



**Boadilla
del Monte**
AYUNTAMIENTO

INFORME DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES

Personal

2021





ÍNDICE:

1. Motivación selección indicadores
2. Toma de datos 2021
3. Gráficas 2021
4. Comparativa 2020 - 2021

1. Motivación indicadores.

Desde el área de personal se han definido una serie de indicadores con unos límites considerados como óptimos para prestar el servicio bajo unos estándares de calidad, de este modo podemos conocer la tendencia de estos datos y conocer en mayor detalle la gestión en el área de personal.

Dichos indicadores se detallan a continuación:

% de absentismos laboral, no más de un 15% mensual .

% de incapacidades por contingencias profesionales, no más de un 3% mensual.

% de trabajadores municipales que reciben formación interna, como mínimo el 25% .

% de empleados encuestados cuya satisfacción está entre buena y muy buena , al menos el 50%.

% de empleados cuya satisfacción con las acciones formativas es buena, al menos el 50%.

% de personal interino frente al de carrera. Cómo máximo el 25%.

% de personal laboral interino frente a laboral fijo. Cómo máximo el 25%.

% de personal con cargo a subvenciones. Cómo máximo el 25%.

% de incapacidades laborales por enfermedad común. Cómo máximo el 10%

1. Motivación indicadores.

Desde el área de personal también se llevan a cabo la toma de una serie de datos que permiten conocer aún mas los aspectos más críticos del área de personal y que nos permiten además poder establecer comparaciones con otros Ayuntamientos considerados referentes en la gestión municipal y de este modo conocer en que posición nos encontramos:

Gratificaciones fuera de la jornada laboral (en miles de euros).

Ayudas sociales (en miles de euros).

Gestiones realizadas por los trabajadores a través del correo electrónico

Pago de la nómina al menos 1 día antes del último día hábil.

Nº de horas totales de formación realizadas durante el año.

Media de horas de formación realizadas por empleado.

2. Toma de datos 2021.

INDICADOR	Límite admisible	promedio
ABSENTISMO	COMO MÁXIMO EL 15 %	9,67%
INCAPACIDADES CONTINGENCIAS PROFESIONALES	COMO MÁXIMO EL 3%	0,38%
TRABAJADORES RECIBEN FORMACION INTERNA	COMO MÍNIMO EL 25 %	7,47%
TRABAJADORES BUENA SATISFACCION (ANUAL)	como mínimo el 50%	SIN DATOS
TRABAJADORES SATISFACCION ACCION FORMATIVA	COMO MINIMO EL 50%	88,13%

En la presente tabla se pueden observar los resultados anuales correspondientes al primer grupo de indicadores del área de personal referentes al año 2021.

Atendiendo al absentismo, el dato anual es de un 9.67%, estando dentro del límite considerado como óptimo (15%), suponiendo un incremento de casi un 1%, con respecto al año 2020. Con respecto al % de incapacidades por contingencias profesionales, registrándose un 0,38% frente al límite de un 3%, que se ha establecido como estándar de calidad del servicio. suponiendo un incremento de un 0,28% con respecto al 2020.

En lo que se refiere a trabajadores que reciben formación, no se alcanza el límite establecido como óptimo de un 25%, registrándose un 7,47% de empleados que reciben formación, aquí se observa un gran descenso con respecto al 2020, en el que más de 232 empleados recibieron formación interna, suponiendo un 58% de la plantilla. Será necesario que el servicio de personal documente un informe de no conformidad con objeto de analizar las causas de este dato tan bajo y subsanarlo.

En lo referente al porcentaje de empleados que tiene una satisfacción entre buena y muy buena, no se han registrado datos. Será necesario que el servicio de personal documente un informe de no conformidad con objeto de analizar las causas y subsanarlo.

El último indicador, es referente al grado de satisfacción de los empleados con las numerosas acciones formativas desarrolladas a lo largo del 2021, este dato nos indica que más del 88% de los empleados que reciben formación interna están satisfechos con la acción formativa recibida, lo cual supera el 50% establecido como límite y muestra la gran aceptación por parte de los empleados.

2. Toma de datos 2021.

	Límite admisible	PROMEDIO ANUAL
% DE PERSONAL INTERINO FRENTE A DE CARRERA	COMO MAXIMO 25%	37,48%
% DE PERSONAL LABORAL INTERINO FRENTE A LABORAL FIJO	COMO MAXIMO 25%	66,42%
% PERSONAL CON CARGO A SUBVENCIONES	COMO MAXIMO 25%	0,00%
% DE INCAPACIDADES LABORALES POR ENFERMEDAD COMÚN	COMO MAXIMO 10%	8,74%
GRATIFICACIONES FUERA DE JORNADA LABORAL		60.734 €
AYUDAS SOCIALES		35.858 €
GESTIONES REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DEL CORREO ELECTRÓNICO		493,33
PAGO DE LA NÓMINA AL MENOS 1 DÍA ANTES DEL ANTEPENÚLTIMO DÍA HÁBIL DEL MES.		
NÚMERO DE HORAS TOTALES DE FORMACIÓN REALIZADAS DURANTE EL AÑO 2020		764,67
MEDIA DEL NÚMERO DE EMPLEADOS EN EL AYUNTAMIENTO EN EL AÑO 2021		424,08
MEDIA DE NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN POR EMPLEADO		1,81

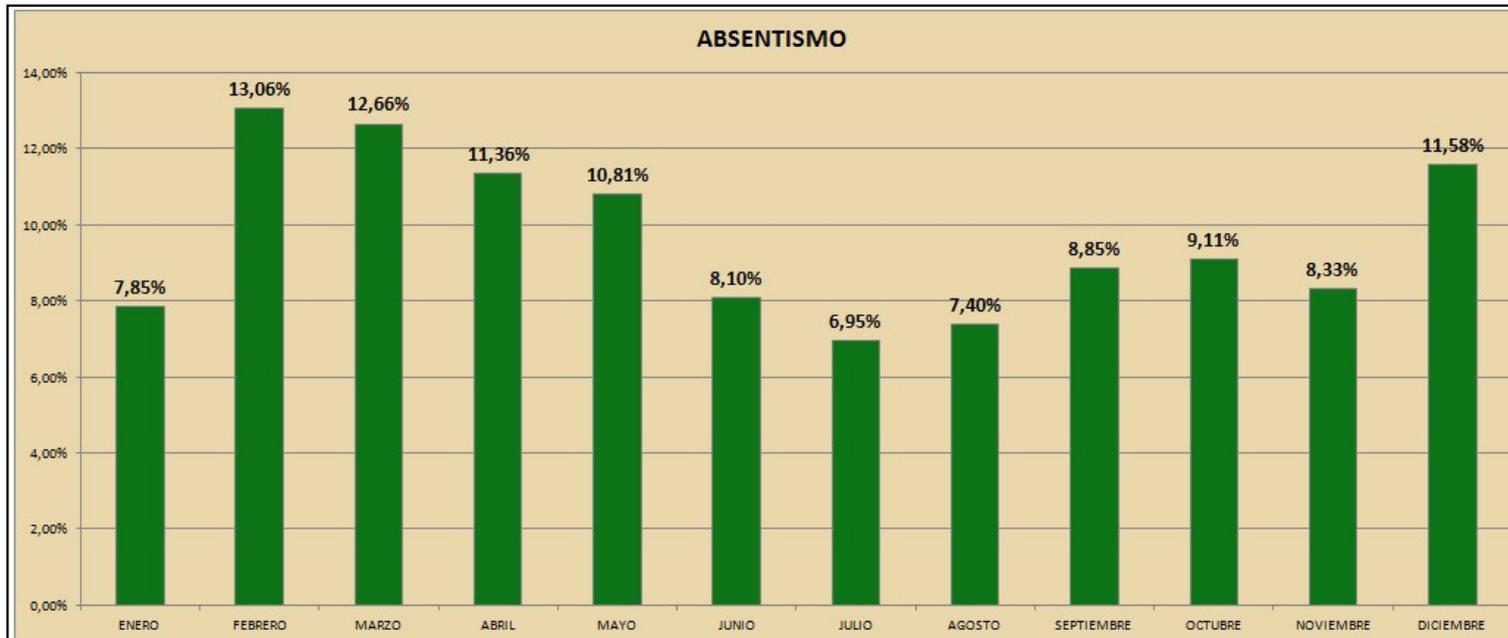
En la presente tabla se pueden ver los resultados anuales correspondientes al segundo grupo de indicadores del área de personal referentes al año 2021.

Atendiendo al % de interinos frente a funcionarios de carrera, el límite establecido como máximo es un 25%, límite que deberá ser modificado por el que viene marcado por Europa, máximo de un 8% de interinidad, el dato anual es de un 37,48 % , estando fuera del límite considerado como óptimo (25%), dato que además, se incrementa un 2% con respecto al 2020, en el que se registraba un 35,01%. Lo mismo sucede con el % de personal laboral interino frente al personal laboral fijo, registrándose un 66,42% frente al límite de un 25%, suponiendo un descenso de un 1% . En este sentido es de prever, que el próximo año, todos estos porcentajes descienda hasta ajustarse a las directrices europeas sobre los ratios de interinidad. En ambos indicadores, al no alcanzar el límite, se debe documentar en un informe de no conformidad y analizar las causas para poder buscar una acción correctiva, siendo los procesos de consolidación y estabilización la solución a estos datos.

Actualmente no hay en el Ayuntamiento personal a cargo de subvenciones. Con respecto al % de incapacidades laborales por enfermedad común se registró un 8,74%, manteniéndose dentro de lo establecido como óptimo.

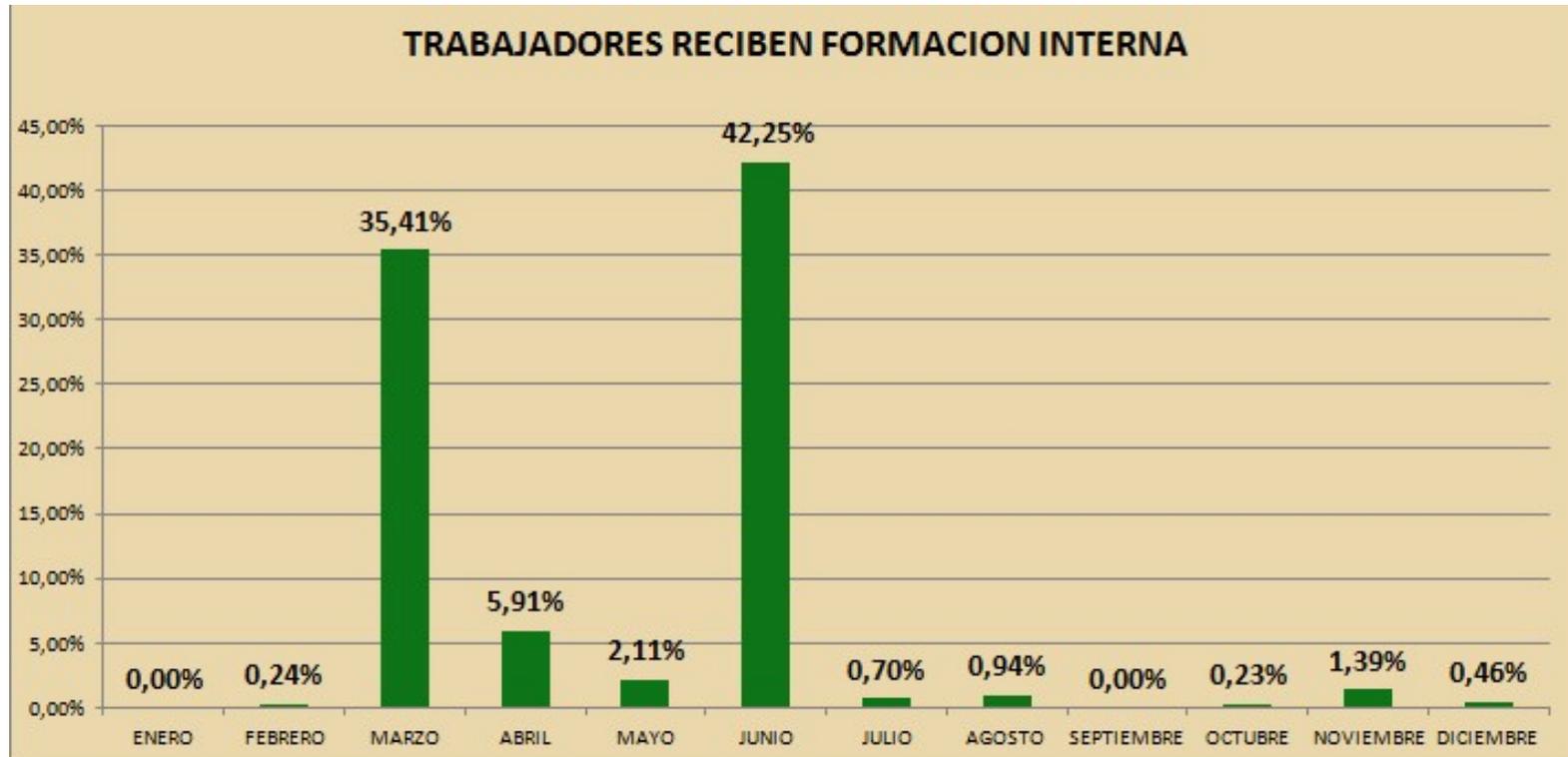
El resto de indicadores son datos sin límites asociados, que se toman para permitirnos llevar a cabo comparativas con el año anterior y poder analizar el volumen de trámites que se registran en el servicio de personal.

3. Gráficas 2021.



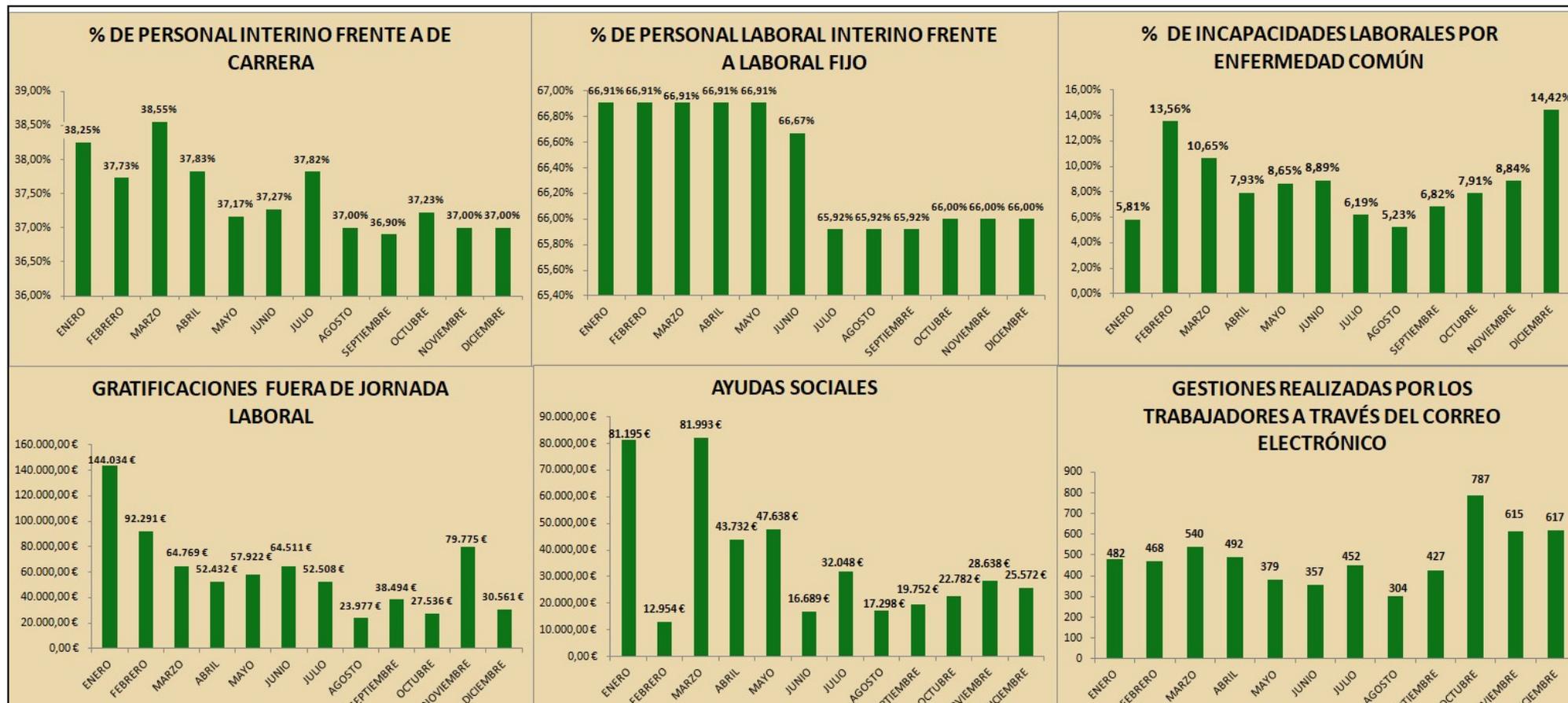
En la presente gráfica se pueden ver los resultados mensuales correspondientes al absentismo durante el año 2021. Se puede ver una tendencia al alza en febrero, llegando a alcanzar un 13% y un 12% en marzo, en todo caso no se alcanza el tope del 15% establecido como límite óptimo de este indicador. La gráfica presenta una evolución en forma de “U” desde el mes de febrero, con valores más altos en los primeros y últimos meses del año, y un valle en los meses centrales del año.

3. Gráficas 2021.



En la presente gráfica, se puede ver la evolución por meses de los trabajadores que reciben formación interna, destacando los meses de marzo y abril, en los que se ha registrado más de un 35% y un 42% respectivamente; el resto de meses se muestran porcentajes mucho más bajos, siendo enero y septiembre los únicos meses en los que no se ha impartido formación.

3. Gráficas 2021.



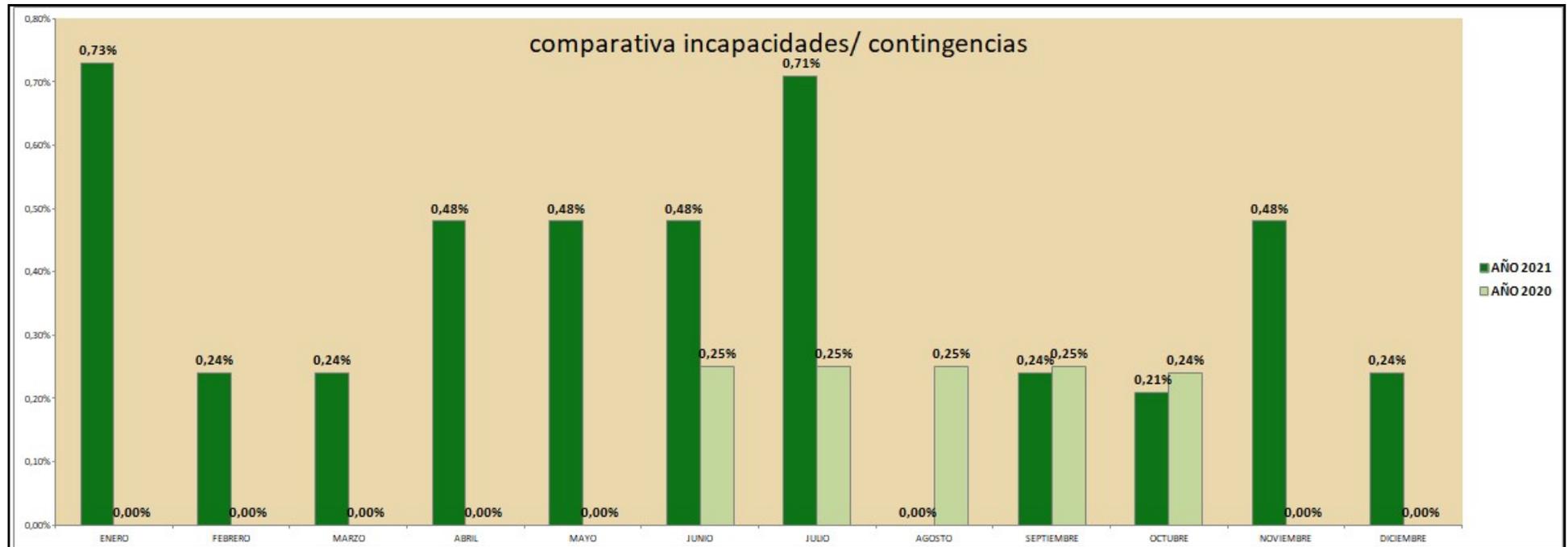
En la primera gráfica, se pueden ver los resultados mensuales correspondientes al porcentaje de personal interino frente al de carrera, es un dato que no oscila en función de los meses o la oscilación es muy pequeña, sucede lo mismo con la segunda gráfica referente al personal laboral interino. En la 3ª gráfica se observa un aumento de incapacidades laborales por enfermedad común, en los primeros y últimos meses del año. En cuanto a las gratificaciones fuera de la jornada laboral, destacan los meses de enero y noviembre, en los que se producen mayor cantidad de gratificaciones, pudiendo estar motivada por el aumento de cargas de trabajo por convocatorias de ayudas, entre otras, el pago de ayudas sociales, se concentran en enero y marzo.

3. Gráficas 2021



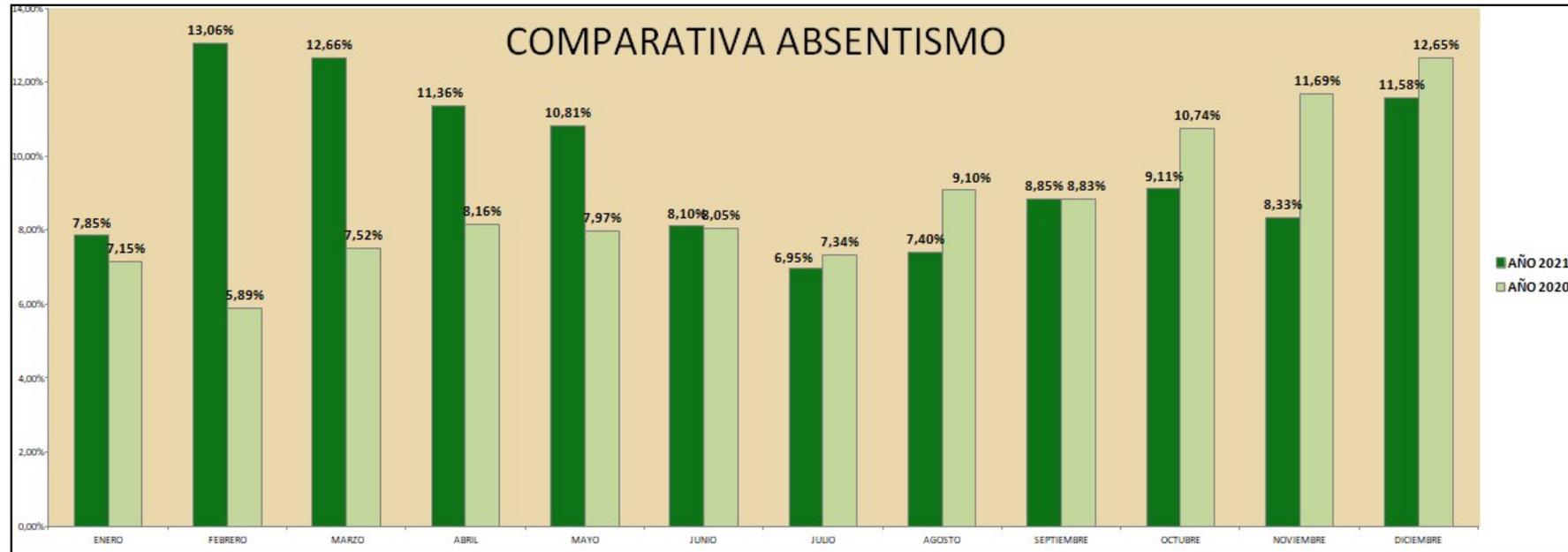
En la 1ª gráfica se muestran las horas de formación, destacando los meses de marzo (2.912) y junio (4.900), el resto de meses los datos van desde 0 horas, hasta un máximo de 540 horas en mayo. El número de empleados en el Ayuntamiento ha ido creciendo de modo progresivo pasando de 403 en diciembre de 2020 a 430 en diciembre de 2021, lo que supone un incremento de casi un 7%, en el 2021. Con respecto a la media de horas de formación por empleado, se han registrado datos muy bajos a lo largo de la mayoría de meses del año, salvo los meses de marzo y junio en los que se ha debido de dar alguna formación online, llegando a un gran número de empleados, estos datos coinciden con la gráfica de horas totales de formación.

4.Comparativa 2020/2021.



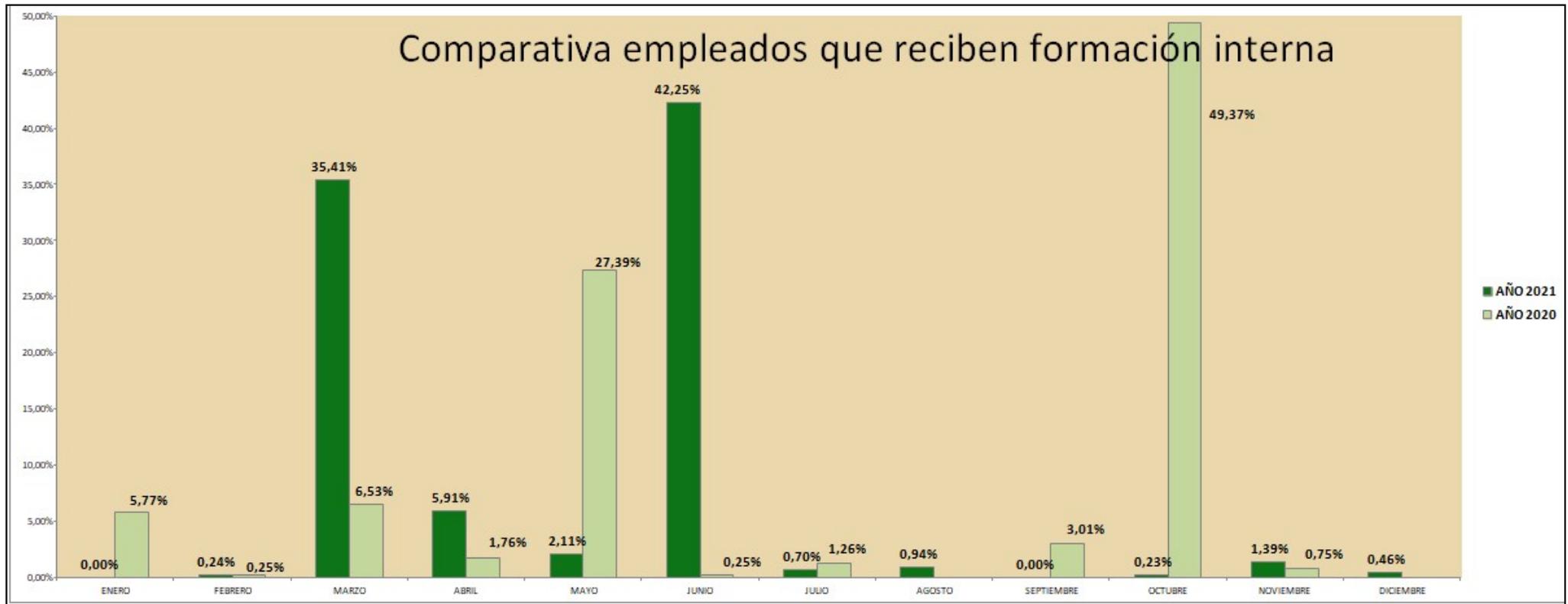
En la gráfica se observa la comparativa mensual del % de incapacidades por contingencias profesionales, de los años 2020 y 2021. El aspecto más destacado que se observa durante el 2020 no presentan datos salvo en los meses de junio a octubre, y estos datos, se encuentran muy por debajo que los registrados durante el 2021. El dato de incapacidad por contingencias profesionales del año 2020, está supeditado al confinamiento domiciliario que tuvo lugar desde el 12 de marzo de ese año y a la posterior situación de teletrabajo, sin embargo el dato del año 2021, muestra un incremento considerable en todos los meses del año, entendiendo que los datos del 2020 y del 2021 pueden haber sido circunstanciales por la situación vivida por el COVID.

4. Comparativa 2020/2021.



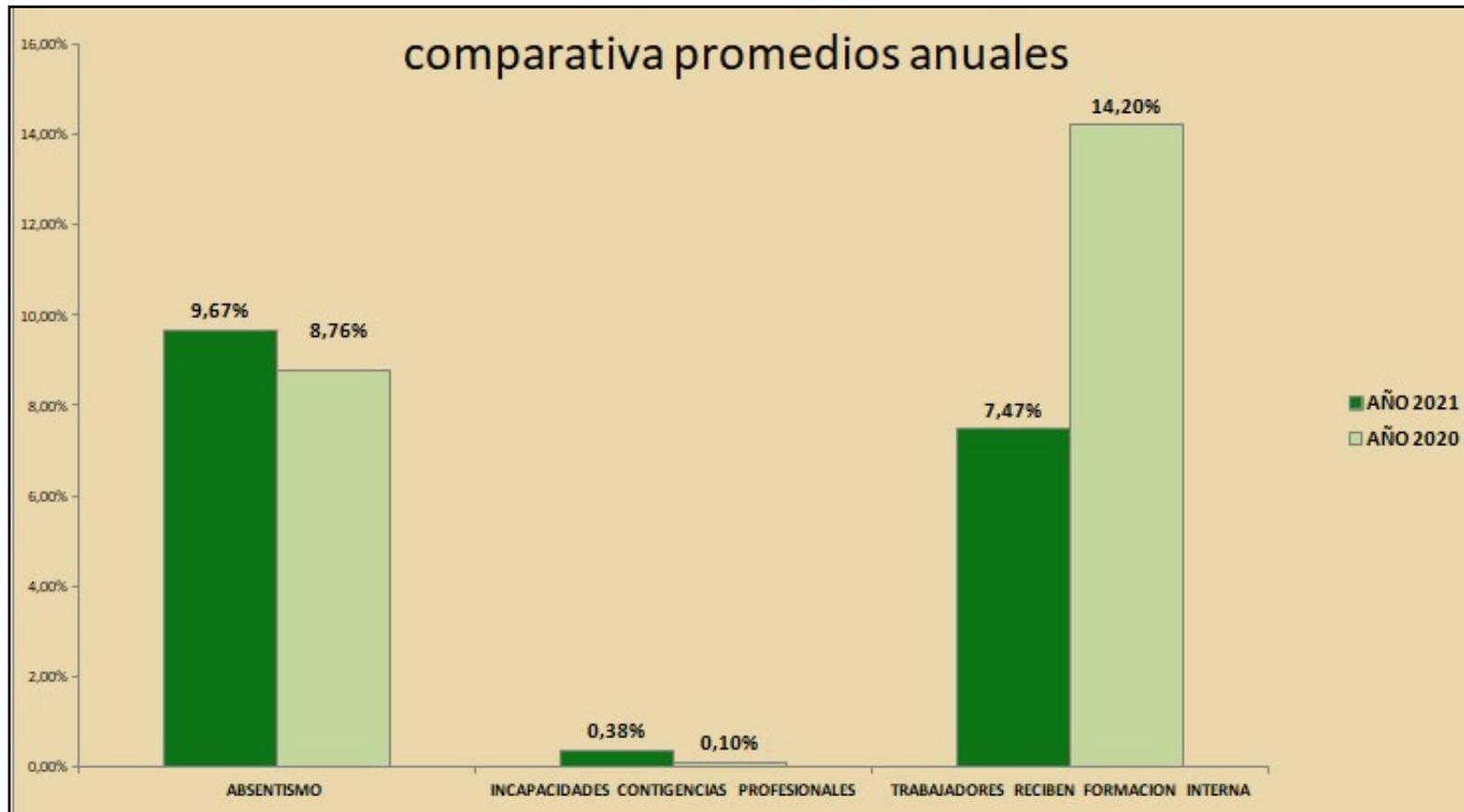
En la gráfica, se puede ver la comparativa por meses de los años 2020/2021, en la que se puede observar que durante el primer semestre del año 2021 el absentismo presenta valores mucho más altos que en los mismos meses del 2020, mientras que durante el segundo semestre el año 2020, se registran mayores valores que en el mismo periodo del 2021. Se puede concluir que los datos de absentismo no presentan estacionalidad en los dos últimos años.

3. Comparativa 2020/2021.



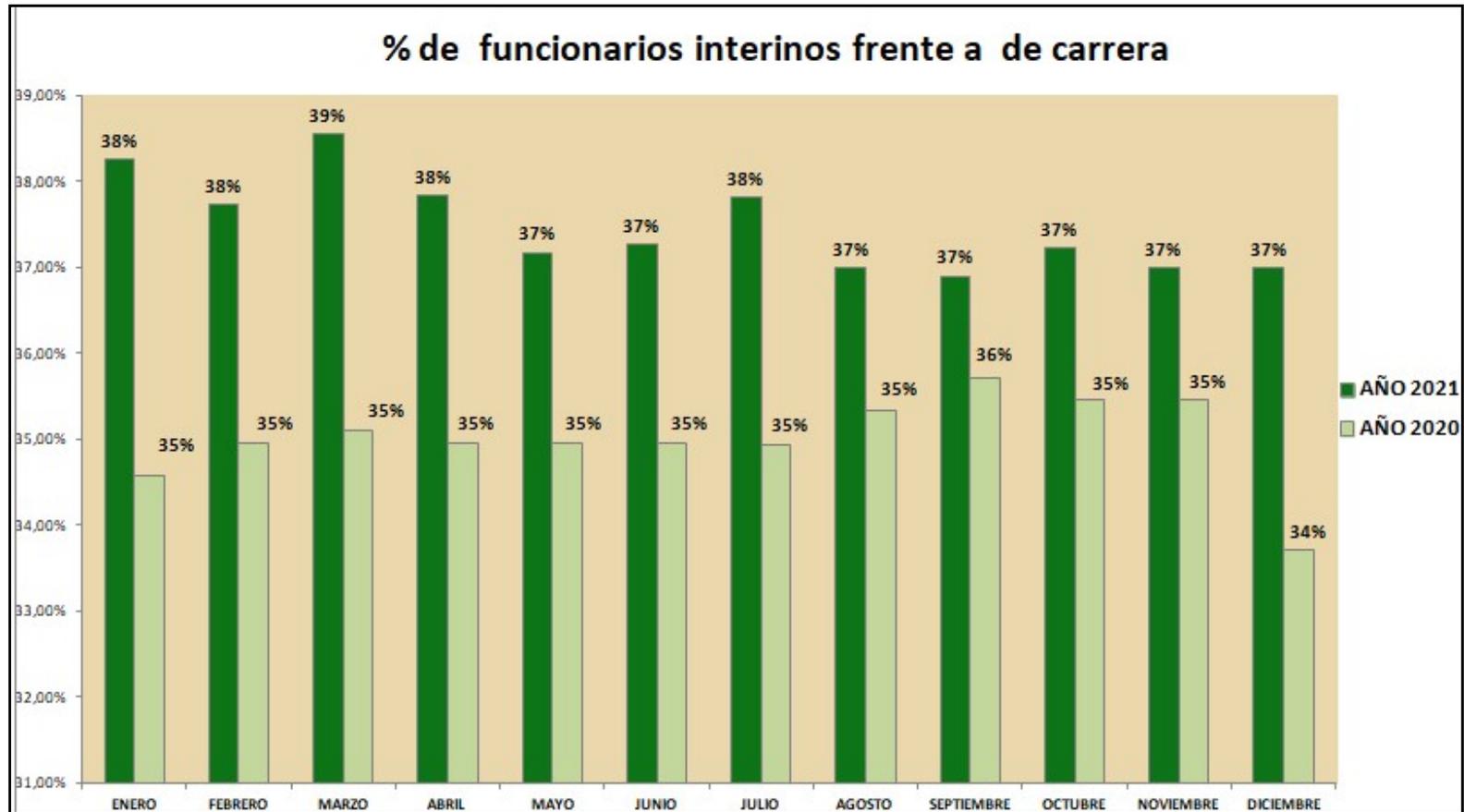
En la gráfica, se pueden ver los resultados mensuales correspondientes a la comparativa entre el año 2020 y 2021, sobre el porcentaje de empleados que reciben formación interna. Cabe destacar que, la formación durante el año 2020 fue más continuada ya que se registran datos todos los meses salvo diciembre. A lo largo del 2021, no se registran datos en varios meses, destacando los datos de los meses de marzo, y junio en los que se registra un 35,41% y un 42,25% respectivamente.

3. Comparativa 2020/2021.



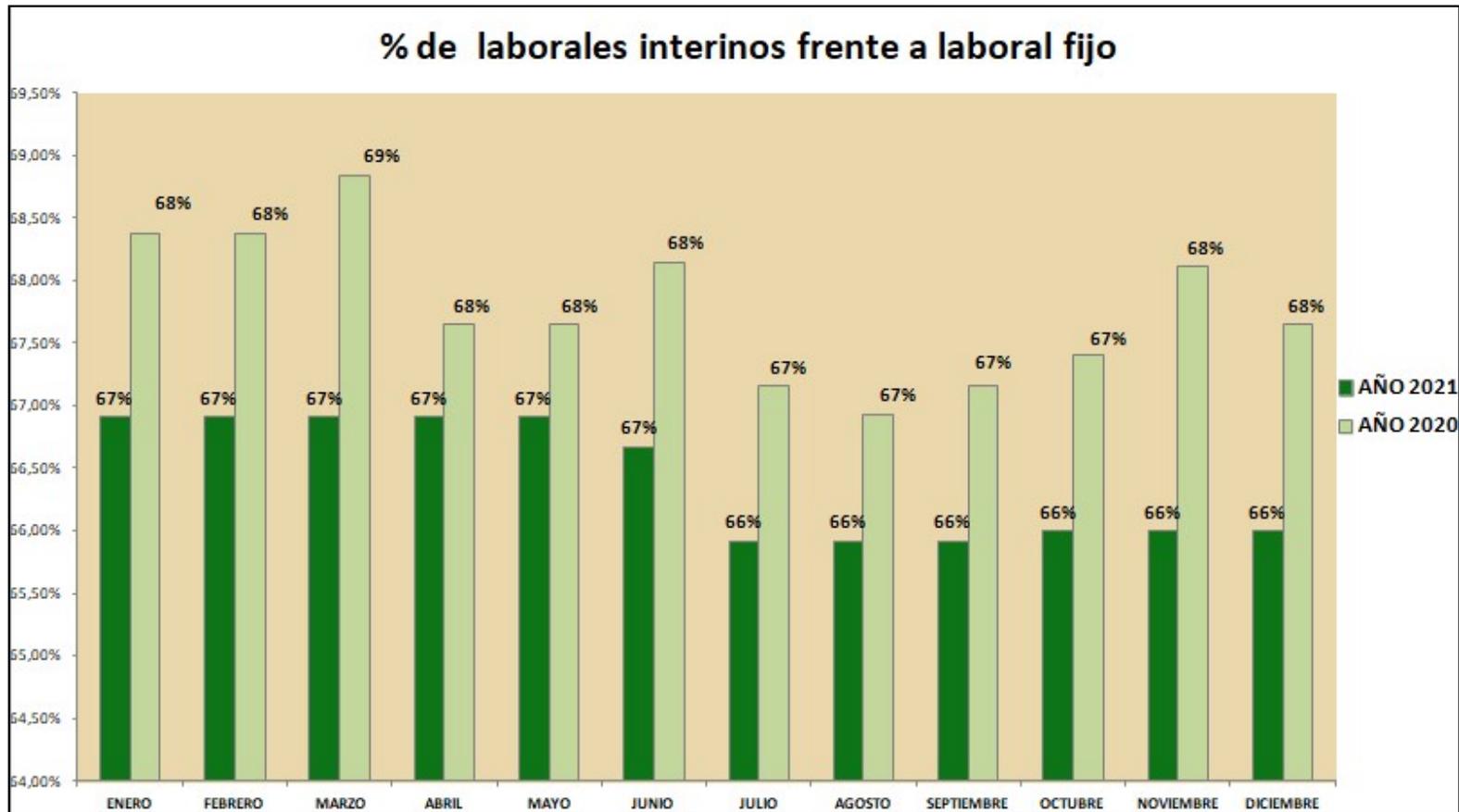
En la gráfica, se pueden ver la comparativa anual 2020/2021, sobre: absentismo, incapacidades por contingencias profesionales y trabajadores que reciben formación interna. Atendiendo al dato de absentismo, se registra en el año 2021 un incremento de un 0,91 % con respecto al 2020. Las incapacidades por contingencias, también han experimentado un incremento con respecto al 2020, en concreto un 0,28% , triplicando el dato del año anterior. En lo referente al porcentaje de empleados que reciben formación, destaca el descenso del dato de 2021, con respecto al 2020, reduciéndose a la mitad.

4. Comparativa 2020 vrs 2021.



En la gráfica, se puede ver la comparativa anual 2020/2021, sobre el % de funcionarios interinos frente a los funcionarios de carrera. Se observa durante 2021, un incremento de funcionarios interinos de casi un 2% con respecto al 2020.

4. Comparativa 2020 vrs 2021.



En la gráfica, se pueden ver la comparativa anual 2020/2021, sobre el % de personal laboral interino, frente a laboral fijo. Se observa durante el 2021 un descenso de un 1% de interinos con respecto al 2020.