



INFORME DEL ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA NACIÓN

1. **RESUMEN EJECUTIVO:** El presente informe tiene como objetivo analizar los resultados de la encuesta de satisfacción del personal del Tribunal Fiscal de la Nación, realizada durante el primer semestre del 2023. La encuesta fue diseñada para evaluar el ambiente de trabajo y la percepción del clima laboral entre los empleados, así como para identificar áreas de oportunidad y fortalezas. A través del análisis de los datos recopilados, se agrupan las respuestas en categorías temáticas, identificando patrones y formulando recomendaciones para mejorar el entorno laboral y el rendimiento del personal.

2. ANÁLISIS DE DATOS:

a) **Gestión de la Presidencia:** El 88% del personal considera la misma en forma positiva.

b) **Percepción de los cambios generados:** el 81 % los percibe como positivos. Un 16,4% no percibe cambio alguno.

c) **Comunicación y Liderazgo:** En líneas generales, se destaca un 78% del personal que tiene tanto una muy buena percepción en la comunicación, en el vínculo con sus líderes de sector y en la mirada del compromiso de cada integrante hacia el equipo y las tareas a realizarse. El otro 22% lo considera por debajo del estándar medio esperable. Respecto a la claridad de las tareas que se esperan de cada uno acorde a su función, el 92% respondió positivamente. Se identifica un alto grado de motivación al ir a trabajar.

d) **Pertenencia al Organismo:** el 66% se siente orgulloso en pertenecer al organismo, un 27,8% más esporádicamente, el 6,4% es poca o nula su orgullo de pertenencia.

e) **Productividad Laboral:** se observa el pedido de mantener la bimodalidad, por los beneficios en el compromiso con tareas, y la mejora en la calidad de vida.

f) **Crecimiento Profesional:** el 67,7% de la muestra se siente estancado profesionalmente. Un 17% desea cambiar de tareas o de sector dentro del TFN. El 47,5% solicita se fomente el desarrollo profesional, el 36% se promueba una mejor comunicación y el 27,9% lo mismo respecto al ambiente laboral.

g) **Materiales y equipamiento:** el 70,5% dispone lo necesario para su tarea. El 25,5% restante, refiere que no. Los reclamos se concentran en las fallas en el software de sistemas (gde), falta de computadoras e impresoras, y la necesidad de mejoras en algunos casos de mobiliario. (los cuáles se sugiere identificar con un relevamiento personal, para poder realizar acciones de mejoras en corto plazo)



h) **Remuneraciones y reconocimiento:** se identifica una disconformidad y necesidad de reconocimiento por parte del personal que no cuenta con título profesional, o no tiene antigüedad de título suficiente y/o realiza tareas administrativas

i) **Permanencia y rotación:** Se observa rotación en la planta de personal, principalmente en las franjas etarias de 18 a 25 y 26 a 40 años.

3. CONSIDERACIONES GENERALES: Del análisis de esta primer encuesta de satisfacción laboral, se desprende que existen oportunidades de mejora en diversas áreas, tales como la comunicación interna, el reconocimiento y recompensas, así como el desarrollo profesional. Estas áreas son clave para mejorar el clima laboral, aumentar la satisfacción del personal y, principalmente, incrementar la productividad y eficiencia del TFN.

4. ACCIONES SUGERIDAS:

- a) Continuar con los lineamientos incorporados en la presente Gestión Presidencial
- b) Implementar programas de capacitación profesional en materia Tributaria. Continuar con las acciones destinadas al reconocimiento y recompensa en el desarrollo de carrera.
- c) Implementar programas de desarrollo profesional, con contenidos transversales, para lograr un aumento en la productividad y competencias del personal. Con estas acciones se pretende atender tanto al profesional como al no profesional, según las necesidades de cada sector.
- d) Continuar con las acciones de bienestar, atinentes a la mejora de la salud del personal.

Implementar estas recomendaciones contribuirá a crear un ambiente laboral más positivo, mejorar la retención de talento, aumentar la satisfacción, el sentido de pertenencia y el compromiso del personal con el Tribunal Fiscal de la Nación.

