



2021

MEMORIA DE ACTIVIDADES



ae AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colocación autorizada 13-2

ÍNDICE

ESTRATEGIA MUNICIPAL PARA EL EMPLEO.....	3
Coherencia e integración	4
Brecha de género	12
Diversidad y accesibilidad.....	15
Proyectos europeos.....	17
EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA.....	20
TALENTO	22
Orientar	23
Desarrollar	39
Digital.....	53
OPORTUNIDADES.....	60
Encontrar	61
Crear.....	83
CONOCIMIENTO	102
Compartir	103
Generar	112
Fortalecer	123

ESTRATEGIA MUNICIPAL PARA EL EMPLEO

La estrategia municipal para el empleo gira en torno a tres principios generales:

- Mejorar la activación y empleabilidad: Actuar de manera proactiva sobre los distintos motivos que operan como restricciones para el empleo apoyando todas las alternativas ocupacionales dentro de un itinerario personalizado hacia el empleo. Apuesta por la orientación y la mejora de la coordinación entre el sistema educativo-formativo y las empresas productivas, las de base asociativa y las de actividades de voluntariado.
- Aumentar la calidad y la estabilidad en el empleo: Crear e impulsar un proyecto de empleo con apoyo. Mantener la actuación coordinada con los servicios sociales. Crear módulos específicos de orientación laboral. Reforzar los planes de intervención para mayores de 45 años. Desarrollar de acciones formativas relacionadas con nuevas profesiones y la oferta de certificados de profesionalidad. Ampliar los espacios formativos de formación en alternancia con la actividad laboral a través de convenios con el ámbito empresarial.
- Promover la igualdad de oportunidades: Promover la igualdad de acceso a la información y a las herramientas divulgativas sobre el empleo.

COHERENCIA E INTEGRACIÓN

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

La colaboración y el trabajo conjunto se ha mantenido a lo largo de 2021 siendo ya un elemento cotidiano y estable de la actividad ordinaria.

A los tradicionales programas de formación en alternancia se ha unido en 2021 la suscripción de un Convenio para la puesta en marcha de un nuevo proyecto territorial para el reequilibrio y la equidad – colectivos vulnerables, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Este proyecto que cuenta además con financiación aportada por la Comunidad de Madrid permitirá, a lo largo de los ejercicios 2022 y 2023 el desarrollo de un proyecto territorial dirigido a colectivos vulnerables articulado a través itinerarios individualizados y personalizados de inserción que incluyen, entre otras acciones de políticas activas de empleo, la cualificación profesional en un certificado de profesionalidad, de las personas jóvenes sin cualificación profesional, inscritas como demandantes de empleo con ámbito de búsqueda en la Comunidad de Madrid y que residan en el municipio de Madrid.

La cualificación profesional de los jóvenes participantes se articulará a través de una acción de formación en alternancia con el empleo, mediante la suscripción de un contrato de formación y aprendizaje con la Agencia para el Empleo. En dicho proyecto está prevista la participación de 720 jóvenes.

ACUERDOS DE LA VILLA

Grado de cumplimiento de los compromisos

Los compromisos adquiridos en materia de empleo se van alcanzando de manera satisfactoria y se sigue apostando por su cumplimiento máximo.

Indicadores de las actuaciones de la Agencia para el Empleo.

ACUERDOS DE LA VILLA (hasta 31 de diciembre de 2021)

Acuerdo de la Villa (nº)	Actuación	Indicadores	2021	Acumulado 2021	META	Grado de ejecución
5	Impulso a formación digital y digitalización de los cursos en la medida de las posibilidades para crear eficiencia en los recursos.	Plazas ofertadas en cursos de formación en la modalidad online	2.224	4.224	10.700	39,48%
		Acciones formativas impartidas en la modalidad online	532	741		
10	Salvaguarda del empleo, formando a personas "activas" que necesiten reciclaje en diferentes materias.	Personas atendidas en el servicio de empleo	52.008	127.539	168.000	75,92%
11	Reestructuración de la Agencia de Empleo, enfocándola a sectores concretos y a cubrir la demanda sobre todo de PYEMES madrileñas	Ayudas directas a la contratación	323	323	1.00	32,3%
		Personas asesoradas en Autoempleo	720	1.838		
12	Integración del apoyo para I+D+i PYMES y autónomos en la Agencia de Empleo: modificación de sus estatutos.	Por fases	Completada		Fases	100%

COLABORACIÓN CON OTRAS ÁREAS DE GOBIERNO MUNICIPALES

Convenio con el Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social para la puesta en marcha de mecanismos de mejora del empleo e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en la ciudad de Madrid.

Las primeras derivaciones de mujeres procedentes de las Redes Especializadas municipales: Red Municipal de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género de pareja o expareja y Red Municipal de Atención Integral a víctimas de trata y otros abusos de derechos humanos en contextos de prostitución, iniciaron el 5 de febrero 2021 y las primeras atenciones por parte de la Agencia para el Empleo, el 9 de febrero 2021.

Desde entonces hasta el 31 de diciembre 2021, el número de mujeres derivadas por ambas redes ha sido de 460 mujeres, de las cuales 59 proceden de la Red de Atención a Otras Violencias (víctimas de trata y otros abusos de derechos humanos en contextos de prostitución) y 401 proceden de la Red de Atención Integral a mujeres víctimas de violencia de género de pareja o expareja.

Todas ellas han sido atendidas de manera individual por las Técnicas de Empleo designadas para el Convenio (un total de 3 Técnicas de Empleo ubicadas en AZ Retiro, AZ Arganzuela y AZ Barajas). Se ha realizado un diagnóstico de empleabilidad de cada mujer en base a: barreras que presentan (idioma, situación administrativa...), condicionantes (social, alojamiento, conciliación, formación y experiencia laboral...) y facilitadores (objetivo profesional definido y orientado a una posición con salida en el mercado, conocimiento del sector al que pertenece la posición motivación para aprender, candidatura orientada a la posición, competencias digitales, motivación para aprender, competencias técnicas y transversales de las posiciones elegidas. En función de la valoración de la empleabilidad, se han elaborado las propuestas de actuación adaptadas a cada una de ellas.

Las actuaciones llevadas a cabo han sido:

- Talleres de Formación y Empleo y programas de Formación en Alternancia. Del total de mujeres atendidas, 16 han participado en 2021 en los Talleres de Formación y Empleo (TFYE): 4 mujeres en el TFYE Informadores/as sobre medidas de seguridad Covid 19 y 12 mujeres en el TFYE Atención telefónica y presencial en el ámbito social y dos mujeres en los Programas de Formación en Alternancia (PFA): una en el programa de Informadores/as y otra en el Programa de Ordenanzas.
- Acciones formativas. Durante el año 2021 se han realizado dos ediciones para mujeres para mujeres víctimas de violencia de género o en riesgo de exclusión social, de un aprendizaje profesional consistente en un Itinerario de la familia profesional Imagen Personal con la colaboración de empresa especializada.

El itinerario ha consistido en dos cursos de 30 horas de duración cada uno (60 horas en total): “Cuidados estéticos de uñas” y “Cuidados estéticos de cejas y pestañas”.

En la primera edición de junio 2021 han participado 6 mujeres y en la segunda edición de noviembre 2021, 5 mujeres.

Asimismo, hay dos mujeres que se han formado a través de un Certificado de Profesionalidad: 1 Certificado de Profesionalidad de Auxiliar de Comercio y otra, a través de un Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes.

- Estudios de disponibilidad de ofertas de empleo gestionadas por la Agencia. El número de estudios de disponibilidad ha sido de 183 realizados a un total de 131 mujeres, en las siguientes posiciones:
 - Auxiliar de geriatría
 - Camarera de bar y terraza
 - Camarera de piso
 - Limpieza de mobiliario y superficies
 - Limpieza viaria
 - Responsable de calidad alimentaria
 - Personal de equipo en cadena de comida rápida
 - Auxiliar de control
 - Técnico de educación infantil
 - Auxiliar de ayuda en domicilio
 - Esteticista
 - Oficiala de peluquería



- Coordinador/a de asistencia médica en viajes
- Personal de tienda de regalos
- Personal de tren de lavado/office
- Gestor de cobros
- Gestor inmobiliario
- Vigilante

■ Candidaturas enviadas a la empresa. El número de candidaturas enviadas a las empresas ha sido de 64 sobre un total de 54 mujeres, lo que significa que la candidatura de una misma persona ha podido ser enviada para varios puestos de trabajo.

■ Contratos formalizados. Este indicador recoge el número de contratos que han formalizado las empresas sobre el total de candidaturas enviadas, siendo éstos un total de 14 contratos realizados a 12 mujeres (hay dos mujeres que han formalizado dos contratos en el periodo de vigencia del Convenio, en las siguientes posiciones:

- Personal de tienda
- Limpieza viaria
- Auxiliar de ayuda a domicilio
- Auxiliar de geriatría
- Manipulador de alimentos
- Auxiliar de enfermería en geriatría
- Ayudante de cocina

Para concluir, podemos añadir que, del total de 460 mujeres participantes, 219 han tenido al menos un contrato, lo que representa el 47,8%.

Para la obtención de estos datos se ha tomado como referencia el periodo comprendido entre el 5 de febrero de 2021, fecha en la que se iniciaron las actividades propias del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2021. La fuente para analizar la inserción laboral es la Base de datos de contratos de trabajo registrados por los Servicios Públicos de Empleo que proporciona la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Convenio con el Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social para la puesta en marcha de mecanismos de mejora del empleo e inserción laboral de jóvenes en la ciudad de Madrid, suscrito en octubre de 2021.

Se han mantenido reuniones para identificar las actuaciones a impulsar, en particular, se va a trasladar información sobre la oferta formativa impulsada por la DG de Juventud y valorar aquellos que son adecuados para que puedan presentarse los servicios y recursos de la Agencia asimismo se seguirá dando puntual información sobre la oferta formativa desarrollada por la Agencia.

Se ha facilitado un video institucional para que se proyecte en todos los cursos con independencia de que esté programada una visita a los mismos.

Colaboración en el Plan de Acción 2021-2023. “Madrid, Ciudad Amigable con las Personas Mayores” impulsado por la Dirección General de Mayores del Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social de la Comunidad de Madrid.

La AE Madrid facilita el asesoramiento y la orientación a personas mayores de 65 años con motivaciones laborales y emprendedoras e interesadas en prolongar su vida laboral. En 2021, 318 personas mayores de 65 años fueron atendidas por la AE Madrid, quienes 173 eran mujeres y 145 hombres.

Colaboración con el Área de Gobierno de Desarrollo Urbano para la puesta en marcha de acciones en materia de formación para el empleo agrícola en desarrollo del Programa Barrios Productores”

Se ha iniciado la colaboración con el Área de Gobierno de Desarrollo Urbano para la puesta en marcha de acciones en materia de formación para el empleo agrícola en desarrollo del Programa Barrios Productores con el objetivo de impulsar la formación y capacitación profesional de la población interesada en la agricultura urbana para favorecer el emprendimiento agrícola en parcelas adscritas al Programa Barrios Productores, impulsado por el Área de Gobierno de Desarrollo Urbano.

Esta formación será realizada por la Agencia para el Empleo de Madrid, conforme a sus competencias de orientación y formación de los desempleados y trabajadores y fomento del empleo estable y de calidad y debe contribuir a la generación de emprendedores en la ciudad de Madrid cualificados para concurrir a los procedimientos de autorización para el uso de parcelas municipales dotacionales vinculadas al programa Barrios Productores, en las que implantar y explotar Huertos Productivos que impulsen en Madrid el desarrollo de esta nueva actividad económica sostenible y de la empleabilidad asociada a la misma. Las primeras actividades serán iniciadas, en el primer trimestre de 2022.

CONSEJO LOCAL DE DESARROLLO ECONÓMICO Y EL EMPLEO

Durante el año 2021 se han impulsado los correspondientes Convenios para la concesión de las subvenciones nominativas incluidas en el presupuesto 2021 a los agentes sociales más representativos, integrantes del Consejo Local para el Desarrollo Económico y el Empleo de Madrid.

Las actividades realizadas en el marco de los Convenio de subvención:

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE MADRID (U.G.T.)

- Organización de encuentros sectoriales para la difusión del Plan de Empleo de la Ciudad de Madrid:
 - Digitalización y empleo en la ciudad de Madrid
 - Plataformas digitales: un nuevo marco laboral
 - Soluciones a las brechas socioeconómicas entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid

Todos los encuentros se transmitieron emitieron mediante la plataforma ZOOM y se emitieron en directo por el canal YouTube de UGT Madrid, donde han quedado grabados para posteriores visitas.

- Realización de una jornada de empleo: “Necesidades formativas para la transición justa en el Sector Turístico”.
- Difusión del contenido del Plan de Empleo a través de Redes Sociales y página web.

UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN DE COMISIONES OBRERAS (CCOO)

- Organización de un encuentro sectorial con las Organizaciones Regionales de CCOO de Madrid.
- Realización de dos jornadas de empleo: “Las Nuevas demandas del mercado laboral en la Ciudad de Madrid” y “Empleo Joven”
- Elaboración y publicación de un estudio: “Juventud y mercado de trabajo en la Ciudad de Madrid”

CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE MADRID CEOE (CEIM)

- Organización de cuatro webinarios sectoriales con repercusión en el ámbito municipal.
- Realización de siete vídeos con Asociaciones Empresariales de diferentes ámbitos sectoriales.
- Elaboración de 2 estudios en materia de empleo y reactivación empresarial.
- Participación en reuniones institucionales del Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo de la ciudad de Madrid.
- Participación en órganos de representación institucional del Ayuntamiento de Madrid.
- Elaboración de documentos de aportaciones, observaciones, alegaciones, así como de otros informes.
- Asistencia a actos y reuniones organizadas por el Ayuntamiento de Madrid.
- Difusión de información del Ayuntamiento de Madrid a los asociados de CEIM.

BRECHA DE GÉNERO



Objetivos de igualdad en los que se ha avanzado:

- Participación de las mujeres en los talleres de formación y empleo. Su objetivo es fortalecer la empleabilidad de las mujeres a través de la adquisición de competencias técnicas para el desempeño de una profesión, recibiendo formación para el empleo y práctica profesional a través de un contrato laboral con la Agencia para el Empleo.
 - La participación de mujeres en los Talleres de formación y empleo realizados ha sido de un 61,90%.
- Fortalecer la empleabilidad de las mujeres. Con el objetivo de colaborar en disminuir la tasa de desempleo femenino, la brecha salarial, la segregación horizontal y vertical de la mujer, previniendo el acoso laboral y sexual en el ámbito de la empresa, procurando la conciliación y corresponsabilidad, a través de la contratación pública. Los indicadores de resultado han sido facilitados por las empresas adjudicatarias de los contratos de servicios de limpieza y seguridad:
 - Número de mujeres empleadas por las empresas adjudicatarias de contratos de la Agencia para el Empleo para el desarrollo del objeto del contrato (previsión 50%): 50 mujeres empleadas (limpieza). Número de hombres empleados por las empresas adjudicatarias de contratos de la Agencia para el Empleo para el desarrollo del objeto del contrato (previsión 50%): 21 hombres empleados (limpieza).
 - Número de mujeres empleadas en puestos de coordinación y/o dirección en las empresas adjudicatarias de contratos de la Agencia para el Empleo para el desarrollo del objeto del contrato (previsión 50%): 1 mujer.
 - Número de hombres empleados en puestos de coordina-

ción y/o dirección en las empresas adjudicatarias de contratos de la Agencia para el Empleo para el desarrollo del objeto del contrato (previsión 50%): 3 hombres.

- Salario medio de mujeres empleadas que desarrollan el objeto del contrato: igual al masculino: 18 535,8 euros (seguridad).
 - Salario medio de hombres empleados que desarrollan el objeto del contrato: igual al femenino: 18 535,8 euros (seguridad).
 - Número de empresas que desarrollan contratos en el ámbito de la Agencia para el Empleo que tienen medidas de flexibilidad horaria (previsión 80%): 2 (100%)
 - Número de empresas que desarrollan contratos en el ámbito de la Agencia para el Empleo que cuentan con permisos remunerados para el cuidado de menores o mayores dependientes para sus empleados (previsión 70%):2 (100%)
 - Número de empresas que desarrollan contratos en el ámbito de la Agencia para el Empleo que cuentan con protocolos de actuación en casos de acoso sexual y laboral en el trabajo (previsión 90%):2 (100%) Número de empresas con Planes de Igualdad (previsión 100%):2 (100%)
 - Actividades realizadas: contratos realizados de servicios de Vigilancia y seguridad y Limpieza para la Agencia para el empleo. Se establecen condiciones de especial ejecución para las empresas adjudicatarias del contrato:
 - En el contrato de vigilancia, en el caso de tener que incorporar al servicio nuevos efectivos de personal de seguridad, estas nuevas incorporaciones se produzcan observando y cuidando la paridad entre vigilantes de seguridad hombres y mujeres.
 - En el contrato de limpieza, se establecen cinco condiciones especiales de ejecución relacionadas con la adopción de medidas para la conciliación corresponsable de la vida personal y laboral.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres. Con la meta de incrementar sus posibilidades de inserción y permanencia en el mercado laboral, a través de su participación en las actividades de formación y cualificación profesional del programa.

Se proponen fortalecer la empleabilidad de las mujeres, permitiendo adquirir capacidades tanto personales como profesionales que permiten facilitar la inserción y permanencia en

el mercado de trabajo. Además de favorecer su autonomía económica, lo que incide tanto en el desarrollo de su vida personal como social.

El porcentaje de plazas ocupadas por mujeres ha sido de un 69,25% muy por encima del valor estimado que se fijó en el 56%.

Las actividades realizadas han sido acciones de formación profesional para el empleo impartidas en el marco de las convocatorias de la Comunidad de Madrid, desarrollo de los programas de formación en alternancia en los que se imparte formación (en algunos casos conduce a la adquisición de un certificado de profesionalidad) y/o se realiza un contrato de trabajo con las participantes. Se han realizado en diferentes categorías profesionales, con personas jóvenes desempleadas de larga duración sin experiencia o cualificación profesional y como reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años.

- Desarrollo de diferentes proyectos europeos. Iniciativas diseñadas con objeto de mejorar el acceso al mercado laboral y la inclusión social de mujeres en los que participa la Agencia para el Empleo.

El proyecto Connection, en concreto, tiene como uno de sus objetivos el análisis de los problemas de integración de la mujer migrante, para definir políticas concretas en este sentido. De la colaboración entre las ciudades participantes en el proyecto, compartiendo experiencias y buenas prácticas, se podrán crear herramientas que permitan superar los desafíos que tiene la mujer migrante para su integración en el mercado laboral.

- Actuar en el mercado laboral para reducir la brecha de género, realizando actuaciones de orientación, intermediación laboral y asesoramiento sobre autoempleo con mujeres. Los principales indicadores de resultado de las medidas puestas en marcha son:

- Porcentaje de candidatas mujeres enviadas a procesos selectivos para la cobertura de puestos: 54,1% (porcentaje de cumplimiento 96,6%).
- Porcentaje de mujeres atendidas en el servicio de empleo: 59,3% (porcentaje de cumplimiento 105,9%).
- Mujeres participantes en programas de orientación: 67,1% (porcentaje de cumplimiento 119,9%).
- Porcentaje de mujeres formadas en competencias de acceso al empleo: 75,5% (porcentaje de cumplimiento 134,9%).
- Porcentaje de mujeres asesoradas en autoempleo: 57,9% (porcentaje de cumplimiento 103,4%).

DIVERSIDAD Y ACCESIBILIDAD

Además del mantenimiento de las colaboraciones ya iniciadas en años anteriores, durante el ejercicio 2021 la Agencia para el Empleo ha suscrito los siguientes convenios de colaboración:

ASOCIACIÓN EMPRESAS SERVICIOS PARA LA DEPENDENCIA (AESTE). Acciones de intermediación laboral e incorporación del alumnado en prácticas no laborales de los Certificados de Profesionalidad del sector Sociosanitario, Masterclass, Sesiones Formativas, Participación en Encuentros Profesionales.

ASOCIACIÓN ASPERGER MADRID. Orientación e intermediación laboral de personas desempleadas con Síndrome de Asperger y trastornos comprendidos en el Espectro Autista de alto funcionamiento (TEA) en la ciudad de Madrid. Acercar las ofertas de empleo y los servicios de orientación y empleo de la Agencia a los/as usuarios/as con Síndrome de Asperger y con TEA e impulsar su inserción laboral, vía que se considera fundamental para su integración social.

CLUB DE CAMPO VILLA DE MADRID. Mayor eficacia en la incorporación de personas desempleadas, especialmente en los casos de personas con diversidad funcional y/o intelectual, a través del desarrollo de prácticas en el marco de programas de formación y empleo en instalaciones del Club de Campo Villa de Madrid, concretamente en actividades de jardinería y mantenimiento de las instalaciones deportivas al aire libre con un alto componente natural (praderas, arbolado, pistas o canchas con césped, tierras o arenas como suelo deportivo, etc..).

EMPRESA INSERCIÓN PERSONAL DISCAPACITADOS S.L. Acciones en materia de intermediación laboral y formación para el empleo que permitan una mayor eficacia en la incorporación de personas desempleadas al mercado laboral.

ENVERA-ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE IBERIA PADRES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Intermediación laboral y formación para el empleo que conlleve a una mayor eficacia en la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral.

FUNDACIÓN PRODIS. Entidad sin ánimo de lucro que contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, apoyando y promoviendo su plena inclusión en una sociedad justa y solidaria.

INSERCIÓN PERSONAL DISCAPACITADOS S.L. (VIVVA). Intermediación laboral y formación para el empleo que conlleva a una mayor eficacia en la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral.

Adicionalmente, en materia de intermediación durante 2021 se ha implementado el proyecto “DiVersiA” con las siguientes líneas de trabajo:

- Sensibilizar a las empresas de la necesidad de incorporar en sus equipos a personas con distintas capacidades a las demandadas habitualmente poniendo en valor a personas con discapacidad y/o vulnerables o excluidas del mercado de trabajo.

- Conocer las diferencias de las personas con distintas capacidades para adaptar y generar oportunidades laborales a sus contextos personales, diseñando herramientas que permitan un diagnóstico puesto-persona
- Diseñar recursos internos que faciliten el acompañamiento de estas candidaturas.

En esta línea de trabajo, se ha facilitado la herramienta de evaluación de empleabilidad y ocupabilidad adaptada y diseñada específicamente para este colectivo. De esta forma, cuando nos encontramos con candidaturas que presentan algún tipo de discapacidad, la entrevista de selección incorpora el uso de la herramienta especializada para evaluar el grado de ajuste a una posición determinada por la oferta.

Este programa tiene como objetivo impulsar la formación y capacitación profesional de la población interesada en la agricultura urbana para favorecer el emprendimiento agrícola en parcelas adscritas al Programa Barrios Productores, impulsado por el Área de Gobierno de Desarrollo Urbano.

SEXO	DISCAPACIDAD	SIN DISCAPACIDAD	TOTAL
Hombre	2.862	22.671	25.533
Mujer	2.641	39.441	42.082
NS/NC		7.095	7.095
Total	5.503	69.207	74.710

**Estos datos constituyen información cuyo registro no es obligatorio y han sido declarados por las personas atendidas.*

PROYECTOS EUROPEOS

La Agencia continúa apostando por participar en proyectos europeos en materia de empleo, formación y fomento de nuevas metodologías para la orientación laboral a los colectivos más desfavorecidos.

Las actuaciones desarrolladas abarcan desde la búsqueda de convocatorias y preparación de proyectos hasta la ejecución de los proyectos concedidos, siempre orientados a mejorar la empleabilidad.

Su enfoque transnacional permite el intercambio de información, el aprendizaje mutuo, la innovación social, la generación de buenas prácticas y el diálogo con otros organismos europeos, encargados de llevar a cabo políticas de empleo.

El valor añadido para la Agencia para el Empleo está en canalizar el aprendizaje obtenido desde este enfoque transnacional hacia el establecimiento de nuevas y mejores alianzas entre entidades y administraciones, así como en la evaluación y mejora de los servicios que actualmente se prestan a las personas desempleadas de la ciudad de Madrid.

En esta colaboración y participación, la Agencia se alinea con la Estrategia Europea 2020, en la que se enmarcan a su vez las Políticas Activas de Empleo estatales, autonómicas y municipales. Destaca, especialmente el Objetivo de la Estrategia Europea 2020 vinculado con el empleo, lograr en 2020 una tasa de empleo del 75% para las personas entre los 20 y 64 años.

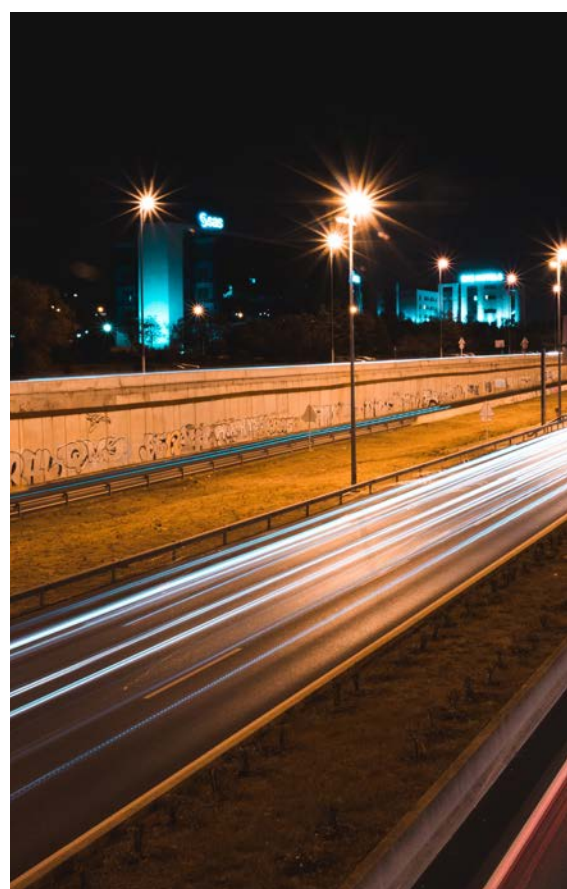
Por otra parte, la pandemia de COVID-19 seguirá teniendo efectos nocivos a medio y largo plazo, con niveles crecientes de desigualdad social, pobreza y desempleo juvenil. Por ello, la Comisión ha considerado necesario modificar su propuesta relativa al Fondo Social Europeo Plus, con el fin de adaptarla al nuevo paquete de recuperación y posibilitar, al mismo tiempo, las inversiones estratégicas en el empleo y en las políticas y sistemas sociales.

En este contexto, el FSE+ va a apoyar las políticas y las prioridades orientadas a contribuir a alcanzar el pleno empleo, potenciar la calidad y la productividad en el trabajo, aumentar la movilidad geográfica y laboral de los trabajadores y trabajadoras dentro de la Unión, mejorar los sistemas de educación y de formación, y promover la inclusión social y la salud.

En cuanto a las actividades desarrolladas por la Agencia para el Empleo en el marco de los proyectos de ámbito europeo, hay que decir que, la mejora de la situación provocada por la pandemia Covid-19 ha permitido durante 2021 reactivar el desarrollo de las actividades previstas, lo que ha influido en un incremento positivo en la consecución de los objetivos previstos. La mejora de la situación ha permitido obtener buenos datos en la mayoría de los indicadores.

Fruto de esta reactivación se han recibido también un mayor número de propuestas para participar en proyectos europeos. Esto también se ha debido al lanzamiento de nuevas convocatorias desde la Comisión Europea.

Todos los proyectos en marcha han permitido desarrollar productos y herramientas de utilidad para la actividad de la Agencia, en mayor medida de lo previsto. Dichos productos intelectuales servirán, una vez se incorporen a la actividad de la Agencia, para mejorar los servicios ofrecidos a las personas desempleadas de la ciudad de Madrid.




Asimismo, la participación de la Agencia para el Empleo en la Red Eurocities y los proyectos coordinados por ésta, han permitido asistir a numerosas reuniones, virtuales la mayoría, pero ya alguna presencial, donde se han compartido las buenas prácticas europeas en cuanto a políticas innovadoras de fomento del empleo, fundamentalmente para colectivos vulnerables.

Esas buenas prácticas se han compartido con los profesionales de la Agencia para el Empleo y entidades colaboradoras mediante eventos de difusión y la newsletter de proyectos europeos.



El objetivo propuesto es visibilizar el talento y ayudar a enfocarlo para que las personas conozcan sus fortalezas, enfoquen sus objetivos profesionales y diseñen su propia marca personal y su plan de inserción laboral

Para reforzar el perfil profesional y afrontar las oportunidades de mejora en su nivel de empleabilidad, se han realizado una amplia oferta de servicios y recursos.



EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

PROGRAMA DE GASTO	IMPORTE
23201 Fondo de Reequilibrio Territorial	4.291.731,05 €
24100 Dirección y gestión administrativa de la Agencia para el Empleo	34.406.670,73 €
24102 Formación profesional para el empleo	20.083.714,14 €
24103 Políticas activas de Empleo Municipales	1.548.878,57 €
24105 Fomento del empleo - Unión Europea	21.468,33 €
24109 Intermediación Laboral	461.677,38 €
	60.814.140,20

PRESUPUESTO 2019 - 2021

2019	2020	2021
48.126.749,87 €	42.184.626,07 €	60.814.140,20 €

INCREMENTO 2021

18.629.514,13 €	44,16%
-----------------	--------

TALENTO

El objetivo propuesto es visibilizar el talento y ayudar a enfocarlo para que las personas conozcan sus fortalezas, enfoquen sus objetivos profesionales y diseñen su propia marca personal y su plan de inserción laboral

Para reforzar el perfil profesional y afrontar las oportunidades de mejora en su nivel de empleabilidad, se han realizado una amplia oferta de servicios y recursos.



ORIENTAR



DESARROLLAR



DIGITAL

ORIENTAR

A lo largo del año 2021 se ha mantenido el proceso de transformación digital ya iniciado, reforzando los servicios prestados a través de las tecnologías de la información y comunicación. Con la estabilización de la situación se han ido normalizando los servicios y la atención presencial personalizada en las Agencias de Zona, logrando que todos los servicios estén disponibles tanto de forma presencial, virtual y/o en línea. La actividad se mantiene ligada a su cualidad de Agencia de Colocación y a la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.



En este marco, las principales actividades desarrolladas han sido:

- I. Entrevistas individuales de acogida y diagnóstico de la empleabilidad. Desarrollo de seminarios sobre competencias de acceso al empleo y transversales. Atención personalizada a personas desempleadas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades para conseguir un empleo, en el marco de planes específicos de empleo propios de la Agencia o englobados en líneas estratégicas de actuación general del Ayuntamiento de Madrid.
- II. Diseño y planificación de itinerarios individualizados de inserción laboral adaptados a los diagnósticos de empleabilidad. Información, apoyo y tutorización en su desarrollo y facilitación de recursos. Información, estímulo y asesoramiento a personas desempleadas sobre alternativas de autoempleo y formas de economía social y solidaria. Elaboración de herramientas de diagnóstico y orientación. Seguimiento de los itinerarios de inserción laboral de las personas usuarias de programas de formación de la Agencia para el Empleo.

OTROS PROYECTOS IMPULSADOS

Emplea+

En el marco de la iniciativa Juntos por el Empleo de los más vulnerables y del Convenio firmado con la Fundación Accenture, durante el año 2021 la Agencia para el Empleo continúa con la utilización del recurso “Emplea+” como plataforma de diagnóstico, orientación y formación online para el desarrollo de competencias digitales y transversales de acceso al empleo. Las personas interesadas pueden solicitar su inscripción a través de la página web de la AE.

Se trata de una formación online tutorizada por un Técnico/a de Empleo de la AE que guía y acompaña a las personas participantes en la realización de los itinerarios, basados en el modelo de competencias demandadas por el mercado de trabajo según las distintas ocupaciones.

La formación se realiza a través de 4 itinerarios integrados por píldoras formativas con distinto nivel de desarrollo, certificadas tras su realización.

Entre otras competencias se trabajan las siguientes:

- Competencias Digitales: gestión de la información, comunicación, creación y seguridad digital, creación de contenidos y resolución de problemas.
- Competencias Básicas y Transversales: Autoconfianza, autocontrol, comunicación, confianza en sí mismo/a, razonamiento matemático, flexibilidad, trabajo en equipo, orientación a la clientela, calidad del trabajo, iniciativa y toma de decisiones, tolerancia a la frustración, organización del trabajo, orientación al logro, análisis y resolución de problemas, creatividad e innovación, gestión de personas, capacidad de relación, organización propia.

En el año 2021, 476 personas han participado en la formación online tutorizada Emplea+, siendo 138 hombres (29%) y 338 mujeres (71%). De todos los participantes, 229 personas (48%) han tenido contrato posterior, 166 han sido mujeres (72%) y 63 hom-

bres (28%) siendo el tramo de edad más contratado el de mayores de 44 años, la modalidad de contrato más alta el contrato temporal a tiempo parcial (48%) y la ocupación más contratada en el sector de la hostelería.

Proyecto Treboleda

La Fundación José María Llanos ha llevado a cabo este proyecto subvencionado por la Agencia para el Empleo que ha facilitado la formación integral para personas desempleadas, en especial mujeres, en situación de especial vulnerabilidad o en riesgo de exclusión, empadronadas en la zona de Vallecas y alrededores y con interés en formarse para acceder a un empleo en el sector de la hostelería, específicamente en gestión de pequeñas y medianas empresas hosteleras, ya sea por cuenta propia o ajena.

El proyecto inició el 15 de septiembre de 2020 y finalizó el 30 de junio de 2021. Han formado parte del proyecto 45 alumnas/os dentro de los siguientes colectivos: desempleada/o, mujeres en situación de especial vulnerabilidad, mayores de 45 años, perceptores de RMI, mujeres víctimas de violencia, personas inmigrantes, de etnia gitana, etc. o con personas dependientes a su cargo.

Se han formado de manera integral a dos grupos de alumnas y alumnos para que sean capaces de gestionar, con autonomía total, una empresa hostelera de pequeño o mediano tamaño.

De manera general, el objetivo general del programa y los objetivos específicos son:

- **Objetivo general:** Dotar de conocimientos teóricos y prácticos a las personas participantes que les permitan afrontar la gestión de establecimientos hosteleros por cuenta ajena o propia, optimizar recursos y adaptar las necesidades de la empresa a lo que demanda el mercado.
- **Objetivos específicos:**
 - Formar a las personas participantes en Formación básica de cocina, formación de Camarero/a de Restaurante y bar (400 h) y formación en Gestión Administrativa y de eventos (100 h).
 - Mentorizar el desarrollo y aprendizaje teórico y práctico de cada alumna/o mediante tutorías individuales y grupales de refuerzo de su autoestima, su autodescubrimiento y su automotivación.

- Facilitar la puesta en marcha de conocimientos adquiridos mediante la realización de prácticas no laborales en empresas del sector de hostelería, favoreciendo los contactos y la relación entre las/los participantes y dichas empresas.
- El número de personas que han finalizado el itinerario ha sido 26, de las cuales 21 son mujeres. El número de personas que se han insertado laboralmente a lo largo del proyecto han sido 12, de las cuales 9 son mujeres.
- El número de empresas colaboradoras con el proyecto ha sido de 26 empresas para la asistencia a eventos, excursiones, prácticas, etc.

Proyecto Escuela Segunda Oportunidad

La Fundación Tomillo ha llevado a cabo el proyecto subvencionado por la Agencia para el Empleo, Escuela Segunda Oportunidad Tomillo (E2OT) para jóvenes entre 16 y 29 años, en situación de vulnerabilidad por factores sociofamiliares y/o personales que están en situación de desempleo y arrastran experiencias previas de fracaso educativo, con itinerarios de abandono escolar. Este proyecto tiene una duración de 12 meses, desde el 1/10/2020 al 30/09/2021. De esta manera se han desarrollado proyectos educativos/profesionales a través de itinerarios individualizados y flexibles, reforzando habilidades, atendiendo sus necesidades sociales y generando soluciones, en relación con las empresas.

- Objetivo general: Favorecer la integración profesional y social de jóvenes en situación desfavorecida y/o en riesgo de exclusión social, mediante un modelo acreditado y replicable de intervención integral que aúna varias líneas de trabajo clave: desarrollo de vocaciones, competencias y habilidades, atención a

las demandas sociales y colaboración con la empresa.

■ Objetivos específicos:

- Diseñar itinerarios personalizados que contemplen acciones de orientación, formación, intermediación laboral y acompañamiento social.
- Identificar y desarrollar competencias personales y técnicas, aumentando el conocimiento del mercado laboral.
- Incrementar las oportunidades laborales en relación estrecha con la empresa.
- Para desarrollar este proyecto se ha utilizado una metodología que ha abogado por la mejora continua de la calidad de los proyectos y programas que gestiona y que se desarrolla, evaluando tanto el proceso individual de cada joven como el Proyecto.
- Formaciones ejecutadas con prácticas no laborales en empresas:
- Curso Técnico/a especialista en logística y almacén con manejo de equipos de mantenimiento de 291 h horas de duración.
- Curso Especialista en pescadería de 276 horas de duración.
- Curso Desarrollador Web FrontEnd de 330 horas de duración.
- El número de jóvenes que cuentan con un diagnóstico bajo de la empleabilidad y han participado en el proyecto ha sido de 79, de los cuales 67 jóvenes han mejorado sus competencias técnicas y/o transversales y 64 han tenido una salida positiva (inserción laboral y/o retorno al sistema educativo formal o no formal).

Lanzaderas de empleo.

Las Lanzaderas de Empleo se basan en la creación de equipos heterogéneos de personas desempleadas con espíritu dinámico, comprometido y solidario que acceden de forma voluntaria a esta iniciativa y que, coordinadas por un técnico/a, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común: conseguir empleo.

Se desarrollan a través de un programa de trabajo que incluye el coaching, el desarrollo de competencias transversales, estrategias de búsqueda de empleo activas, creación de redes y contactos profesionales, desarrollo de inteligencia emocional, trabajo de instrumentos para la empleabilidad, fomento de la cultura emprendedora y talleres.

Desde el año 2020, además de las tradicionales Lanzaderas de Empleo, se ha iniciado una versión más especializada que avanza hacia lo digital, llamadas Lanzaderas Conecta Empleo (LCE), como respuesta a un nuevo mercado laboral global, cambiante y tecnológico, que evoluciona rápidamente y que demanda la transformación digital de todas las profesiones.

Las Lanzaderas Conecta Empleo ofrecen una orientación laboral renovada, con más componentes digitales, ofreciendo una respuesta más completa y actualizada para el paradigma actual, que supone un salto cualitativo en los programas de mejora de la empleabilidad dando una respuesta más inclusiva e individualizada, ajustada a cada colectivo, en función de los conocimientos y las habilidades digitales de cada persona.

LANZADERA	PARTICIPANTES	MUJERES	HOMBRES	DESTINATARIOS	FECHA
Lanzadera de Conecta	30	27	3	Personas desempleadas entre 18 y 60 años	marzo/agosto 2021
Lanzadera de Empleo Exprés Carabanchel	20	14	6	Mujeres desempleadas entre 18 y 60 años	abril/junio 2021
Lanzadera Conecta Empleo Centro	30	26	4	Personas desempleadas entre 18 y 60 de años	julio/diciembre 2021

Proyecto mujer digital

Llevado a cabo por la Agencia, la Fundación Quiero Trabajo y la Fundación Orange, dirigido a un total de 40 mujeres por edición, todas ellas derivadas por los Técnicos de Empleo de la AE y, desarrollado íntegramente en la modalidad on-line, con el fin de mejorar las competencias de acceso al mercado de trabajo y competencias digitales. Para ello, se trabajan aspectos relacionados con la inteligencia emocional, el objetivo profesional, el CV 2.0, portales de empleo, entrevistas de selección y mentorización de cada participante a cargo de voluntarios de Orange.

En el año 2021 se ha realizado una edición con una duración de dos meses, en marzo/abril



Viaje al empleo web 2021

La Agencia para el Empleo de Madrid pone a disposición de las personas que se encuentran en proceso de búsqueda de empleo un recurso de orientación online en el que se recorren diferentes áreas de trabajo claves para impulsar el desarrollo de competencias necesarias para acceder al mercado laboral. A través de actividades online, las personas desarrollan sus competencias de acceso a un empleo, redescubren la motivación y su potencial en la búsqueda de empleo, así como las competencias transversales y habilidades digitales que está requiriendo las empresas para la profesión en la que quieren trabajar.

El Viaje online se desarrolla a través de 5 itinerarios en función de las necesidades de los/as participantes, en los que se trabajan 7 maletas o áreas de empleo que van desde el autoconocimiento hasta el desarrollo de competencias digitales:

Itinerario de Objetivo Profesional

- Maleta 1. Conócete Para conocer puntos fuertes y débiles para definir el perfil personal y profesional: Auto conocimiento y búsqueda de talento, intereses profesionales y creencias limitantes.
- Maleta 2. Conoce tu mercado. Para conocer lo que demanda el mercado laboral actualmente, conocer los sectores emergentes y las competencias y profesiones más demandadas, así como, conocer la oferta formativa y cuál es la que mejor se adapta al perfil concreto.

Itinerario de Reinención Profesional

- Maleta 3. Reinvéntate y Diferénciate. Para conocer cómo destacar la candidatura y buscar nuevas soluciones y alternativas ofreciendo algo que atraiga al mercado: la Marca Personal.

Itinerario Personalizado de Empleo

- Maleta 4. Por dónde empiezas. Para conocer cómo planificar la búsqueda de empleo diseñando Itinerarios profesionales, de empleabilidad y ocupabilidad, y definiendo la estrategia más eficaz.

Itinerario de Procesos de selección

- Maleta 5. Cómo conseguirlo. Para saber vender un proyecto profesional que convenza, conociendo las diferentes herramientas de marketing en el proceso de búsqueda de empleo, y haciéndose visible profesionalmente aprendiendo a realizar un buen CV, una buena entrevista de trabajo y mejorando el perfil en la red.

Itinerario de Ajuste Profesional

- Maleta 6. Conéctate. Para conocer cómo desenvolverse en el mundo digital, saber cuál es el nivel de competencia digital y mejorar en el desarrollo de esta a través de itinerarios digitales para el empleo.
- Maleta 7. Mejora de habilidades. Para desarrollar tus habilidades y competencias. Es importante conocer qué son las competencias y su importancia en el empleo, cuál es el perfil de competencias y mejorar su nivel en función del perfil competencial en el que quiere trabajar.

Estos itinerarios se trabajan en una plataforma online de orientación profesional, donde el/la ciudadano/a desarrolla estas competencias, dentro de un entorno virtual fomentando su autonomía y disfrutando de una flexibilidad del servicio. Independientemente del itinerario demandado inicialmente por la persona, una vez inicia el viaje cuenta con el apoyo de un tutor que tras realizar una evaluación de su potencial de empleabilidad y ocupabilidad, va a recomendar la realización de otro/s itinerarios.

El trabajo de las competencias de acceso al empleo tiene una incidencia directa en las inserciones laborales.

Durante el año 2021 han participado en el Viaje al Empleo 425 personas (22% hombres y 78% mujeres), de las cuales 170 han finalizado itinerarios (31 hombres y 139 mujeres). El trabajo de las competencias de acceso al empleo tiene una incidencia directa en las inserciones laborales.

En cuanto a los datos de realización de itinerarios y maletas son los siguientes

Itinerario	Participantes por itinerarios	Maletas o Áreas Trabajadas	Participantes por maletas
Itinerario Objetivo Profesional	89	Maleta 1. Conócete	89
		Maleta 2. Conoce tu mercado	89
Itinerario Reinversión Profesional	47	Maleta 3. Reinvéntate y Diferénciate.	47
Itinerario Personalizado Empleo	32	Maleta 4. Por dónde empiezas.	32
Itinerarios Procesos de Selección	99	Maleta 5. Cómo conseguirlo.	99
Itinerario de Ajuste perfil Profesional	40	Maleta 6. Conéctate.	45
		Maleta 7. Mejora de habilidades	40
	307		441

A continuación, se muestran datos de inserción de las personas que han participado en el Viaje Online.

La fuente para analizar la inserción laboral es el cruce de datos, a efectos estadísticos, con la base de datos de contratos de trabajo registrados por los Servicios Públicos de Empleo, proporcionada por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. El periodo analizado es, desde la fecha de inicio de cada participante, hasta el 31 de diciembre de 2021. El 47% de las 170 personas que finalizan sus itinerarios, han tenido alguna contratación en el año. De ellas, el 77,5 % son mujeres.

Los datos de contratación de las 170 personas que han finalizado itinerarios, los datos de la inserción son los siguientes:

80 personas contratadas lo que supone un porcentaje de 47% de inserción, de las cuales 18 son hombres (22,5%) y 62 mujeres (77,5%). 181 contratos realizados, lo que supone que una misma persona ha tenido diferentes contratos.

En cuanto a la modalidad de contratación ha sido la siguiente:

Las actividades económicas en las que se han producido las con-

Modalidad Contrato	Nº Contratos
Contrato Formativo	2
Contrato Indefinido a Tiempo Completo	11
Contrato Indefinido a Tiempo Parcial	5
Contrato Temporal a Tiempo Completo	76
Contrato Temporal a Tiempo Parcial	87
TOTAL	181

trataciones:

Actividad Económica	Nº Contratos
22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos	2
32 - Otras industrias manufactureras	1
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1
46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	11
47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	16
49 - Transporte terrestre y por tubería	2
52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte	3
53 - Actividades postales y de correos	2
55 - Servicios de alojamiento	7
56 - Servicios de comidas y bebidas	12
58 - Edición	1
59 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	1
61 - Telecomunicaciones	4

Actividad Económica	N° Contratos
62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	6
63 - Servicios de información	1
64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	1
68 - Actividades inmobiliarias	1
69 - Actividades jurídicas y de contabilidad	5
70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	2
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	3
73 - Publicidad y estudios de mercado	1
77 - Actividades de alquiler	1
78 - Actividades relacionadas con el empleo	6
81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería	9
82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	35
84 - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	4
85 - Educación	9
86 - Actividades sanitarias	3
87 - Asistencia en establecimientos residenciales	9
88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento	12
90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos	4
93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2
94 - Actividades asociativas	2
96 - Otros servicios personales	1
97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	1
TOTAL	181

Proyecto mentoring con Cruz Roja

La Agencia para el Empleo se ha unido a Cruz Roja dentro de su Plan RESPONDE frente a la COVID-19 para llevar a cabo de manera conjunta un proyecto corporativo de orientación profesional cuya finalidad es adaptar, mejorar y favorecer la empleabilidad de 50 personas sin trabajo de la capital durante un periodo de tres meses.

El proyecto se plantea los siguientes **objetivos** de intervención:

- Mejorar la empleabilidad de las personas participantes.
- Activar y motivar para la búsqueda activa de empleo y/o mejora de la formación.
- Orientarles en la búsqueda de empleo facilitando el conocimiento del sector de interés, competencias necesarias para el desarrollo de la profesión, posibilidades y requerimientos para la promoción profesional.
- Impulsar las habilidades técnicas para el uso de herramientas concretas que faciliten la comunicación virtual, el posicionamiento en redes sociales para el empleo (concretamente en LinkedIn) y la práctica de la entrevista telefónica/virtual.

Para proporcionar esta orientación, el proyecto cuenta con voluntarios corporativos de empresas colaboradoras pertenecientes a sectores especialmente activos para la pandemia como logística, sanitarios, cuidados y comercios esenciales. Así, estos voluntarios han trabajado con las personas desempleadas en el uso de plataformas para realizar videoconferencias, uso de LinkedIn como herramienta para el posicionamiento en redes sociales para la búsqueda de empleo y entrenamiento en entrevistas y video entrevistas.

El Mentoring, mentoría o mentorización, es una metodología y práctica destinada a desarrollar el potencial de las personas, basada en la transferencia de conocimientos y en el aprendizaje a través de la experiencia, todo ello dentro de un proceso estructurado en el que se establece una relación personal y de confianza entre un mentor/a que guía, estimula, desafía y alienta a otra según sus necesidades para maximizar el talento. El Mentoring es un recurso de cambio y mejora para todos aquellos que participan, y especialmente para la propia organización. Es una de las prácticas más potentes para favorecer el aprendizaje organizativo y el desarrollo del talento, dos de los recursos competitivos más importantes de cualquier compañía



La actividad de mentoring tiene dos vertientes diferentes:

Sectorial: Dirigido a participantes con necesidad de definir o redirigir su objetivo profesional; marca personal, técnicas de búsqueda de empleo por internet, elaboración de un plan de formación, etc. Para este tipo de mentoring se ha contado con voluntariado corporativo de sectores de actividad acordes a los objetivos profesionales de los/as participantes.

Instrumental: Destinado a participantes que desean mejorar su manejo de herramientas digitales para la búsqueda de empleo: LinkedIn, video entrevista y plataformas de comunicación (Teams, Zoom, etc.) para favorecer las competencias digitales de los/as participantes. Para mejorar la empleabilidad se potenciará el uso de diferentes herramientas: redes profesionales como LinkedIn y aplicaciones para la búsqueda de empleo.

PARTICIPANTES DERIVADOS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL PARTICIPANTES MENTORIZADOS	52	10	42
PARTICIPANTES SIN RESPUESTA INICIAL	8	3	5

Un 81% de las personas mentorizadas han sido mujeres, el promedio de horas de atención que han recibido los participantes ha sido de 4 horas y media por participante.

Si analizamos el tipo de mentoring, concluimos que la mayoría de los/as participantes han recibido una mentoría sectorial, en concreto un 80% del total, mientras que el 20% restante ha sido apoyado en la mejora de sus competencias digitales.

Servicio de acompañamiento a mujeres para la preparación de entrevistas de trabajo

En colaboración con la Fundación Quiero Trabajo, en el año 2021 se ha continuado con el servicio de acompañamiento a mujeres para la preparación de entrevistas de trabajo mediante entrevista personal con un experto en gestión de recursos humanos y consejos de estilismo por parte de personal especializado de la Fundación.

El proyecto global va dirigido a 65 mujeres derivadas por las Agencias de Zona de la Agencia para el Empleo de Madrid en aquellos casos en que las usuarias tengan concertada una cita para realizar una entrevista de trabajo, con el objetivo de garantizar un mayor porcentaje de inserción laboral de las mismas.

Para ello, en el año 2021 se ha derivado a 78 mujeres, de las que 65 han recibido asesoramiento individualizado para la entrevista de trabajo. En las sesiones se han trabajado aquellos comportamientos, aptitudes y actitudes necesarias para favorecer la obtención del puesto de trabajo.

De las 65 mujeres atendidas, han sido contratadas 18 mujeres, lo que supone un 28% de porcentaje de inserción.

Además de las sesiones individuales de preparación de la entrevista, a las mujeres se les presta asesoramiento en imagen personal con el fin de que esta sea adecuada a la entrevista de trabajo. Asimismo, en los casos que las participantes lo pueden requerir, se les proporciona la ropa apropiada para acudir a dicha entrevista.



RESUMEN DE ACTIVIDADES

- I Asesoramiento personalizado en la búsqueda y obtención de empleo y otros recursos de empleo.
- II Asesoramiento y apoyo a las iniciativas de desarrollo profesional y empresarial por cuenta propia.
- III Entrevistas individuales de acogida y diagnóstico de la empleabilidad.
- IV Desarrollo de seminarios sobre competencias de acceso al empleo.
- V Atención personalizada a desempleados pertenecientes a colectivos con especiales dificultades para conseguir un empleo.
- VI Diseño y planificación de itinerarios individualizados de inserción laboral adaptados a los diagnósticos de empleabilidad. Seguimiento y tutorización.



INDICADORES DE SEGUIMIENTO

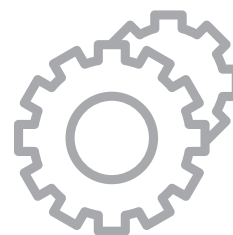
	Previsto	Realizado	%
Personas informadas sobre recursos de empleo	128.250	171.061	133,4%
Personas atendidas en el servicio de empleo	75.000	74.710	99,6%
Mujeres atendidas en el servicio de empleo	56%	59,3%	105,9%
Personas participantes en programas de orientación	35.000	33.005	94,3%
Mujeres usuarias de servicios de orientación	56%	67,1%	119,9%
Personas formadas en competencias de acceso al empleo	2.205	1.610	79,5%
Mujeres formadas en competencias de acceso al empleo	56%	75,5%	134,9%

El grado de cumplimiento de las actuaciones previstas en el Plan de Actuación 2021 es superada en la práctica totalidad de los indicadores de seguimiento. Ello cobra mayor importancia si comparamos este resultado con el del ejercicio 2020. Para ese año la meta propuesta para el indicador de personas atendidas en el servicio de empleo se fijó en 35.000 y el de personas participantes en programas de orientación, en 21.000. Este incremento tiene su explicación en dos aspectos fundamentales: el esfuerzo realizado por la Agencia para mantener los servicios ofrecidos a los ciudadanos y el refuerzo que ha supuesto contar, durante una buena parte del año, con un Plan de Empleo Temporal (PET) que ha permitido reforzar los servicios de orientación laboral incrementado su número y manteniendo los estándares de calidad con los que la Agencia cuenta.

La convivencia durante parte del año con las correspondientes medidas sanitarias vigentes en 2021 no ha facilitado sin embargo alcanzar el número de participantes inicialmente estimados en seminarios de competencias de empleo al estar limitada la actividad presencial, obstante el refuerzo del canal digital ha permitido alcanzar el 79,5 % de la previsión.

También es destacable el grado de penetración del canal online en cuanto a la actividad de información a personas que baja en el canal presencial y se dispara en nuestra WEB.

DESARROLLAR



PROGRAMA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL

El programa de formación ocupacional incluye diferentes tipos de acciones formativas (cursos, seminarios especializados, certificados de profesionalidad y sus módulos). La programación de la oferta formativa de 2021 mantenía la transformación llevada a cabo en 2020 consecuencia del nuevo escenario derivado de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19:

- La minimización de la presencia necesaria en los centros de formación, dejando solo la que sea absolutamente imprescindible, logrando que la formación esté al alcance de todos.
- El esfuerzo de llegar a más alumnos mejorando su empleabilidad y adaptándolos a los que van a ser los nuevos requisitos del mercado laboral, profundizando en los sectores más afectados, y acentuando la necesidad de reducir la brecha digital.
- La ampliación de las modalidades de impartición de la formación:
 - Presencial
 - Aula virtual
 - Online:
- Diversificación, especialización y transversalidad son los principales ejes en los que se estructura la programación con vías a ofrecer una formación adaptada a las demandas reales de las empresas.
- Se intensifica la oferta de formación transversal certificada, tanto en inglés como en informática, certificaciones oficiales de la Universidad de Cambridge y de Microsoft.
- Creación de nuevos itinerarios profesionales que encadenan acciones formativas consecutivas de forma gradual y que garantizan una alta especialización en competencias digitales o en idiomas.
- Oferta de un amplio abanico de acciones formativas oficiales mediante la impartición de certificados de profesionalidad (CDP). Esta formación ofrece a las personas desempleadas la posibilidad de regresar al sistema educativo y la obtención de una titulación oficial altamente especializada.
- Diseño de cursos alineado con las necesidades de las empresas que son principal aliado a la hora de realizar las prácticas no laborales del alumnado de los cursos impartidos. De esta forma, muchos alumnos y alumnas acaban incorporándose a las plantillas de esas empresas como resultado de las prácticas.

Los principales puntos fuertes y líneas directrices de la nueva programación formativa son:

- Programación adaptada a la evolución del mercado laboral, teniendo en cuenta el volumen de contratos firmados en las diferentes posiciones y ocupaciones en las diferentes familias profesionales.

La puesta en marcha de cursos en aula virtual y en modalidad online o Teleformación ha supuesto un cambio de 180 grados en la manera de hacer de la Agencia para el Empleo, ello ha provocado la renovación e implementación de nuevos procedimientos:

- Creación y desarrollo de procedimientos online para poder continuar con la formación programada con la minimizando la presencia de los alumnos en los centros.
- Implantación de un nuevo sistema de selección y formación tanto de los docentes como de los alumnos en la plataforma, así como de los técnicos de empleo partícipes en distintas fases del curso.
- Realización de control y seguimiento también a distancia.
- Automatización del proceso de creación de las fichas de contratación.
- Valoración de distintas opciones ofrecidas por empresas en la búsqueda de la base de datos que integre toda la formación que se genera en los procesos de selección y que permita una conexión ágil tanto con los servicios de empleo, como con los usuarios a nivel de conectividad y de importación.

El Plan de Actuación para 2021 determinaba entre sus objetivos la realización de 500 acciones formativas (100 en modalidad presencial/ aula virtual y 400 en modalidad on-line) que ofreciesen actividades formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de las personas desempleadas, todas ellas ajustadas a las posiciones más demandadas por el mercado laboral, a los perfiles de los usuarios de la Agencia y a los grupos con mayor dificultad de inserción laboral y promoviendo el desarrollo de programas favorecedores de la igualdad entre hombres y mujeres.

Durante el año 2021 se han impartido un total de 665 acciones formativas, lo que supone un 133% sobre el objetivo propuesto, distribuidas del siguiente modo:

- 76 acciones formativas en la modalidad de presencial/aula virtual con un total de 1.130 plazas.
- 589 acciones formativas online con un total de 5.660 plazas.

La valoración media de las acciones formativas alcanza los 8,9 puntos sobre 10, valoración que supera ampliamente la estimación prevista para 2021.

Con respecto a las acciones formativas y subvencionadas por la Comunidad de Madrid para los años 2021-2022, la ejecución ha sido la siguiente:

- Orden de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, por la que se convocan subvenciones para la financiación de acciones de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, dentro del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, realizadas por entidades locales para el año 2020 (ejecución 2021-2022) se han realizado 32 acciones formativas, de las cuales 10 están aún en ejecución, lo que representa el 32% de acciones formativas subvencionadas concedidas (100).
- Orden de 5 de agosto de 2020, de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, por la que se convocan subvenciones para la financiación de acciones de formación profesional para en el empleo en el ámbito laboral dirigidas a jóvenes inscritos como beneficiarios en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil, a realizar por entidades locales para el año 2020 (ejecución 2021-2022). Se han ejecutado 3 acciones formativas en 2021, que representa un 27,27% de acciones formativas subvencionadas y concedidas (11).

Proyecto Gastroemplea

En colaboración con el Foro de Empresas por Madrid, se impulsó el proyecto Gastroemplea cuyo objetivo pretendía dar respuesta a las necesidades detectadas durante el año 2020 como consecuencia de la crisis provocada por la Covid-19 en el sector hostelero, uno de los sectores más golpeados.

El proyecto ha consistido en la elaboración de un informe que analiza las necesidades formativas para el sector de la restauración y el desarrollo de una acción formativa “Entrenamiento en nuevas habilidades para el sector de la Hostelería” cuyo objetivo era el reciclaje y actualización a personas en situación de desempleo del sector, dirigido a mejorar sus competencias, especialmente las relativas a habilidades blandas, innovación, digitalización y sostenibilidad, todo ello con el fin de recuperar niveles de empleo e impulsar la innovación y digitalización en toda la cadena productiva. De las plazas ofertadas, se han cubierto el 50% de las mismas.

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA AUTÓNOMOS

En aplicación de los Pactos de la Villa se ha desarrollado un Programa de Formación para Autónomos y Emprendedores orientado a mejorar su adaptación al entorno económico post-covid y a ampliar sus conocimientos en herramientas de gestión, potenciar sus habilidades digitales y preparar para los cambios en la organización del trabajo y el modelo de negocio.

Con ello se ha pretendido dar respuesta a las necesidades detectadas en este colectivo de trabajadores autónomos, ofreciéndoles una formación transversal en áreas comunes de cualquier empresa, con el fin de poder realizar las tareas básicas y transversales en la gestión habitual de su pequeña gran empresa.

Esta programación específica para autónomos se ha materializado en la oferta de 276 acciones formativas diferentes, con una total de 250 plazas agrupando las mismas en temáticas con el fin de facilitar la selección de los cursos más acorde a sus necesidades, habiendo cubierto el 100% de plazas ofertadas.

Las áreas en que se ha dividido este programa con el número de acciones formativas en cada una de ellas han sido:

- 88 del Área de Administración y gestión
- 41 del Área de Recursos humanos y Seguridad e higiene
- 54 del Área de Digitalización de la empresa
- 66 del Área de Marketing y Comercio
- 23 del Área Normativa

ESPACIOS PARA LA FORMACIÓN DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO

Además de los espacios ya acreditados durante el año 2021 se han acreditado las siguientes especialidades de la familia profesional “Servicios socioculturales y a la comunidad” en el Centro Santiago Apóstol, y para ello se han realizado las gestiones pertinentes con la Junta Municipal de Hortaleza para la cesión de espacios de este Centro:

Agencia para el Empleo. Centro Santiago Apóstol

SSCB0209 “Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil”

SSCM0108 “limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales”

Igualmente, durante 2021, se han iniciado las gestiones oportunas para iniciar los trámites para la acreditación de especialidades en el Espacio de Igualdad “Elena Arnedo Soriano” dependiente de la Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género y de un aula de gestión en el Centro Cultural Valdebernardo perteneciente a la Junta Municipal de Distrito de Vicálvaro y que serán efectivos en 2022.

Espacios para la impartición de formación:



Especialización centros de formación propios

Los Cármenes	Comercio y marketing Servicios socioculturales y a la Comunidad Administración y gestión Imagen y sonido
Usera	Oficios manuales cualificados Servicios socioculturales y a la Comunidad
Vallecas	Servicios socioculturales y a la Comunidad Imagen personal Administración y gestión Hostelería y turismo Transversales
Barajas	Idiomas Comunicación y radio Tecnología y competencias digitales
Vivero Villa Vallecas	Jardinería Agricultura

Especialización centros de formación cedidos

Jerte	Hostelería y turismo
Vicálvaro CC Madroño	Imagen personal Hostelería y turismo
C. Santiago Apostol	Servicios socioculturales y a la comunidad
Centro Empleo Carabanchel	Seminarios Empleo
CFE Villaverde	Seminarios Empleo

ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS

Durante el año 2021 han mantenido y ampliado las alianzas que la Agencia para el Empleo ha realizado con empresas e instituciones. De ellas ha derivado las siguientes acciones:

Se han llevado a cabo 7 actuaciones con entidades o empresas con las que se ha firmado convenio de colaboración, con el objetivo de facilitar a las personas de Madrid nuevas oportunidades para incorporarse al mundo laboral, mediante una formación actualizada, que se corresponda con el nuevo y distinto modelo social y empresarial.

- Masterclass de la empresa, Grupo Nails Factory, al alumnado del certificado de profesionalidad, Cuidados Estéticos de Manos y Pies
- Masterclass de la entidad, Servicios Funerarios de Madrid, alumnado del certificado de profesionalidad, Actividades Funerarias y de Mantenimiento en Cementerios.
- Masterclass de la entidad, AFEC, Asociación de Fabricantes de Equipos de Climatización, participando el alumnado de los certificados de profesionalidad, Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Climatización-Ventilación-Extracción y Operaciones Auxiliares de Montaje y Mantenimiento de Equipos Eléctricos y Electrónicos.
- Masterclass de la empresa, Habitissimo, al alumnado del certificado de profesionalidad, Operaciones Básicas de Fontanería y Climatización doméstica.
- Participación de la AE en el Día Mundial de la Refrigeración (DMR), con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, AFEC (Asociación de Fabricantes de Equipos de Climatización), AEFYT (Asociación de Empresas del Frío y sus Tecnologías) y AFAR (Asociación de Fabricantes Andaluces de Refrigeración).
- Asistencia del alumnado del Centro de Formación de Oficios de Usera a la Feria de Climatización y Refrigeración (C&R), junto con la Asociación AFEC, concretamente, a la Sesión Plenaria sobre Formación: La clave para el Empleo sostenible y el desarrollo tecnológico. Noviembre 2021. Modalidad: Presencial, Ifema.

Se ha seguido manteniendo la colaboración con las empresas y entidades con las que se ha firmado convenio relacionadas directamente con los servicios esenciales identificados por la situación

de la crisis sanitaria, Covid-19, como son el sector Sociosanitario, el de Climatización, Oficios, Mantenimiento y sector de Hostelería y Turismo con la firma de nuevos convenios y la tramitación de PNL de los alumnos de nuestros centros que cursan los Certificados de Profesionalidad de estas familias profesionales.

Y así, en el año 2021 se han promovido y formalizado la firma de 3 Convenios de Colaboración con empresas de los siguientes sectores:

- Sector Sociosanitario:
 - AMADE, Asociación Madrileña de Atención a la Dependencia.
 - AESTE, Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia.
- Sector Climatización, Oficios, Mantenimiento
 - AECIM, Asociación de empresas del comercio e industria del metal de Madrid.

Con el objeto de poder realizar formaciones especializadas en ámbitos que generan nuevas oportunidades de empleo se procedió a la firma de Convenio de colaboración con la Fundación Orange, que se ha materializado en la realización de dos ediciones de un curso Instalación de Fibra Óptica en Hogares, en el sector de las Telecomunicaciones.

Prácticas no laborales (PNL)

Durante el año 2021 se ha continuado la prospección en empresas/entidades para la colaboración y difusión de los módulos de prácticas no laborales entre sus empresas asociadas con el fin que incorporen al alumnado para realizar dichos módulos, consiguiendo con ellos 14 empresas incluidas en los sectores sociosanitarios; comercio; actividades funerarias; fontanería y climatización; Imagen y estética, donde los alumnos de éstos CDP han podido realizar el mismo.

El desarrollo de prácticas no laboral (PNL) a lo largo de 2021 se ha encontrado con muchas y diversas dificultades que se han ido solucionando con éxito, en su mayoría. Ante la dificultad de su realización en la situación de emergencia sanitaria, la Comunidad de Madrid publicó medidas



excepcionales de flexibilización, en las que se permite entre otras medidas, realizar las prácticas en el propio centro de formación, o mediante un proyecto vinculado a las actividades que, en el marco del citado módulo, debían de desarrollarse en el entorno laboral Orden EFP/7482020 de 29 de julio y RD ley 31/2020 de 29 de septiembre.

Durante 2021 se ha tramitado la realización de prácticas en las modalidades aprobadas:

I. En empresa.

Se ha dado prioridad a esta modalidad de PNL al considerarse como la más idónea para adquirir una práctica en un entorno real de trabajo. Para ello se ha firmado 34 convenios con empresas. De los 40 módulos de prácticas impartidos, 20 se han realizado en empresas.

II. En el propio centro de formación.

Esta modalidad se ha utilizado, exclusivamente, en aquellos casos en que, debido a la situación sanitaria, las empresas no desean acoger alumnos, como ha sido el caso del sector sociosanitario. De los 40 módulos impartidos 11 se han hecho mediante esta modalidad.

III. Mediante un proyecto vinculado.

En esta modalidad la práctica se realiza 75% telemáticamente, mediante la realización de un trabajo tutorizado, y 25% presencialmente en el centro de formación. Esta modalidad ha tenido un significado excepcional, aprobándose únicamente cuando se demuestra que no se han podido hacer las prácticas a través de las otras dos modalidades anteriores. 7 de los 40 módulos de prácticas impartidos 7 se hacen en esta modalidad.

IV. Formato mixto

Esta modalidad ha sido utilizada en los certificados sociosanitarios, se ha realizado la práctica en empresas cuando el alumno estaba debidamente vacunado, mientras que los alumnos sin vacunar realizaban sus prácticas en el centro de formación o mediante pro-



yecto vinculado. De los 40 módulos de prácticas impartidos 2 se han realizado en este formato mixto.

A pesar de las dificultades, durante 2021, se ha seguido el plan de acción realizado para impulsar la realización de las PNLs cuyo propósito era lograr reducir al máximo el tiempo de espera para realizar las prácticas consiguiendo que en la mayoría de los casos, las PNL se están realizando inmediatamente después de la finalización de los módulos formativos. Esto ha supuesto:

- Reducción sustancial de número de alumnos que renunciaba a su realización.
- Incremento del número de alumnos que han logrado finalizar el Certificados de Profesionalidad correspondiente y obtener el reconocimiento de la formación recibida que permite acreditar su competencia laboral y por tanto facilita su acceso al mercado laboral.
- Mejora en la calidad de la práctica, logrando que tutorice la práctica laboral en empresa, el propio docente que ha impartido los módulos teóricos del curso y que conoce a los alumnos.

De enero a diciembre de 2021, se han ejecutado un total de 40 módulos de prácticas no laborales, habiéndose acogido a este modelo de flexibilización 20 módulos de prácticas, 11 de ellos realizados en el propio centro de formación, 7 mediante proyecto vinculado y 2 en formato mixto.

De las 442 personas que finalizan los módulos de formación teórica con calificación de Apto en los 40 certificados de profesionalidad, 391 finalizan sus prácticas no laborales (305 mujeres, 78%). El número de horas de prácticas impartidas al alumnado es de 32.240 horas y el promedio por participante es de 70 horas.

A pesar de las circunstancias derivadas de la pandemia y de la suspensión de la actividad presencial en los centros de formación se han suscrito 34 convenios con 20 empresas. El número de convenios firmados se reduce por haberse realizado algunas prácticas mediante proyecto vinculado o en el propio centro de formación, no siendo necesaria la firma de convenio en estas modalidades.



Datos globales prácticas no laborales.

Nº Alumnas/os finalizan CdP	Nº Alumnas/os Finalizan PNL	Mujeres Finalizan PNL's	% Mujeres Finalizan PNL's
520	442	292	66%

Nº CdP's Ejecutados	Nº Horas de PNL's	Nº Convenios Firmados	Nº Empresas Firmantes Convenios
40	32.240	34	20

Convenios firmados con empresas en 2021

Código Acción Formativa	Denominación Curso	Nº Empresas Firmantes Convenios
FAMILIA FORMATIVA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN		
CCLL-18/8153	Actividades auxiliares de comercio	2
CIP-20/6711	Atención al cliente y organización de actos de protocolo en servicios funerarios	1
CIP-20/6744	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos	1
CIP-20/6733	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos	1
FAMILIA PROFESIONAL: INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO		
FDA-20/9358	Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción	1
FDA-20/9355	Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica	2
FDA-20/9350	Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos	1
FDA-20/9403	Actividades funerarias y de mantenimiento en cementerios	1

FAMILIA PROFESIONAL: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

FDA-20/9392	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
FDA-20/9391	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
FDA-20/9404	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
FDA-20/9390	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
CIP-20/6771	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
CIP-20/6770	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
CIP-20/6761	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
CIP-20/6762	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
CIP-20/6760	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
CIP-20/6748	Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales	1
CIP-21/6822	Servicios auxiliares de peluquería	4
CIP-19/6603	Cuidados estéticos de manos y pies	5
CCLL-18/8154	Servicios auxiliares de peluquería	5

TOTAL, CONVENIOS 34

BECAS DE AYUDA AL ESTUDIO

Durante el año 2021 han estado operativas las siguientes convocatorias de ayuda al estudio:

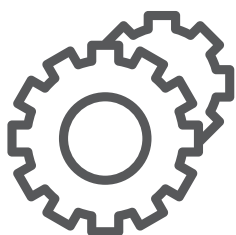
- Convocatoria de ayudas al estudio a personas desempleadas que realicen acciones formativas no presenciales organizadas por la Agencia para el Empleo de Madrid para 2020 y 2021.
- Convocatoria de ayudas al estudio a personas desempleadas que realicen acciones formativas en modalidad presencial, organizadas por la Agencia para el Empleo de Madrid, finalizadas desde el 1 de enero de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2021

Se ha recibido un total de 1.782 solicitudes de becas de ayuda al estudio (1.113 Online y 669 presenciales), y se han concedido un total de 979 con el siguiente detalle:

- -549 concesiones de ayudas en la convocatoria de la modalidad no presencial (online).
- -430 concesiones de ayuda en la convocatoria de modalidad presencial/aula virtual.

RESUMEN DE ACTIVIDADES

- I** Programar y ejecutar actividades formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de las personas desempleadas.
- II** Desarrollar programas favorecedores de la igualdad entre hombres y mujeres.
- III** Desarrollar un seguimiento y una evaluación continua del aprendizaje alcanzado por el alumnado y del cumplimiento de los objetivos programados.
- IV** Realizar procesos de selección normalizados y transparentes.
- V** Suscribir acuerdos y convenios de colaboración con empresas y entidades para la realización de prácticas no laborales.
- VI** Formar a los formadores en materia de perspectiva de diversidad, igualdad y accesibilidad.
- VII** Implementar en el servicio de formación ocupacional medidas encauzadas a garantizar la accesibilidad universal.



INDICADORES DE SEGUIMIENTO

	Previsto	Realizado	%
Número de acciones formativas presenciales / aula virtual	100	76	76%
Número de plazas ofertadas de cursos presenciales / aula virtual	1.500	1.130	75,3%
Número de acciones formativas online	400	589	147,3%
Número de plazas ofertadas de cursos online	5.000	5.660	113,2%
Plazas ocupadas por mujeres sobre el total de plazas ofertadas	56%	72,54%	129,5%
Satisfacción media de los/as participantes	7	8,89	127%
Porcentaje de espacios acreditados	70%	85,88%	122,7%
Número de personas que realizan prácticas no laborales	300	442	147,3%
Becas solicitadas	1.500	1.782	118,8%

DIGITAL

Uno de los principales retos del Plan de Actuación 2021 es reducir la brecha digital de las personas, tanto para poder capacitarse en oficios emergentes como a la hora de buscar trabajo, donde prácticamente todos los procesos de selección y formación se realizan de forma digital. Para alcanzar estos objetivos se han potenciado la red de alianzas y networking con empresas que ofrecen soluciones cloud, inteligencia artificial, servicios o sistemas tecnológicos dirigidos a impulsar la transformación digital y la modernización de las empresas e instituciones; proporcionando conocimientos y aplicando los recursos tecnológicos para minimizar la brecha digital y facilitar el aprendizaje de las personas.



En 2021 se han consolidado y puesto en marcha los siguientes proyectos:

ACCIONES FORMATIVAS DE CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES:

Proyecto **IMAGINE ACADEMY**

Desde 2019, la Agencia para el Empleo está integrada en el Proyecto “IMAGINE ACADEMY”, una iniciativa avalada por Microsoft que valida a la Agencia como:

- Centro de Formación Oficial de Microsoft. Impartiendo la formación oficial de Microsoft en las diferentes herramientas de Microsoft Office, habituales en el mercado laboral, como son Word, Excel, Outlook, PowerPoint y Access, tanto a nivel inicial como a nivel avanzado, según el grado de conocimiento del que dispongan previamente. En total, se han ofertado 7 acciones formativas y 3.000 plazas habiendo iniciado la formación 596 personas. El resto de plazas seguirán su desarrollo en 2022.
- Centro Certificador Oficial MOS (Microsoft Office Specialist) En el año 2021 no se ha producido ninguna certificación en MOS. Su desarrollo es y están programadas está previsto para el año 2022. Se convocará a los alumnos que hayan cursado y finalizado las acciones de manera satisfactoria.

Con este proyecto, se ha dado acceso a 596 personas a plataforma de formación JASPERACTIVE y su repositorio de cursos de formación.

JASPERACTIVE es una herramienta de formación e-learning que permite realizar un curso práctico en un entorno real Microsoft Office para los diferentes programas MOS.

Se trata de una herramienta educativa totalmente alineada con la preparación a la certificación Microsoft Office Specialist (MOS) y orientada a “learning by doing”, ya que se basa en el aprendizaje Kinestésico (método de enseñanza basado en la experiencia activa y participativa, orientado a la práctica y no tanto a la teoría). Esta plataforma enfocada al aprendizaje práctico está desarrollada con los estándares globales de Microsoft Office Specialist y es accesible a todos los estudiantes, independientemente de su nivel de conocimiento previo. En ella el alumno puede centrarse en reforzar aquellos conceptos en los que tenga más dificultades sin perder tiempo en los apartados del programa que ya conoce, ya que al acceder al programa por primera vez se sugiere realizar un “examen de nivel” o “prueba diagnóstica”, lo que permite a cada alumno acceder a un itinerario de lecciones personalizadas en base a sus conocimientos previos.

Itinerario IT SKILLS

En el año 2021 se ha puesto en marcha el Itinerario formativo IT SKILLS, que cuenta con 15 acciones formativas y una oferta de 1.250 plazas. Han iniciado la formación 218 personas y el resto de plazas ofertadas se seguirán desarrollando a lo largo de 2022. Con este programa se pretende dar respuesta a las demandas del mercado laboral en el campo de la ciberseguridad, redes, sistemas operativos/tecnologías de la información (Linux), el internet de las cosas y el campo de la programación (C++ y Python).

Los cursos de formación se han desarrollado en el Centro de Formación Ocupacional de Barajas, centro de Agencia especializado en TIC que oferta especialidades de formación orientadas a la obtención de la certificación de las principales marcas de este sector.

Durante 2021 se han cubierto un total de 218 plazas, el resto continuarán desarrollándose en 2022.

Escuela de Talento.

En colaboración con el Foro de Empresas por Madrid, la Agencia ha colaborado en el proyecto denominado “Escuela de Talento” liderado por la Dirección General de Economía del Área de Gobierno de Economía Innovación y Empleo cuyo objetivo es impulsar una Escuela Municipal de Programación (EMP) partiendo de una experiencia piloto que irá perfilando la citada Escuela.

El objetivo es contribuir a facilitar la empleabilidad de las personas que se encuentren en paro o que quieran reconvertirse laboralmente y, de forma paralela, dotar a las empresas madrileñas del talento cualificado que requieren para su crecimiento.

La formación está dirigida a un amplio rango de personas, sin conocimientos previos de programación, a profesionales y autónomos que necesiten destrezas digitales para impulsar sus negocios y a personas que busquen reconversión o estudios iniciales orientados a la empleabilidad. La primera edición del programa ofrece 60 plazas.

Los módulos temáticos se desarrollarán en Ciberseguridad y Python, uno de los lenguajes más utilizados por los científicos de datos. Al finalizar la formación, los participantes estarán en capacidad de asumir las tareas básicas en estos dos ámbitos.

La colaboración de la Agencia se centró en poner en marcha una acción formativa, Digital Literacy, con 120 plazas cubiertas en su totalidad, donde los alumnos adquirieron conocimientos generales sobre fundamentos básicos de programación, así como prueba de sus habilidades sociales o Soft Skill (comunicación, gestión de proyectos o el trabajo en equipo, auto aprendizaje, la disciplina y gestión del tiempo). La superación de dicha actividad sirvió como criterio selectivo para el acceso a la oferta de cursos de la Escuela de Talento que han empezado a desarrollarse en marzo de 2022.

Programa SkillsBuild

En el último trimestre de 2021 se ha suscrito un Convenio con INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES S.A. “IBM” cuyo objeto es formación de personas desempleadas en habilidades técnicas y profesionales a través de la realización de un conjunto de módulos/cursos que permitan la obtención de insignias digitales que validen la adquisición de conocimiento o de habilidades. Para ello, se dará acceso al uso de una plataforma del programa SkillsBuild que permite el acceso a los siguientes módulos/cursos

- Curso de capacitación online sobre habilidades digitales generales y no técnicas (competencias sociales).
- Curso de capacitación online sobre Representación de soporte al Cliente.
- Curso de capacitación online sobre Desarrollo web.
- Curso de capacitación online sobre Ciberseguridad.
- Otros cursos de aprendizaje online que se agregan de forma regular.

Los cursos, incluidos en la plataforma digital SkillsBuild, permiten mejorar las competencias digitales y proporcionar, a quienes buscan empleo, con especial atención a colectivos en situación de vulnerabilidad, el contenido digital, el entrenamiento personalizado y el aprendizaje práctico que necesitan para obtener las habilidades técnicas y profesionales necesarias para acceder o reingresar al mercado laboral.

Los trabajos de puesta en marcha del proyecto se desarrollaron durante el último trimestre del año y la oferta formativa y el acceso a la plataforma se ha publicado en 2022.

Durante 2021 se impartieron módulos de alfabetización informática en 34 Talleres de Formación y Empleo a 355 alumnos.

Por último, es preciso resaltar que, durante 2021, se impartieron módulos de alfabetización informática en 34 Talleres de Formación y Empleo a 355 alumnos.

Centro TIC San Blas

Esta actuación se encuentra dentro de las actuaciones propuestas en el marco de la Estrategia del Sur y Este de ciudad y consiste en la creación de un Centro de Formación Especializado en TIC ubicado en el Distrito de San Blas-Canillejas con especialidades de formación orientados a la obtención de la certificación de las principales marcas del sector TIC, certificados de profesionalidad y cursos de idiomas y competencias transversales para la empleabilidad que respondan a los perfiles más demandados en el mercado laboral. La oferta formativa será dirigida a todos los desempleados de la ciudad de Madrid y a aquellos

trabajadores ocupados que quieran mejorar sus actuales empleos. Además, el proyecto incluye nuevas líneas de actuación tendentes a favorecer la empleabilidad, la innovación y el autoempleo mediante programas de desarrollo de talento digital que permitan superar la brecha tecnológica de las personas desempleadas.

Durante el año se están ejecutando las obras de acondicionamiento de los edificios que componen el Centro TIC que culminarán en 2022 estando previsto el inicio de la actividad en 2023, una vez que la reforma finalice y se dote, al mismo, del mobiliario y elementos necesarios para su buen funcionamiento.

No obstante, durante 2021 se ha iniciado el diseño de contenidos para el centro.

A lo largo del 2021, se han diseñado las siguientes actuaciones basadas en la innovación y la transformación digital:

- Diseño acciones formativas competencias transversales (18 Fichas formativas de competencias transversales).
- Diseños innovadores de espacios/servicios acordes con la metodología (diseñados con herramienta de Design Thinking LEGO SP).
- Apoyo al Pliego de requerimientos y selección de catálogo de equipamientos.



PROPUESTA FORMATIVA

Se propone las siguientes acciones formativas centradas en las áreas de Hardware y Software, con el fin de dar cobertura a la formación en los niveles de cualificación 1 y 2 preferentemente de la Familia profesional Informática y Comunicaciones (IFC) y permitir el acceso a nivel 3, generando itinerarios formativos técnicos digitales. El principal objetivo es formar profesionales jóvenes en niveles de cualificación más básicos que les permita una salida profesional y una base para opciones laborales de mayor cualificación.

La Escuela de competencias transversales está diseñada preferentemente para los niveles de cualificación 1, 2 y 3. El formato de formación sería:

- Certificados de profesionalidad en niveles 1, 2 y 3.
- Cursos de iniciación en las dos áreas principales: hardware y software.
- Cursos transversales de gestión de corta duración: ofimática, redes, herramientas colaborativas de gestión en línea.
- Jornadas informativas de salidas profesionales en el ámbito digital.

Se proponen los siguientes cursos e itinerarios basados en las siguientes áreas:

- HARDWARE
- SOFTWARE
- GESTIÓN

ITINERARIO REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO

- Acceso a nivel 1
- Curso introducción Reparación de dispositivos móviles (40 HORAS)
- Curso básico de Impresión 3D (40 HORAS)
- IFC361_1 Operaciones Auxiliares montaje y mantenimiento sistemas microinformáticos
- IFC 078_2 Sistemas microinformáticos

ITINERARIO PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO

- Acceso a nivel 2
- Curso introducción Programación básica (40 HORAS)
- IFC361_1 Operaciones Auxiliares montaje y mantenimiento sistemas microinformáticos
- IFC297_2 Confección y publicación páginas web
- IFC155_3 Programación lenguajes estructurados de aplicaciones de gestión
- IFC303_3 Programación sistemas informáticos
- IFC154_3 Desarrollo de Aplicaciones con tecnología web

ITINERARIO DISEÑO y ANIMACIÓN

- Acceso a nivel 2
- Curso introducción Desarrollo de Apps Android IOS (40 HORAS)
- IFC297_2 Confección y publicación páginas web
- IFC154_3 Desarrollo de Aplicaciones con tecnología web
- IMS_ 295_3 Desarrollo de Productos audiovisuales y multimedia interactivos
- IMS_5076_3 Animación 2 D y 3D

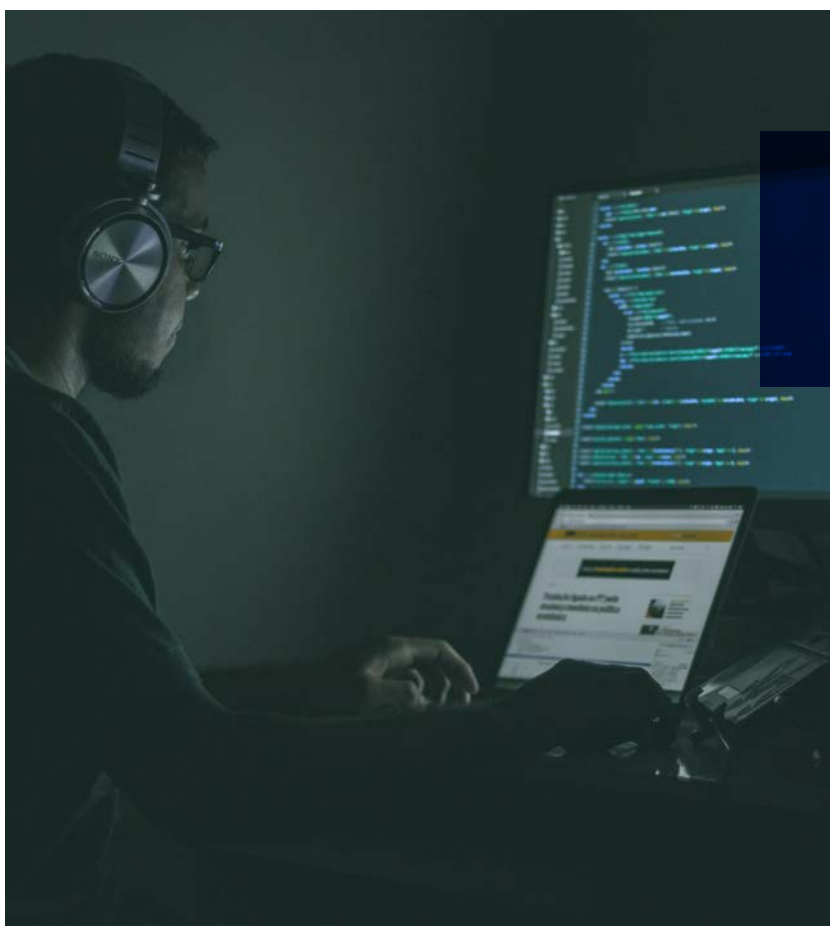
Cada itinerario formativo se complementa con la formación en soft skills de 90 horas (servicio prestado desde la Escuela de Competencias AE de San Blas digital)

Empleo Joven TIC

El Plan de Actuación de 2021 incluía el desarrollo de un proyecto para formar a un grupo de jóvenes, en torno a 24, sin conocimientos previos, en desarrollos web. Un desarrollador Full Stack es el encargado de manejar cada uno de los aspectos relacionados con la creación y el mantenimiento de una aplicación web. Para ello es fundamental que el desarrollador Full Stack tenga conocimientos en desarrollo Front-End y Back-End. Además de manejar diferentes sistemas.

Para ello se impulsó una convocatoria pública de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva destinada a entidades e instituciones de carácter social sin ánimo de lucro para el desarrollo de un proyecto para la formación y profesionalización en el sector de las tecnologías y la comunicación (tic) como desarrolladores de aplicaciones web, dirigido a jóvenes con riesgo de exclusión del mercado laboral.

En el plazo establecido para la presentación se recibieron un total de 7 proyectos siendo la entidad beneficiaria de la subvención la entidad sin ánimo de lucro, La Rueda Asociación Social y Cultural. El proyecto se inició a finales de 2021 y tiene un plazo de ejecución de 12 meses.



OPORTUNIDADES

Ofrecer oportunidades reales de acceso al empleo y al desarrollo profesional de las personas desempleadas de la ciudad de Madrid mediante la prestación de servicios orientados a satisfacer los recursos de las empresas madrileñas.

A través de diferentes recursos genera oportunidades de acceso al empleo dirigido a la población desempleada y en búsqueda de empleo y en particular a aquellas con especiales dificultades de inserción.



ENCONTRAR



CREAR



ENCONTRAR

AGENCIA DE COLOCACIÓN AUTORIZADA

En materia de intermediación laboral la Agencia para el Empleo de Madrid es un agente de intermediación de los reconocidos en el Sistema Nacional de Empleo como Agencia de Colocación sin ánimo de lucro desde 2012, lo que la faculta para el ejercicio de la intermediación laboral en los términos previstos en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación.

En este sentido, la Agencia queda plenamente facultada para ejercer actividades de intermediación laboral y llevar a cabo el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, con la finalidad de proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

La actividad de intermediación cobra especial relevancia en cuanto que la colocación es el objetivo final de cualquier itinerario de inserción y el objetivo de todas las actuaciones de la Agencia.

La actividad de la Agencia en el desarrollo y ejecución de las políticas activas municipales debe valorarse como conjunto, ya que todas las actividades forman parte de proceso acumulativo aportando valor de forma unitaria y aislada o en su conjunto. En este sentido cabe señalar que como resultado un 42.04% de las personas atendidas han tenido contratos.

CONSOLIDACIÓN LOS SERVICIOS DE PROSPECCIÓN E INTERMEDIACIÓN

Como resultado del cambio producido en el anterior ejercicio en el que la Agencia para el Empleo realizó un esfuerzo importante para adaptarse a la crisis provocada por el periodo de pandemia y las restricciones a la presencialidad, se ha producido una reformulación de todos los procesos y una adaptación de recursos a todos los niveles para poder abordar el nuevo escenario.

Esta situación da lugar a que el servicio de intermediación y prospección se constituya como Grandes Cuentas y Procesos marcándose como objetivo la generación de valor entre las candidaturas y las empresas adaptando su modelo estratégico al escenario actual.

Por todo ello hemos elaborado cuatro líneas estratégicas que nos permitan afrontar con mayor resiliencia el reto de gestionar el talento y las alianzas con las empresas.

El círculo de la actividad de políticas activas de empleo debe cerrarse con la inserción laboral de las personas que buscan empleo. Esta inserción puede venir de ofertas que gestionamos nosotros o de ofertas del mercado que no gestionamos. Para cerrar el círculo es necesario tener ofertas de empleo que ofrecer a nuestros usuarios, si son en gestión directa facilitan el proceso, ya que disponemos nosotros directamente de la oferta para nuestro usuario. Mantener el nivel de oferta en este contexto implica un incremento de contacto con empresas y su fidelización.

Además, para poder orientar a nuestros usuarios hemos de disponer de un conocimiento del mercado laboral y de las ocupaciones, y el mejor sistema de conocimiento es el de información directa de las empresas, de manera que podamos orientar laboralmente, diseñar y aconsejar itinerarios de inserción y en definitiva acercar a las personas a los empleos.

Las empresas forman parte de nuestra organización y por lo tanto tienen un papel en todos los órdenes de nuestra sociedad, participando activamente de forma comprometida en el desarrollo de la sociedad, en nuestro caso en actividades de empleo/formación y prácticas.



Todo esto nos lleva a hacer un esfuerzo en hacer visible nuestra actividad de cara a las empresas de manera que podamos contar con ellas en la gestión de ofertas y como aliadas en las políticas activas de empleo, convirtiendo la prospección y fidelización en uno de los pilares de nuestra estrategia.

Las tasas actuales de paro juvenil requieren por nuestra parte la incorporación de nuevas herramientas de difusión e información sobre nuestros servicios y la apertura de nuevos canales de reclutamiento que permitan acercar las ofertas de trabajo a las personas jóvenes y ofrecer perfiles ajustados a las ofertas a las empresas.

Afrontar un proceso de selección sin el entrenamiento adecuado puede quitarnos la posibilidad de un empleo para el que la persona tenga el perfil ajustado.

Además, la diversidad y dispersión de recursos de empleo requiere un esfuerzo de prospección, de comunicación y de establecimiento de redes que haga visible el valor que supone la Agencia tanto para las empresas como para las personas facilitando el acceso a nuestros servicios.

A lo largo del año 2021 la pandemia ha exigido mantener un sistema de trabajo colaborativo que permita la adaptación al nuevo paradigma tal y como se recomienda generando contextos de desarrollo de competencias.

La mayoría de las personas que se acercan a la Agencia buscan una oportunidad laboral que les permita un posicionamiento más o menos estable en el mercado. Como novedad, siguiendo los objetivos de desarrollo sostenible marcados en la Agenda 2030, y con ánimo de potenciar el espíritu innovador en los procesos de intervención social, se diseña una de las líneas estratégicas que contempla los principios de la economía circular. Se considera por tanto que todas las personas que acceden a los servicios de la Agencia son posibles candidaturas con talento, buscando generar eficiencia al dar una respuesta a estas candidaturas con la integración de los servicios prestados evitando perder el potencial de estas.



Estas líneas de actuación son:

Línea I. Captación del talento

Pretende atraer nuevos perfiles utilizando diferentes canales de reclutamiento para poder responder a las necesidades actuales del mercado laboral.

PROYECTO: en_PieZas: Brick, tú Brick

- Dar a conocer la Agencia para el Empleo como recurso de referencia en materia de empleo a los centros de formación de enseñanzas superiores
- Trabajar el desarrollo de las competencias de acceso al empleo utilizando herramientas novedosas de orientación y selección.
- Captar candidaturas cualificadas a través de nuevos canales de reclutamiento.
- Ofrecer a las empresas talento joven en busca de oportunidades laborales.
- Crear alianzas con empresas para generar oportunidades reales de contratación

Para la ejecución del proyecto se han elaborado folletos informativos de la herramienta Lego Serious Game para la promoción y difusión entre las empresas y posibles centros de formación profesional colaboradores. Diferenciando la herramienta en sus diferentes usos: desarrollo de competencias y evaluación de competencias.

Se ha contactado con los centros de formación dentro de las posiciones identificadas como clave para la Agencia.

Para el desarrollo de las sesiones se ha diseñado de forma individualizada las dinámicas de trabajo en función de los perfiles y los objetivos marcados en la sesión. Generando experiencias exitosas y diferentes para el desarrollo de competencias de acceso al empleo y la evaluación de competencias en posiciones de selección.

La aplicación de la herramienta nos ha permitido constatar la potencialidad de esta y el valor diferencial que aporta a las candidaturas.

La metodología ha sido aplicada en:

- Ferias de empleo
- Programa de Formación y Empleo de Reactivación. Orientadores Laborales e Informadores Covid.
- Unidad de Formación e Integración Laboral. Especialidad Mecanizado y Peluquería.

PROYECTO: en_Nedes

- Abrir nuevos y efectivos canales de reclutamiento.
- Atraer candidaturas nuevas que nos permita responder a las ofertas de empleo.
- Visibilizar el servicio de Grandes Cuentas como agente intermediador que potencie y canalice nuevas alianzas con empresas.
- Generar un posicionamiento del servicio en redes sociales y otros canales de comunicación

Difusión de ofertas y alianzas con empresas a través de canales como LinkedIn, Instagram.

Convenios de colaboración con Centros Comerciales para el desarrollo de la intermediación y prospección.



Línea 2. Capacitación del talento

Entrenar a las candidaturas para poder afrontar un proceso de selección con posibilidades de éxito.

PROYECTO: en Trainer

- Preparar a las candidaturas para superar procesos de selección.
- Mejorar la ratio de candidaturas enviadas y contratadas en los procesos de intermediación laboral de la Agencia para el Empleo.
- Mejorar el posicionamiento de la candidatura en los procesos de selección.

Este proyecto persigue dar respuesta al nuevo escenario de selección que se nos ha planteado por parte de las empresas colaboradoras, donde el uso de las nuevas tecnologías toma relevancia dejando de lado la presencialidad en los procesos de selección.

Para la ejecución de esta línea en este año se ha diseñado los materiales de formación para entrenamiento de entrevista on-line.

La novedad de estos materiales es la utilización de la metodología Flipped Classroom en el desarrollo de habilidades y entrenamiento de competencias de acceso al empleo. Ya que la candidatura se responsabiliza del entrenamiento de forma autónoma como paso previo a la entrevista de selección.

- Elaboración de material didáctico para la candidatura.
- Elaboración y diseño del proceso de trabajo en las sesiones de entrenamiento para el personal Técnico/a. Formación y seguimiento de la implementación del proyecto.
- Evaluación de los resultados obtenidos con la nueva metodología. Diseño de cuestionario de evaluación para la evaluación de los resultados obtenidos con la aplicación de la metodología de entrenamiento. Grado de satisfacción y utilidad de esta.
- Implementación de la metodología en procesos grupales on-line de selección para Grandes Cuentas.

Línea 3°. Rediseño del proceso de prospección e intermediación

Generar un cambio cultural en los procesos y equipos de trabajo que aumente la efectividad y mejore la ratio de contratación mediante los siguientes proyectos:

PROYECTO: Flexibilización de los equipos

- Formar nuevos equipos de trabajo de prospección e intermediación que responda de forma eficiente al nuevo paradigma empresarial.
- Favorecer dinámicas de trabajo que permitan la flexibilidad y polivalencia de los equipos.
- Crear equipos y canales de trabajo en TEAMS que favorezcan la comunicación y la transparencia de los proyectos.

Durante el año 2021 y una vez finalizado el proceso de formación y entrenamiento de los 25 Técnicos de Empleo incorporados a través del Plan de Empleo Temporal, se crearon dos grupos de trabajo enfocados hacia la prospección empresarial el primero y hacia el apoyo en la orientación laboral el segundo.

A la hora de diseñar el proyecto se optó por la estrategia de la prospección empresarial con el cuádruple objetivo de conseguir ofertas de trabajo, conocer la situación y necesidades de las empresas, colaborar en materia de formación y prácticas y posicionar nuestro servicio de intermediación de cara a la reactivación económica. Al mismo tiempo, la consecución del primer objetivo nos permitía, de manera indirecta, alcanzar otros objetivos. Las ofertas captadas se presentan como el recurso final en todo proceso de inserción, pero al mismo tiempo son medio de difusión de los servicios de la Agencia como elementos válidos en los procesos de búsqueda de empleo, desde la definición de los objetivos profesionales hasta el refuerzo o adquisición de competencias de acceso al empleo, técnicas o transversales.

La labor de prospección que se ha desarrollado con este equipo de trabajo ha sido coordinada y planificada por el equipo de Grande Cuentas y Procesos llevando a cabo la planificación de las visitas y así como de los sectores a prospectar y los procesos de selección vinculados a la captación de las ofertas.

Destaca la labor de prospección llevada a cabo, con un incremento de más del 83,7% en empresas contactadas con respecto al mismo periodo del año anterior que se ha traducido en un incremento de un 88,6% de las ofertas captadas y un 19,2% el número de puestos, lo que permite cumplir con los objetivos perseguidos con la creación de los grupos de trabajo.

También se produce un aumento de los servicios de acogida y orientación individual del 6,9% sobre el mismo periodo del año anterior.

Nueva distribución de las posiciones clave

Con el objetivo de optimizar los recursos de la Agencia para el empleo y dada la afinidad de algunos de los sectores de actividad, se diseña una nueva distribución de los equipos de trabajo vinculados a prospección e intermediación.



PROYECTO: Oferta institucional

- Establecer un protocolo de actuación en el proceso de gestión de ofertas para garantizar la publicidad, concurrencia e igualdad en el acceso a las convocatorias derivadas de oferta institucional.

Durante el año 2021 se han establecido acuerdos de colaboración para la gestión de oferta de puestos en la administración local y estatal tal y como se venía haciendo en el ejercicio anterior. El procedimiento se ha consolidado en cinco fases que permiten cumplir con los principios que rigen la selección y estandarizar la valoración de las candidaturas.

El procedimiento de selección se estructura en las siguientes fases: diseño del proceso, publicación y difusión de oferta, reclutamiento, criba curricular, selección por competencias y cierre del proceso.

Dentro de este proyecto se han gestionado 33 procesos de selección que han abarcado diferentes posiciones en el ámbito de educación, sanidad, administración y servicios sociales etc.

Línea 4. Circulae

Dar una respuesta a las candidaturas integrando los servicios de la Agencia para evitar perder el potencial de estas optimizando el uso de los recursos.

PROYECTO: en_RecicLado

- Sensibilizar al equipo técnico en la idea de Circulae como principio estratégico a la hora de diseñar, programar y ejecutar los procedimientos de orientación, prospección e intermediación laboral.
- Orientar las actividades y acciones a un aprovechamiento responsable de los recursos humanos y materiales contribuyendo así a una eficiencia de estos.
- Reordenar los procesos de trabajo orientando sus objetivos a resultados que reviertan en el propio sistema generando así mayores oportunidades laborales.
- Gestionar las candidaturas como un valor que requiere de atención y acompañamiento evitando la pérdida de talento.
- Integrar el concepto de ocupabilidad como línea estratégica en el diseño de herramientas y procesos de trabajo que permitan el desarrollo de la empleabilidad de las candidaturas.

Durante este ejercicio, se han trabajado los indicadores de empleabilidad que se venían utilizando hasta el momento como herramienta de evaluación de las candidaturas en el proceso de acogida. Esta revisión, ha posibilitado e introducido, como novedad principal, el enfoque de la ocupabilidad como elemento angular en el proceso de orientación y valoración de candidaturas con respecto al mercado laboral. Esta nueva visión, amplía el concepto de 3 rutas de empleo a 7 pasando a hablar de perfiles que van desde los

que requieren apoyo en la búsqueda de empleo (ruta0) a los que se encuentran en tránsito al mercado (los que se encuentran en procesos de orientación y formación) así como aquellos perfiles preparados para salir al mercado laboral, incluidos los grupos vulnerables que necesitan un refuerzo en su intermediación laboral.

De esta manera, la Agencia apuesta por intentar acompañar a todas aquellas personas que van desde lo más vulnerable a las candidaturas más destacadas y potentes para el mercado.

Dentro de esta línea de trabajo, nos encontramos con el programa de orientación laboral con cargo a los Programas de Formación en Alternancia con el Empleo”, de seis meses de duración

El programa de orientación laboral tiene dos líneas de intervención diferenciadas en dos fases, con las personas participantes en la edición anterior y, con las personas participantes en el año en curso.

- I. Con las personas participantes en la edición anterior en total 1.175 titulares de programa. Para hacer un “estudio de impacto en la empleabilidad de los perfiles PFA” y facilitar una continuidad del programa derivando a recursos de la Agencia para el Empleo.
 - Conocer el impacto de los Programas de Formación en Alternancia en relación en el proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral de los participantes de la edición 2019/2020.
 - Conocer en qué situación se encuentran las personas en situación de desempleo.
 - Conocer el impacto del programa PFA en la ocupabilidad y empleabilidad de las personas con diversidad funcional.
 - Conocer la situación de ocupabilidad durante los 6 meses posteriores a la finalización del programa PFA.
 - Conocer los planes de acción propuestos

a las personas desempleadas participantes en el programa PFA.

- Conocer la influencia que tiene en la ocupabilidad y la empleabilidad, el contexto social de las personas participantes en el programa PFA.
- II. Con las personas participantes en el año en curso se realizan entrevistas de diagnóstico, actualización de expedientes e itinerarios personalizados de orientación laboral, así como el desarrollo de competencias de acceso al empleo.

El número total de entrevistas realizadas han sido 1.034 y 103 tutorías de seguimiento.

PROYECTO: DiVersiA

- Sensibilizar a las empresas de la necesidad de incorporar en sus equipos a personas con distintas capacidades a las demandadas habitualmente poniendo en valor a personas con discapacidad y/o vulnerables o excluidas del mercado de trabajo.
- Conocer las diferencias de las personas con distintas capacidades para adaptar y generar oportunidades laborales a sus contextos personales, diseñando herramientas que permitan un diagnóstico puesto-persona
- Diseñar recursos internos que faciliten el acompañamiento de estas candidaturas.

En esta línea de trabajo, se ha facilitado la herramienta de evaluación de empleabilidad y ocupabilidad adaptada y diseñada específicamente para este colectivo. De tal manera, que cuando nos encontramos con candidaturas que presentan algún tipo de discapacidad la entrevista de selección incorpora el uso de la herramienta especializada para evaluar el grado de ajuste a una posición determinada por la oferta.

CENTRO ESPECIALIZADO DE INTERMEDIACIÓN DE EMPRESAS:

Creación de un Centro Especializado Agencia Empleo & Empresas, ubicado en las antiguas instalaciones de Áncora con el objetivo de contar con un área especializada en conectar las necesidades las empresas con las capacidades de las personas, a través de la intermediación laboral y especialización en posiciones clave de la Agencia y grandes cuentas.

En 2021 se iniciaron las obras de remodelación y acondicionamiento cuya primera fase ya ha sido culminada y su pleno funcionamiento se producirá en mayo de 2022.

Los principales servicios son: Establecer alianzas con empresas clave, posicionando a la Agencia como referente en materia de intermediación laboral

- **Prospección.** Captación de ofertas de Empleo: Búsqueda de ofertas de trabajo para las personas desempleadas usuarias de la Agencia
- **Intermediación:** conectando las empresas con las personas, mediante procesos de diagnóstico, selección y entrenamiento basados en competencias
- **Entrenamiento en competencias:** Escuela para el desarrollo las competencias transversales y de acceso al empleo, acelerando la incorporación al mercado laboral
- **Generar conocimiento actualizado de las necesidades del mercado laboral y de los sectores clave,** para lograr un ajuste continuo de la estrategia y servicios de la Agencia
- **Partenariado y RSC:** Involucrar a las empresas, desarrollando proyectos en colaboración, en formación, Empleo Dual, ODS

NUEVA AGENCIA INTERMEDIACIÓN MERCAMADRID.

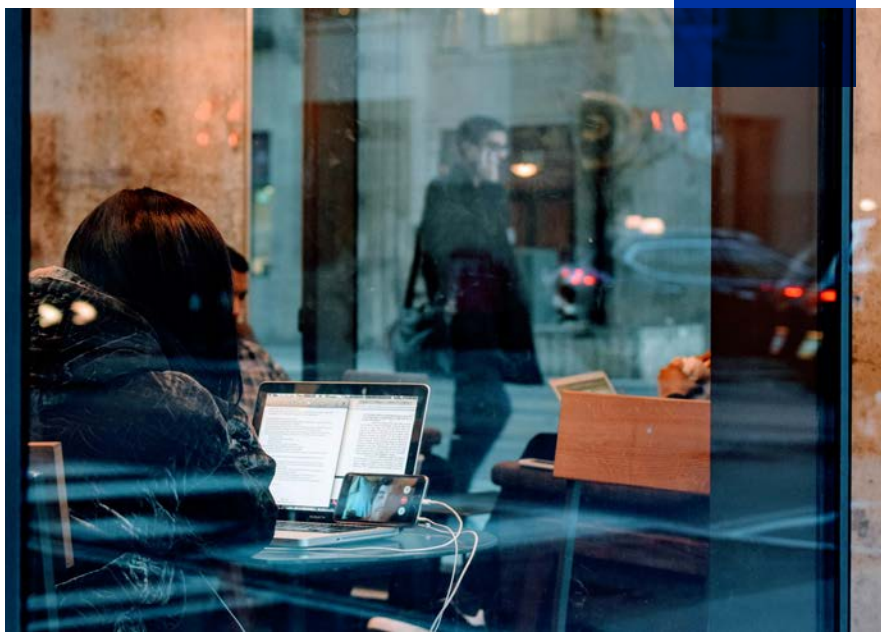
Durante el 2021 se inauguró la nueva Oficina de Intermediación laboral en Mercamadrid. Se trata de un nuevo local, más amplio.

Esta oficina presta los siguientes servicios/tareas:

- Información sobre recursos de empleo
- Acogidas de orientación laboral y tutorías
- Prospección empresarial, captación de ofertas
- Intermediación con procesos de selección y entrenamiento.

FERIAS Y EVENTOS

En 2021 la Agencia para el Empleo ha participado en la celebración de distintos eventos y encuentros colaborativos, con el objetivo de poner en contacto a personas en búsqueda de empleo con aquellas empresas de nuestro entorno comprometidas con la mejora y el desarrollo de nuestra ciudad con el objeto de dar a conocer y difundir nuestros servicios tanto a personas como empresas, entidades del tercer sector y centros de formación, con el objeto de constituir alianzas con empresas y entidades y compromisos con personas.



FECHA	MACROEVENTO	OBJETO	VISITANTES STAND AE
9, 10 Y 11 de marzo	Feria Virtual de Empleo de Universidad Complutense de Madrid UCMpleo21	<p>Este evento reúne numerosas empresas, actividades de apoyo y chats está dirigido a todo tipo de demandantes de empleo, con especial atención a jóvenes trabajadores en búsqueda activa.</p> <p>La Agencia para el Empleo, además de tener presencia en el evento mediante su stand, imparte 2 webinars en la feria, a través de Instagram:</p> <p>¿Qué pongo en mi perfil de LinkedIn? ¿Instagram para empleo? Tik Tok? En este webinar se habla sobre para qué perfiles es más apropiado unas u otras, cómo optimizar el perfil y cómo sacarles el máximo partido en el proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>Recursos de Empleo y Formación para jóvenes universitarios. En este webinar se tratan las diferentes alternativas de empleo y formación que existen en general y en concreto para los jóvenes en busca del primer empleo. Se abordan alternativas públicas, iniciativas privadas y programas especiales, intentando dar respuesta a cuestiones como: ¿En qué quiero trabajar? ¿Qué otra formación puede hacer? ¿Para qué? ¿Dónde buscar? ¿El que buscar? ¿A quién preguntar? ¿Qué necesito hacer?</p>	834
25 de marzo	Feria Virtual de Empleo de la Cámara de Comercio #Reinici@mos	Punto de encuentro entre empresas y jóvenes participantes del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) de la Cámara de Comercio de Madrid	215

FECHA	MACROEVENTO	OBJETO	VISITANTES STAND AE
21, 22 y 23 abril	XVI Feria Virtual de Empleo UPM TALENT	<p>Evento donde empresas colaboradoras de la Universidad presentan oportunidades para el desarrollo profesional, especialmente para titulados UPM.</p> <p>La Agencia para el Empleo, además de tener presencia en el evento con un stand, desde el stand de las AE se impartieron 3 ponencias a través de Instagram:</p> <p>El valor de la formación para el empleo: oportunidades para desarrollar tu talento Donde se realiza una presentación de las iniciativas de capacitación digital y el impulso de la formación relacionadas con la transformación digital, comercio 2.0, marketing digital y lenguajes de programación.</p> <p>Red Europea de Empleo, para vivir y trabajar en Europa. En este webinar se facilita información sobre cómo acceder, desde la Agencia para el Empleo, a la RED EURES, red de cooperación para el empleo y para la libre circulación de trabajadores /trabajadoras.</p> <p>Onboarding Madrid. Donde se facilita información sobre oportunidades de empleo en el Ayuntamiento de Madrid a través del programa Madrid Talento. Oposiciones y programas de prácticas.</p>	346
18, 19 y 20 mayo	Feria Career Week Universidad Europea	<p>Es un punto de encuentro virtual de talento de estudiantes a punto de graduarse o recién titulados en sus estudios de grado, postgrado y ciclos formativos de grado superior.</p> <p>La AE además del stand, participa en esta feria con una ponencia impartida a través de Instagram:</p> <p>Profesiones Digitales y Sostenibles: El empleo del futuro, donde se habla de las claves de cómo son estos dos sectores en pleno crecimiento, cuáles serán las profesiones emergentes más demandadas, como acceder a ellas y las competencias requeridas para estos puestos</p>	218

FECHA	MACROEVENTO	OBJETO	VISITANTES STAND AE
08 de junio	Acción contra el Hambre " CULTIVANDO EMPLEO"	Punto de encuentro entre empresas, entidades y personas desempleadas participantes en los programas de Acción contra el Hambre.	68
24 de junio	Feria Virtual de Empleo de la Cámara de Comercio: #EMPLE@TE	Punto de encuentro entre empresas y jóvenes participantes del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) de la Cámara de Comercio de Madrid	82
20 y 21 de octubre	Forempleo21	<p>Feria Virtual que busca dar a conocer empresas potencialmente empleadoras a estudiantes y titulados para favorecer el contacto empresa-candidato y así generar oportunidades de empleo y prácticas.</p> <p>La AE participa con presencia en stand y también con la impartición de una ponencia a través de youtube:</p> <p>Procesos de selección en la Agencia para el Empleo. Que piden las empresas. Se habla de la intermediación con empresas y gestión de ofertas de empleo, cómo son los procesos de selección, ajuste y valoración de competencias requeridas y sectores con mayor crecimiento de ofertas de empleo en España</p>	390
22 de octubre	Feria Virtual de Empleo de Acción contra el Hambre	Punto de encuentro entre empresas, entidades y personas desempleadas participantes en los programas de Acción contra el Hambre. Además del stand, se realiza una presentación de los Servicios de la AE	74
26, 27 y 28 de octubre	Feria Virtual de Empleo de la Comunidad de Madrid 2021	El objetivo principal de este encuentro en la red es incrementar y mejorar la inserción laboral reuniendo de forma on-line a todo tipo de empresas que ofrecen trabajo, con demandantes desempleados de la región o que buscan mejorar su empleo. Está destinada a todo tipo de demandantes de empleo en búsqueda activa, con especial atención a jóvenes trabajadores, también a trabajadores que quieren mejorar su puesto actual.	971

FECHA	MACROEVENTO	OBJETO	VISITANTES STAND AE
11 al 13 de noviembre	Feria Virtual MAÑANA EMPIEZA HOY	<p>Evento para dar a conocer soluciones a los desafíos que nos enfrentamos y exponer las iniciativas que estás llevando a cabo para construir un mañana más justo, más humano y sostenible. Una de las temáticas del evento es la Empleabilidad, y aquí la AE ha participado con presencia en el stand, y además impartiendo distintas actividades:</p> <p>Taller LEGO® Serious Play. El objetivo de este taller es desarrollar Competencias de Acceso al Empleo: crear identidad aspiracional, Identificar skills, potenciar la marca personal y ofrecer lo mejor en una entrevista de selección, analizar el mercado laboral actual y conocer dónde se están generando oportunidades de empleo, así como establecer conexiones y saber moverse en el mercado de trabajo y crear alianzas estables.</p> <p>Taller de teatralización para el desarrollo de competencias para mejorar la empleabilidad. El objetivo de esta actividad es dotar a las personas que buscan trabajo de nuevas competencias a través de las técnicas teatrales y de la teoría de las inteligencias múltiples.</p> <p>Sesiones coaching. A través de estas sesiones se ayuda a aclarar las ideas para obtener un empleo, a esa sensación de no saber por dónde comenzar o trabajar esa idea de creer no poder conseguir trabajo.</p>	57
17, 18 y 19 de noviembre	Feria Virtual de la UPM	<p>Evento que pone en contacto a los titulados y estudiantes de último curso UPM con las empresas que ofertan puestos de trabajo vacantes a través del evento.</p> <p>En el evento la AE participa con un stand y también con la realización de una ponencia:</p> <p>10 competencias de futuro. Cuáles son y dónde formarse. En este webinar se habla de las competencias más demandadas actualmente y en un futuro próximo en los procesos de selección. Competencias técnicas y soft skills. Cuál es el ranking de las más valoradas en el mercado laboral por categorías profesionales</p>	223

FECHA	MACROEVENTO	OBJETO	VISITANTES STAND AE
25 de noviembre	Cámara de Comercio Madrid: FERIA EMPLEO PICE: MAD+TRABAJO	Punto de encuentro para potenciar el acercamiento entre empresas y jóvenes participantes del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) de la Cámara de Madrid	193

PARTICIPACIÓN EVENTOS Y JORNADAS 2021

Nº Macroeventos	12
Visitantes del stand de la AE en eventos	3.671

MESAS DE EMPLEO 2021

		TOTAL REUNIONES MESA	Nº REUNIONES A LAS QUE ASISTE EL TE DE LA AE
AZ Arganzuela	Mesa Empleo distrito Centro	5	4
	Mesa Empleo distrito Arganzuela	10	6
AZ Barajas	Mesa Empleo distrito Ciudad Lineal	9	6
	Mesa Social distrito Hortaleza	11	8
AZ Latina-Carabanchel	Mesa Empleo distrito Carabanchel	23	21
AZ Retiro	Mesa Empleo distrito Moratalaz	6	4
AZ Tetuán	Mesa Empleo distrito Tetuán	3	3
AZ Vallecas	Mesa Empleo distrito Puente Vallecas	8	7
	Mesa Empleo distrito Villa Vallecas	2	2
AZ Vicálvaro	Mesa Empleo distrito Vicálvaro	7	4
	Mesa Empleo distrito San Blas	6	6
AZ Villaverde	Mesa Empleo distrito Usera	1	1
	Mesa Empleo distrito Villaverde	9	8
		100	80

DATOS PARTICIPACIÓN EN OTRAS ACTIVIDADES CON ENTIDADES EXTERNAS

Impartición seminarios de orientación

Durante el año 2021 se ha colaborado con la UFIL (Unidad de Formación e Inserción Laboral) Virgen de África, impartiendo sesiones de orientación a los alumnos de las especialidades de Operaciones Auxiliares de Fabricación Mecánica y Servicios Auxiliares de Peluquería. En cada una de las especialidades se les ha impartido los siguientes seminarios:

- Claves en la búsqueda de empleo
- Currículum Vitae
- Entrevista y Procesos de selección

Fecha Realización	Dirigido a	Personas convocadas
20/10/2021	Alumnos UFIL VIRGEN DE ÁFICA, especialidad Operaciones Auxiliares de Fabricación Mecánica. SEMINARIO CLAVES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.	21
20/10/2021	Alumnos UFIL VIRGEN DE ÁFRICA, especialidad Servicios Auxiliares de Peluquería. SEMINARIO CLAVES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.	21
27/10/2021	Alumnos UFIL VIRGEN DE ÁFICA, especialidad Operaciones Auxiliares de Fabricación Mecánica SEMINARIO CV, metodología LEGO	21
27/10/2021	Alumnos UFIL VIRGEN DE ÁFRICA, especialidad Servicios Auxiliares de Peluquería. SEMINARIO CV, metodología LEGO.	21
03/11/2021	Alumnos UFIL VIRGEN DE ÁFICA, especialidad Operaciones Auxiliares de Fabricación Mecánica SEMINARIO ENTREVISTA Y PROCESO DE SELECCIÓN.	21
03/11/2021	Alumnos UFIL VIRGEN DE ÁFRICA, especialidad Servicios Auxiliares de Peluquería SEMINARIO ENTREVISTA Y PROCESO DE SELECCIÓN.	21

Sesiones informativas de recursos de la Agencia para el Empleo y Bolsa Empleo del sector alimentario.

Fecha Realización	Dirigido a	Personas convocadas
01/07/2021	Sesión informativa online sobre los servicios de la Agencia para el Empleo a usuarios de la ONG	(*)

(*) Evento online. Se desconoce datos de participación

Reuniones con otras entidades

Fecha	Entidad/es	Objeto reunión
17/03/2021	EISOL Equipo de Incorporación Sociolaboral (EISOL)	Espacio colaboración
05/04/2021	Servicios Sociales Villa Vallecas	Reunión seguimiento participantes TFYE de Limpieza
15/04/2021	Espacio de Igualdad Villa Vallecas	Reunión coordinación
16/04/2021	Centro Educación Personas Adultas (CEPA) Albufera	Información de cursos
19/04/2021	Fundación ATENEA (CAD Vallecas)	Seguimiento de casos y coordinación
29/04/2021	CÁRITAS Madrid	Reunión Coordinación
29/04/2021	Asociación juvenil ABIERTO HASTA EL AMANECER	Información oferta formativa y coordinación
13/05/2021	CARITAS	Coordinación
17/05/2021	Espacio de Igualdad Hermanas Mirabal	Coordinación
01/06/2021	Fundación ADSIS	Coordinación
09/06/2021	Fundación ATENEA (CAD Vallecas)	Coordinación y seguimiento casos
29/07/2021	Asociación Rumiñahui	Colaboración de intermediación
11/08/2021	Fundación ATENEA (CAD Vallecas)	Coordinación
06/05/2021	CARITAS Proyecto jóvenes Ensanche Vallecas	Buscar sinergias entre entidades

PROGRAMA DE APOYO AL AUTOEMPLEO

En el ejercicio anterior y como respuesta a la pandemia, la Agencia potenció todos sus servicios a través de la web. El asesoramiento al autoempleo fue uno de los servicios que mayor desarrollo en este aspecto, tanto en el desarrollo de contenidos como en la ordenación de estos y en la redirección a recursos externos de canales oficiales, la incorporación de herramientas y de una sección de preguntas frecuentes elaborada a partir de las cuestiones que más interés, incertidumbre o dudas suscitan según la experiencia de más de 25 años de atención personalizada de los técnicos.

Este refuerzo y el perfil de mayor autonomía y competencia digital por parte de las personas que contemplan el desarrollo de un proyecto empresarial o profesional por cuenta propia, ha hecho que las visitas a nuestra sección de autoempleo de la web se hayan disparado hasta las 12.084 visitas y al mismo tiempo haya descendido la actividad presencial, dando respuesta con el canal online a las personas interesadas tanto por los contenidos y herramientas como a través del buzón de consultas atendido por los técnicos.

RESUMEN DE ACTIVIDADES

- I** Prospección empresarial para la captación de ofertas, generación de redes y alianzas
- II** Servicio especializado de apoyo a la selección y contratación de trabajadores
- III** Gestión de ofertas, casación y seguimiento de los procesos de selección
- IV** Valoración de perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificaciones profesionales de los desempleados y entrenamiento en procesos de selección
- V** Inclusión a las personas desempleadas en bolsas de empleo sectoriales
- VI** Desarrollo de red entre administraciones públicas, el tejido empresarial madrileño y las empresas y las entidades especializadas en materia de intermediación laboral, para generar sinergias y establecer acuerdos de colaboración.
- VII** Información, estímulo y asesoramiento a desempleados sobre alternativas de autoempleo y formas de economía social y solidaria.
- VIII** Puesta en contacto con empresas que quieren colaborar con autónomos para establecer relaciones mercantiles permanentes y regulares.
- IX** Eventos y jornadas de empleo.



INDICADORES DE SEGUIMIENTO

	Previsto	Realizado	%
Contactos de intermediación con empresas	2.000	5.226	261,30%
Puestos de trabajo captados	6.075	5.753	94,70%
Candidatos/as enviados a procesos de selección	15.525	14.514	93,49%
Mujeres candidatas enviadas a procesos de selección	56%	54%	96,43%
Actos y eventos con asociaciones empresariales y empresarios	4	22	550%
Asistencia a ferias y congresos del sector con stand propio	5	11	220%
Asistentes a actos y eventos	3.375	5.447	161,39%
Personas asesoradas en autoempleo	2.430	720	29,63%
Mujeres asesoradas en autoempleo	56%	58%	103,57%



CREAR

FOMENTO A LA CONTRATACIÓN

Durante el año 2021 y ante la situación del desempleo originada por la pandemia, la Agencia para el Empleo ha publicado varias convocatorias de subvenciones dirigidas tanto a instituciones y entidades sin ánimo de lucro, como a autónomos y empresas de menos de 50 trabajadores, para el fomento de la contratación

Las convocatorias han sido dirigidas a toda la ciudad de Madrid y más específicamente a aquellos barrios con más necesidades de reactivación económica o con mayor índice de desempleo.

Se publicaron tres convocatorias de incentivos a la contratación por cuenta ajena, modificación contractual con incremento de jornada laboral o renovación de contrato laboral, incluido el mantenimiento del empleo de las personas incluidas en un ERTE, con una duración mínima de 6 meses, realizados desde el 21 de junio de 2020, consistentes en el abono de:

- 3.000 € si la modalidad de la contratación es a jornada completa
- 1.450 € si la modalidad de la contratación se realiza a jornada parcial, siempre que la misma sea igual o superior a 20 horas semanales

La concesión se llevó a cabo mediante concurrencia competitiva, por orden de entrada de la solicitud y el abono tuvo carácter de anticipado del 100% de la subvención concedida, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo.

Las tres convocatorias fueron las siguientes:

- I. Subvenciones para impulsar el empleo en el distrito de Vicálvaro mediante la concesión de ayudas a la contratación de personas desempleadas o demandantes de empleo del distrito de Vicálvaro de la Ciudad de Madrid
- II. Subvenciones para impulsar el empleo en los distritos del sur y este, mediante la concesión de ayudas a la contratación de personas desempleadas o demandantes de empleo de los distritos de Carabanchel, Latina, Moratalaz, Puente de Vallecas, San Blas-Canillejas, Usera, Vicálvaro, Villa de Vallecas y Villaverde de la ciudad de Madrid. Proyecto de la estrategia de desarrollo del sur y del este.

Esta convocatoria fue financiada a través de SURES y se dirigió a empresas cuyo centro de trabajo o domicilio social estuviera ubicado en esos distritos y que contrataran a personas empadronadas en los mismos.

Lo solicitaron 65 empresas, por un importe de 289.700 € y se concedió a 33, por un importe de 89.700 €. El crédito no utilizado se ha incorporado al presupuesto 2022 dado su naturaleza de financiación afectada.

- III. Subvenciones de la Agencia para el Empleo de Madrid para el fomento de la contratación de personas desempleadas o demandantes de empleo en la ciudad de Madrid dirigidas a autónomos y empresas de menos de 50 trabajadores.

Lo solicitaron 347 empresas y se concedieron 288.



PLANES ESPECIALES DE BARRIO DIRIGIDOS A COLECTIVOS VULNERABLES

El objetivo general de esta actuación es desarrollar un proyecto de acercamiento de los recursos de empleo a determinados barrios de la ciudad con el fin de mejorar el acceso al empleo de personas empadronadas en esos barrios que, estando desempleadas, encuentran mayores dificultades para acceso a un empleo debido a sus circunstancias personales y sociales.

Esta actuación se lleva a cabo mediante la concesión de una subvención, en régimen de concurrencia competitiva, que permita el desarrollo de estas actuaciones y contribuya al fomento del empleo entre los sectores más desfavorecidos y con más dificultades de inserción laboral, articulando para ello la puesta en marcha de los recursos necesarios, que respondan a los objetivos que se persiguen. Entre ellos:

- Potenciar las relaciones entre las personas con mayores dificultades de inserción sociolaboral.
- Identificar, sensibilizar y captar a personas con especial dificultades de inserción laboral.
- Profundizar en una metodología de intervención más intensiva con los colectivos que presentan mayores dificultades de inserción.
- Realizar un seguimiento de aquellas que se encuentren con mayores dificultades y requieran de un mayor apoyo.
- Tejer una red de colaboración entre todos los interlocutores sociales presentes en el barrio.

En 2021 se impulsó la correspondiente convocatoria en régimen de concurrencia competitiva y de carácter plurianual, 2021 y 2022.

Los barrios objeto de la actuación son: San Isidro (Carabanchel); Almenrales (Usera); Orcasur (Usera); Entrevías (Puente de Vallecas); San Diego (Puente de Vallecas); San Cristóbal (Villaverde); Villaverde Alto, Casco Histórico de Villaverde (Villaverde); Casco Histórico de Vicálvaro (Vicálvaro); Amposta (San Blas-Canillejas).

La entidad beneficiaria fue la FEDERACIÓN REGIONAL DE ASOCIACIONES DE VECINOS DE MADRID.

No se aportan datos de resultado ya que el proyecto se inició a finales de 2021 teniendo un plazo de ejecución de 12 meses.



TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

La misión de estos programas es la de desarrollar una serie de actividades de formación y empleo, encaminadas a incrementar las competencias técnicas de personas desempleadas madrileñas, con el objetivo de mejorar su capacidad de inserción en el mercado laboral y la posibilidad de hacerlo en un corto espacio de tiempo, con financiación proveniente de otras administraciones (Programas de Formación en Alternancia-PFAs), o íntegramente con financiación municipal (Fondo de Reequilibrio Territorial-FRTs y propio de la AE).

La participación en estos programas, que compaginan la formación y la experiencia práctica, se complementan con la labor de los Técnicos de Empleo de la Agencia en los recursos de orientación, intermediación y autoempleo, con el fin de ayudar a los desempleados contratados en estos programas a enfrentarse al mercado laboral y conseguir la finalidad última de los mismos, que es la obtención de un puesto de trabajo.

La población destinataria de forma prioritaria para estos programas, la forman personas desempleadas de Madrid, especialmente en aquellas que pertenezcan a grupos con mayor dificultad de inserción laboral o se encuentren en riesgo de exclusión social.

Talleres de Formación y Empleo financiados por el Ayuntamiento de Madrid

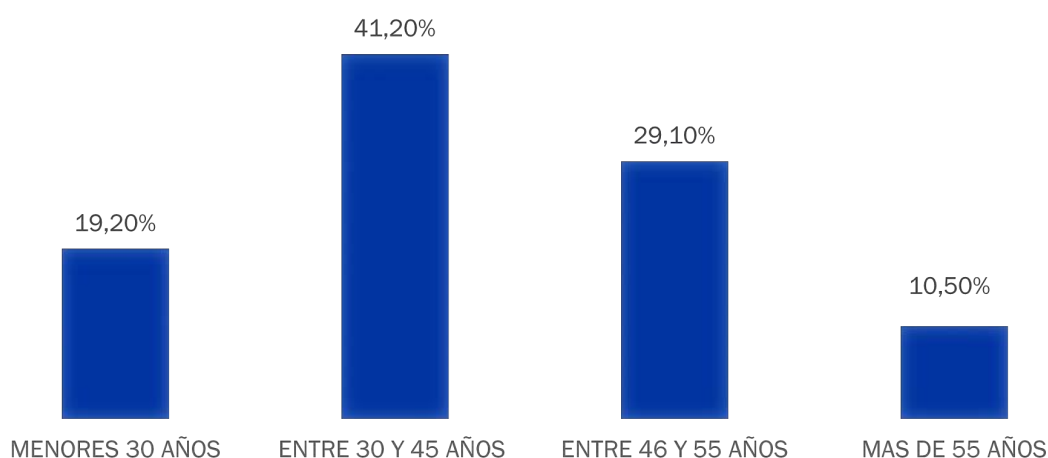
Durante el ejercicio 2021 han estado en ejecución un total de 44 talleres de formación y empleo: 32 programas financiados con Fondos de Reequilibrio Territorial (FRT), 9 programas financiados con el Plan Estratégico de Reequilibrio Territorial (PERT) y 3 talleres municipales. Estas acciones formativas han ofrecido un total de 490 plazas dirigidas a personas desempleadas empadronadas en el municipio de Madrid, con el objetivo de mejorar su inserción laboral a través de la formación y la realización de prácticas laborales durante un período comprendido entre un mínimo de 2 meses y un máximo de 9 meses

En 2021 han estado en ejecución 41 talleres FRT y PERT con 454 plazas ofertadas, lo que supone superar en más de un 36% el objetivo marcado para este año.

En el conjunto de talleres en ejecución y en relación con el perfil del alumnado-trabajador: el 69,6% de las personas que los han iniciado han sido mujeres y el 30,4% han sido hombres. El porcentaje de personas con discapacidad ha sido del 5% y el de personas extranjeras residentes en el municipio de Madrid, del 22,3%.

En el siguiente gráfico se muestran los porcentajes por rango de edad:

PORCENTAJE RANGOS DE EDAD PERSONAS QUE INICIAN TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO



El diseño y programación de Talleres de Formación y Empleo ha tenido que adaptarse a la situación derivada por la pandemia por COVID-19 y poder así dar respuesta de forma eficaz a las necesidades de las personas desempleadas del municipio Madrid.

Para lograr este objetivo se han puesto en marcha nuevas especialidades (Informadores/as COVID-19, Atención presencial y telefónica en el ámbito social) y nuevas modalidades de ejecución (aula virtual). Se han implementado nuevos procesos como la selección on-line del alumnado-trabajador y nuevas colaboraciones con otras Áreas y Departamentos del Ayuntamiento de Madrid para el desarrollo de la práctica profesional.

Además, en 2021 se acredita el Centro Integrado Santiago Apóstol, situado en el distrito de Hortaleza, para poder impartir los siguientes Certificados de Profesionalidad:

(SSCB0209) Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil.

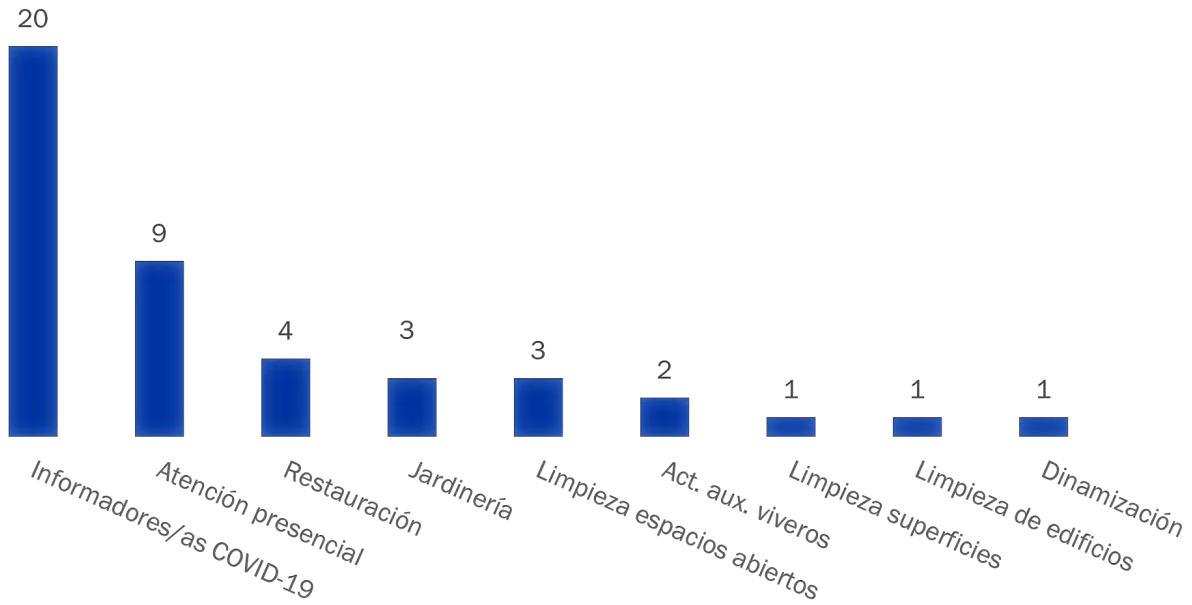
(SSCM0108) Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales.

Como puede apreciarse en la siguiente tabla, la oferta de Talleres de formación y empleo está encabezada por la especialidad de Informadores/as sobre medidas de salud e higiene COVID-19 (20 proyectos), seguidos por los talleres relacionados con la Atención presencial y telefónica en el ámbito social (9 proyectos), la limpieza (5), la jardinería (5), la hostelería (4) y la dinamización de tiempo libre infantil y juvenil (1).

Especialidades	Nº de talleres
INFORMADORES/AS SOBRE MEDIDAS DE SALUD E HIGIENE COVID-19	
Informadores/as sobre medidas de salud e higiene COVID-19	20
ATENCIÓN PRESENCIAL Y TELEFÓNICA EN EL ÁMBITO SOCIAL	
Atención presencial y telefónica en el ámbito social	9
LIMPIEZA	
Limpieza en espacios abiertos	3
Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales	1
Limpieza de edificios	1
JARDINERÍA	
Jardinería	3
Actividades auxiliares en viveros y jardines	2
HOSTELERÍA Y TURISMO	
Restauración (Cocina y Restaurante-Bar)	4
DINAMIZACIÓN DE TIEMPO LIBRE	
Dinamización de tiempo libre infantil y juvenil	1
	44

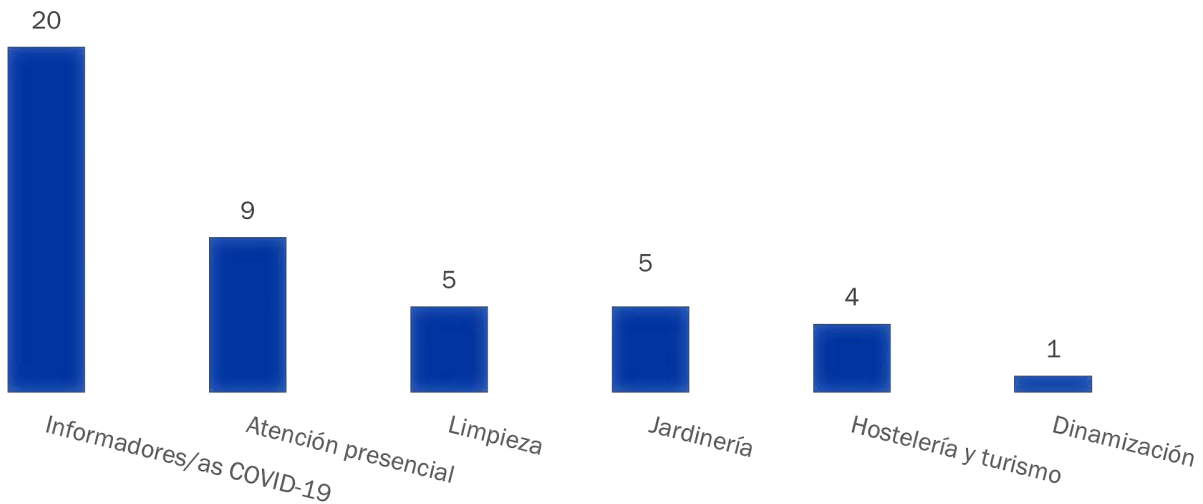
En el siguiente gráfico, se muestran todos los talleres que han estado en ejecución en 2021, clasificados por especialidades:

TALLERES FRT, PERT Y MUNICIPALES REALIZADOS EN 2021. ESPECIALIDADES



Clasificados por grupos profesionales:

TALLERES REALIZADOS EN 2021. GRUPOS PROFESIONALES



A la finalización de todos los Talleres de formación y empleo, el alumnado- trabajador está cualificado para desempeñar las siguientes ocupaciones y/o puestos de trabajo:

- Auxiliar de apoyo administrativo con tareas de información/ atención al ciudadano/cliente.
- Auxiliar de información.
- Personal de limpieza o limpiador, en general.
- Cristalero/a de edificios.
- Barrendero/a.
- Operario/a de limpieza viaria y afines.
- Peón agrícola, en general.
- Peones de horticultura, jardinería.
- Peón de vivero.
- Peón de centros de jardinería.
- Ayudante/auxiliar de cocina.
- Ayudante de camarero.
- Ayudante de bar.
- Empleado/a de pequeño establecimiento de restauración.
- Monitor/a de tiempo libre educativo infantil y juvenil.
- Monitor/a de campamentos, de albergues de juventud, de casas de colonias, de granjas-escuelas, de aulas y escuelas de naturaleza.
- Monitor/a de actividades en el marco escolar.

En las especialidades de Informadores/as COVID-19 y Atención presencial y telefónica se han abordado una gran variedad de habilidades blandas como el trabajo en equipo, el liderazgo, las habilidades sociales y la gestión de conflictos de aplicación a cualquier ocupación y/o puesto de trabajo.

En estos Talleres han participado personas desempleadas empadronadas en un total de 17 distritos del municipio de Madrid.

En la siguiente tabla se ve la distribución territorial de las plazas ofertadas por distritos:

Distrito	Nº plazas ofertadas
Puente y Villa de Vallecas	111
Villa de Vallecas	40
Villaverde	37
Hortaleza	36
Carabanchel	35
Usera	28
Fuencarral - El Pardo	22
Latina	22
San Blás - Canillejas	22
Vicálvaro	22
Salamanca	18
Barajas	10
Ciudad Lineal	10
Moratalaz	10
Puente de Vallecas	10
Moncloa - Aravaca	9
Centro	6
Retiro	6
TOTAL	454

Programas de Formación y Empleo cofinanciados por la Comunidad de Madrid

Durante el ejercicio 2021, se gestionaron los siguientes programas:

Programas de Formación en Alternancia con la actividad para personas desempleadas de larga duración

Programas de REACTIVACIÓN profesional para mayores de 30 años	Programa de reactivación e inserción laboral para personas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo	Programas de CUALIFICACIÓN profesional para mayores de 30 años
Programas de ACTIVACIÓN profesional para jóvenes	Programa de Formación en Alternancia con la Actividad Laboral, dirigido a prevenir el riesgo de desempleo de larga duración como consecuencia de la pandemia del COVID-19	Programas de CUALIFICACIÓN profesional para jóvenes

Con estos programas se persigue favorecer la empleabilidad de los colectivos especialmente afectados por el desempleo, con mayor dificultad de inserción laboral y, en particular, de los parados de larga duración o en riesgo de exclusión social, y tienen como fin la activación, reactivación y cualificación profesional, tanto para jóvenes como para mayores de 30 años.

La Agencia para el Empleo se ha presentado a todas las convocatorias publicadas en el ejercicio y ha gestionado las concedidas en el ejercicio anterior, y cuyo desarrollo se ha producido, casi íntegramente, en 2021. De esta manera, se ha gestionado el desarrollo y finalización de 5 programas subvencionados de las órdenes 2020/2021 así como la presentación y puesta en marcha de otros 6 programas de las órdenes 2021/2022.

Durante 2021 se ha confirmado la tendencia del incremento de programas gestionados pues, a los cuatro tradicionales y al de reactivación e inserción laboral para personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo (RI) que ya

entra en su cuarta edición, se consolida el programa ECOV dirigido a prevenir el riesgo de desempleo de larga duración como consecuencia de la pandemia del COVID-19.

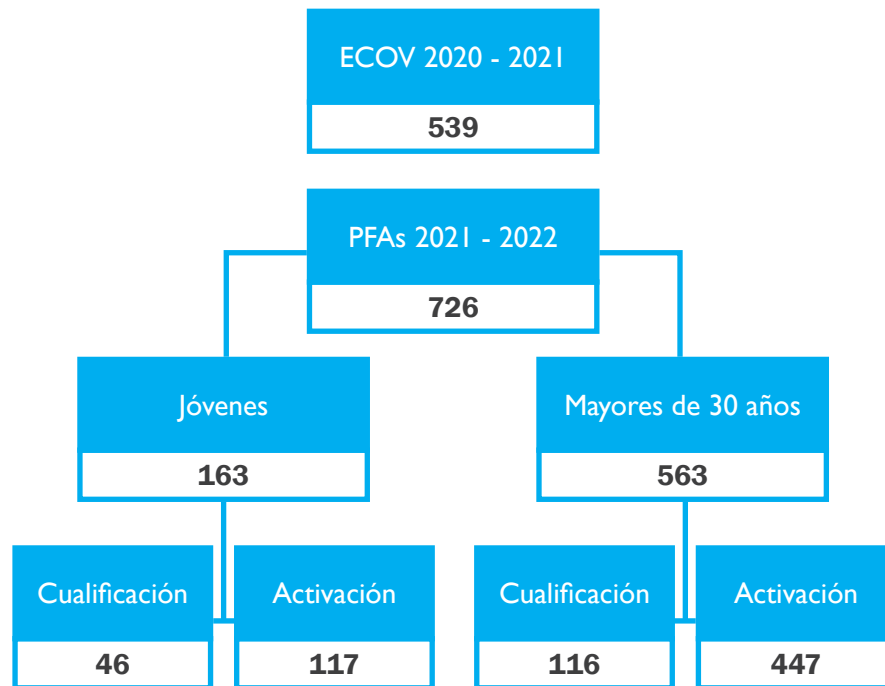
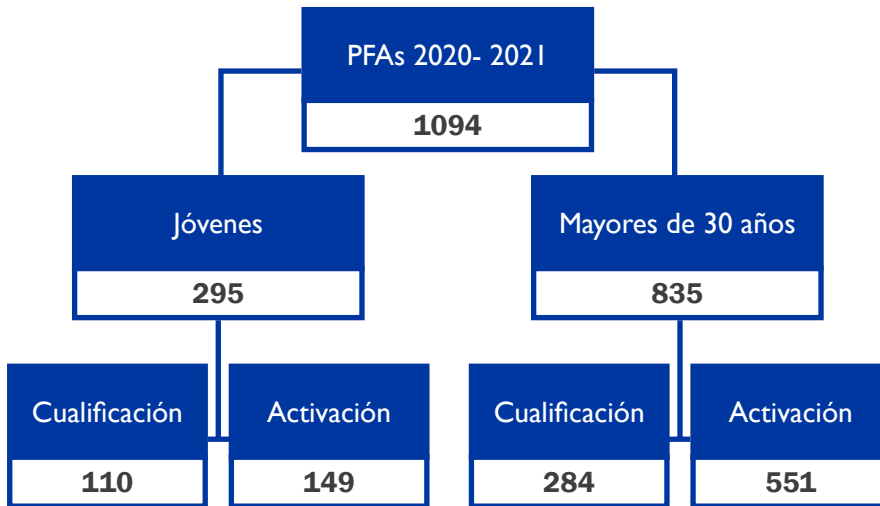
Durante el ejercicio 2021 estuvieron contratados (en activo en algún momento del año) 2.566 personas, lo que supone superar en un 40% el objetivo marcado para el ejercicio (1.900 personas), en un año marcado por las limitaciones derivadas de la pandemia por el COVID-19 y la borrasca Filomena, que supusieron significativos obstáculos para el desarrollo de la formación y las prácticas laborales que conllevan estos Programas.

Las limitaciones de aforo en formación y las medidas de seguridad y prevención e higiene por el virus, obligaron a un notable esfuerzo para duplicar muchos espacios formativos, así como continuar, en algunos de los casos, en la recientemente implantada modalidad presencial/aula virtual en gran parte de las acciones formativas.

Por tanto, durante el ejercicio 2021 se han gestionado un total de 11 programas subvencionados

por la Comunidad de Madrid que han dado la oportunidad a 2.566 desempleadas y desempleados madrileños de recibir formación transversal o profesional, según la modalidad, combinada con práctica profesional.

Desglose de participantes por órdenes, programas y nº de usuarios



Tanto en el caso de los programas para mayores de 30 años como en los programas para jóvenes, existen dos modalidades según el nivel de cualificación de los participantes: si tienen cualificación previa, tenemos los programas de **reactivación y activación**, ambos de 6 meses de duración, en los que se imparte una formación transversal, y se les incorpora a un puesto relacionado con su cualificación profesional o con su titulación, en el desarrollo de actividades de interés público o social, de modo que se les refuerzan y activan sus competencias profesionales para la posterior búsqueda de empleo.

La otra modalidad, para desempleados sin cualificación o para aquéllos que necesiten reorientar su actividad profesional, es la de **cualificación profesional**, para mayores y menores de 30 años, en la que los participantes reciben la formación necesaria para la obtención de un Certificado de Profesionalidad en una ocupación determinada, se les incorpora a un puesto relacionado con el mismo y se les activa para la posterior búsqueda de empleo.

Características de los programas

Programa	Edad	Duración	Contrato	Formación
Reactivación	Mayores 30 años	6 meses	Obra y servicio	Aprox. 91-119 horas
Activación	Menores 30 años	6 meses	En prácticas	Aprox. 91-119 horas
Cualificación	Mayores 30 años	9 meses	De formación y aprendizaje	Aprox. 315 horas
Cualificación	Menores 30 años	9 meses	De formación y aprendizaje	Aprox. 315 horas
Reactivación e Inserción Laboral	Mayores de 45 años	12 meses	Obra y servicio	70 horas
ECOV	Indistinta	6 meses	Obra y servicio	30 horas

Como se ha indicado, en los programas de cualificación, a los usuarios se les imparten Certificados de Profesionalidad, de carácter oficial y válidos en todo el territorio nacional, que les capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo y les acreditan el conjunto de competencias profesionales para su desarrollo. Estos son los impartidos en las Órdenes de referencia:

PFA 2020-21		
CERTIFICADO PROFESIONALIDAD	JÓVENES 2020	LARGA DURACIÓN 2020
AGAO0108 (JARDINERÍA)	4	12
COMLO110 (ALMACÉN)		2
ADGG0508 (GRABACIÓN DATOS)	4	12
AGAX0208 (PEÓN AGRÍCOLA)		2
EOCB0109 (REVESTIMIENTOS)	2	12
SSCM0108 (LIMPIEZA)	4	2
COMT0211 (AUXILIAR DE COMERCIO)	2	4
TOTAL CDP	16	44
PFA 2021-22		
CERTIFICADO PROFESIONALIDAD	JÓVENES 2020	LARGA DURACIÓN 2020
AGAO0108 (JARDINERÍA)	1	2
COMLO110 (ALMACÉN)	1	1
ADGG0508 (GRABACIÓN DATOS)	1	3
AGAX0208 (PEÓN AGRÍCOLA)		
EOCB0109 (REVESTIMIENTOS)		1
SSCM0108 (LIMPIEZA)	1	1
SSCS0208 (ATENCIÓN SOCIOSANITARIA)		1
TOTAL CDP	4	9

Perfil de los usuarios

En el caso de los mayores de 30 años, han sido demandantes de empleo que permanecían inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa de formación en alternancia con la actividad laboral.

Y a los efectos de estos programas, se consideran personas jóvenes desempleadas de larga duración aquellas que reúnen los siguientes requisitos:

- a) Estar inscrito y en situación de beneficiario en el fichero del **Sistema Nacional de Garantía Juvenil**.
- b) Ser demandante de empleo que haya permanecido inscrito en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo **más de 180 días** durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa de formación en alternancia con la actividad laboral.

En ambos casos, al menos la mitad de las personas desempleadas participantes en el programa han sido mujeres.

Posiciones a las que se incorporaron los trabajadores con cualificación previa:

- Administrativo contable
- Encuadernador/a
- Analista programador
- Enfermero/a
- Animador comunitario
- Estadístico/a
- Arquitecto/a
- Farmacéutico/a
- Arquitecto/a técnico/a
- Fotógrafo/a
- Biólogo/a
- Grabador/a de datos
- Community Manager
- Ingeniero/a agrónomo
- Cuidador/a de personas dependientes en instituciones
- Ingeniero/a en construcción y obra civil
- Diseñador/a gráficos
- Ingeniero/a geógrafo y cartógrafo
- Diseñadores/as y administradores/as de bases de datos
- Ingeniero/a industrial
- Documentalista
- Ingeniero/a técnico forestal
- Economista
- Ingeniero/a técnico industrial
- Educador/a social
- Ingenieros/as en telecomunicaciones
- Ingenieros/as técnicos/as en telecomunicaciones

- Ingeniero/a técnico/a en obras públicas
- Maestro/a en educación infantil
- Monitor/a de educación y tiempo libre
- Mozo/a de almacén
- Operador/grabador de datos
- Ordenanza
- Orientador/a laboral
- Oficial de horticultura y jardinería
- Oficial de la construcción de edificios
- Pedagogo/a
- Profesor/a de inglés
- Restaurador/a
- Técnico de gestión
- Técnico en actividades comerciales
- Técnico en PRL
- Terapeuta ocupacional
- Titulado/a en Derecho
- Titulado/a en Psicología
- Trabajador/a social
- Veterinario/a



OTRAS ACTUACIONES INCLUIDAS EN LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL SUR Y ESTE DE MADRID

Dotar de recursos de empleo estables en el distrito de Carabanchel.

El edificio sito en la Avenida de Carabanchel Alto nº 22, fue cedido por parte de la JMD de Carabanchel a la Agencia para el Empleo en octubre de 2021, para que por parte de dicho Organismo Autónomo se presten servicios de información especializados a las personas demandantes de empleo, en el marco de la Estrategia del Plan de Desarrollo del Sur y del Este. Entre las actuaciones de dicho Plan estratégico, se encontraba la creación de un centro especializado en ofrecer recursos para el empleo en Carabanchel, cuyo objetivo era dotar al edificio ubicado en la Avda. Carabanchel Alto, 52 de un espacio dedicado exclusivamente a ofrecer a los ciudadanos de los Distritos incluidos en su ámbito de actuación, de un recurso estable en materia de empleo para acercar a las personas aprovechando la cercanía, accesibilidad y proximidad que ofrecen los Distritos y así atender las necesidades de información en servicios especializados a las personas demandantes de empleo.

Una vez cedido el espacio para su uso, la Agencia procedió a la adquisición de mobiliario y al traslado de su personal, para facilitar que se prestase un servicio correcto y de calidad, iniciándose su actividad en noviembre del mismo año.

El espacio alberga la sede de la Oficina EURES.

La incorporación de la Agencia para el Empleo supondrá una mayor colaboración entre ésta y el SPE de la Comunidad de Madrid, quienes establecerán alianzas en pro de los demandantes de

empleo madrileños y los empresarios españoles que quieran internacionalizarse u otros empresarios españoles que quieran invertir en Madrid y crear empleo directo.

Además de los servicios de empleo en el centro se están desarrollando diferentes acciones relacionadas con la mejora de la empleabilidad en competencias digitales y de acceso al empleo como:

Programa, Lego Serious Game, cuyo objetivo es desarrollar sesiones de orientación con metodología Lego de 4 horas de duración.

Proyecto Vives Empleo, en colaboración con la Fundación Acción contra el Hambre se ha desarrollado el programa “Vives Empleo: ITINERARIOS DE EMPLEO CON ENFOQUE DE VIDA SALUDABLE” con el objetivo de promover la inclusión socio laboral de 25 personas (24 mujeres (96%) y 1 hombre (4%)) en situación de desempleo, generando las condiciones necesarias para el desarrollo de su talento e iniciativa mediante la adquisición de las habilidades sociales, sus competencias básicas para el empleo, su conocimiento y uso de nuevas tecnologías, así como la mejora de la salud, a través de hábitos de vida saludable y una mejor nutrición. En él han participado personas que hubieran realizado algún programa de fomento de empleo en la Agencia para el Empleo (PFA, Talleres de Empleo, RIL).

El proyecto cuenta con acciones de intermediación laboral, contactos con empresas y ofertas de empleo verificadas. El programa se ha realizado en formato on-line, ofreciendo los recursos y/o conocimientos previos necesarios para que cual-

quier persona interesada y que cumpla los requisitos, pueda participar.

En el programa se han incorporado elementos esenciales para poder trabajar con las personas más vulnerables a través de apoyo económico con ayudas a la conectividad de internet, apoyo psicosocial con formación en desarrollo personal y formación cualificada.

Lanzadera de Empleo de Carabanchel. Las Lanzaderas de Empleo se basan en la creación de equipos heterogéneos de personas desempleadas con espíritu dinámico, comprometido y solidario que acceden de forma voluntaria a esta iniciativa y que, coordinadas por un técnico/a, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común: conseguir empleo.

Se desarrollan a través de un programa de trabajo que incluye el coaching, el desarrollo de competencias transversales, estrategias de búsqueda de empleo activas, creación de redes y contactos profesionales, desarrollo de inteligencia emocional, trabajo de instrumentos para la empleabilidad, fomento de la cultura emprendedora y talleres.

Las Lanzaderas Conecta Empleo ofrecen una orientación laboral renovada, con más componentes digitales, ofreciendo una respuesta más completa y actualizada para el paradigma actual, que supone un salto cualitativo en los programas de mejora de la empleabilidad dando una respuesta más inclusiva e individualizada, ajustada a cada colectivo, en función de los conocimientos y las habilidades digitales de cada persona.

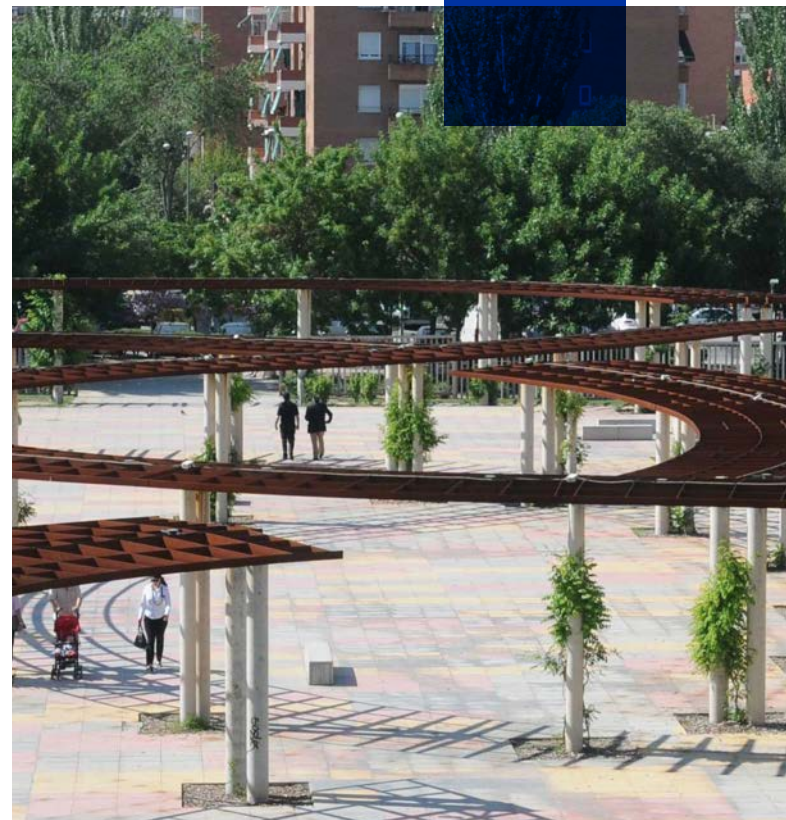
En esta ocasión se llevó a cabo una Lanzadera de Empleo Exprés Carabanchel, con 20 plazas, destinadas a hombres y mujeres en situación de desempleo, con edades comprendidas entre los 18 y 59 años. Podrán tener cualquier nivel de estudios y proceder de cualquier sector laboral

Centro de Formación TIC distrito de San Blas-Canillejas.

Durante 2021 se han seguido desarrollando las obras de acondicionamiento del Centro. En la página 57 de la presente memoria se detallan las iniciativas y actividades realizadas en este centro.

Implantación de recursos tecnológicos en materia de empleo en los Distritos del Sur y Este de ciudad.

Concurso público pendiente de adjudicar. Una vez adjudicado y definido el modelo y los espacios en donde van a ser ubicados se procederá a su instalación. Se estima que dicho proceso esté concluido en 2022.



RESUMEN DE ACTIVIDADES

- I Programas de fomento de la contratación.
- II Planes de empleo de Barrio.
- III Programas del Fondo de Reequilibrio Territorial.
- IV Talleres de formación y empleo de programación municipal.
- V Programas de Formación y empleo cofinanciados por la Comunidad de Madrid.



INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Fomento de la contratación

Ayudas directas a la contratación	866	423	48,8%
-----------------------------------	-----	------------	--------------

Planes de Barrio (en ejecución)

Personas captadas por los facilitadores de empleo	1.200		
---	-------	--	--

Personas que reciben un servicio de empleo	600		
--	-----	--	--

Mujeres que reciben un servicio de empleo	56%		
---	-----	--	--

Estrategía del Sur Este y Fondo de Reequilibrio Territorial - Madrid Labora

Talleres y Programas de formación y empleo	30	41	136,7%
--	----	-----------	---------------



OPORTUNIDADES

Plazas ofertadas en talleres de formación y empleo	360	454	126,10%
Cursos de formación para el empleo	27	37	137%
Satisfacción media alumnado programas de formación y empleo	7	9	128,60%

Programación municipal

Talleres y programas de formación y empleo municipales	5	3	60%
Plazas ofertadas en talleres de formación y empleo municipales	75	36	48%
Porcentaje de mujeres en talleres de formación y empleo municipales	56%	69%	123,21%

Programas de Formación y empleo cofinanciados por la Comunidad de Madrid

Cursos de formación para el Empleo (CDPs y formación transversal)	85	154	181,20%
Personas contratadas	1.900	2.755	145%
Plazas ocupadas por mujeres	56%	69%	123,21%
Subvenciones de formación en alternancia presentas	100%	100%	100%
Tipos de diferentes posiciones cubiertas	30	78	260%
Aprobados en certificados de profesionalidad	90	82	91,10%
Satisfacción media de los/as participantes	7	8	114,30%

CONOCIMIENTO

Estrategia global y sostenida en el tiempo de modernización y mejora de todos sus procesos, metodologías de intervención, equipos profesionales y recursos.

Potenciar los espacios de trabajo y prestación de servicios, las herramientas y plataformas digitales y su saber hacer como institución es una ruta imprescindible para lograr una mayor eficacia, proximidad y valoración por la ciudadanía de Madrid.

Implantación de sistemas de calidad y modelos de evaluación de impacto de sus políticas, planes y proyectos garantizan desarrollar un ciclo de mejora continua, basada en resultados.

Promoción de proyectos especialmente en el marco de la Unión Europea, permiten continuar apostando por la transformación e innovación de forma coherente e integrada con el objetivo de mejorar la eficacia, equidad y calidad de los servicios que presta a la ciudadanía de Madrid.



COMPARTIR



GENERAR



FORTALECER

COMPARTIR



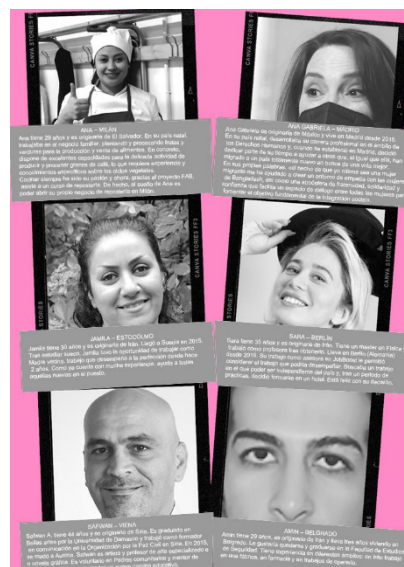
PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE TRABAJO DE FOROS MUNICIPALES, NACIONALES Y EUROPEOS

Programas desarrollados

En el año 2021 la AE ha continuado impulsando y participando en proyectos de Erasmus +, en proyectos PRO-GRESS dentro del Programa Europeo de Empleo e Innovación Social (EaSI) o en el Fondo para la Integración, la Migración y el Asilo (AMIF).

Ha participado como socio en 4 proyectos europeos, FAB, de EASI-PROGRESS, Values y Connection, de la red Eurocities, y Master the Act del programa Erasmus+.

A continuación, se presenta un breve resumen de los proyectos mencionados:



FAB - Fast Track Integration

Periodo de ejecución: 01/02/2018 - 30/04/2021

Rol de la AE Madrid: socio

Financiación: FONDO EaSI -Eje Progress

El proyecto FAB, acrónimo de Fast Action Boost, ha tenido como objetivo probar e implementar un enfoque innovador, integrado con los sistemas políticos locales, para mejorar el acceso al mercado laboral y la inclusión social para el grupo objetivo (mujeres) procedentes de terceros países. El proyecto apunta a operar principalmente en la inclusión de la dimensión de género a través de acciones específicas para empoderar a las mujeres y promover su participación activa en la vida social y laboral.



Su objetivo principal fue generar un enfoque innovador, que pueda integrarse en las políticas de integración locales para mejorar y acelerar el acceso al mercado laboral de las personas migrantes procedentes de terceros países, especialmente las mujeres.

El proyecto se enfocó principalmente en la inclusión de las mujeres, con una clara dimensión de género, a través de acciones específicas que tienen como objetivo empoderar a las mujeres y promover su participación en la vida social y laboral.

FAB ha estado fundamentado en la aplicación de modelos de éxito en la gestión de los crecientes flujos migratorios. Su metodología se ha basado en el intercambio de experiencias y de buenas prácticas, mediante técnicas de Shadowing & learning by doing. A través de la transferencia de conocimientos y estrategias entre las ciudades participantes, se esperaba tener sistemas más innovadores que permitan afrontar sus necesidades locales, proporcionando pautas, modelos y directrices útiles para afrontar con éxito este objetivo.

En el marco de este proyecto se creó un proceso de inclusión rápido del grupo objetivo, proporcionándole información útil y habilidades necesarias para garantizar su acceso al mercado laboral. El Modelo FAB ha supuesto una mejora de los modelos de integración ya existentes. Para ello, el proyecto ofrecerá material de investigación e informes exhaustivos para poder conocer cada uno de los modelos sobre los que se ha trabajado: modelos alemán, sueco, austríaco, serbio, italiano y español.

El proyecto finalizó en abril de 2021, con la celebración de eventos de difusión y sensibilización en los ámbitos de la migración, mujer y empleo donde se presentaron las recomendaciones y el modelo europeo FAB de integración rápida, que deberá ser contrastado con las entidades sociales y las administraciones públicas implicadas.

MASTER THE ACT

Periodo de ejecución: 01/10/2020 - 31/03/2023

Rol de la AE Madrid: socio

Financiación: FONDO Erasmus +

MASTER THE ACT. Un paso adelante en el desarrollo de la metodología Fake it, uniendo teatro y competencias para Empleo.

En noviembre del 2020 dio comienzo el proyecto europeo Master the Act “Actúa como todo un profesional”, coordinado por la organización teatral italiana L’Albero, en el que la Agencia para el Empleo participa como socio.

El objetivo del proyecto es consolidar e implementar, tanto en organismos públicos de empleo como en empresas proveedoras de formación, el desarrollo de competencias para la búsqueda de empleo a través de técnicas de dramatización.

Esta iniciativa se basa en un proyecto previo, anteriormente mencionado, en el que la Agencia para el Empleo tuvo un papel relevante, Fake It Till You Make it.



Master The Act, que durará hasta marzo del 2023, espera producir una serie de resultados, entre los que destacan:

- La creación de un perfil o currículum formativo para los profesionales que impartirán la metodología Fake it.
- La revisión, actualización y posible mejora de la metodología Fake it.
- La generación de una plataforma online para dar soporte a la comunidad de formadores Fake it, tales como proveedores de empleo e intermediarios o gestores de teatro, que se formarán en el proyecto mediante esta herramienta virtual.

VALUES, Volunteering Activities to Leverage Urban and European Social integration of migrants

Periodo de ejecución: 01/01/2019 – 30/04/2021

Rol de la AE Madrid: socio

Financiación: FONDO AMIF

El proyecto VALUES (Actividades de Voluntariado para Aprovechar la Integración Urbana y Europea de la integración Social de los migrantes/ Volunteering Activities to Leverage Urban and European Social integration of migrants), aborda la necesidad de intercambiar conocimientos técnicos, experiencia y buenas prácticas entre ciudades y redes de voluntariado a nivel transnacional, sobre la mejor manera de transferir e implementar acciones locales concretas para integrar con éxito a nacionales de terceros países y beneficiarios de protección internacional en ciudades europeas.

VALUES ha estado coordinado por EUROCITIES, la mayor red de ciudades de Europa (190 ciudades de 39 países) y cuenta con el apoyo de Migration Work y del Centro Europeo de Voluntarios (CEV), para llevar a cabo sus objetivos.

En esta iniciativa han participado un total de 16 ciudades europeas, entre las que figura Madrid junto a Ámsterdam, Bristol, Cesena, Dusseldorf, Nuremberg, Ostende, Riga, Sheffield, Terrassa, Tesalónica, Toulouse, Oslo, Vantaa y Zurich.

VALUES surge tras la elaboración de un informe sobre la inserción laboral de personas migrantes en el que se constató la importante labor del voluntariado en la integración social y laboral. El proyecto aborda la necesidad de intercambiar conocimientos técnicos, experiencias y buenas prácticas entre ciudades y redes de personas voluntarias a nivel transnacional con la finalidad de implementar acciones locales concretas que



integren con éxito a nacionales de terceros países y beneficiarios de protección internacional en ciudades europeas.

El proyecto se ha organizado en cuatro clusters o grupos de cuatro ciudades cada uno, para tratar varios temas relacionados con el voluntariado y la integración de las personas migrantes.

La ciudad de Madrid forma parte del grupo que trabaja en la búsqueda de estrategias para generar comunidades con una cultura acogedora de bienvenida, junto a las ciudades de Cecena, Riga y Vantaa.

El proyecto finalizó en el mes de abril con un evento final de difusión que tuvo que realizarse de manera online debido a la pandemia Covid-19.

En VALUES, la Agencia para el Empleo de Madrid ha contado con el enorme apoyo y la colaboración de Voluntarios Por Madrid del Ayuntamiento de Madrid, ofreciendo una muestra de proyectos y actividades que dan a conocer de primera mano cómo se favorecen los procesos de integración de personas migrantes, solicitantes de asilo y personas refugiadas, gracias al apoyo de las personas voluntarias en la ciudad de Madrid.

CONNECTION

Periodo de ejecución: 01/01/2020 – 30/06/2020

Rol de la AE Madrid: socio

Financiación: FONDO AMIF

CONNECTION - CONNEcting Cities Towards Integration action, es un proyecto europeo coordinado por la organización Eurocities.

En CONNECTION participan 14 ciudades principales y 8 ciudades colaboradoras.

El proyecto se estructura en cuatro grupos o clústers, que abordan cuatro temas de interés vinculados a la integración social de las personas migrantes en las ciudades europeas:

- Cómo desarrollar un enfoque estratégico para la integración, participación e interacción.
- Cómo aplicar una dimensión de género a las políticas de
- Cómo crear itinerarios de empleo para migrantes
- Cómo diseñar ventanillas únicas como parte de la respuesta integrada a las necesidades de integración.

La Agencia para el Empleo de Madrid participa en el grupo que trabaja por la creación de itinerarios de empleo para migrantes. Junto a Madrid, Amberes, Tampere y Sofía forman parte de esta comunidad de aprendizaje.

El objetivo del grupo de trabajo es implementar una nueva política de integración que aporte beneficios concretos e inmediatos a los migrantes y a sus comunidades receptoras. Las ciudades participantes desarrollan prácticas y herramientas para que otras ciudades consigan el mismo objetivo.

La metodología de aprendizaje se basa en la participación en talleres, visitas de aprendizaje, formación sobre el terreno y acciones de planificación e implementación. De esta forma, las ciudades desarrollan mejores prácticas en integración y superan desafíos compartidos.

Junto a las ciudades, expertos y expertas de Migration Work y de Eurocities lideran la realización de las actividades, ofrecen soporte técnico y son una guía para que las ciudades lleven a cabo las acciones planificadas para alcanzar sus objetivos.

Los proyectos entre ciudades permiten la transferencia de conocimientos, el intercambio de prácticas y experiencias a nivel local y regional, para luego ser ampliados a todos los Estados miembros.

Para ello, el Ayuntamiento de Madrid está poniendo todos los recursos de empleo y migración a su disposición, Agencia para el Empleo y Oficinas Municipales de Información y Orientación para la Integración de Población Inmigrantes, trabajando de manera conjunta para llevar a cabo un Plan de Acción, asesorado por la ciudad de Amberes (Bélgica).

Amberes y la ciudad de Madrid realizaron dos procesos de intercambio de experiencias y de conocimiento de buenas prácticas a lo largo del proyecto, formando a los profesionales implicados para que sea posible iniciar nuevos proyectos de integración social y laboral de población migrante y cumplir así el objetivo.

En noviembre de 2021, Madrid recibió la visita de los socios y, durante varios días, se presentaron algunos de los proyectos de integración sociolaboral que se están desarrollando en nuestra ciudad y se pudieron compartir prácticas y experiencias con las ciudades participantes.

Red EUROCITIES

El Ayuntamiento de Madrid pertenece a EUROCI-TIES, la red que representa a más de 190 grandes ciudades a lo largo de 39 países europeos. EUROCITIES, la mayor red de ciudades en Europa es una organización con sede en Bruselas, fundada en 1986, cuyo objetivo es tender puentes entre las ciudades europeas y las instituciones de la Unión Europea, para mejorar la calidad de vida de las personas desde diferentes áreas clave. Para ello se encuentra estructurada en diferentes Foros de Trabajo: Cultura, Economía, Medioambiente, Sociedad del Conocimiento, Movilidad, Asuntos Sociales, Gobernanza Urbana y Cooperación.

A lo largo del año 2021 y con el objetivo de aumentar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo de las personas que más lo necesitan, la Agencia para el Empleo de Madrid ha mantenido una estrecha y activa participación en la organización Eurocities. Por ello, el equipo de Proyectos Europeos ha participado en 7 foros y eventos virtuales, mediante los cuales ha recibido información actualizada, intercambio de ideas, sugerencias y propuestas de mejora en materia de empleo e integración social, así como sobre el papel de las ciudades en todo el proceso.



Año 2021**Contenido de los Eventos - EUROCITIES**

16 de marzo	Construyamos un trabajo y unas condiciones laborales decentes para todos, especialmente para las personas que trabajan en la economía de plataforma.
17 de marzo	Midiendo el progreso social en las ciudades
23 de marzo	Presentar los fondos ESF+, presupuesto, principios directores y objetivos.
9 de abril	Hacia una recuperación sostenible del centro de las ciudades
28 de abril	Mujeres migrantes en el trabajo: ciudades e integración en el mercado laboral
23 de noviembre	Pilar Europeo de los Derechos Sociales. Ciudades que proporcionan derechos sociales. Igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral en las ciudades de Europa
17 de diciembre	Ventajas de los indicadores para controlar y medir el progreso social en las ciudades



Red EURES de empleo europeo

El Ayuntamiento de Madrid a través de la Agencia para el Empleo, organismo que gestiona las políticas activas de empleo de la ciudad, se convirtió en el primer consistorio miembro de la red paneuropea EURES (European Employment Services). La presentación oficial tuvo lugar el día 16 de junio de 2021 en el marco de la Conferencia Nacional de EURES España.



Desde ese momento, los usuarios de la Agencia para el Empleo que deseen trabajar en cualquier país de la UE más Liechtenstein, Suiza, Islandia y Noruega, podrán beneficiarse de los servicios de asesoramiento, orientación e intermediación para trabajar en Europa. En este sentido, por ejemplo, la Agencia para el Empleo ofrecerá soporte para que los candidatos puedan elaborar su CV en el formato EUROPASS.

EURES es una red de servicios de empleo, creada en 1993 por decisión de la Comisión Europea para facilitar la libre circulación de trabajadores en el marco del Espacio Económico Europeo, cumpliendo así uno de los principios fundamentales establecidos en el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y desarrollado en el Derecho derivado europeo y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

La red la forman los servicios públicos de empleo de 32 países, así como, asociaciones transfronterizas y otros socios EURES (asociaciones de trabajadores, organizaciones patronales, universidades, y otras instituciones locales y regionales), todos ellos interesados en las cuestiones relacionadas con el empleo.

Por último, la incorporación del Ayuntamiento de Madrid en la red EURES se enmarca dentro de las acciones derivadas del convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid y el Consistorio en materia de empleo, cuya firma tuvo lugar el pasado año 2020.

Durante 2021, se ha trabajado en coordinación con la red en la Comunidad de Madrid para formar al equipo en las herramientas y procedimientos de trabajo. Se han realizado numerosas reuniones de coordinación para unificar criterios y actividades. Por otra parte, se ha desarrollado el procedimiento de trabajo con las Agencias y se ha informado sobre el procedimiento y los recursos disponibles a los técnicos de empleo en varias sesiones. Para apoyar la actividad se ha creado un espacio EURES en la web de la Agencia. También se ha trabajado en desarrollar un plan de difusión interna y externa del programa.

Acciones de difusión de Proyectos Europeos

La comunicación y difusión de los proyectos europeos es una parte muy importante y obligatoria de los mismos por cuanto, no sólo mejora la comunicación interna entre los socios, sino que, indudablemente, maximiza el impacto de los resultados de estos y de las actividades que se llevan a cabo a lo largo del proyecto.

En este sentido, en este año extraordinario por efectos de la crisis sanitaria global debido a la pandemia, el equipo de Proyectos Europeos de la Agencia para el Empleo de Madrid, si bien no ha podido asistir presencialmente a reuniones, conferencias u otros eventos, ha optimizado sus recursos digitales: página web, presencia en AYRE y Redes Sociales propias y de los proyectos en los que ha estado trabajando, así como sus reuniones virtuales a través de plataformas virtuales como es el caso de Teams, a fin de seguir informando de las iniciativas en las que ha participado.

Proyectos Europeos publica trimestralmente una newsletter en la que ofrece información actualizada sobre los proyectos en los que participa la Agencia para el Empleo.

Esta iniciativa se publica periódicamente en la página web de la AE y en AYRE, la página web del personal del Ayuntamiento de Madrid. La newsletter también se envía a las personas interesadas en los proyectos en los que participa la Agencia: organizaciones no gubernamentales, empresas, organismos y la Administración en general.

La unidad de Proyectos Europeos de la Agencia para el Empleo tiene su propio espacio dentro de www.aemadrid.es, sección que a su vez forma parte de la página web del Ayuntamiento de Madrid www.madrid.es.



Número de visitas a la web de AE: 895783

Número de visitas al espacio de Proyectos Europeos: 3739

Número de visitas a AYRE : 3.686

Las actividades y eventos que han tenido lugar en 2021 referente a los proyectos europeos en los que la AE participa, han tenido eco en las Redes Sociales de la Agencia para el Empleo.

En este sentido, en el mes de abril, tuvieron lugar las conferencias finales de los proyectos Values y Fab. Ambas conferencias tuvieron que realizarse de forma virtual debido a la pandemia.

Linkdedin 17.805 seguidores

Twitter 2.773 seguidores

Facebook 3.648 seguidores

Instagram 5.145 seguidores





GENERAR

PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL DE LA CIUDAD DE MADRID

Desarrollo y mejora del Observatorio de la Agencia para el Empleo:

Son diversos los productos que el Observatorio ha obtenido a lo largo de 2021. En función del carácter externo o interno de los destinatarios, se han desarrollado dos tipos de productos:

- Informes externos dirigidos tanto al personal técnico de la Agencia para el Empleo como al público en general y tienen un objetivo de difusión del conocimiento, especialmente los Informes sobre empleo, el desempleo y sectores económicos emergentes en la ciudad de Madrid.
- Informes internos cuyos destinatarios son las Subdirecciones y Departamentos de la Agencia para el Empleo y otros dirigidos al Área de Economía, Innovación y Empleo. Son Informes de evaluación ad-hoc sobre empleo y paro en determinados sectores económicos o grupos de ocupación para la planificación de acciones formativas, entre otros. En 2021 desde el Observatorio se ha potenciado la función de evaluación interna de programas de la Agencia para el Empleo a través de la coordinación con las diferentes Subdirecciones para la determinación de sistemas de indicadores en programas y memorias, tanto internos como de coordinación con el Área de Economía, Innovación y Empleo.



INFORMES SOBRE EMPLEO Y EL DESEMPLEO EN LA CIUDAD DE MADRID.

El Observatorio ha generado información sobre la situación del empleo y del desempleo en Madrid a partir de tres fuentes existentes que proporcionan información sobre estos aspectos: la Encuesta de Población Activa (EPA), Afiliación a la Seguridad Social y recientemente incorporados en 2021 los datos. En del registro de contratos del Servicio Público de empleo de la Comunidad de Madrid.

Dicho registro de contratos que se realizan en la ciudad de Madrid ofrece una amplia información sobre ocupaciones y actividades económicas y ha permitido un dimensionamiento local de la dinámica del mercado de trabajo. Esta fuente además de las anteriores enriquece aún más la planificación de los servicios de prospección, orientación y formación ya que facilita detectar ocupaciones emergentes, así como las que tienen tendencia negativa.

Asimismo, y con el objetivo de orientar en la elaboración de programaciones, el observatorio ha continuado realizando informes ad hoc sobre necesidades formativas y comportamientos de ocupaciones y sectores en el mercado laboral a petición de diversos departamentos.

El Observatorio ha participado en el año 2021 en diversos momentos del proceso secuencial de evaluación, desde el diseño de herramientas hasta el de indicadores.

El cuadro de mando integral (CMI) es una herramienta de administración de organizaciones que ha mostrado de forma continua cuándo se han alcanzado los resultados definidos por el Plan de Acción. Este tiene un periodo de recogida de información trimestral. Adicionalmente, un sistema como el CMI permite detectar las desviaciones del plan estratégico y expresar los objetivos e iniciativas necesarios para reconducir la situación.

Destaca aquí la función coordinadora del Observatorio en la elaboración del cuadro de mando integral para el Área de Economía, Innovación y Empleo, formado por un total de 95 indicadores clave de carácter cuantitativo obtenidos mediante el procesamiento de información proveniente de diferentes Subdirecciones Generales.

Dentro de la planificación y evaluación interna de la Agencia para el Empleo, el Observatorio ha participado mediante la propuesta y medición de indicadores en el plan de acción y presupuesto 2021 así como en la comprobación y grado de realización.



CONOCER LA DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DEL DESEMPLEO DE LA CIUDAD DE MADRID.

Ha sido prioritario conocer las características del paro registrado en la ciudad de Madrid, la fuente del Servicio Público de Empleo Estatal ha permitido conocer las características de las personas potenciales usuarias de servicios de la Agencia para el Empleo:

- Informes características Paro Registrado: 8 informes que recogen los perfiles sociodemográficos de los 21 distritos de la ciudad de Madrid.
- Igualmente, es importante el conocimiento de los diversos perfiles de las personas usuarias reales que han participado en los diversos servicios de la AE (Orientación, Intermediación y Formación). Fruto de esta experiencia son los informes elaborados para la consecución de este objetivo:
 - Perfiles y Evolución de personas usuarias de servicios de la AE
 - Informe Inserción participantes

Otra importante función del registro de contratos es evaluar la inserción laboral de las personas usuarias de la Agencia para el Empleo mediante informes individualizados por programas de orientación y formación que permiten analizar, tanto el grado de inserción laboral como la validez y eficacia de los programas de orientación y formación

INVESTIGACIÓN DE TENDENCIAS EN EL MERCADO

Se han explorado estudios internacionales sobre Big Data y Transiciones ocupacionales con la metodología Burning Glass. Se han mantenido diversas reuniones de trabajo y buenas prácticas.

Se ha realizado una investigación sobre el Teletrabajo, una búsqueda de fuentes y recursos mediante infografía, además de Fundaula y LinkedIn Learning como herramientas de desarrollo en competencias.

Durante el año 2021 se da continuidad a la elaboración de estudios y conocimiento del mercado laboral para dar una mejor respuesta a las necesidades de las personas desempleadas y empresas de la ciudad de Madrid.

DIFUSIÓN

Se continuará con la línea de conocimiento ya iniciada en 2020 mediante la difusión interna, tanto de información relevante, como a través de la apertura de foros temáticos de participación técnica.

El Newsletter “Novedades Agencia para el Empleo” es el boletín diario que forma parte de la estrategia de Gestión del Conocimiento de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo y tiene como objetivo transmitir toda la información relevante que se genera en cuanto a formación y empleo en todas las dimensiones territoriales (nacional, autonómico y municipal) y prioritariamente en los ámbitos públicos y del tercer sector.

Contenidos

La realidad cambiante y dinámica en la que está inmersa nuestra sociedad exige una revisión permanente de las actividades que se desarrollan para la mejora de las competencias de acceso al empleo, de la misma manera que las herramientas que utilizamos deben estar en continua evolución para adaptarse a las nuevas formas de transmisión del conocimiento.

En este sentido, la Agencia hace un esfuerzo continuo y compartido de revisión, adaptación, actualización, comunicación y difusión de los contenidos, el conocimiento y las herramientas tal como se refleja en la infografía

El 2021 ha sido una transición en las realidades del mercado laboral virando hacia lo digital, sostenible y la salud y los cuidados, alternar formatos de trabajo online y presencial, junto con el desarrollo de herramientas adaptadas a dicha situación. Ha sido un año de visión de futuro y esbozo de las profesiones y competencias de futuro que ya se están demandando en los portales de empleo y LinkedIn. La apuesta por los canales online ha establecido una línea clara de desarrollo de contenidos priorizando la transformación hacia la innovación en digitalización, Interactividad, el trabajo en red y plataforma y el desarrollo de las competencias digitales de empleo de las personas (tanto del personal técnico como personas en situación de desempleo). Poniéndolas en el centro de las herramientas creadas. Compartir y generar Conocimiento, innovar en tendencias, mapear las competencias y evaluar para mejorar han sido algunos de los pilares de Contenidos. Todo ello desde el concepto de plataforma digital conectando necesidades con capacidades.

A su vez se ha incorporado la gestión de Contenidos como Plataforma de Tratamiento de la información en Microsoft Teams y One Drive y como herramienta de gestión de equipos y de los contenidos digitales. Se ha trabajado en plataformas de creación de contenido tipo Canva y genially para el desarrollo de Infografías y Actividades interactivas tipo escape room con el fin de fomentar la creatividad, la motivación y la gamificación en los proyectos ofrecidos a la ciudadanía. Plataformas de interactividad y colaboración desde Microsoft Teams o en eventos virtuales (agenda, foros, eventos, aula virtual, chat) y de metaverso (orientar con avatares) o en la plataforma del Viaje al empleo online.

A lo largo del 2021, la hoja de ruta de Contenidos Digitales de AE trazada se articulaba en cuatro pilares de transformación: digital y sostenible, colaborativa y creativa para seguir aportando materiales y herramientas de calidad tanto al personal técnico como a la ciudadanía: Contenidos Sostenibles basado en la Agenda a 2030 (ODS). Contenidos ESCO basado en Europass, las tendencias emergentes y Agenda de Capacidades. Red colaborativa de conocimiento, innovación y creatividad en el diseño de servicios. Diversidad y accesibilidad en los contenidos ofertados. Para el 2022 se va a continuar en estos pilares de transformación.

Los objetivos en Contenidos establecidos para el 2021 estaban centrados principalmente en:

- Ampliación del modelo de competencias con la mirada europea
- Ampliación del “Catálogo de Posiciones” acordes con los nuevos requerimientos
- Ampliación del diccionario de competencias incluyendo las de futuro
- El diseño y la gestión de los contenidos en plataforma digital
- Diseño de herramienta de diagnóstico para Autoempleo
- Diseño de herramienta para la video tutorización en Orientación
- Alojamiento de la documentación en la nube Ayto. Madrid
- Formación de personal técnico de empleo en nuevas herramientas creadas
- Impartición de Webinars en línea a través de Canales Redes sociales
- Actualización de contenidos en soportes multimedia

Los principales proyectos acometidos en “Contenidos AE” han sido:

- Mapa de Competencias y Catálogo de Posiciones de Futuro
- Testeo y difusión de herramienta predictiva de Skill Wach ESCO AE
- Test The Valley en Competencias Digitales
- Master de orientación profesional Uned curso 2020-2021 (Practicum en Tutorización y Contenidos digitales)
- Herramientas de Big Data Empleo y Conocimiento: Burning Glass y Zapiens
- Creación de Plataforma para selección acciones formativas: Panorama
- Proyecto Reskilling en Profesiones de futuro: Madrid Futuro
- Proyecto CIntras con Familias RMI Evaluación social
- Remodelación de Plataforma de Viaje online tutorizado: innovación e interactividad
- Participación y organización de Ferias empleo virtuales Universidades: Webinars y contenido multimedia
- Coordinación Webinars de Orientación en Youtube, Instagram y mteams
- Aplicación de Nuevas herramientas de trabajo Easydro en Contenidos: planner, one note, canal para la Gestión ágil de proyectos.
- Diseño de Contenidos de Escuela de Competencias Digitales San Blas digital
- Diseño de Cartelería, Infografías y material multimedia sobre Empleo (PO, Fichas, Maletas, itinerarios, proyectos, carteles reclutamiento)
- Presentación viaje al Empleo a Entidades Estatales e Internacionales (Eurocities, gobierno Vasco Lanbide)
- Creación de Perfil Mentor Creativo para la empleabilidad (proyecto europeo MACT) y los contenidos para la plataforma digital de formación de la metodología Fake it.

Los proyectos impulsados se reflejan en la infografía siguiente:



Canales de comunicación corporativa

Durante el ejercicio 2021 se ha puesto en marcha un contrato con empresa especializada para la gestión de la comunicación de la Agencia para el Empleo en las distintas redes sociales, por un periodo de tres años. El contrato recoge el desarrollo, gestión y mantenimiento de los perfiles en Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram y YouTube, que han experimentado un crecimiento significativo, según refleja el informe adjunto.

Se ha trabajado en consolidar una imagen común de la Agencia a través de los distintos canales, con la utilización de un diseño gráfico unificado.

Se ha reforzado la difusión tanto de los servicios generales de la Agencia como de las acciones puntuales (cursos, talleres, seminarios...) que se han llevado a cabo a lo largo del año.

Se ha prestado especial atención en la comunicación directa con los usuarios/as, respondiendo en un plazo breve tanto a los mensajes en redes sociales como a los recibidos por otras vías, como el correo electrónico.

Se ha intensificado la colaboración con otras cuentas municipales, especialmente la cuenta principal del Ayuntamiento de Madrid, para la difusión común de mensajes y el apoyo a nuestros contenidos.

A su vez, desde el Ayuntamiento de Madrid se llevó a cabo una Campaña Institucional de la Agencia de Empleo (5 al 30 de noviembre) que incluía publicaciones en nuestros perfiles de redes y también en Tik Tok, dirigida a personas desempleadas o con expectativas de mayor desarrollo profesional de la ciudad de Madrid, con especial atención a colectivos como jóvenes, mayores de 45 o personas con nivel formativo básico.

Twitter

Comenzamos el 1 de julio con 2439 seguidores y llegamos al 31 de diciembre con 2771 seguidores. En estos meses se han ganado 469 seguidores y se han perdido 134. En resumen, se han conseguido 335 nuevos seguidores.

Hemos publicado 390 tuits y, en general, hemos subido en todas las métricas. Estos son algunos de los tuits que más impresiones han tenido.



¡Somos la Agencia para el Empleo de Madrid!

Queremos ayudarte en tu proceso de [#búsquedaempleo](#).

En nuestras sedes encontrarás asesoramiento personalizado. Consulta tu [Agencia de Zona más cercana](#) cutt.ly/HQtBfqf

[#Formaciónyempleo](#) [#Empleo](#) [#Madrid](#)



10:51 a. m. · 17 ago. 2021 · TweetDeck

ae Agencia para el Empleo de Madrid @aempleomadrid

➔ Subvenciones 2021 de impulso del #empleo en el sur y este de @Madrid

#Autónomos y #empresas de hasta 50 trabajadores.
 👤 Nuevas altas, aumentos de jornada o renovación.
 💰 Hasta 3000€
 📅 Plazo: hasta agotar crédito, máximo 31/10

Requisitos: bit.ly/3m07W68
 #PlanSURES



ae Agencia para el Empleo de Madrid @aempleomadrid

¡No pierdas esta oportunidad! ➔ Se ofertan plazas para 6 #cursos que comienzan el próximo mes de #septiembre.

✅ Alta demanda en el mercado laboral.
 ➔ Puedes realizarlos en modalidad presencial, aula virtual o ambas.
 Más info aquí bit.ly/2WeYiBJ

#empleo #Madrid



Facebook

Comenzamos el 1 de julio con 3238 seguidores y llegamos al 31 de diciembre con 3372 seguidores. En total, se han conseguido estos meses se han ganado 134 nuevos seguidores.

Hemos realizado 119 posts. De las interacciones recibidas, destacamos los clics en el link, eso significa que la gente tiene interés por ampliar la información que se publica.

Estos son algunos de los post que más reacciones han tenido

ae Agencia para el Empleo de Madrid Publicado por Onlypult · 16 de octubre ·

¡NUEVA EDICIÓN DE EMPRENDEPORTE! 🎯

Un programa GRATUITO dirigido a personas entre 25 y 60 años en situación de desempleo, cuyos objetivos son la mejora de la condición física general y el aumento del bienestar subjetivo de la persona, además de conocer y adquirir herramientas orientadas a mejorar su calidad de vida a través de dos vías de intervención:

- 🏃 Actividad Física y Deporte (2 sesiones semanales).
- 🧠 Psicología y Coaching (1 sesión mensual).

MADRID ES
Agencia para el Empleo de Madrid - Empredepote 2020 para personas desempleadas - Ayuntamiento de Madrid
 Agencia para el Empleo de Madrid - Empredepote 2020 para personas desempleadas - Ayuntamiento de Madrid

ae Agencia para el Empleo de Madrid Publicado por Lola García · 10 de agosto ·

La Agencia para el Empleo de Madrid te ayuda a formarte de cara al mundo laboral 🎯

Por eso, si eres menor de 30 años, y estás inscrito en el fichero de GARANTÍA JUVENIL, podrás obtener un certificado de profesionalidad en distintas áreas, así como mejorar tus habilidades digitales y tu nivel de inglés.

👉 <https://cutt.ly/4QszEtz>



Garantía Juvenil
 ¿Tienes menos de 30 años?
 ¡Inscríbete ya!

Instagram

Comenzamos el 1 de julio con 4540 seguidores y llegamos al 31 de diciembre con 5145 seguidores. En total, se han conseguido estos meses se han ganado 605 nuevos seguidores. La mayoría de seguidores son mujeres de España de entre 25 y 44 años.

Hemos realizado 99 posts y el perfil de Instagram ha obtenido más de un millón de impresiones.

Estas son las publicaciones con más Likes.

Seguidores por ciudad

VER GRÁFICO

Grupo	Cantidad
Madrid, Comunidad de Madrid	51%
Getafe, Comunidad de Madrid	1.93%
Leganés, Comunidad de Madrid	1.45%
Móstoles, Comunidad de Madrid	1.22%
Fuenlabrada, Comunidad de Madrid	1.14%
Parla, Comunidad de Madrid	1.14%
Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires	1.12%
Alcorcón, Comunidad de Madrid	1.07%
Alcalá de Henares, Comunidad de Madrid	0.89%
Caracas, Capital District	0.86%
San Sebastián de los Reyes, Comunidad de Madrid	0.81%

agenciaempleomadrid

agenciaempleomadrid ¡¡¡No pierdas esta oportunidad!!! Se ofertan plazas para 6 cursos que comienzan el próximo mes de septiembre. Alta demanda en el mercado laboral.

→Puedes realizarlos en modalidad presencial, aula virtual o ambas. Te presentamos los cursos:

- ◆INSTALACIÓN DE FIBRA ÓPTICA (FTTH) Aula virtual/presencial
- ◆CREATIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y PROFESIONAL Presencial
- ◆ALFABETIZACIÓN Y HABILIDADES DIGITALES Aula virtual/presencial

Ver insights

Les gusta a madridigualdad y 61 personas más

4 DE AGOSTO

Añade un comentario... Publicar

agenciaempleomadrid

agenciaempleomadrid En este 2021, 4 de cada 10 empresas tienen ya previsto contratar personal. Una evolución muy positiva sobre los datos de la oferta y demanda de empleo en 2020, que se redujo un 41,9% por la crisis de la COVID19.

Te presentamos una recopilación de las medidas más efectivas para salir de esta crisis según las empresas

- 👉Horarios flexibles.
- 👉Trabajo a distancia.
- 👉Mejora de las condiciones laborales.
- 👉Sistema de retribución variable.

Ver insights

Les gusta a madridigualdad y 53 personas más

19 DE JULIO

Añade un comentario... Publicar

LinkedIn

Comenzamos el 1 de julio con 14212 seguidores y llegamos al 31 de diciembre con 17799 seguidores.

En total, se han conseguido estos meses se han ganado 3587 nuevos seguidores netos.

Estas son las publicaciones con mas reacciones por parte de la comunidad:

ae Agencia para el Empleo de Madrid
17.803 seguidores
5 meses •

¡Da comienzo la nueva "Lanzadera Conecta Empleo" de Madrid - Distrito Centro!

¿Quieres saber en qué consiste este programa?

Se trata de una iniciativa impulsada por @FundaciónSantaMaríaReal y @fundaciontef en colaboración con la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid, que ayudará a sus participantes a elaborar un plan integral de búsqueda de empleo.

- ✔ Orientación laboral
- ✔ Nuevas herramientas digitales
- ✔ Actualización de CV
- ✔ Preparación de entrevistas

Ya son 26 personas desempleadas de 35 a 59 años las que participan y van a apostar por su futuro.

Tú también puedes aprovechar esta oportunidad, ¡todavía quedan plazas! Pueden seguir entrando más participantes al equipo hasta llegar a un máximo de treinta.

Si estás interesad@ rellena tu formulario de inscripción en <https://lnkd.in/gm62zgw>

#FormaciónyEmpleo #Madrid #LanzaderaConectaEmpleo



LANZADERAS CONECTA EMPLEO

ae AGENCIA PARA EL EMPLEO
Agencia de Colaboración Autorizada 13-D

ae Agencia para el Empleo de Madrid
17.803 seguidores
3 semanas •

#Tips: Puedes ser la persona ideal para ese puesto de trabajo, pero si no te preparas bien la entrevista puede que no seas el seleccionado. ¡Toma nota!



Tips
¿Cómo superar una entrevista de trabajo?

ae AGENCIA PARA EL EMPLEO
Agencia de Colaboración Autorizada 13-D

0:01 / 0:18

1x

Marisa Cotera y 49 personas más

3 comentarios · 1259 visualizaciones

FORTALECER



RECURSOS HUMANOS

Progresiva funcionarización de su personal:

Se continua con la transformación de vacantes del personal laboral en personal funcionario.

Estabilización de la plantilla.

Se continúa con la inclusión de plazas afectadas en sucesivas ofertas de empleo público y se añade una nueva estabilización derivada de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre en la que se incluirán dos puestos de la Agencia a incluir en la Oferta Pública de Empleo que estará publicada en el mes de junio de 2022.

Aplicación del Acuerdo de Clasificación y Crecimiento de plantilla.

Proceso concluido.

Plan de formación interna

Además de la participación regular de los trabajadores de la Agencia en la oferta formativa de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid, en 2021 se han incluido 4 cursos (1 edición por curso) de formación específica en modalidad virtual para la Agencia para el Empleo.

El total de plazas disponibles fue de 65. Los cursos fueron:

RE-11-2701-V-21 Excel avanzado en la gestión de proyectos de la Agencia para el Empleo.

Destinatarios: Personal funcionario y laboral de la Agencia para el Empleo de Madrid.

Contenidos: Sacar provecho de las tablas automáticas de Excel. Buenas prácticas en el manejo de datos que mejoran sustancialmente la productividad. Copiar toda una tabla por medio del controlador de relleno. Editar varias hojas a la vez. Búsqueda rápida de datos.

Número de ediciones:1

Alumnos por edición: 15

Número de horas por edición: 21

RE-11-2988-V-21 Certificados profesionales y evaluación de la enseñanza profesional. Ley 30.

Destinatarios: Personal funcionario y laboral de la Agencia para el Empleo de Madrid.

Contenidos: ¿Qué son? ¿Para qué sirven? ¿Cómo se articulan? Vías para la obtención del certificado de profesionalidad. Desarrollo normativo. RD.34/2008 de 18 de enero, RD 1675/2010 de 10 de diciembre y RD189/2013 de 15 de marzo.

Número de ediciones: 1

Alumnos por edición: 20

Número de horas por edición: 15

RE-11-4089-V-21 Manejo de situaciones conflictivas en el aula

Destinatarios: Coordinadores y directores de programas de la Agencia para el Empleo de Madrid.

Contenidos: Planificar un contexto de éxito en el aula. Autogestión del profesor. Establecimiento de metas. Manejo de situaciones conflictivas en el aula. Desarrollo de la creatividad.

Número de ediciones: 1

Alumnos por edición: 15

Número de horas por edición: 21

RE-11-4092-V-21 Protección de datos en colectivos de especial protección

Destinatarios: Personal funcionario y laboral de la Agencia para el Empleo de Madrid.

Contenidos: Categorías especiales de datos personales: Tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales o medidas conexas de seguridad. Situaciones específicas: tratamiento de datos personales y libertad de expresión; tratamiento y acceso del público a documentos oficiales; tratamiento del número nacional de identificación y tratamiento en el ámbito laboral; tratamiento con fines de archivo en interés público, de investigación científica o histórica o fines estadísticos. Otras situaciones.

Número de ediciones: 1

Alumnos por edición: 15

Número de horas por edición: 31



RECURSOS MATERIALES

Edificios e instalaciones

Con el objetivo de mantener y mejorar la operatividad de sus instalaciones y edificios, en la Agencia para el Empleo se realizan habitualmente inspecciones periódicas para adecuarlos a la actividad desarrollada. Para ello se llevan a cabo obras de reforma y actuaciones de mantenimiento y conservación en cada uno de ellos, según las necesidades surgidas: averías, obras de mantenimiento, adecuaciones a normativa, acreditaciones de centros de acuerdo con la especialidad formativa, etc. Además, se gestionan los contratos de mantenimiento, limpieza, seguridad y vigilancia de los edificios e instalaciones adscritos a la Agencia, y se lleva el control de los consumos de agua, luz y gas, aplicando medidas de eficiencia.

Dado el gran volumen de actividades que se realizan en los distintos edificios, desde el Servicio de Obras y Régimen Interior se da soporte logístico y de transporte para el traslado de personal y equipos de todo tipo, así como actuaciones de reparación de maquinaria y mobiliario, necesarios para la buena marcha de las actividades programadas.

En el ejercicio 2021, se ha continuado realizando obras de reforma y modernización por el Área de Gobierno de Obras y Equipamientos, en tres de los edificios adscritos:

- Reforma integral del edificio CFO Los Cármes
- Remodelación y acondicionamiento interior de los pabellones A y B del CFO Áncora
- Reforma, modernización y legalización de electricidad y climatización en la sede central de Pontones 10.

Contratación administrativa

En este ejercicio se han gestionado por procedimientos abiertos: 4 Acuerdos Marco (AM) de formación en modalidad presencial, 1 AM de formación en modalidad on-line, la adquisición de 23 equipos de comunicación, en formato tótem, con información de la Agencia para el Empleo de Madrid para su distribución en diversos espacios municipales, Servicio de mantenimiento integral, para el conjunto de los centros adscritos a la Agencia para el Empleo de Madrid, Contrato de servicios, para la puesta en marcha del servicio integral de tecnología, para atender a las personas en situación de desempleo, Contrato de actividades preventivas planes de autoprotección y emergencias y formación específica en prevención de riesgos laborales

Gestión económico-financiera, la adaptación a las circunstancias exigidas por la pandemia ha dado lugar a una profunda transformación de los procesos y métodos de trabajo, lo que, por otra parte, ha supuesto un importante impulso a la transformación digital de la Administración a la que estamos obligados desde la entrada en vigor, en octubre de 2016, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, impulsadas por la SG de Modernización e Innovación de Procesos, en su desarrollo de transformación de los sistemas de gestión interna en el ámbito económico financiero del Ayuntamiento de Madrid, tales como la conformidad electrónica de facturas, creación del Sello electrónico, gestión de terceros, etc.



ae AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colocación autorizada 13-2