

IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA
Nombre
SISTEMA DE SUGERENCIAS Y RECONOCIMIENTO DE EMPLEADOS
Responsable (Departamento / Área / Delegación)
ÁREA DE ESTRATEGIA, DESARROLLO Y PRL (DIRECCIÓN GENERAL DE RRHH)
Colaboradores (internos y externos)
TODOS LOS TRABAJADORES DE AYUNTAMIENTO Y PATRONATOS COMITÉ DE VALORACIÓN
Fecha de inicio
01/01/2012
ENFOQUE
Antecedentes
<p>El desarrollo de las personas supone uno de los pilares más importantes para sustentar una organización excelente. El cuidado del capital humano hace posible una organización ágil, flexible e inteligente.</p> <p>Herramientas de medición como los Estudios de Satisfacción Laboral y la Evaluación del modelo EFQM impulsan el diseño y ejecución de programas y proyectos para el desarrollo de las personas, tanto en su formación como en su promoción.</p> <p>Es indispensable el apoyo de la Dirección General de Recursos Humanos en un nuevo enfoque de desarrollo de las personas dirigido a incrementar la motivación, participación e implicación de todos los trabajadores en el marco de una cultura corporativa común.</p>
Objeto
<p>El Sistema de Sugerencias y Reconocimiento de Empleados nace con el objeto de canalizar la participación de los trabajadores en la mejora de la gestión municipal, además de suponer una fuente de innovación y generación de ideas que redunden tanto en los servicios prestados como en la satisfacción general de todos los grupos de interés. Además, sirve para dar visibilidad al valor añadido de los trabajadores, premiándolo e incentivándolo. Puede considerarse una herramienta más para la Gestión del Conocimiento en la organización, permitiendo que se comparta el saber hacer y se ponga en práctica.</p>
Objetivo/s
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumentar la participación de los trabajadores dentro de la organización. ✓ Poner en valor la labor de los trabajadores mediante el reconocimiento de su contribución a la mejora de la organización. ✓ Impulsar la implantación de mejoras en los procesos de la organización. ✓ Mantener el Grado de Satisfacción Global de los trabajadores en niveles altos. ✓ Mejorar el factor básico de clima en aspectos como la información y comunicación, la evaluación y el reconocimiento y el desarrollo personal.

DESPLIEGUE

El Sistema de Sugerencias y Reconocimiento de Empleados consta de dos partes: Sugerencias y Reconocimiento.

Primera parte. Sugerencias

Sugerencia se define como “la expresión de una idea o propuesta sobre la mejora de un servicio (de la organización, de un proceso, de un ahorro de costes, tanto para el ciudadano como para los trabajadores), de modo que partiendo de la identificación del asunto objeto de mejora se aportan además posibles alternativas de solución”.

Para hacer el Sistema más operativo se delimitan distintas materias sobre las que se pueden presentar sugerencias de mejora:

- A. Relativas a los métodos de trabajo**
- B. Relativas al lugar de trabajo**
- C. Relativas al ahorro de costes y tiempos**
- D. Relativas al desarrollo de las personas**

Cualquier trabajador o grupo de trabajadores (máximo 3 personas) que desee presentar una sugerencia puede descargar el **Anexo para la presentación de las sugerencias** dispuesto al efecto en la Intranet. Una vez cumplimentado puede enviarlo al Área de Estrategia, Desarrollo y PRL mediante **correo electrónico o comunicado interior**. Esta área se encargará de revisar la cumplimentación correcta del formulario y comunicar al trabajador la recepción de la sugerencia y el agradecimiento por la misma.

Segunda parte. Reconocimiento

El **Comité de Valoración de Sugerencias y Reconocimiento de Empleados** es el encargado de valorar trimestralmente las sugerencias presentadas y reconocer aquellas que cumplan los **criterios de baremación** establecidos (cambios significativos en cuanto a simplificación, racionalización, modernización, nuevas tecnologías, aplicabilidad, ahorro o incentivo). Aquellas sugerencias que sean reconocidas serán propuestas a las áreas implicadas para su posible implantación. El trabajador será premiado de acuerdo a la tabla de puntuación contenida en el **Catálogo de premios para empleados** (dotación económica, bolsa de horas, descuentos en servicios de Patronatos). Adicionalmente, será valorado en la fase de concurso de cualquier proceso selectivo, haber presentado una sugerencia que haya sido reconocida e implantada.

Las sugerencias reconocidas e implantadas serán **comunicadas** a todos los trabajadores a través del buzón del empleado, Intranet, publicaciones, Memorias y Actos. Los trabajadores premiados serán mencionados en el **Acto Homenaje**¹.

El **Plan Estratégico de Recursos Humanos 2020**, incluye en su eje 2 “Desarrollo, Carrera profesional, Comunicación y Herramientas de Motivación”, el **proyecto 2- 4: Valoración y reconocimiento de las personas**, con el que se van a impulsar e implantar nuevas y más creativas herramientas de compensación, que renueven el actual sistema de reconocimiento y atención a las personas y a los equipos. El reconocimiento al buen desempeño será una herramienta clave de gestión para reforzar la motivación y el compromiso con todos los empleados de la organización.

¹ Desde 01/01/2013 se han integrado los anteriores Premios de RRHH dentro del Sistema de Sugerencias y Reconocimiento de empleados.

EVALUACIÓN	
<p>Las herramientas para la evaluación del Sistema de Sugerencias y Reconocimiento de Empleados disponibles son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de sugerencias presentadas • N° de sugerencias reconocidas • N° de sugerencias implantadas • Grado de Satisfacción Global de los trabajadores según Estudio de Satisfacción Laboral (bienal) • Factor Básico de Clima y Factores específicos (Desarrollo personal, Evaluación y Reconocimiento, Información y Comunicación) 	
RESULTADOS	
<p>Los resultados obtenidos desde la implantación del Sistema de Sugerencias y Reconocimiento de Empleados hasta la fecha (30 de junio de 2017) son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de sugerencias presentadas = 47 • N° de sugerencias reconocidas = 6 (con dotación económica 2; con dotación en tiempo 4) • N° de sugerencias implantadas = 6 • Grado de Satisfacción Global: 7,86 (2011) < 8,82 (2013) > 7,67 (2016) • Factor Básico de Clima: 6,02 (2011) < 6,92 (2013) > 6,05 (2016) • Factor Desarrollo personal: 4,79 (2011) < 6,66 (2013) > 5,54 (2016) • Factor Evaluación y Reconocimiento: 4,82 (2011) < 5,77 (2013) > (4,41) • Factor Información y Comunicación: 5,01 (2011) < 5,85 (2013) > (4,48) 	
PERSONA DE CONTACTO	
Nombre:	Merche Ocaña
Dirección:	Área Estrategia, Desarrollo y PRL (DG RRHH)
Teléfono:	Ext. 7714
E-mail:	mocaña@aytoalcobendas.org

Fecha de edición: 14/07/2017