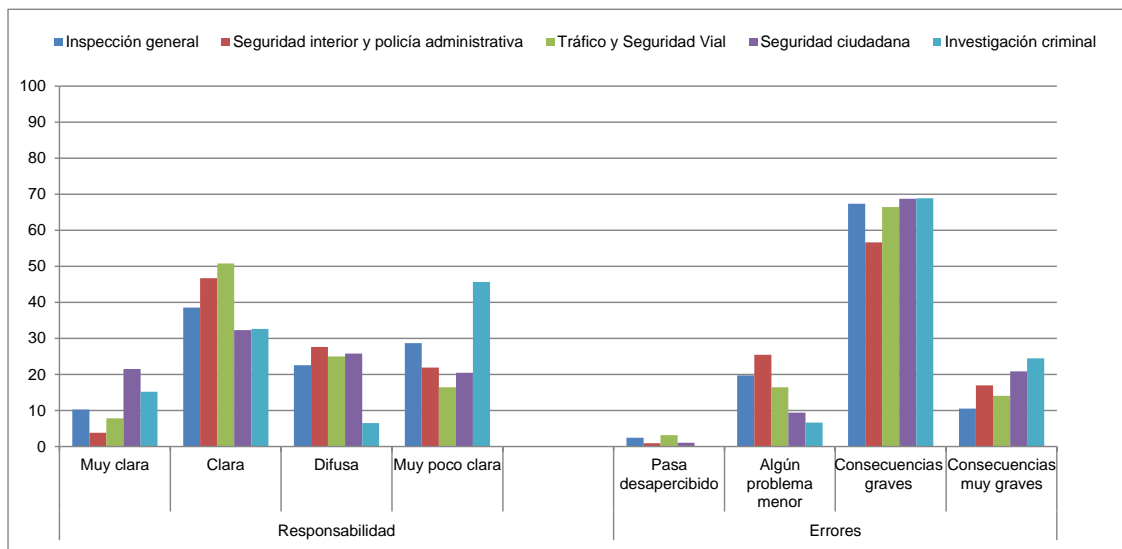
Descripción de los aspectos objetivos relacionados con las personas a cargo en el puesto de trabajo.



En relación con la responsabilidad al cometer errores:

Por área de trabajo:

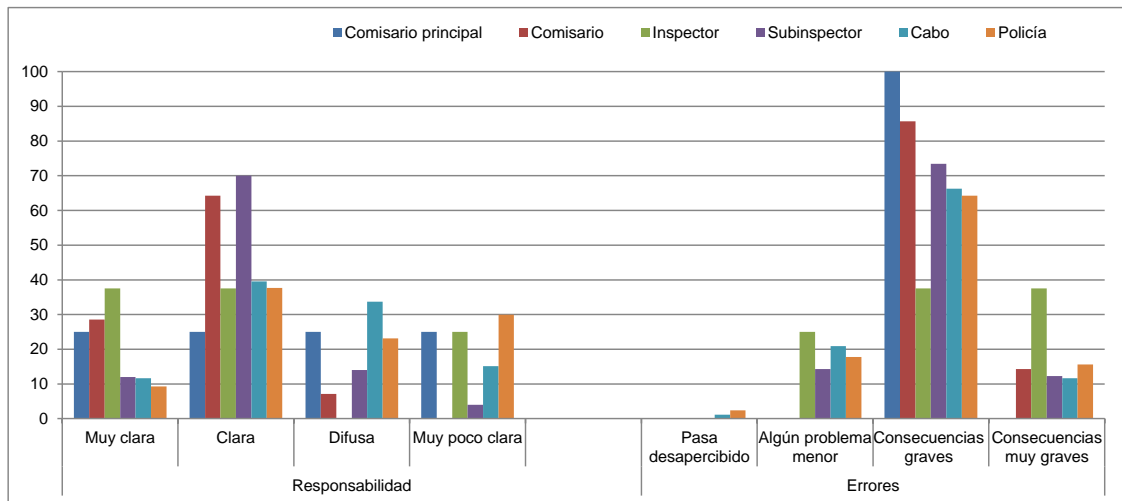
- Es en el área de Investigación criminal (52%) donde la responsabilidad de los errores queda difusa o poco clara.
- También en esta área los errores cometidos provocan consecuencias muy graves sobre la organización.



Por tipo de empleo:

- Policías (53%), Comisarios principales (50%) y Cabos (49%) son los que opinan que su responsabilidad en los errores está poco clara o difusa.

- Los Comisarios principales son los que en más proporción opinan que un error en el puesto de trabajo puede provocar consecuencias graves y ocasionalmente podrían llegar a trascender e influir sobre la imagen de la organización.
- Por otro lado, son los Inspectores los que mayor porcentaje presentan en que si se comete un error en su trabajo provoca consecuencias muy graves sobre la organización casi con toda seguridad.



DIMENSIÓN III. INFORMACIÓN-DIRECCIÓN

Valoración sobre el nivel de información disponible, si ésta es suficiente y adecuada o si, por el contrario, se sienten mal informados.

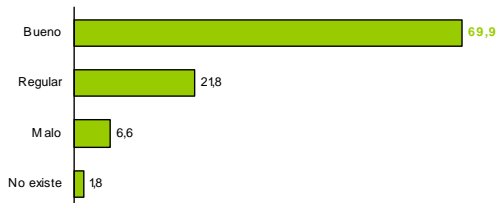
Además sondea el nivel de satisfacción con relación a los superiores y/o hacia los sistemas de gestión y dirección de la empresa.

III. a. Comunicación con los mandos

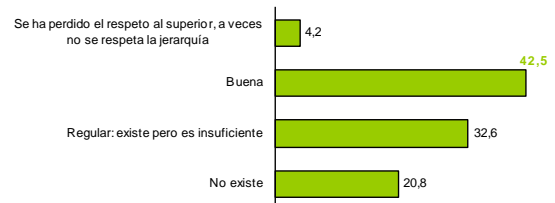
A nivel general:

La comunicación con los superiores es valorada como buena. El 69,9% de los encuestados puntúan como buena la comunicación con los superiores inmediatos y el 42,5% valoran como buena la comunicación con los superiores no inmediatos.

Comunicación con los superiores inmediatos

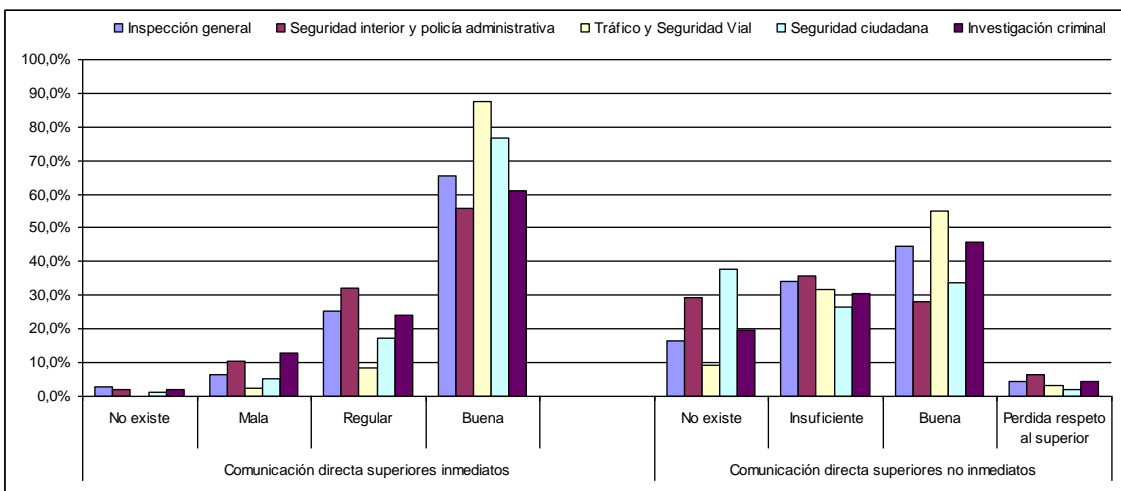


Comunicación con los superiores no inmediatos



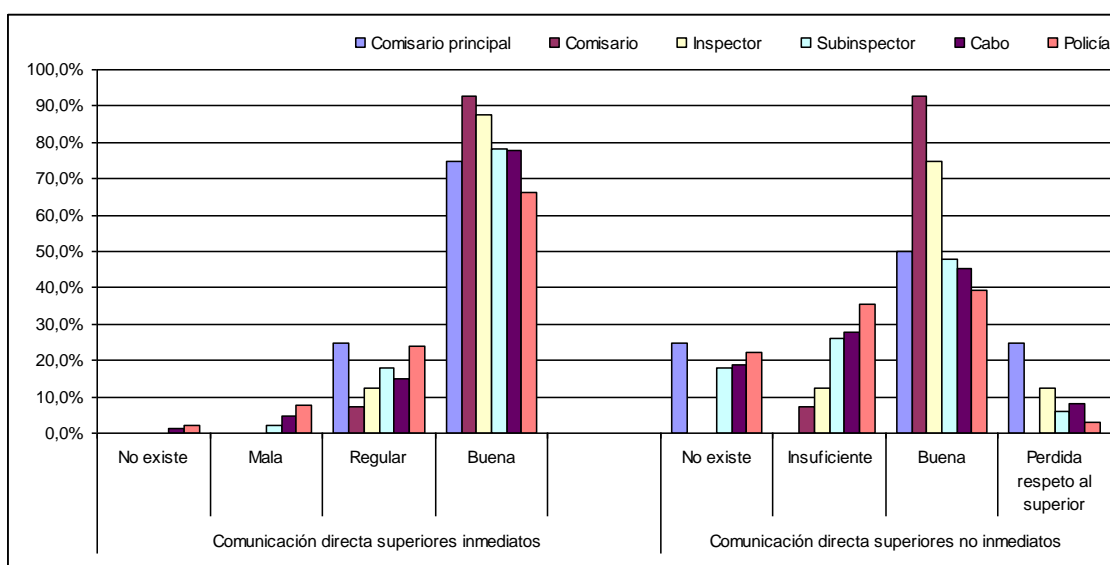
Por área de trabajo:

- La comunicación con los superiores es buena. No obstante, es el área de Seguridad interior y policía administrativa la que presenta las peores valoraciones en comparación con otras áreas en relación con la comunicación con los superiores inmediatos y no inmediatos, la considera regular, existe pero es insuficiente.
- Un 30% de los encuestados del área de Seguridad interior opina que no existe comunicación directa con los superiores no inmediatos.
- El área de Tráfico es el área con mejores valoraciones de la comunicación con superiores inmediatos y no inmediatos.



Por tipo de empleo:

Conforme descende el nivel del puesto de trabajo descende la buena valoración de las relaciones con los superiores.

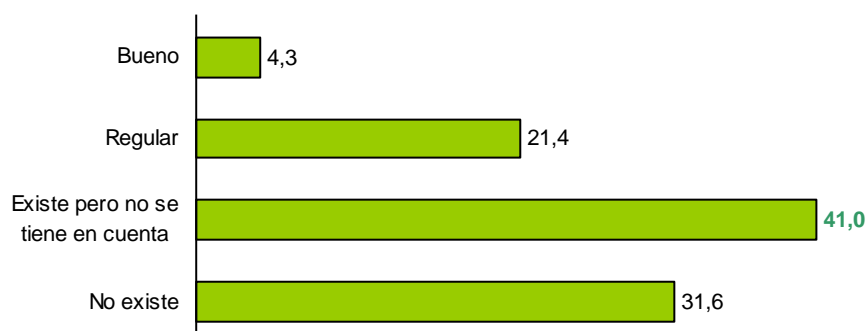


III. b. Receptividad de la dirección

A nivel general:

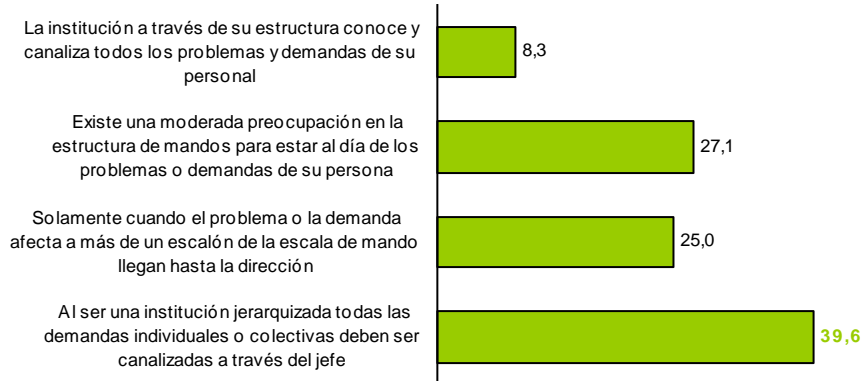
El 41% de los encuestados dice que existe un buzón de sugerencias pero no se tiene en cuenta. Y un 31,6% dice que no existe o no sabe que exista.

Buzón de sugerencias



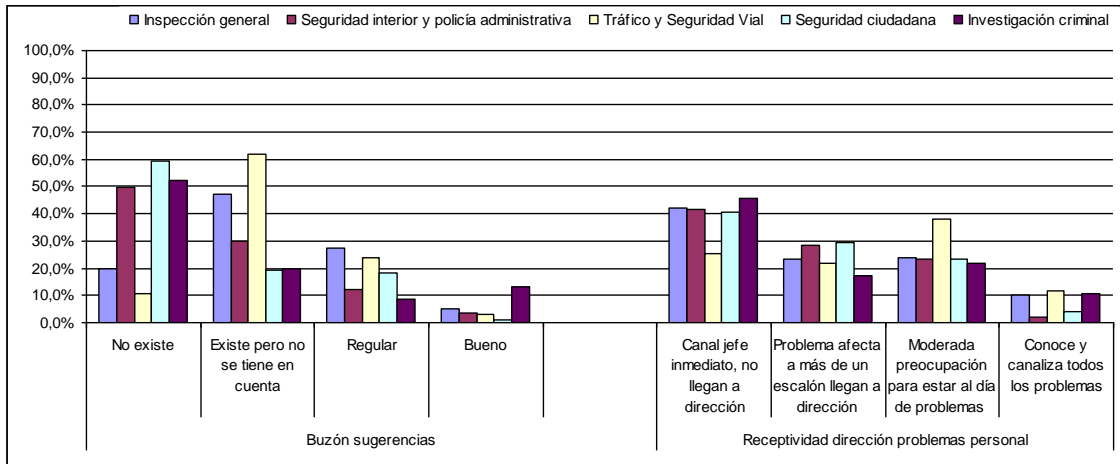
El 39,6% piensa que al ser una institución tan jerarquizada las demandas se canalizan a través del jefe inmediato y no llegan a la dirección. Además, un 27,1% dice que existe una moderada preocupación en la estructura de mandos para estar al día de los problemas o demandas de su personal.

Receptividad de la dirección a problemas de su personal



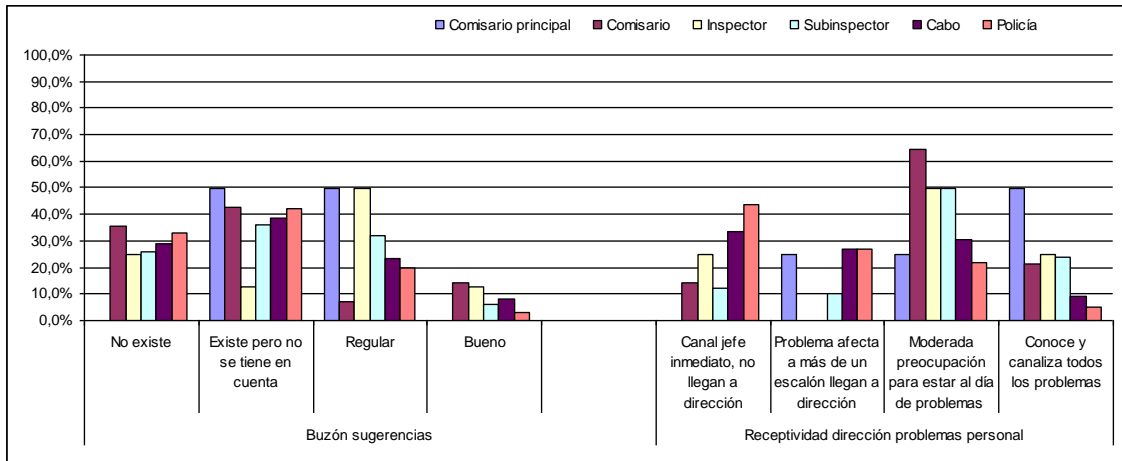
Por área de trabajo:

- Alto desconocimiento de la existencia del buzón de sugerencias en las áreas de Seguridad ciudadana (59%) e Investigación criminal (52%).
- El 62% de los encuestados del área de Tráfico afirman que existe el buzón pero que no se tiene en cuenta.
- En todas las áreas de forma similar los encuestados dicen que el canal de comunicación es el jefe inmediato y que los problemas no llegan a dirección; excepto en Tráfico donde principalmente opinan que existe una moderada preocupación para estar al día de los problemas que ocurren (el 38%).



Por tipo de empleo:

- La mitad de los Comisarios principales e Inspectores piensan que el buzón funciona regular.
- Los Comisarios piensan que existe una moderada preocupación para estar al día de los problemas, Policías y Cabos que el canal de comunicación es el jefe inmediato y que los problemas o demandas no llegan a dirección.

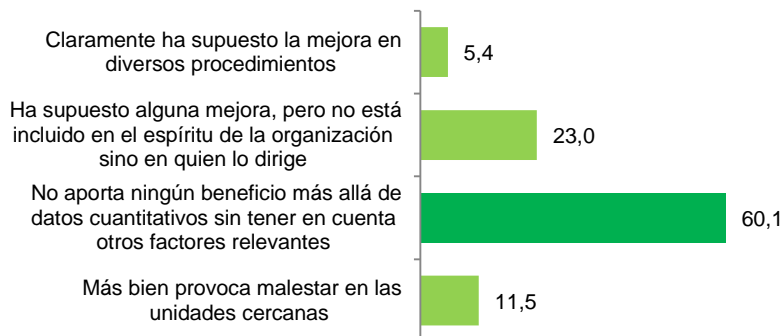


III. c. Nivel de información y/o claridad

A nivel general:

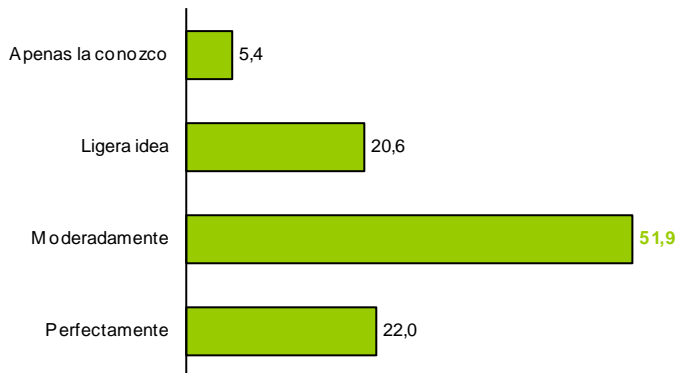
El 60% de los encuestados opina que si se utiliza algún sistema de calidad en la organización no aporta ningún beneficio más allá de datos cuantitativos sin tener en cuenta otros factores relevantes.

Sistema de calidad



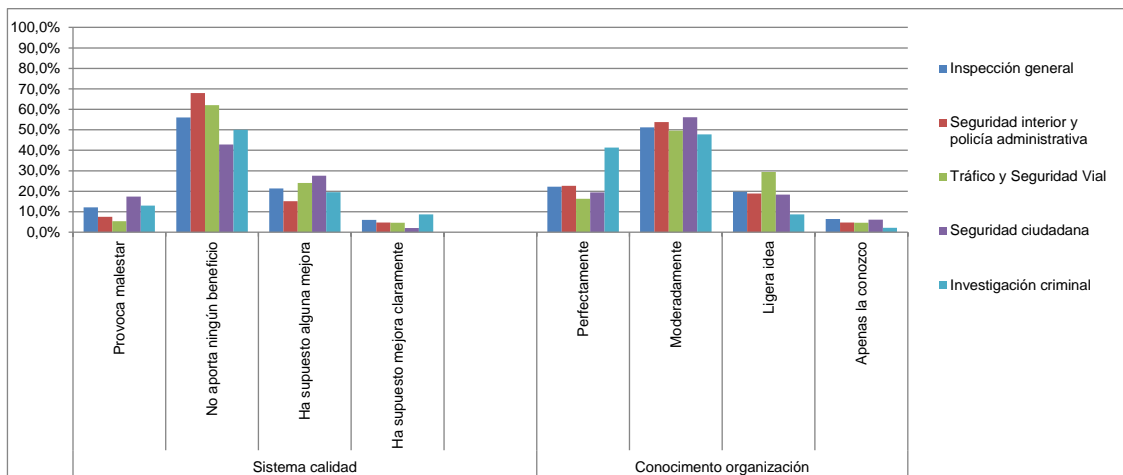
La mitad de las personas encuestadas (51,9%) dice conocer moderadamente la organización, estructura y unidades de la Policía y un 22,0% dice conocerla perfectamente.

Conocimiento de la organización



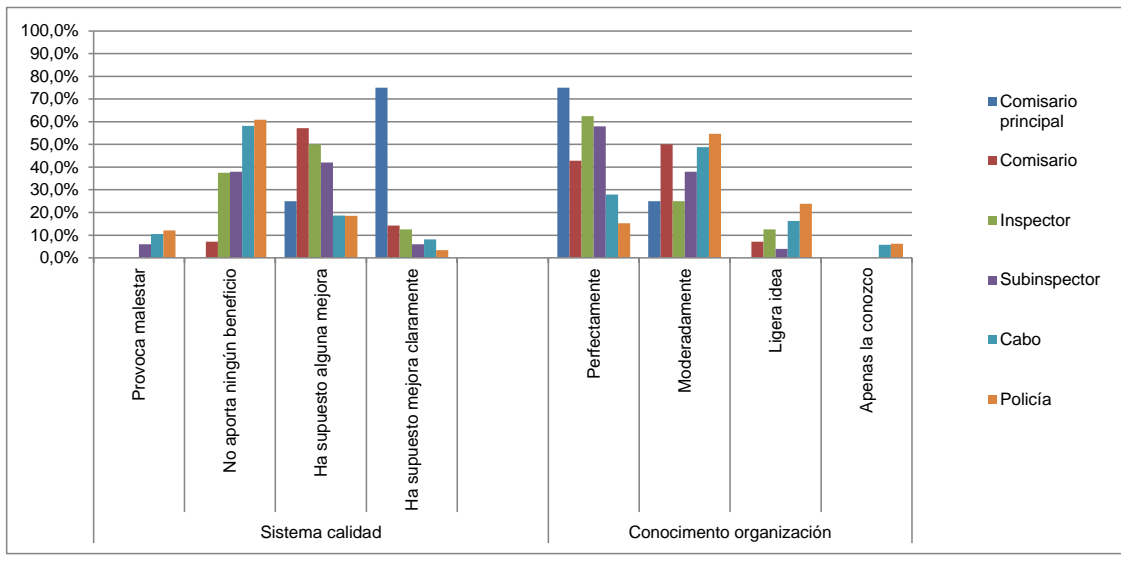
Por área de trabajo:

- El 68% de los encuestados del área de Seguridad Interior opinan que si se utiliza algún sistema de calidad no aporta ningún beneficio más allá de datos cuantitativos.
- Los encuestados del área de Investigación criminal son los que en mayor medida afirman que conocen perfectamente la organización, el 42% frente a entorno a un 20% del resto de áreas.



Por tipo de empleo:

- Destaca la opinión de los Comisarios principales en relación con la opinión de que un sistema de calidad claramente ha supuesto la mejora de diversos procedimientos.
- Por otro lado, entorno al 60% de Policías y Cabos opina que el sistema de calidad no aporta ningún beneficio.
- A más grado de mando mayor es el conocimiento de la organización. Más de la mitad de los Comisarios principales, Inspectores y Subinspectores la conocen perfectamente mientras que hay Policías y Cabos que dicen que apenas la conocen.



DIMENSIÓN IV. MOTIVACIÓN /AUTOREALIZACIÓN

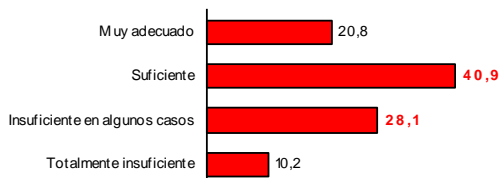
Valoración del trabajo como factor de realización personal y de desarrollo y grado de reconocimiento dentro de la organización.

IV. a. Grado de satisfacción con el trabajo y grado de aprovechamiento de la capacidad profesional

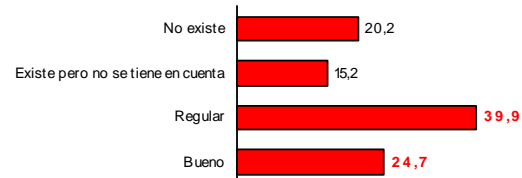
A nivel general:

- Únicamente un 20,8% de las personas encuestadas valoran como *muy adecuado* su satisfacción por el trabajo desempeñado. No obstante, un 40,9% lo califica como *suficiente*.
- Únicamente un 24,7% de los encuestados consideran como *bueno* el grado de aprovechamiento que se hace de su capacidad profesional dentro de la organización. Y un 35,4% dice *no existir o no tenerse en cuenta* reconocimiento por su trabajo.

Grado de satisfacción por el trabajo desempeñado

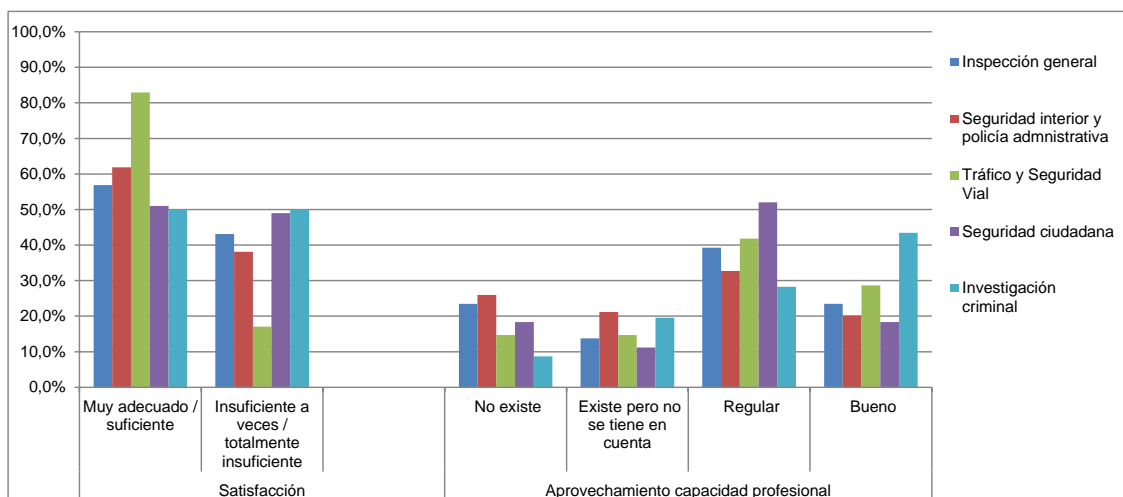


Grado de aprovechamiento de la capacidad profesional



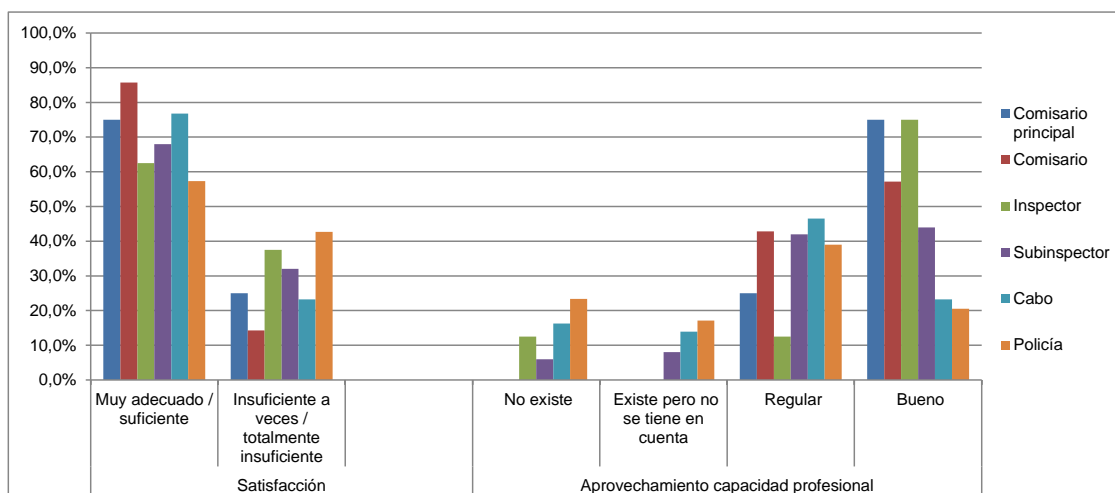
Por área de trabajo:

- El 83% de la plantilla del área de Tráfico y Seguridad vial valora como muy adecuado o suficiente el grado de satisfacción con su trabajo.
- La mitad de los encuestados de las áreas de Investigación criminal y Seguridad ciudadana valoran su satisfacción con su trabajo como insuficiente en algunos casos o totalmente insuficiente.



Por tipo de empleo:

- Los Policías son los que en mayor proporción no están satisfechos con su trabajo desempeñado, el 43%. También lo están el 38% de los Inspectores.
- Por el contrario, los más satisfechos con su trabajo son los Comisarios, el 86% considera su grado de satisfacción muy adecuado o suficiente.
- El 75% de los Comisarios principales e Inspectores encuestados respectivamente valoran como bueno el aprovechamiento de su capacidad profesional dentro de la organización.
- Por otro lado, el 40% de los Policías y el 30% de los Cabos dicen que no existe aprovechamiento de su capacidad profesional o si existe no se tiene en cuenta.

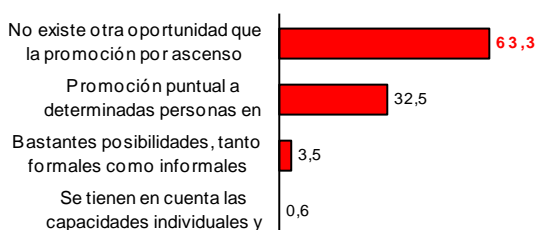


IV. b. Oportunidad de promoción

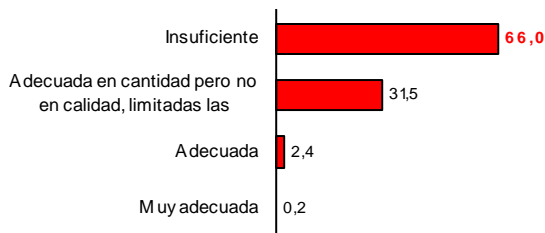
A nivel general:

- Respecto a las oportunidades de promoción, un 63,3% dice no existir otra oportunidad que la promoción por acceso de empleo dentro de la organización.
- Y un 66,0% afirma que el nivel de oportunidades existentes para la promoción a través de concurso de traslados es claramente insuficiente, no hay ninguna posibilidad de promocionar.

Oportunidades de promoción por ascenso

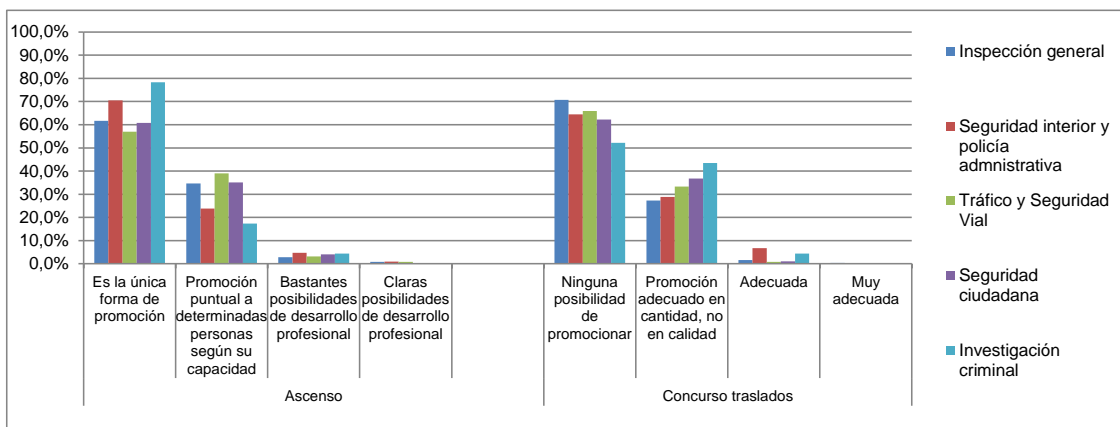


Oportunidades de promoción por concurso de traslados



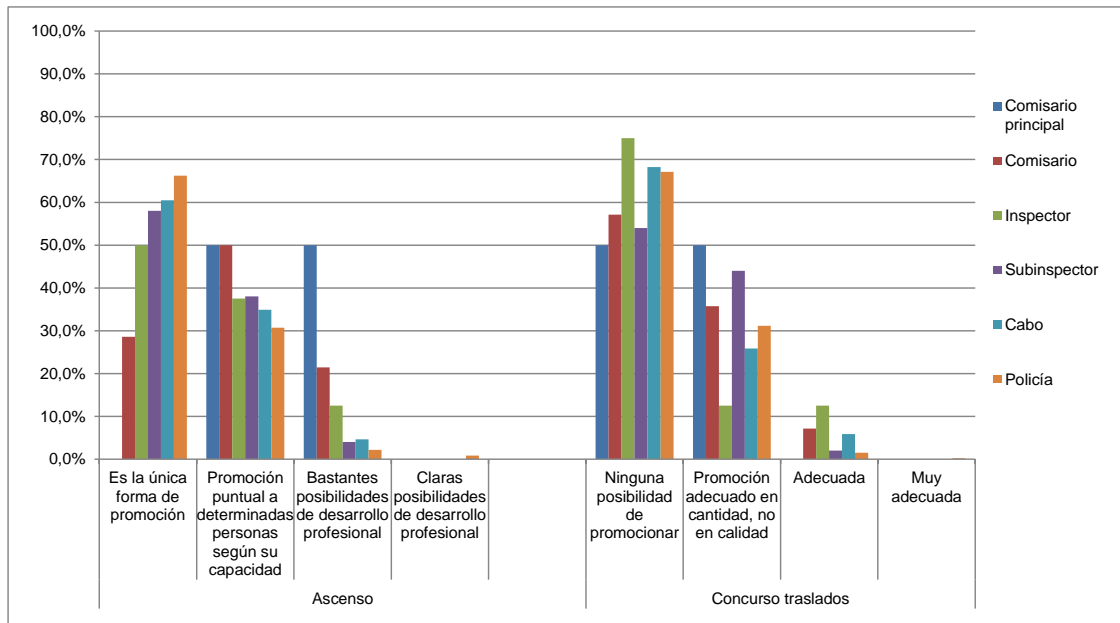
Por área de trabajo:

- El 78% de los encuestados del área de Investigación criminal aluden que la promoción vertical a través del ascenso es la única forma de promoción. Al igual que el 70% de los del área de Seguridad interior.
- Tampoco la promoción horizontal a través del concurso de traslados es una posibilidad para promocionar, así lo opinan el 71% de los encuestados del área de Inspección general.
- El 44% de los encuestados del área de Investigación criminal piensan que la promoción por traslados es adecuada en cantidad pero no en calidad, son muy limitadas las promociones y a pocas unidades.



Por tipo de empleo:

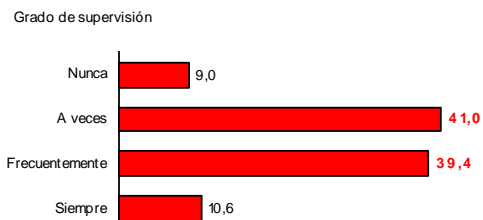
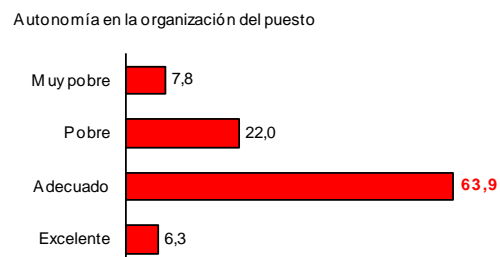
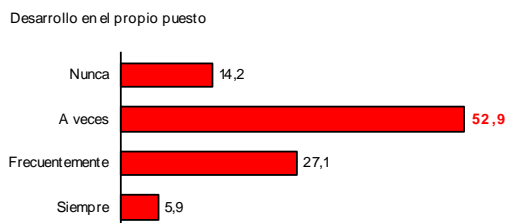
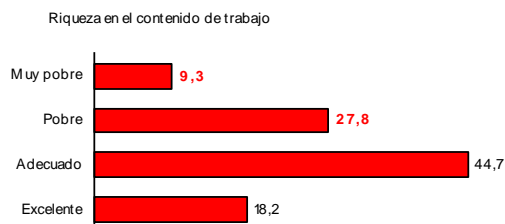
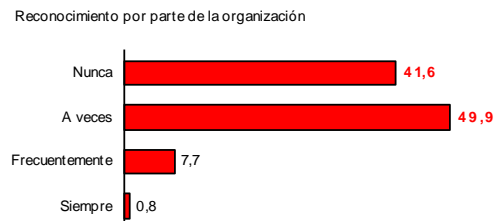
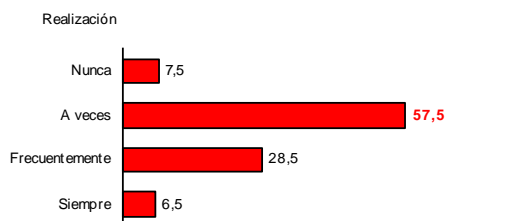
- La mitad de los Comisarios principales piensan que para la promoción a través del ascenso la organización presenta bastantes posibilidades para el desarrollo profesional, tanto formales como informales.
- Por otra parte, el 66% de los Policías y el 62% de los Cabos opinan que el ascenso es la única forma de promoción.
- Y más del 65% de Policías y Cabos además afirman que no hay ninguna posibilidad de promocionar a través del concurso de traslados.



IV. c. Aspectos relacionados con la motivación personal y profesional

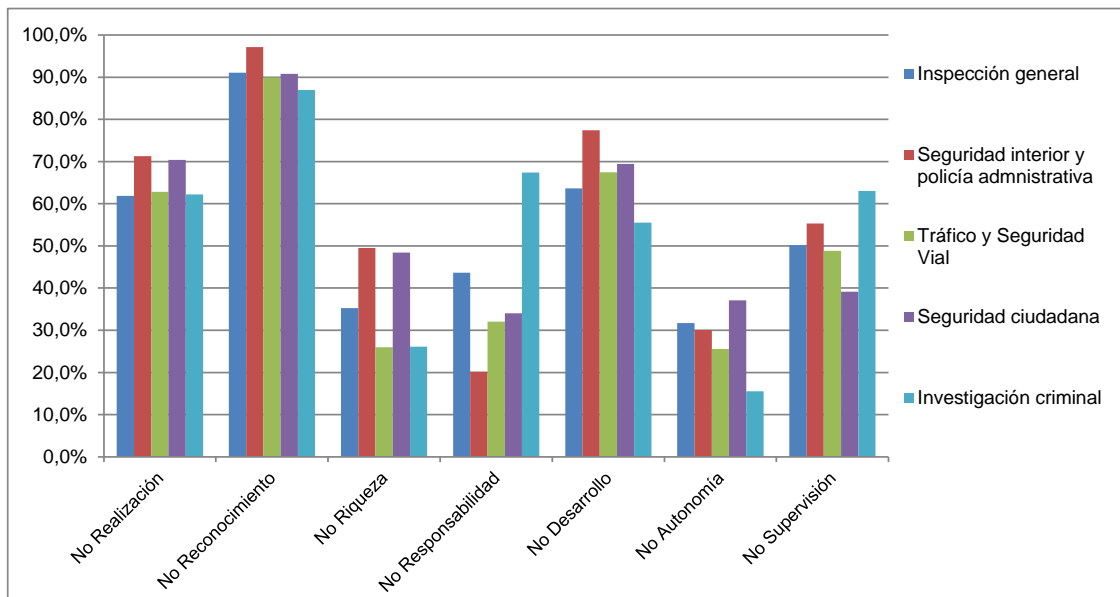
A nivel general:

- En relación con la situación personal y profesional dentro de la organización, el 65% no se encuentra nunca o solo a veces **realizado**.
- Y el 91,5% nunca tiene **reconocimiento por parte de la organización** o solo a veces.
- El 62,9% de las personas encuestadas dicen que la **riqueza** del contenido de su trabajo es excelente o adecuada.
- Un 62,5% afirma que la **responsabilidad** en el desempeño del puesto es adecuada o muy adecuada aunque también un 35,3% dice que es demasiada.
- Un 67,1% dice que se **desarrolla** a veces o nunca en su puesto de trabajo.
- El grado de **autonomía** en la organización de su propio puesto es adecuado o excelente para un 70,2% de los encuestados.
- El 41% de los encuestados opinan que a veces se **supervisa** su trabajo y un 39% dice que frecuentemente.



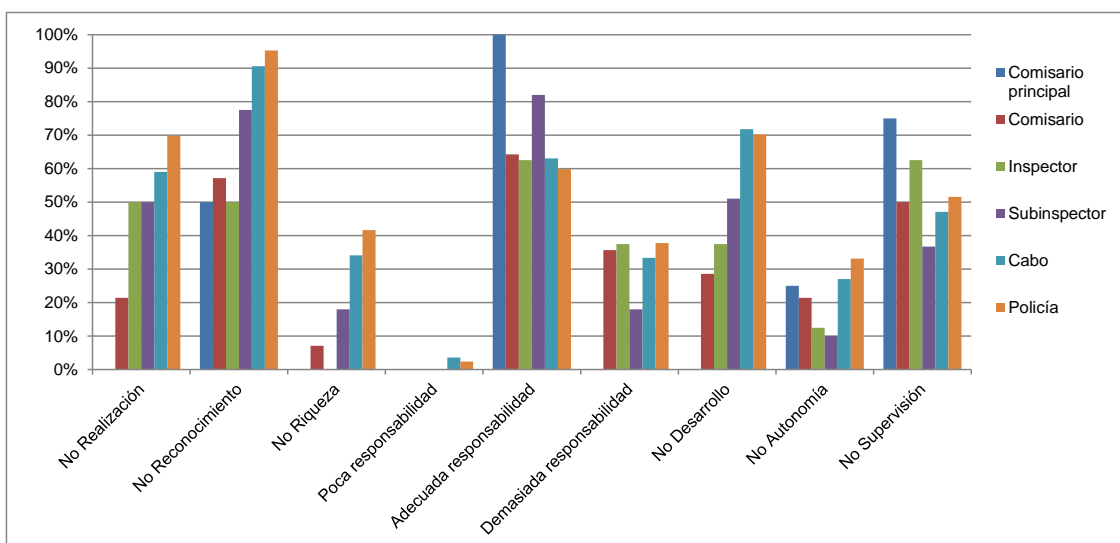
Por área de trabajo:

- El 71% de los encuestados del área de Seguridad Interior y el 70% de los de Seguridad ciudadana dicen que nunca o solo a veces se sienten realizados con su trabajo.
- El 97% de los del área de Seguridad interior dicen que nunca o a veces tienen reconocimiento de su trabajo por parte de la organización.
- La mitad de los encuestados que pertenecen al área de Seguridad interior y el 48% de los Seguridad ciudadana dicen valoran como muy pobre o pobre la riqueza en el contenido de su trabajo.
- El 67% de los encuestados del área de Investigación criminal dicen que tienen poca o demasiada responsabilidad en el desempeño del puesto.
- El 77% de los del área de Seguridad interior dicen que nunca o a veces pueden desarrollarse en su puesto de trabajo.
- El 37% de los del área de Seguridad ciudadana valoran como muy pobre o pobre la autonomía que tienen en la organización de su propio puesto.
- El 63% de los encuestados del área de Investigación criminal dicen que nunca o solo a veces tienen supervisión de su trabajo.



Por tipo de empleo:

- El 70% de los Policías dicen que nunca o solo a veces se sienten realizados con su trabajo.
- El 95% de los Policías y el 91% de los Cabos afirman que nunca o a veces tienen reconocimiento por parte de la organización.
- El 42% de los Policías dicen que la riqueza en el contenido de su trabajo es pobre o muy pobre.
- Todos los Comisarios principales encuestados y el 82% de los Subinspectores dicen que su responsabilidad es adecuada o muy adecuada mientras que el 38% de los Policías y de los Inspectores respectivamente opinan que tienen demasiada responsabilidad en su trabajo.
- El 72% de los Cabos y el 70% de los Policía dicen que nunca o a veces se desarrollan en su puesto de trabajo.
- El 33% de los Policías valoran como muy pobre o pobre la autonomía en la organización de su propio puesto.
- El 52% de los Policías y el 47% de los Cabos dicen que nunca o a veces se supervisa su trabajo.



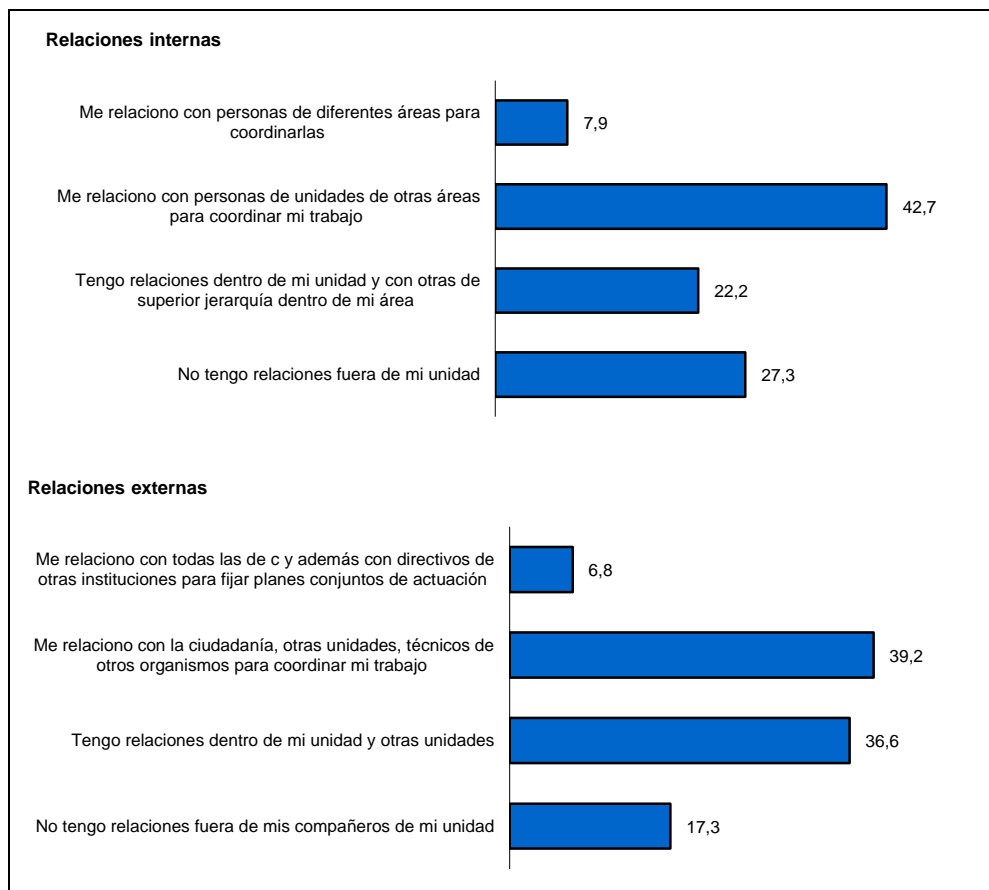
DIMENSIÓN V. RELACIONES / CLIMA LABORAL

Evaluación de la percepción del sujeto sobre el grado de satisfacción existente en las relaciones personales generadas en el ámbito laboral, no solo entre iguales, sino también con personas de otros niveles y exteriores a la organización

V. a. Valoración de las relaciones internas versus externas

A nivel general:

- A nivel interno en la organización, el 42,7% de las personas encuestadas dicen que se relacionan con personas de unidades de otras áreas para coordinar su trabajo.
- Y un 27% dice que no tiene relaciones fuera de su unidad.
- A nivel externo, fuera de Policía Foral, el 39% afirman que se relacionan con la ciudadanía, con otras unidades y con técnicos de otros organismos e instituciones para coordinar su trabajo.
- Y el 37% dice que tiene relaciones dentro de su unidad y otras unidades.



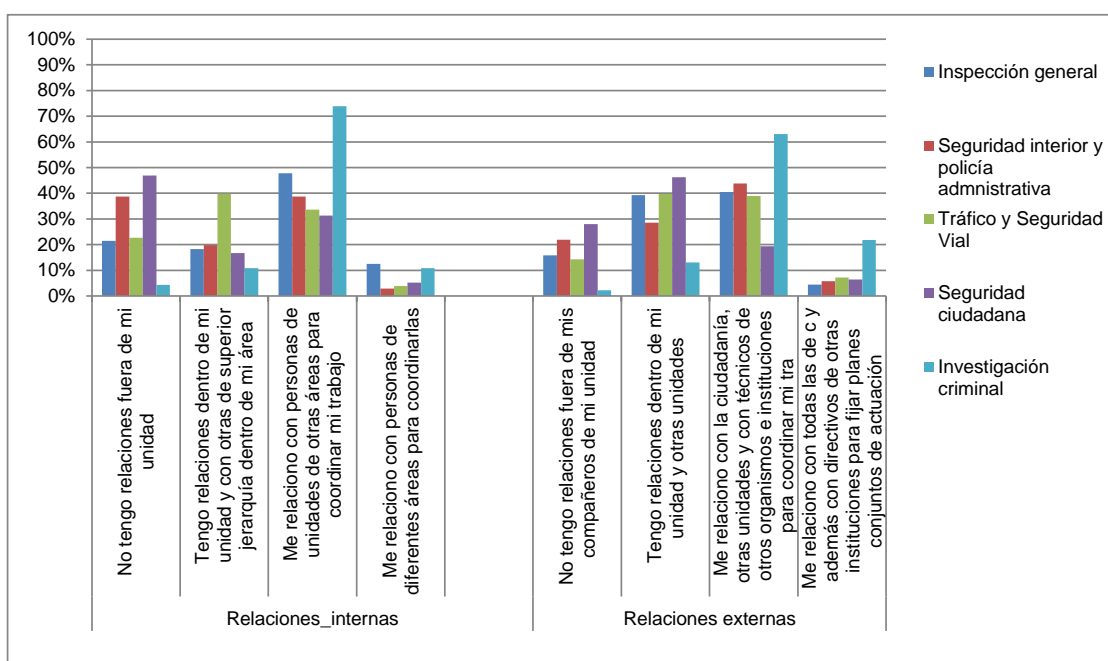
Por áreas de trabajo:

A nivel interno destacar que:

- El 74% de los encuestados del área de Investigación criminal dice tener relaciones dentro de su unidad y con otras de superior jerarquía dentro de su área. Y el 48% de los del área de Inspección general.
- El 47% de los encuestados del área de Seguridad ciudadana dicen no tener relaciones fuera de su unidad.

A nivel externo destacar que:

- El 60% de los encuestados del área de Investigación criminal se relacionan con la ciudadanía, con otras unidades y con técnicos de otros organismos para coordinar su trabajo.
- También, como a nivel interno, los encuestados de las áreas de Seguridad ciudadana y Seguridad interior son los que en mayor porcentaje afirman que no tienen relaciones fuera de sus compañeros de unidad.



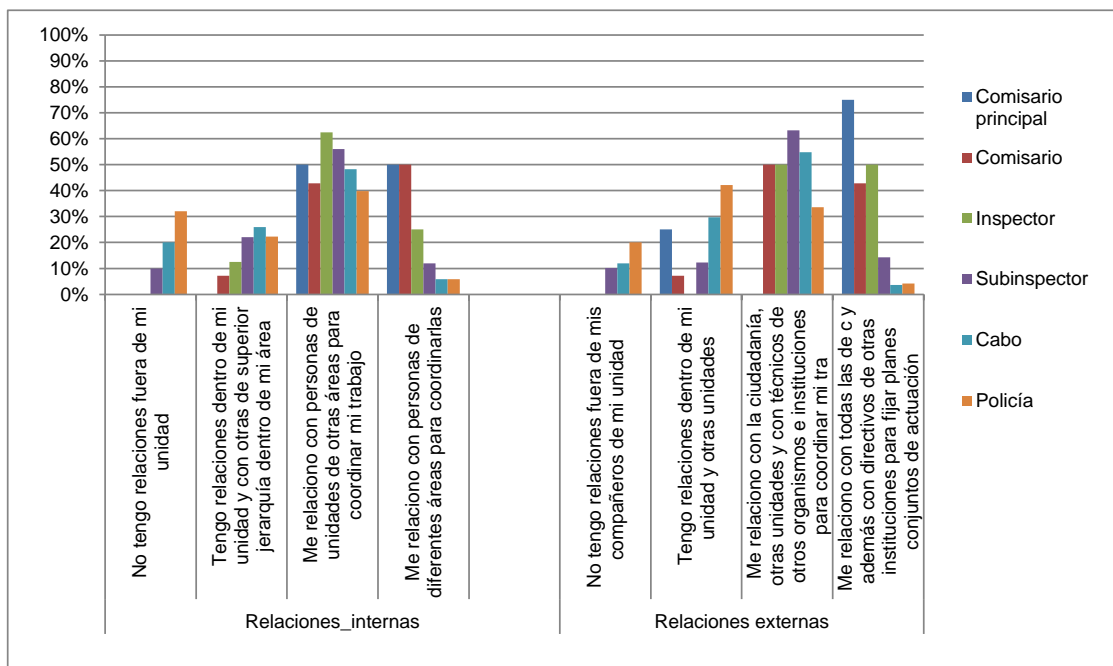
Por tipo de empleo:

A nivel interno destacar que:

- El 63% de los Inspectores dice tener relaciones dentro de su unidad y con otras de superior jerarquía dentro de su área. Y el 56% de los Subinspectores.
- El 32% de los Policías dicen no tener relaciones fuera de su unidad.

A nivel externo destacar que:

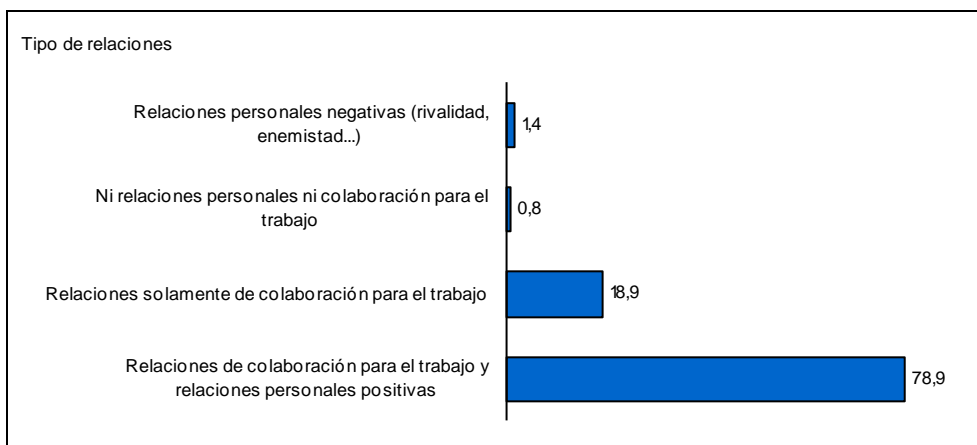
- El 75% de los Comisarios principales que contestan a la encuesta dicen relacionarse con otras unidades y con directivos de otras instituciones para fijar planes conjuntos de actuación.
- También, como a nivel interno, los Policías son los que en mayor porcentaje (20%) afirman que no tienen relaciones fuera de sus compañeros de unidad.



V. b. Tipo de relaciones de trabajo que se dan generalmente en los grupos

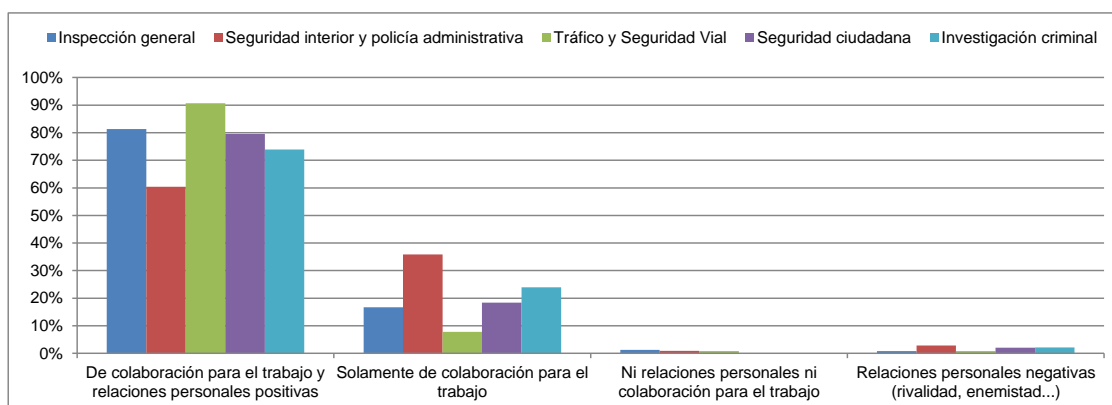
A nivel general:

- El 78,9% de las personas encuestadas dicen que tiene relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas en su grupo de trabajo.
- Y un 18,9% dice tener únicamente relaciones para el trabajo.



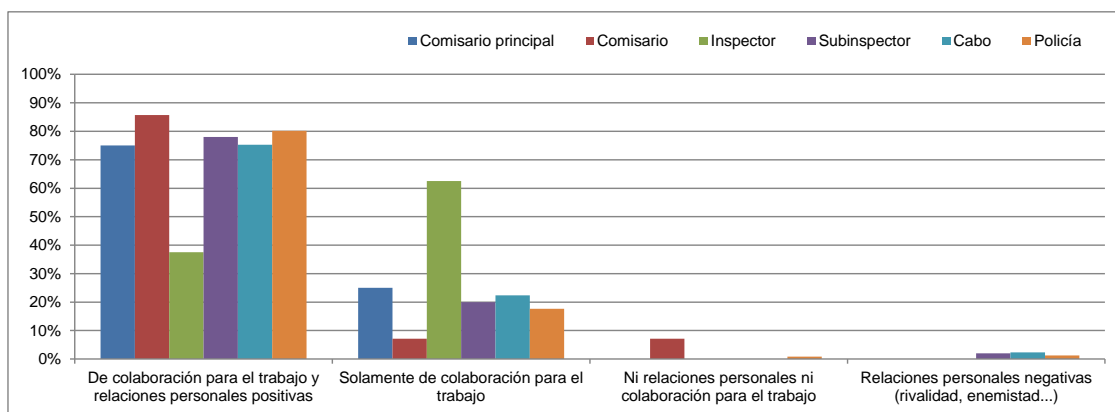
Por área de trabajo:

- El 90% de los encuestados del área de Tráfico dice tener relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
- Por otro lado, un 36% de los que pertenecen al área de Seguridad interior afirman que tienen relaciones solamente de colaboración para el trabajo.



Por tipo de empleo:

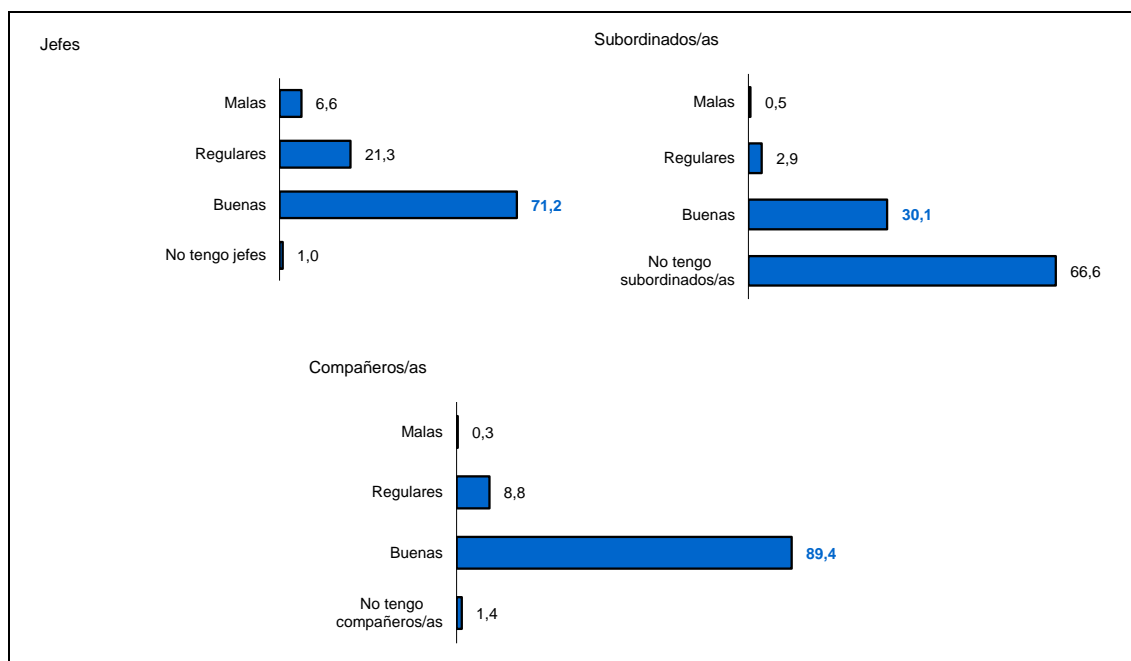
- Destacar que una tres de cada personas encuestadas dicen tener relaciones de colaboración en el trabajo y relaciones personales positivas excepto en los puestos de inspector, casos en los que el porcentaje desciende a un 38% y aumenta al 63% las personas que afirman tener relaciones solamente de colaboración para el trabajo.



V. c. Relaciones internas con jefes, compañeros y subordinados

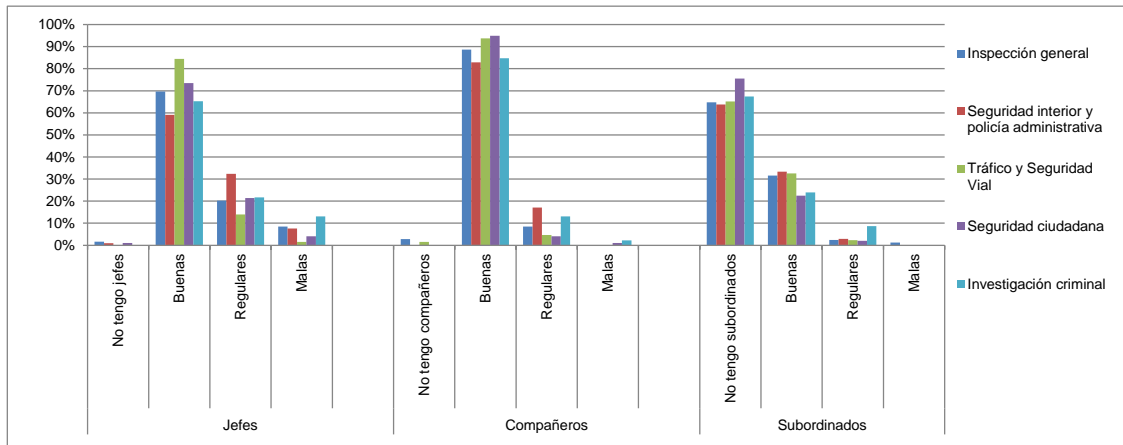
A nivel general:

- Las relaciones con las personas con las que se trabaja son buenas.
- Más del 70% de las personas encuestadas dice tener buenas relaciones con jefes.
- El 89% de los encuestados dice tener buenas relaciones con los/as compañeros/as.
- Y aunque la mayoría de las personas encuestadas no tiene subordinados (67%), un 30% dice tener buenas relaciones con ellos.



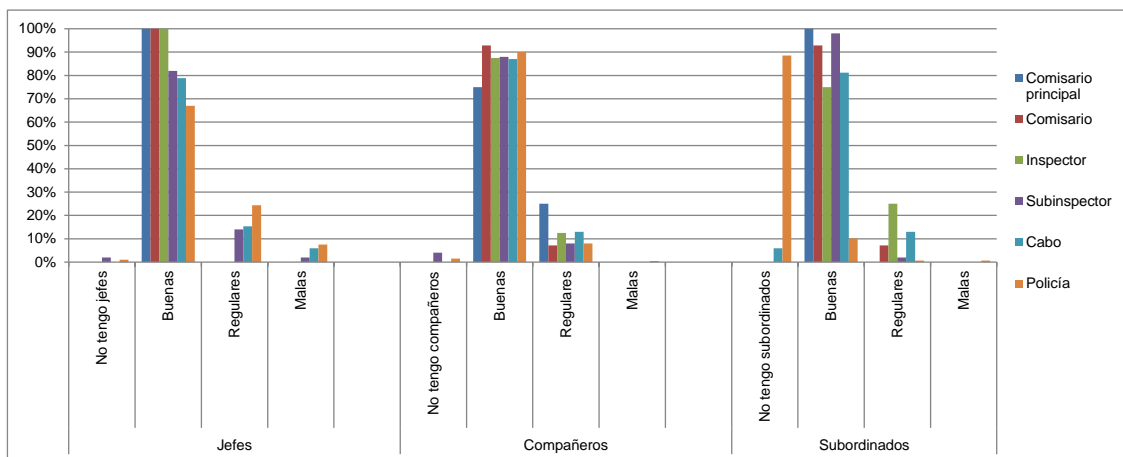
Por áreas de trabajo:

- Más del 65% de los encuestados dicen tener buenas relaciones con los jefes, no obstante este porcentaje desciende al 59% en el área de Seguridad Interior y policía administrativa.
- Las relaciones con los compañeros son muy buenas en todas las áreas.



Por tipo de empleo:

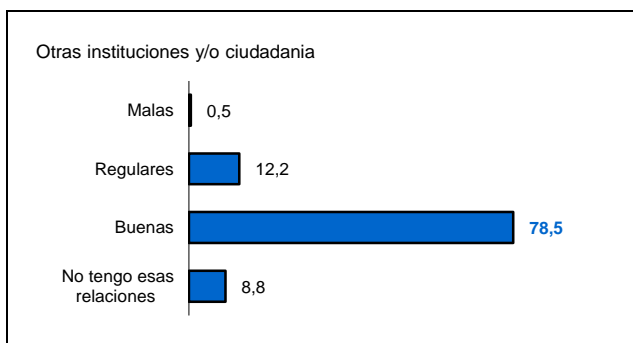
- Las relaciones con los jefes son buenas pero conforme desciende el rango de empleo desciende el porcentaje de valoración de puntuar las relaciones como buenas.
- De las personas encuestadas que dicen tener subordinados, también las relaciones son buenas.



V. d. Relaciones externas con otras instituciones y/o ciudadanía

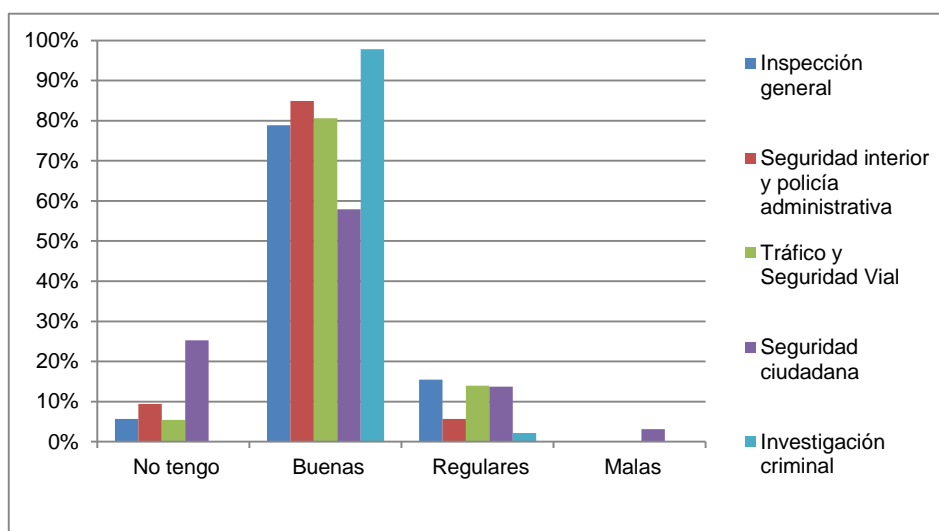
A nivel general:

El 79% de los encuestados dice tener buenas relaciones con otras instituciones y/o con la ciudadanía.



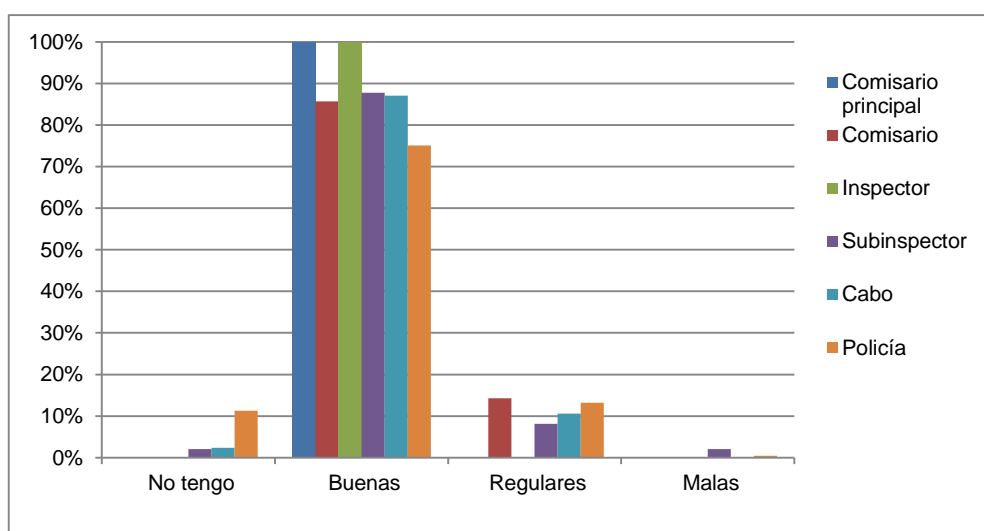
Por áreas de trabajo:

- El 98% de los encuestados del área de Investigación criminal dicen tener buenas relaciones con otras instituciones y con la ciudadanía.
- Como menor porcentaje, el 79% de los encuestados del área de Inspección general valoran como buenas las relaciones con otras instituciones y con la ciudadanía.
- No se tiene en cuenta el porcentaje de los del área de Seguridad ciudadana porque más de un 20% dice no tener este tipo de relaciones.



Por tipo de empleo:

- Todos los Comisarios principales e Inspectores dicen tener buenas relaciones con otras instituciones y con los ciudadanos.
- Los Policías son los que presentan el menor porcentaje de "buenas relaciones", un 75%.



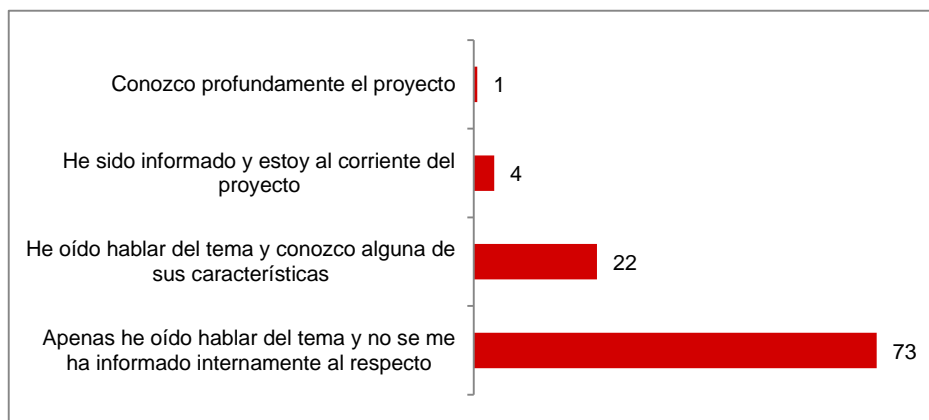
DIMENSIÓN VI. PLAN DIRECTOR – INNOVACIÓN

Grado de conocimiento, prioridades y expectativas sobre la adaptación a las demandas de la sociedad actual en materia policial.

VI. a. Grado de conocimiento e información sobre el Plan Director

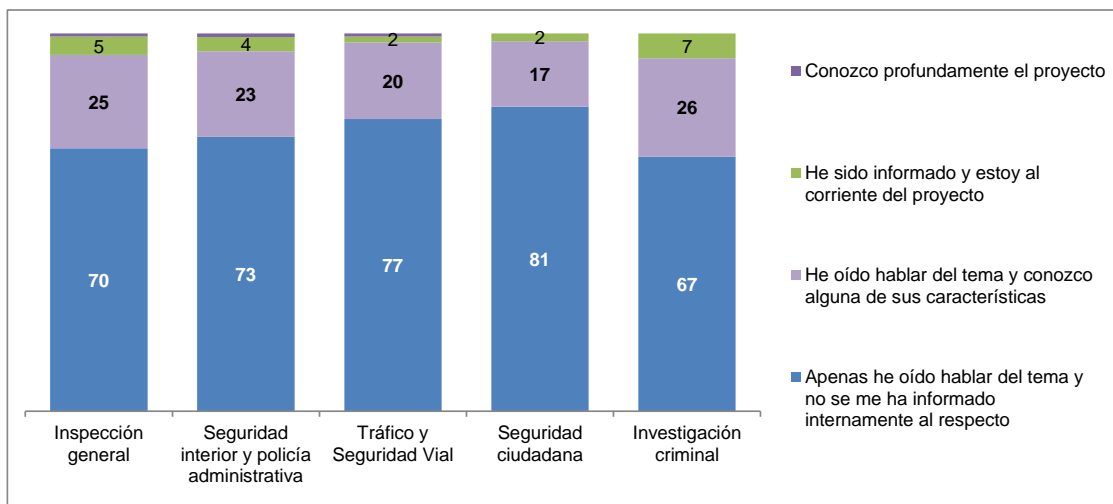
A nivel general

La mayoría de los encuestados, el (73%), apenas ha oído hablar del Plan Director y no se les ha informado internamente al respecto. Por otro lado, el 22% ha oído hablar de él y conoce alguna de sus características. Y únicamente, un 5% está al corriente del proyecto.



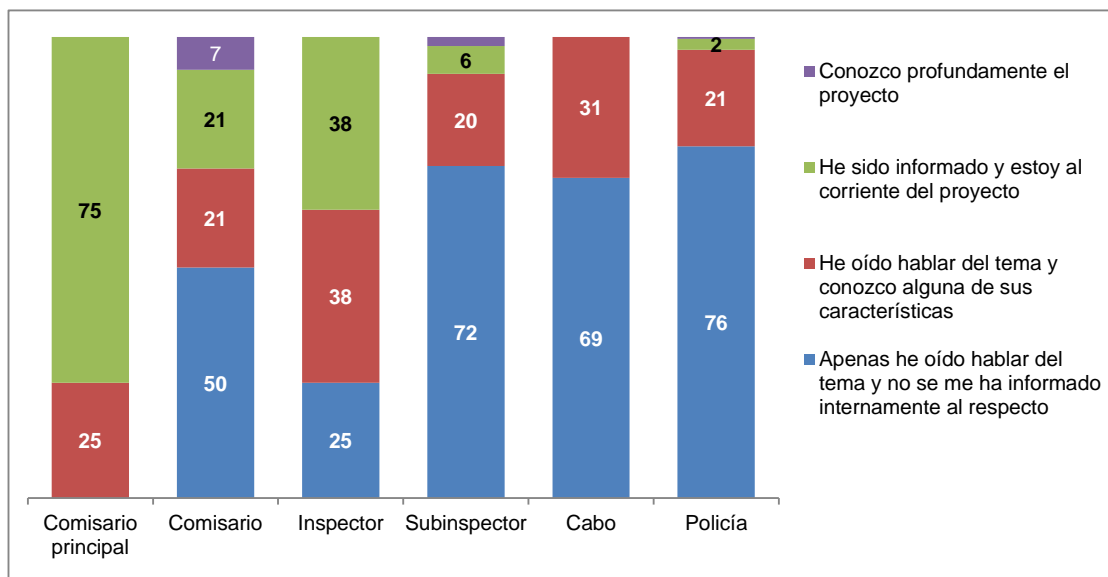
Por áreas de trabajo

- Los que menos conocimiento tienen del Plan son los encuestados del área Seguridad ciudadana ya que el 81% opina que apenas han oído hablar del Plan Director.
- Por otro lado, los que más conocimiento tienen del Plan son los que trabajan en Investigación criminal, ya que el 31% están al corriente (26%) o conocen profundamente el proyecto (7%).



Por tipo de empleo

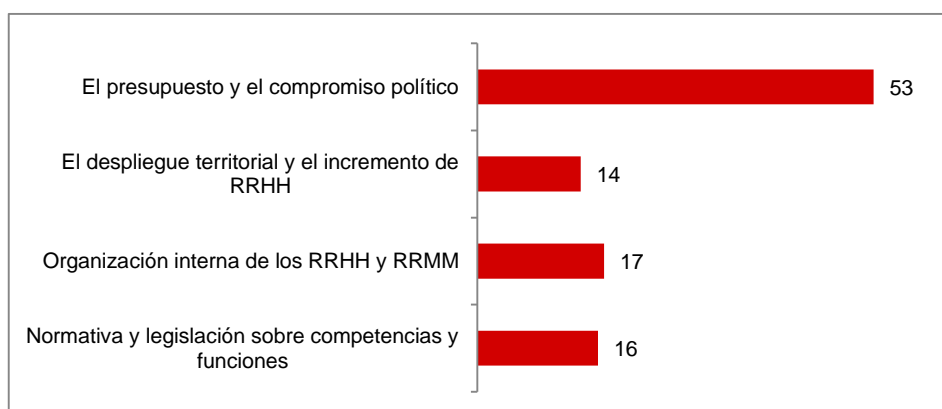
- Los altos mandos son los que más al corriente están del proyecto: el 75% de los Comisarios principales, el 28% de los Comisarios y el 38% de los Inspectores.
- Por el contrario, más del 70% de los Subinspectores, Cabos y Policías apenas han oído hablar del tema y no se les ha informado.



VI. b. Aspectos clave para el progreso del Plan Director

A nivel general

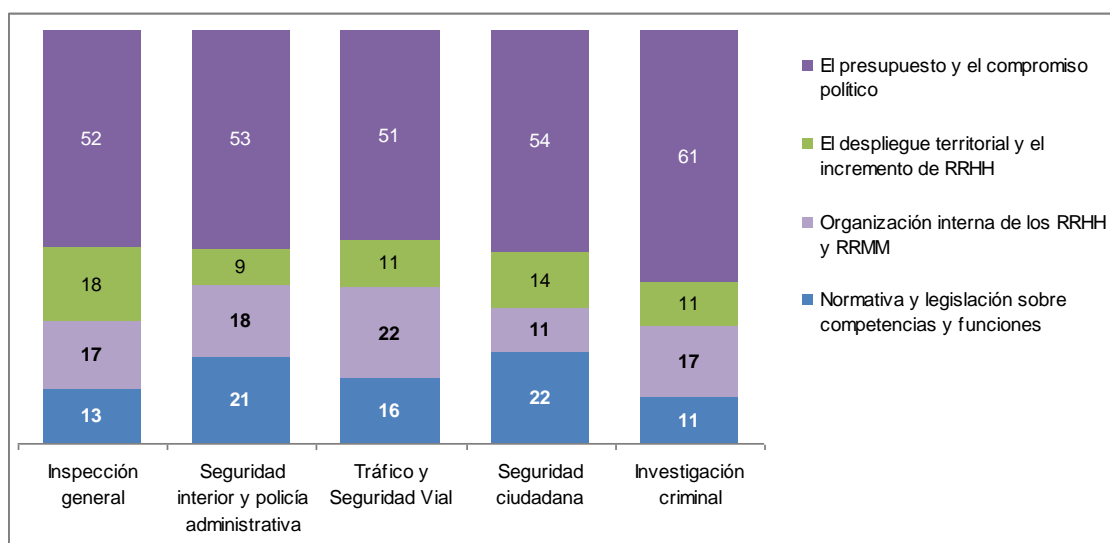
La mitad de los encuestados, el (53%), opina que el elemento clave que hará progresar el Plan Director es el presupuesto y el compromiso político.



Por área de trabajo

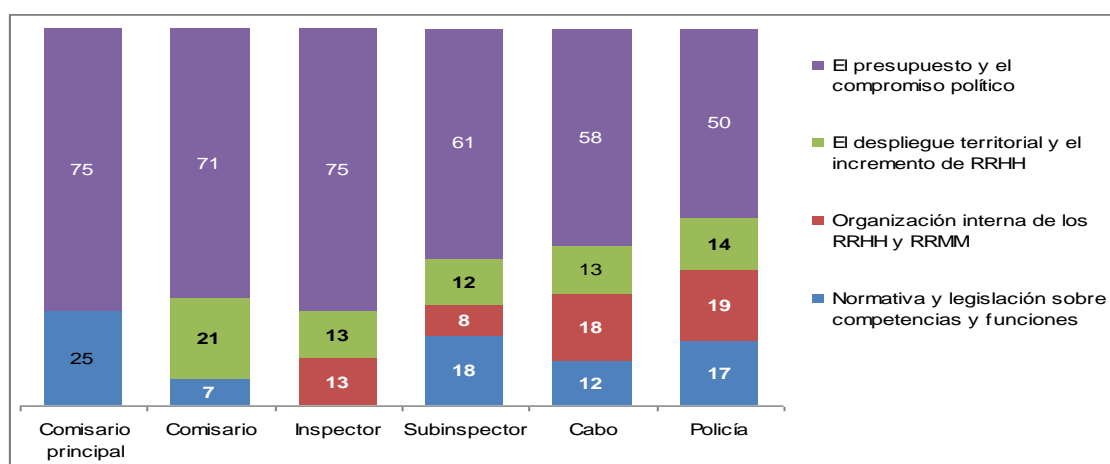
En la comparación entre áreas destacar que:

- El 61% de los que pertenecen al área de Investigación criminal creen que lo más importante para que el Plan avance es el presupuesto y compromiso político.
- Y después del presupuesto y compromiso político el segundo aspecto más importante para la consecución del Plan es:
 - El despliegue territorial y el incremento de RRHH para el 18% de los encuestados del área Inspección general.
 - La organización interna de los RRHH y RRMM para el 22% de los del área de Tráfico.
 - Y la normativa para el 21% de los del área de Seguridad ciudadana y Seguridad interior.



Por tipo de empleo

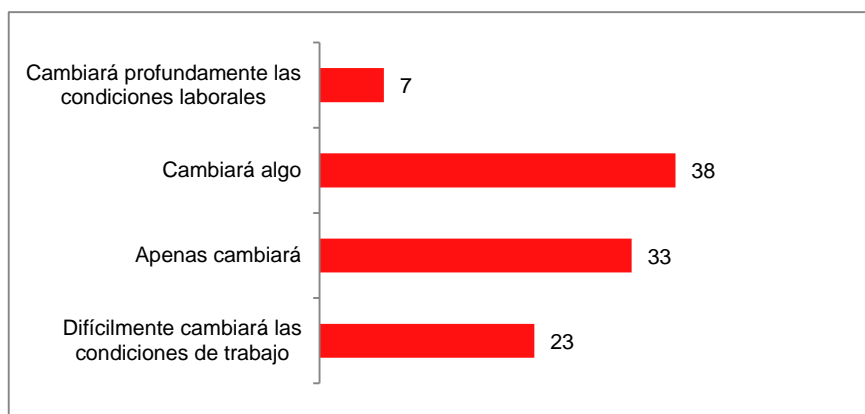
- Los altos cargos valoran en mayor medida que los bajos el presupuesto y compromiso político como el aspecto clave para que el Plan progrese.
- La organización interna es más valorada como aspecto clave por Policías (19%) y Cabos (18%) que por otros empleos.
- La normativa y legislación sobre competencias y funciones también es destacada por Comisarios principales (25%), Subinspectores (18%) y Policías (17%).



VI. c. Expectativas del cambio

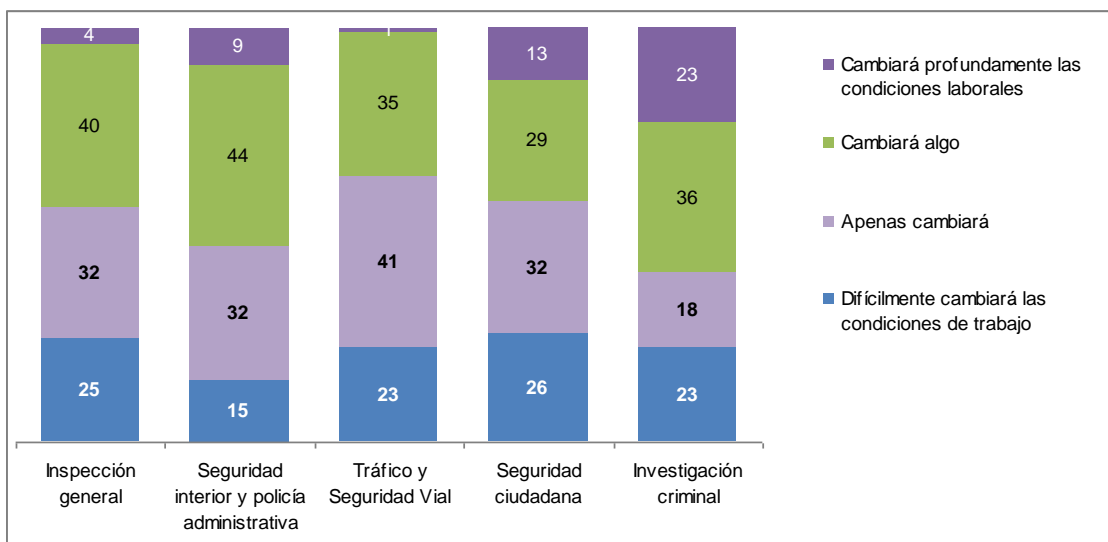
A nivel general

El 56% de los encuestados dice que el Plan producirá pocas modificaciones en las condiciones de trabajo; en concreto el 33% opina que apenas cambiará y un 23% que difícilmente las cambiará. Sólo un 7% dice que cambiarán profundamente.



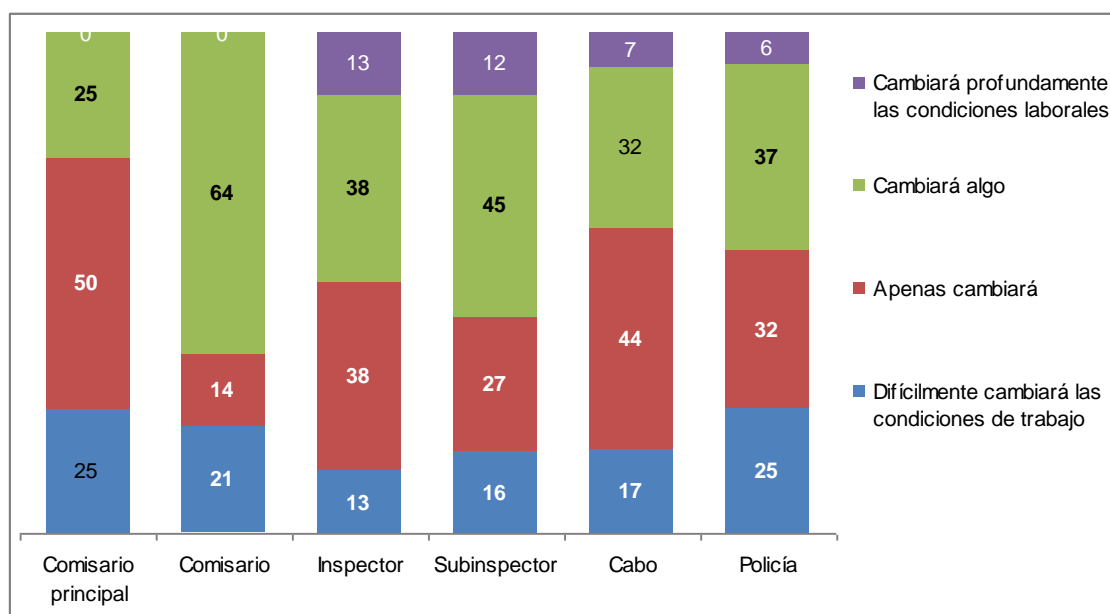
Por área de trabajo

- Los encuestados del área de Tráfico con los que en mayor medida opinan que apenas cambiarán las condiciones de trabajo con el Plan (41%).
- Por otro lado, los encuestados del área de Investigación criminal, los que mayor porcentaje presentan en el grado de conocimiento del Plan como se ha señalado anteriormente, piensan en mayor medida que los de otras áreas que el Plan cambiará profundamente las condiciones de trabajo (23%).



Por tipo de empleo

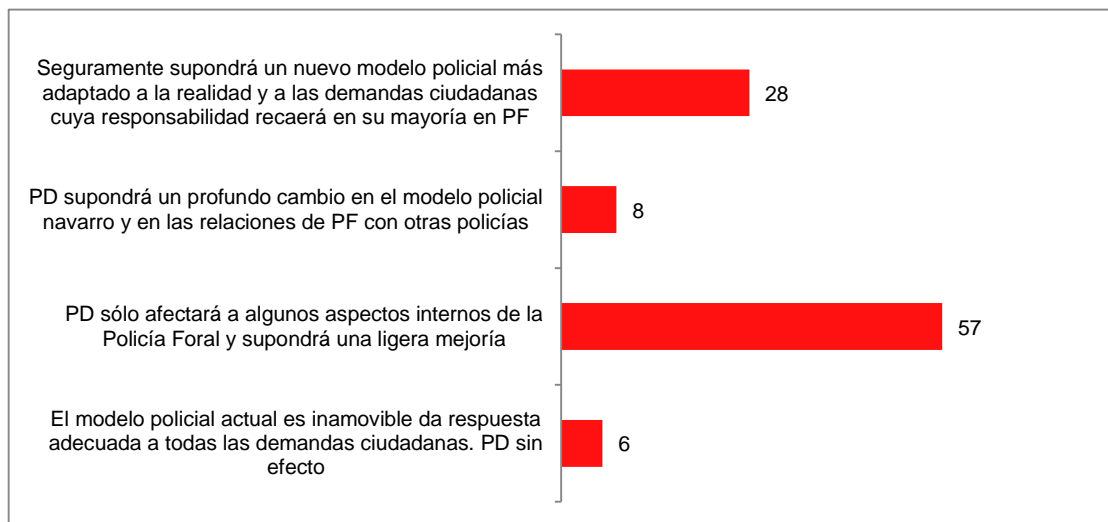
- El 75% de los Comisarios principales opina que el Plan apenas o difícilmente cambiará las condiciones de trabajo.
- El 64% de los Comisarios piensa que cambiarán algo las condiciones de trabajo con el nuevo Plan.
- En el resto de empleos se observa bastante homogeneidad en los porcentajes entre las distintas respuestas.



VI. d. Definición de un nuevo modelo policial

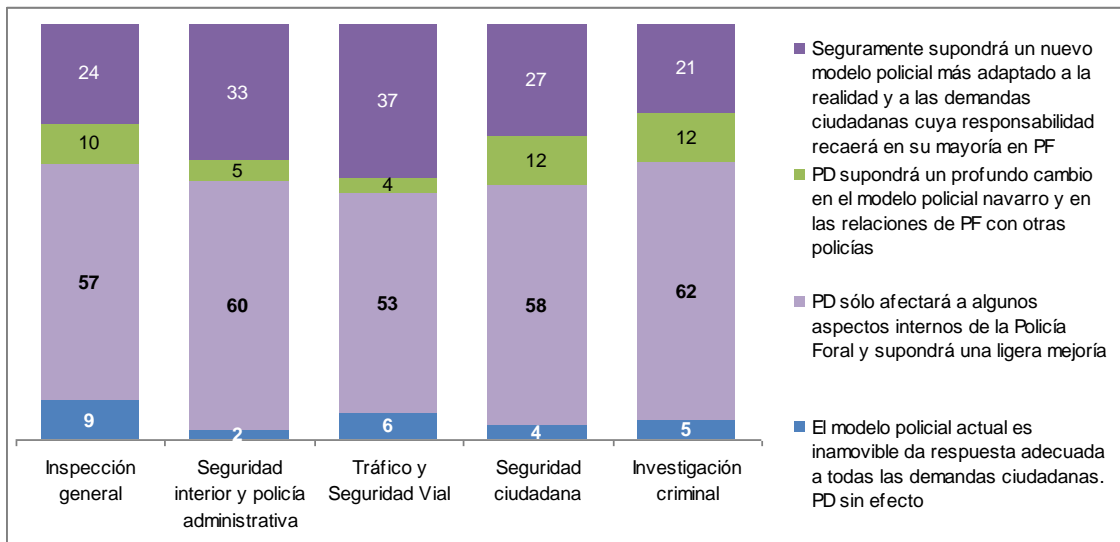
A nivel general

- El 63% de los encuestados opina que no se definirá un nuevo modelo policial; de estos un 57% dice que solo afectará a algunos aspectos internos y un 6% considera que el modelo policial actual es inamovible y responde a las demandas de los ciudadanos.
- Por otro lado, un 28% dice que supondrá un modelo más adaptado a la realidad y que las responsabilidades ciudadanas recaerán en su mayoría en Policía Foral.
- Un 8% opina que supondrá un profundo cambio en el modelo y en las relaciones de Policía Foral con otras policías.



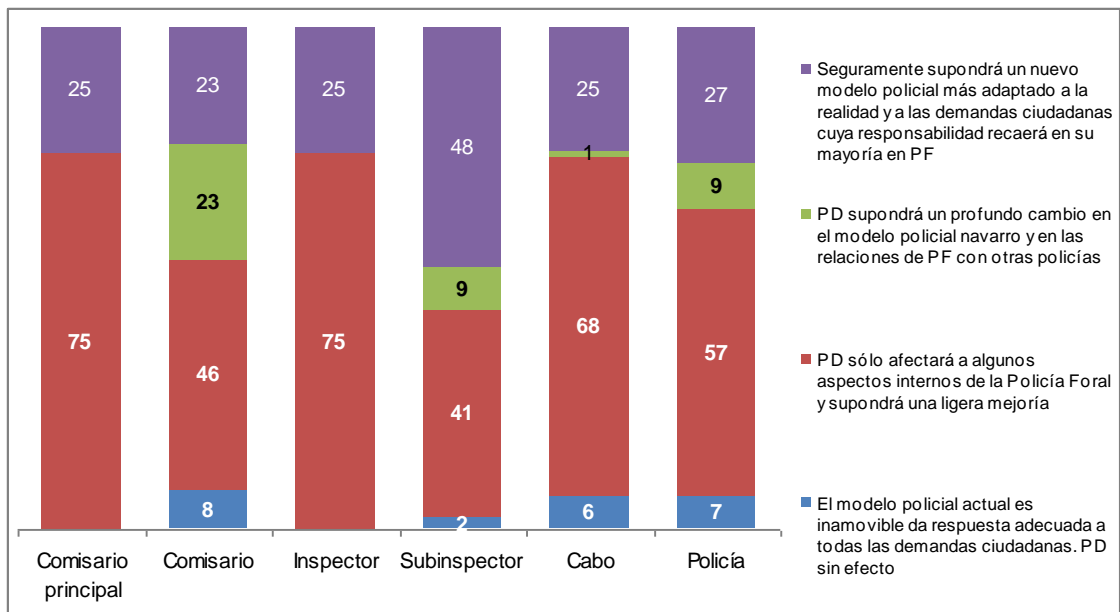
Por área de trabajo

- Los encuestados del área de Tráfico con los que en mayor medida piensan que el Plan supondrá un nuevo modelo policial navarro más adaptado a la realidad y demandas ciudadanas con responsabilidades en Policía Foral (37%).
- Por otro lado, el 62% de los encuestados del área de Investigación criminal y el 60% de los de Seguridad Interior opinan que el Plan sólo afectará a algunos aspectos internos de Policía Foral y supondrá una ligera mejoría.



Por tipo de empleo

- Son los subinspectores los que, en mayor proporción en la comparación de empleos, piensan que el Plan supondrá un nuevo modelo policial (48%).
- Tres de cada cuatro Comisarios principales e Inspectores piensan que el Plan solo afectará a aspectos internos de Policía Foral.

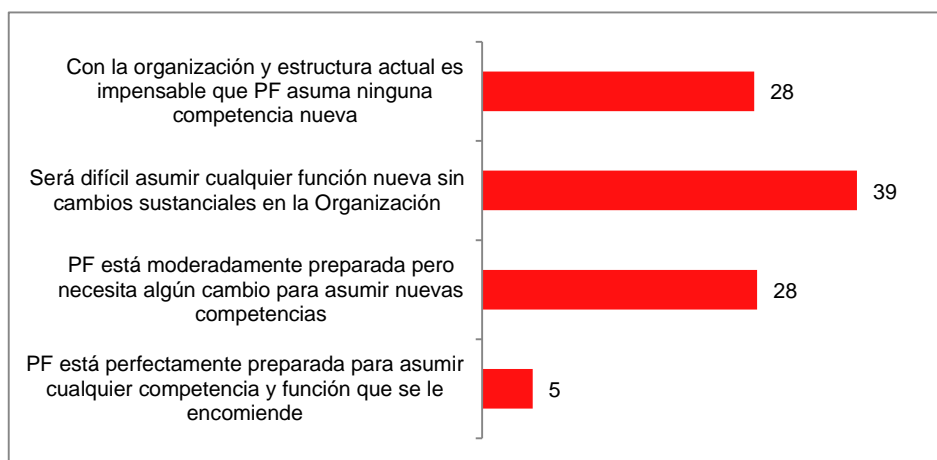


VI. e. Asunción de nuevas competencias y funciones

A nivel general

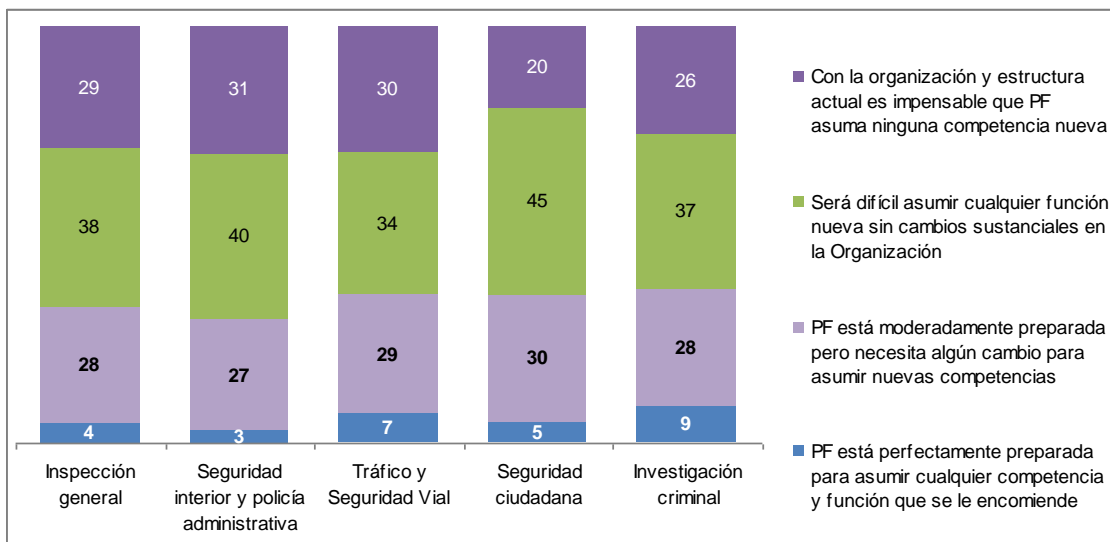
En relación con la asunción de nuevas funciones y competencias policiales, de las opiniones de los policías se extrae:

- El 67% opina que será difícil asumir funciones y competencias nuevas con la organización actual; es estos el 39% opina que será difícil asumir funciones nuevas sin cambios en la organización y el 28% opina que con la organización actual es impensable la asunción de competencias nuevas.
- Por otro lado, el 33% restante sí que ve que Policía Foral está preparada para asumir competencias y funciones nuevas, de estos el 28% cree que con cambios internos y el 5% tal y como está ahora.



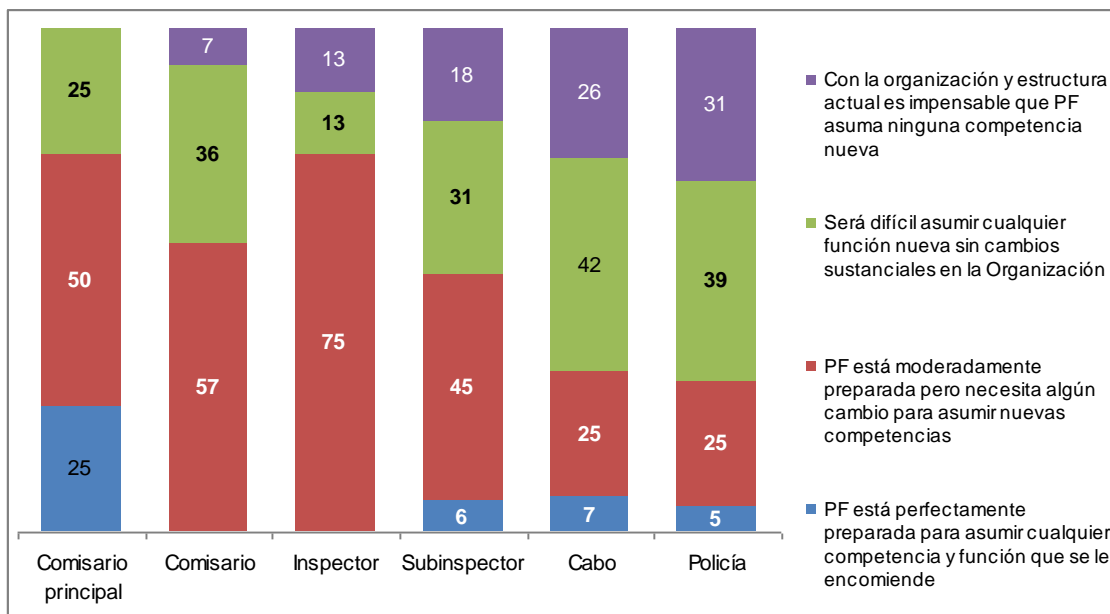
Por área de trabajo

- Porcentajes muy homogéneos en todas las áreas.
- Seguridad Interior y Tráfico son las áreas en las que en mayor medida los encuestados piensan que con la organización actual es impensable que Policía Foral asuma competencias nuevas, un 31% y un 30% respectivamente.
- Los encuestados del área de Investigación criminal presentan un porcentaje mayor que el resto en relación con que Policía Foral está perfectamente preparada para asumir cualquier competencia y función (9%).



Por tipo de empleo

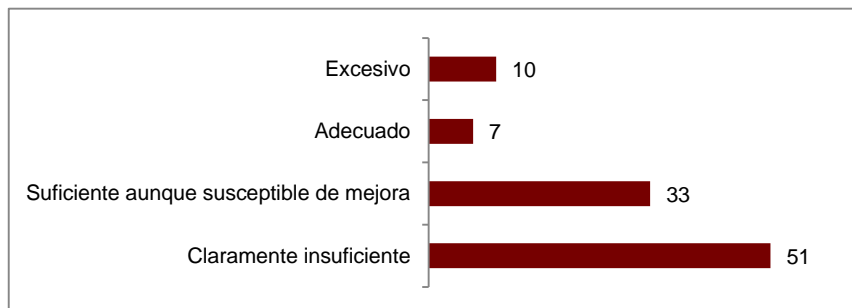
- Inspectores (75%) y Comisarios (57%) piensan que Policía Foral está moderadamente preparada para asumir nuevas competencias y funciones pero necesita algún cambio para asumirlas.
- Cabos y Policías piensan que no se puede asumir competencias nuevas: El 42% de los Cabos y el 39% de los Policías piensa que es difícil asumir nuevas funciones sin cambios y el 26% de los Cabos y el 31% de los Policías opina que con la organización actual es impensable asumir nuevas funciones.



VI. f. Despliegue territorial

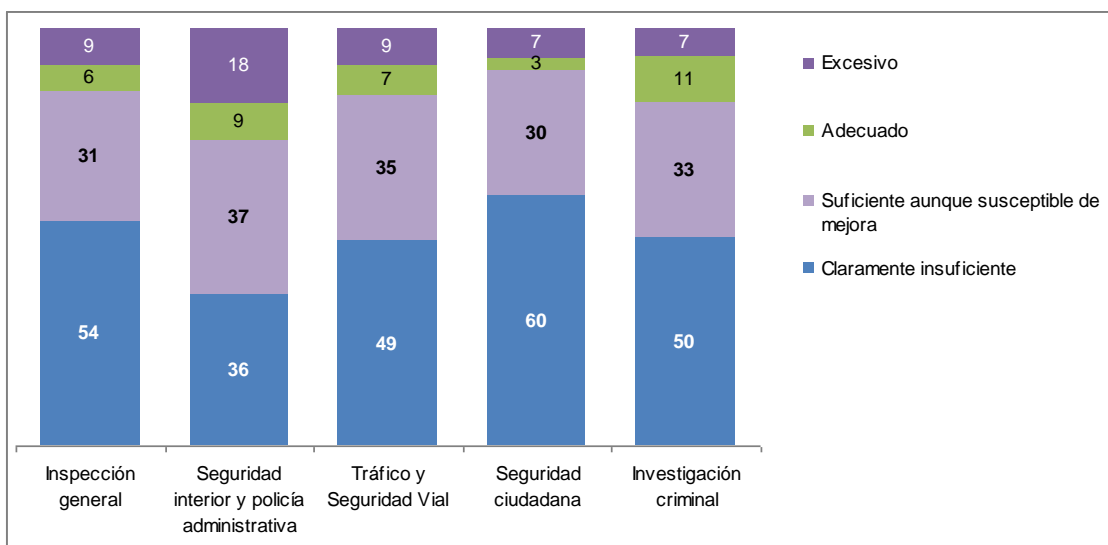
A nivel general

La mitad de los encuestados (51%) considera que el despliegue territorial de la organización es claramente insuficiente. Y un 33% piensa que es suficiente pero puede mejorar.



Por área de trabajo

- El 60% de los encuestados del área de Seguridad ciudadana opina que el despliegue territorial de Policía Foral es claramente insuficiente.
- Por el contrario, destacar que el 18% de los encuestados del área de Seguridad interior dice que el despliegue es excesivo.



Por tipo de empleo

- El 75% de los Comisarios principales valora como claramente insuficiente el despliegue territorial de Policía Foral y el 25% restante dice que es susceptible de mejora.
- Cabos (14%) y Policías (10%) son los que más porcentaje presentan en opinar que el despliegue es excesivo.

