

Memoria de Actividades 2022

Agencia para el Empleo de Madrid



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



Índice

1. Introducción	4
2. Mercado laboral	6
3. Prioridades estratégicas consideradas	18
3.1. Alineado con las estrategias del Ayuntamiento	19
3.1.1. Plan operativo de gobierno (POG)	19
3.1.2. Estrategia de Localización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en la Ciudad de Madrid (ODS)	19
3.1.3. Plan Estratégico para la igualdad de género en la ciudad de Madrid	20
3.1.4. 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 del Ayuntamiento de Madrid.	28
3.2. Coherente con la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023	28
3.2.1 Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo de Madrid	28
4. Objetivos estratégicos y actuaciones en 2022 para la recuperación e impulso de la economía	33
4.1. Un plan para conseguir una ciudad más igualitaria y cohesionada.	33
4.1.1. Proyecto para el desarrollo de itinerarios de empleabilidad en el marco de los Planes de Barrio 2021-2022.	33
4.1.2. Plan estratégico para el desarrollo del Sur y Este de la Ciudad (SURES)	34
4.2. Un plan para la transformación de la Agencia	43
4.2.1. En materia de Recursos Humanos	43
4.2.2. En materia de Obras y Régimen Interior	48
4.2.3. En materia de Contratación Pública	51
4.2.4. En materia Económico-Presupuestaria	53
4.2.5. En materia de Comunicación	55
4.2.6. En materia de Calidad	62
4.2.7. En materia de transformación tecnológica	69
4.3. Un plan para la oportunidad de las personas en Madrid	71
4.3.1. Programa de formación ocupacional	72
4.3.2. Proyecto piloto de acompañamiento social para la promoción de la autonomía de las y los personas perceptoras de RMI o IMV con menores a cargo en la ciudad de Madrid.	74
4.3.3. Programas de Formación en Alternancia financiados por la Comunidad de Madrid	77
4.4. Un plan que se acerca a la realidad de las empresas de Madrid	91



4.4.1. Orientación laboral	92
4.4.2. Escuela de competencias de acceso al empleo, digitales y transversales...	95
4.4.3. Intermediación laboral	96
4.4.4. Autoempleo	102
4.4.5. Plataforma tecnológica SALTA.....	104
4.4.6. Actividad subvencional.....	106
4.4.7. Proyectos Europeos	108
5. Gobernanza del plan	117
6. Recursos presupuestarios.....	123

1

Introducción





1. Introducción

El Consejo Rector en su sesión de 10 de noviembre de 2021 aprobó el Plan de Actuación de la Agencia para el ejercicio 2022. El Plan establecía los objetivos estratégicos, las principales actuaciones y las metas a alcanzar en su gestión a lo largo del ejercicio.

Una vez finalizado su desarrollo y ejecución, se presenta la Memoria de Actividades 2022 que recoge las iniciativas llevadas a cabo por la Agencia para el Empleo durante el ejercicio. La actividad que se detalla en esta memoria representa, un año más, una muestra de nuestro firme compromiso con la ciudadanía para conectar y desarrollar las capacidades de los/as trabajadores, con las necesidades de las empresas, mediante la prestación de servicios que supongan una generación real de valor para ambas partes.

Alineados con los objetivos incluidos en los Acuerdos de la Villa y otros planes estratégicos municipales hemos seguido focalizando nuestros esfuerzos en las personas y especialmente en aquellas que tienen condiciones de vulnerabilidad, el tejido productivo madrileño y el fortalecimiento de sus recursos humanos y materiales que permitan desplegar con éxito los objetivos propuestos.

El contexto económico general y del mercado del trabajo en particular, en el que se ha desarrollado el Plan de Actuación, ha mejorado con respecto a los ejercicios inmediatamente anteriores sin embargo se han generado nuevas incertidumbres que han incluso agravado las brechas de desigualdad sobre las que hay que seguir trabajando.

A continuación, se presenta la actividad desarrollada así como el grado de cumplimiento de los objetivos y metas propuestos que avalan el compromiso de este organismo, y en particular de las personas que lo conforman.

2

Mercado laboral



2. Mercado laboral

Mercado laboral en la ciudad de Madrid 2022

En diciembre de 2022 el paro registrado disminuye un 19,0% interanual, hasta 140.654, lo que supone un descenso de 4 puntos que el registrado un mes antes y una caída 10,4 puntos más intensa que el conjunto nacional, y se sitúa como el mejor diciembre desde 2007. En comparación con diciembre de 2019, el paro también disminuye, un 12,6% (20.301 parados menos).

En los servicios el descenso es del 18,8% interanual, un 17,7% en construcción y un 18,4% en industria. Los que no tienen actividad asignada disminuyen un 23,1%.

En el acumulado de los últimos doce meses las personas desempleadas registran una caída que ha ido intensificándose mes a mes desde enero de este año, en este caso de 25,4%. Esta tasa consolida el cambio en la tendencia iniciado en abril de 2020, donde comenzaron tasas positivas de crecimiento y que permanecieron hasta enero de 2022.

En la Comunidad de Madrid en diciembre de 2022 el paro ha bajado con respecto al mes anterior, 6.782 personas paradas menos, lo que ha supuesto un descenso del 2,2%, situándose en 297.789 personas. En términos interanuales disminuye un 18,6% (67.918 personas paradas menos), un descenso 3,4 puntos menor que en el pasado mes. En comparación con diciembre de 2019, el paro también disminuye, un 12,2% (41.543 personas paradas menos).

En España, en diciembre de 2022 las personas paradas bajan un 1,5% en términos mensuales (43.727 personas paradas menos), situándose en 2.837.653 personas. En comparación interanual han disminuido un 8,6% (268.252 personas paradas menos), ocho décimas menos que el mes anterior. En comparación con diciembre de 2019 el paro disminuye un 10,3% (325.952 personas paradas menos). En términos medios anuales las personas paradas disminuyeron un 16,9%, lo que supone nueve décimas menos de caída que un mes atrás.

En la ciudad de Madrid se incrementan las personas ocupadas y consecuentemente disminuyen las paradas, aunque disminuyen en mayor grado que aumentan las ocupadas, este desajuste se debe a que se incrementa la población activa (personas ocupadas más en búsqueda activa de empleo) esta tendencia se ralentiza a finales de 2022.

Madrid es una ciudad de servicios con el 93,1% de personas afiliadas a la Seguridad Social en la que los otros sectores tienen muy poca representación, construcción con el 4,3% de personas afiliadas, 0,1% en agricultura y la industria 2,5%.

Tasa de ocupación

La tasa de ocupación es un indicador elaborado a través de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2022 termina con una tasa de ocupación de 55,6 que supone -0,8 puntos en relación con el mismo trimestre de 2021. Se perciben las consecuencias de la crisis energética y de la invasión de Ucrania en un año en el que se tenían tasas de ocupación superiores a 56 en los anteriores trimestres.

Tasa de ocupados ciudad de Madrid. 2021-2022	
2021 trimestre I	54,2
2021 trimestre II	54,5
2021 trimestre III	55,3
2021 trimestre IV	56,4
2022 trimestre I	56,6
2022 trimestre II	56,7
2022 trimestre III	56,1
2022 trimestre IV	55,6

Tasa de paro

La Tasa de paro, al igual que la de ocupación, es un indicador elaborado a través de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

2021 y 2022 mantienen un comportamiento de descenso del paro con la excepción del cuarto trimestre de 2022 que tienen un pequeño incremento de la tasa de paro de dos décimas en relación con el trimestre anterior. En variación interanual, la tasa de paro se incrementa en el cuarto trimestre de 2022 en 6 décimas con relación al mismo trimestre de 2021.

Tasa de paro ciudad de Madrid. 2021-2022	
2021 trimestre I	12,2
2021 trimestre II	12,1
2021 trimestre III	11,2
2021 trimestre IV	10,3
2022 trimestre I	11,3
2022 trimestre II	10,7
2022 trimestre III	10,7
2022 trimestre IV	10,9

Si desagregamos los datos según la edad, se observa que se mantiene el problema estructural de desempleo juvenil en la ciudad de Madrid.

4. Tasa de actividad, empleo y paro por Grupo de edad según Sexo. Ciudad de Madrid

Unidades: Porcentaje

Grupo de edad	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de paro		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Trimestre IV de 2022									
Total	62,36	67,19	58,23	55,56	61,55	50,44	10,90	8,39	13,38
16 a 24 años	35,10	34,48	35,65	25,85	25,97	25,76	26,35	24,69	27,76
25 a 34 años	88,43	88,97	87,89	76,94	80,76	73,16	12,99	9,22	16,76
35 a 44 años	95,14	95,81	94,51	86,70	91,77	81,94	8,86	4,22	13,29
45 a 54 años	89,69	91,24	88,21	81,33	83,48	79,28	9,32	8,51	10,12
55 a 64 años	72,09	79,27	65,89	65,53	72,53	59,49	9,10	8,50	9,71
65 y más años	5,81	8,24	4,23	5,23	7,73	3,59	--	--	--

NOTA: -- Dato no publicado por muestra insuficiente

FUENTE: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística.

Afiliación a la Seguridad Social

La afiliación a la Seguridad Social refleja la estructura de la población activa y define el grado de importancia de la actividad económica, en este caso, de la ciudad de Madrid. A continuación, se presentan los datos de afiliación, tanto del régimen general como en el de trabajo autónomo.

En cuanto al total de regímenes, la afiliación a la Seguridad Social, en 2022 se ha producido un incremento del 5,1% respecto a 2021, el aumento ha sido levemente más elevado en hombres (5,2%) que en mujeres (4,9%).

Afiliaciones seguridad social, total regímenes, por sexo. Ciudad de Madrid. 2021-2022		
2021	Total	2046808
2022	Total	2150631
	Variación	5,1%
2021	Hombres	1009444
2022	Hombres	1062038
	Variación	5,2%
2021	Mujeres	1037364

2022	Mujeres	1088593
	Variación	4,9%



En cuanto a las ramas económicas que mayor número de personas afiliadas tienen, destacan con más del 10% cada una, las actividades profesionales, científicas y técnicas, comercio al por mayor y menor, seguidos de las actividades administrativas y servicios auxiliares. Las actividades económicas que poseen entre el 5% y el 10% del total de afiliaciones en la ciudad de Madrid se encuentran las sanitarias, información, comunicaciones, administración pública, educación, hostelería y transporte.

Afiliación Seguridad Social ciudad de Madrid. Diciembre 2022		
	2.214.243	100,0%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.887	0,1%
B Industrias extractivas	1.118	0,1%
C Industria manufacturera	55.738	2,5%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	7.214	0,3%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16.086	0,7%
F Construcción	94.130	4,3%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	260.792	11,8%
H Transporte y almacenamiento	125.687	5,7%
I Hostelería	137.331	6,2%
J Información y comunicaciones	192.577	8,7%
K Actividades financieras y de seguros	93.200	4,2%

L Actividades inmobiliarias	25.488	1,2%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	254.074	11,5%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	258.367	11,7%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	160.489	7,2%
P Educación	155.921	7,0%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	194.545	8,8%
R Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	39.899	1,8%
S Otros servicios	55.809	2,5%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	81.826	3,7%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2.065	0,1%
ZZ Sin actividad	0	0,0%

La afiliación en régimen de trabajo autónomo representa el 10,1% del total de afiliación y el incremento en 2022 respecto a 2021 es del 2%, menor que el del total de regímenes. El incremento de mujeres en el régimen de trabajo autónomo triplica al de hombres en 2022 con relación a 2021.

Afiliaciones seguridad social en régimen de autónomos por sexo. Ciudad de Madrid. 2021-2022		
2021	Total	211978
2022	Total	216171
	Variación	2,0%
2021	Hombres	134489
2022	Hombres	135917
	Variación	1,1%
2021	Mujeres	77489
2022	Mujeres	80254
	Variación	3,6%



Contratos con centro de trabajo en la ciudad de Madrid

Nos encontramos en un contexto de crecimiento del empleo y la actividad económica después del periodo de pandemia COVID, incrementándose un 8,8% en 2022 la contratación con centro de trabajo en la ciudad de Madrid respecto a 2021. Las mujeres han tenido mayor incremento en 2022 (10,7%) que los hombres (7,0%).

Contratos registrados centro de trabajo ciudad de Madrid. 2021-2022		
2021	Total	1421726
2022	Total	1547251
	Variación	8,8%
2021	Hombres	717165
2022	Hombres	767253
	Variación	7,0%
2021	Mujeres	704561
2022	Mujeres	779998
	Variación	10,7%

La contratación indefinida se incrementa en 2022 un 139% en relación con 2021, descendiendo de manera inversamente proporcional la contratación temporal un 24,9%.

Contratos indefinidos por sexo con centro trabajo ciudad de Madrid. 2021-2022		
2021	Total	292869
2022	Total	699901
	Variación	139,0%
2021	Hombres	152696
2022	Hombres	356965
	Variación	133,8%
2021	Mujeres	140173
2022	Mujeres	342936
	Variación	144,7%

Contratos temporales por sexo con centro trabajo ciudad de Madrid. 2021-2022		
2021	Total	1128857
2022	Total	847350
	Variación	-24,9%
2021	Hombres	564469
2022	Hombres	410288
	Variación	-27,3%
2021	Mujeres	564388
2022	Mujeres	437062
	Variación	-22,6%

Brecha de género en el empleo en la ciudad de Madrid

En diciembre de 2022 el paro masculino disminuye respecto al mes anterior, un 1,1% (681 parados menos) y el femenino disminuye un 2,6% (2.130 paradas menos). En comparación interanual el paro masculino disminuye un 20,2% (15.300 parados menos), mientras que el femenino lo hace un 18,1% (17.788 paradas menos), lo que supone, respectivamente, descensos de 4,1 puntos menos intenso que en el mes anterior para los hombres y de 3,9 puntos para las mujeres. El paro se distribuye en un 42,8% de hombres y un 57,2% de mujeres, situándose en 60.260 y 80.394, respectivamente. La participación de las mujeres en el total aumenta en 0,6 puntos respecto a un año atrás.

El paro masculino disminuye un 20,2% interanual, mientras que el femenino lo hace un 18,1%, por lo que las mujeres elevan en 0,6 puntos su participación en el total respecto al pasado año, hasta el 57,2%.

Por sexo, la tasa de ocupación tiene una media de 10 puntos más en hombres que en mujeres, tanto en 2021 como en 2022, no se produce por tanto una disminución de brecha de género respecto a las personas ocupadas.

Tasa de ocupados por sexo ciudad de Madrid. 2021-2022

	Hombres	Mujeres
2021 trimestre I	61,6	50,4
2021 trimestre II	62,5	50,5
2021 trimestre III	63,2	51
2021 trimestre IV	62,8	51,1
2022 trimestre I	61,6	52
2022 trimestre II	59,9	51,4
2022 trimestre III	58,4	51,2
2022 trimestre IV	59,4	49,8

En la distribución por sexo, la brecha de género de la tasa de paro se amplía en el segundo, tercero y cuarto trimestre hasta llegar en este último periodo a una diferencia de la tasa de 4,9 puntos. En 2022 las diferencias de tasas estaban en torno a 1, 2 y 3 puntos según trimestre.

Tasa de paro por sexo ciudad de Madrid. 2021-2022

	Hombres	Mujeres
2021 trimestre I	10,6	13,8
2021 trimestre II	11,3	12,8
2021 trimestre III	9,9	12,5
2021 trimestre IV	9,3	11,2
2022 trimestre I	10	12,7
2022 trimestre II	8,9	12,4
2022 trimestre III	8,7	12,6
2022 trimestre IV	8,39	13,3



Paro registrado ciudad de Madrid diciembre 2022			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Ciudad de Madrid	140.654	60.260	80.394
01. Centro	6.243	3.197	3.046
02. Arganzuela	5.430	2.348	3.082
03. Retiro	3.293	1.343	1.950
04. Salamanca	3.717	1.528	2.189
05. Chamartín	3.660	1.548	2.112
06. Tetuán	6.678	2.867	3.811
07. Chamberí	3.730	1.546	2.184
08. Fuencarral-El Pardo	7.535	3.074	4.461
09. Moncloa-Aravaca	3.410	1.503	1.907
10. Latina	11.274	4.920	6.354
11. Carabanchel	13.674	5.918	7.756
12. Usera	8.097	3.530	4.567
13. Puente de Vallecas	15.368	6.798	8.570
14. Moratalaz	4.279	1.805	2.474
15. Ciudad Lineal	8.848	3.824	5.024
16. Hortaleza	6.629	2.701	3.928
17. Villaverde	9.234	3.898	5.336
18. Villa de Vallecas	6.088	2.424	3.664
19. Vicálvaro	4.201	1.695	2.506
20. San Blas-Canillejas	7.730	3.172	4.558
21. Barajas	1.536	621	915

El año 2022 termina con 33.088 menos personas paradas en relación con el mismo periodo de 2021. Por sexo, las mujeres paradas son 17.788 menos y los hombres reducen en 15.300 personas el desempleo.

Paro registrado ciudad de Madrid por sexo. 2021-2022

Periodo	Hombres	Mujeres
2021 diciembre	75.560	98.182
2022 diciembre	60.260	80.394
Variación	-15.300	-17.788



3

Prioridades estratégicas consideradas



3. Prioridades estratégicas consideradas

La actuación municipal en materia de empleo se establece de acuerdo con las cuatro directrices de la Estrategia Europea de Empleo adaptándolas a las circunstancias de la ciudad de Madrid y su área de influencia:

- Reducir el desempleo estructural, la desigualdad entre sexos y fomentar el empleo de calidad.
- Conseguir una población activa más cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral.
- Mejorar la calidad y los resultados de la formación.
- Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza con esfuerzos para garantizar la igualdad de oportunidades y proteger a las personas de los riesgos de exclusión.



La aplicación de estas cuatro directrices y su plasmación en actuaciones concretas define la estrategia municipal para el empleo en torno a tres principios generales:

- Mejorar la activación y empleabilidad: apostando 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. Desarrollo de acciones formativas relacionadas con nuevas profesiones y aumentar 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.

3.1. Alineado con las estrategias del Ayuntamiento

3.1.1. Plan operativo de gobierno (POG)

El Plan Operativo de Gobierno es el instrumento de planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones a desarrollar a lo largo del mandato para dar respuesta a la Estrategia establecida por el Gobierno de la Ciudad derivada de:

- Acuerdo de Gobierno 2019 - 2023 para el Ayuntamiento de Madrid de 14 de junio de 2019.
- Acuerdos de la Villa Covid-19, aprobados por el Pleno el 7 de julio de 2020.

La planificación anual de la Agencia está vinculada a los compromisos de la organización municipal y en particular a las medidas contenidas en los Acuerdos de la Villa suscritos por los grupos municipales.

Los indicadores del POG y Acuerdos de la Villa se integran en el Observatorio de la Ciudad, instrumento para la planificación y evaluación de la gestión municipal y para la información a la ciudadanía de los resultados de la actividad cuyo seguimiento a 31 de diciembre de 2022 es, fecha de su última actualización, el 83,86% de las medidas comprometidas han sido ejecutadas estando el 14% restante en un estado de ejecución avanzada que se estima podrá ser completada en el primer semestre de 2023.

3.1.2. Estrategia de Localización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en la Ciudad de Madrid (ODS)



La Estrategia de Localización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en la ciudad de Madrid tiene como objetivo número 8 promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, con objeto de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, en donde la actuación de la Agencia para

el Empleo se encuadra.

METAS PARA LA CIUDAD DE MADRID	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	VALOR BASE (2015)	2020	2022	OBJETIVO PARA 2030
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará una tasa de empleo general del 75%	Tasa de empleo	66,33%	70,51%	71,99%	75,00%
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará una tasa de empleo femenino del 73%	Tasa de empleo femenino	65,75%	68,35%	68,23%	73,00%
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará el pleno empleo, con una tasa de paro estructural del 5%	Tasa de paro	16,52%	10,56%	11,37%	5,00%
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará una tasa de paro femenino del 5,5%	Tasa de paro femenino	14,86%	10,99%	12,90%	5,50%
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará una tasa de empleo de las personas de más edad (55 a 64 años) del 69%	Tasa de empleo mayores	55,35%	62,67%	67,24%	69,00%
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará una tasa de paro juvenil del 15%	Tasa de paro juvenil	40,62%	24,33%	23,13%	15,00%

3.1.3. Plan Estratégico para la igualdad de género en la ciudad de Madrid

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introdujo como novedad la previsión de políticas públicas activas para materializar el principio de igualdad y no discriminación y la obligación de los poderes públicos de hacerlo real y efectivo (artículos 14 y 9.2 CE). En su título cuarto establece el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, a través de programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de los planes de igualdad, entre otras actuaciones.

En materia laboral y de seguridad social, se han realizado significativos avances en los últimos años, como las introducidos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que lucha contra la brecha retributiva de género con la creación de un registro de salarios desglosados por sexo que garantice la

igualdad salarial por trabajo de igual valor, la equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor a los dos progenitores o la obligación de redactar un plan de igualdad para empresas de 50 o más personas trabajadoras. Cabe destacar la reciente ratificación del convenio 189 de la OIT, que otorga el derecho a percibir la prestación por desempleo a las personas trabajadoras en el empleo del hogar, sector por otro lado fuertemente feminizado.

Para avanzar en la en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la ciudad de Madrid, el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, en aplicación del artículo 15 de la Ley orgánica de igualdad, establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio de transversalidad que cale en toda la acción de las políticas públicas municipales.



La estrategia de transversalidad de género municipal se materializa en la configuración de un Plan Bienal, como el instrumento para planificar y desarrollar el trabajo a llevar a cabo por parte de cada área, OAAA, distrito y empresa pública municipal, para implementar las directrices de transversalidad en las distintas actuaciones públicas.

Actualmente está en vigor el Plan Bienal de actuación 2022-2023 (PAB 2022-2023). La primera de las acciones desarrolladas en 2022 ha sido la constitución del Comité Operativo de Igualdad como estructura estable y motora a partir de la cual impulsar acciones, proponer metas anuales al comité directivo y difundir información y herramientas de apoyo. En este comité participan referentes de todas las subdirecciones generales, con el fin de poder llegar a todos los campos de acción independientemente de sus ámbitos competenciales.

El Comité Operativo de la Agencia para el Empleo está formado por tres interlocutoras de la SG de Políticas Activas de Empleo, de la SG de

Administración y Gestión Económico-Financiera y de la SG de Recursos Humanos, Relaciones Institucionales y Comunicación, por la referente de la unidad de igualdad en este Organismo Autónomo y por una agente de igualdad del Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.

Esquema objetivos del Plan Bienal 2022-2023

Objetivos generales:

1. Erradicar todas las modalidades de violencias machistas.
2. Contribuir a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad social de los cuidados.
3. Promover la participación de las mujeres y su presencia equilibrada en los espacios de tomas de decisiones.

Objetivos específicos y líneas de actuación:

1. Cumplir con las directrices de transversalidad de género, incorporando el principio de igualdad en los principales instrumentos de política pública.
2. Avanzar en el conocimiento de las desigualdades de género y de las herramientas para reducirlas.
3. Impulsar las estructuras estables para transversalizar el principio de igualdad en toda la acción municipal.

Cada una de las líneas de actuación se operativizan en metas concretas anuales. Durante el año 2022 se han llevado a cabo varias metas articuladas dentro de las diferentes líneas de actuación.

Como desarrollo del objetivo específico incorporar el principio de igualdad en los principales instrumentos de política pública municipal, se han llevado a cabo cinco metas dentro de la línea de actuación planes, programas y proyectos:

1. Desarrollo del convenio con el Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social para la mejora de la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
2. Colaboración con la Fundación Quiero Trabajo, facilitando a las mujeres que van a tener una entrevista de trabajo por intermediación laboral de la Agencia para el Empleo, preparación de la entrevista y asesoramiento de la imagen personal para superar con éxito el proceso selectivo.
3. Colaboración con la Fundación Santa María la Real, Orange y Transexualia para poner en marcha recursos de entrenamiento de competencias transversales y de búsqueda de empleo con orientación de género.
4. Asesoramiento específico a mujeres sobre recursos de autoempleo.
5. Talleres específicos de formación y empleo para colectivos de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, mujeres víctimas de violencia de género y mujeres de nacionalidad ucraniana.

En el marco de la contratación administrativa, la Agencia para el empleo ha incluido en todos los contratos realizados durante el año 2022, las cláusulas de igualdad de género obligatorias como el uso de un lenguaje inclusivo no sexista y la elaboración de un informe de impacto de género.

Además, dos de los contratos impulsados, han incluido cláusulas de igualdad específicas:

- Acuerdo Marco de servicios de cursos de formación presencial en competencias transversales de la Agencia para el empleo (300/2022/00663).
- Campañas de telemarketing de prospección de la Agencia para el empleo (300/2022/00351).

En los criterios de adjudicación del AM de servicios de formación transversal se ha añadido un apartado de formación extra que se valorará hasta un máximo de 30 puntos, si en aquellos cursos de duración igual o superior a 60 horas lectivas se amplía la duración de la acción formativa con, entre otras materias, igualdad de género.

En el contrato de campañas de telemarketing de prospección laboral se ha establecido como condición especial de ejecución, la realización de una acción formativa de sensibilización y de formación en materia de derechos de igualdad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Se impartirán a la plantilla adscrita a la ejecución del contrato, durante su duración y por lo menos una vez al año, con una duración mínima de cinco horas.

La Agencia para el Empleo comprometió como meta en el PAB 2022-2023, que de las convocatorias de subvenciones de concurrencia competitiva previstas en el momento de elaboración del PAB para el año 2022, que eran cuatro, dos de ellas incluyeran el enfoque de género. Convocatorias de subvenciones dirigidas a:

- Personas trabajadoras por cuenta propia o empresas de menos de 250 personas trabajadoras para la contratación de personas desempleadas o demandantes de empleo en la ciudad de Madrid.
- Entidades sin ánimo de lucro que desarrollen en la ciudad de Madrid, un proyecto para la formación y profesionalización en el sector audiovisual dirigido a personas desempleadas o demandantes de empleo.
- Entidades e instituciones de carácter social sin ánimo de lucro que desarrollen en la ciudad de Madrid, proyectos de itinerarios personalizados de inserción, intermediación con empresas y promoción del autoempleo en sectores estratégicos y mejora de las capacidades para la transición ecológica.

En todas las convocatorias se establece, como requisito para la participación de las entidades solicitantes, que en los fines, sistema de acceso,

funcionamiento, trayectoria o actuación de estas entidades se respete el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no sean discriminatorias por razón de sexo.



La primera convocatoria tiene por objeto el fomento de la creación de empleo en la ciudad de Madrid. La concesión de la subvención se otorga por prelación de la fecha y hora de entrada de la solicitud que conste en el registro, en el caso de que coincida fecha y hora de entrada, prevalecerán aquellas solicitudes donde la contratación sea de mujeres.

Las subvenciones para la formación y profesionalización en el sector audiovisual se dirigen a la contratación de personas desempleadas y que se encuentren en búsqueda activa de empleo con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, entre estos colectivos se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja, expareja o explotación sexual. Por

lo menos, en el desarrollo de la actividad objeto de la convocatoria se deberán captar con pleno respeto a los principios de igualdad de género y no discriminación, a 100 personas de las cuales 50, serán personas que pertenezcan a los colectivos marcados en las convocatorias. En los criterios de valoración se tendrá en cuenta, entre otros aspectos, que se incluya la perspectiva de género en parte o en todo el contenido del proyecto.

La tercera subvención se destina para el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción, intermediación con empresas y promoción del autoempleo en sectores estratégicos y mejora de las capacidades para la transición ecológica. Tiene como objetivo la orientación, formación y profesionalización de las personas beneficiarias en sectores estratégicos como el digital, el verde, la salud y los cuidados y la construcción. La captación de las personas beneficiarias se realizará con pleno respeto a los principios de igualdad de género y no discriminación, de 100 personas captadas por lo menos 80, serán personas que pertenezcan a colectivos de especiales dificultades de inserción laboral. En los criterios de valoración se tendrá en cuenta, entre otros aspectos, que se incluya la perspectiva de género en parte o en todo el contenido del proyecto.

Respecto a los presupuestos municipales con enfoque de género, cuyo objeto es el de incorporar el enfoque de género en la elaboración, ejecución y evaluación de los programas presupuestarios. Durante el año 2022, se han elaborado los Informes de Impacto de Género (MIG) que acompañan al presupuesto de los nueve programas presupuestarios correspondientes al año 2023, donde se han establecido los objetivos de igualdad relacionados con las actuaciones propias de cada programa y se han desagregado los indicadores referidos a personas por sexo. Durante este año, también se han elaborado las Memorias de Cumplimiento de Objetivos de Igualdad (MECOI) evaluando el cumplimiento de los objetivos de igualdad comprometidos en las seis MIG del año 2021.

Concretamente durante el año 2022, se han elaborado cuatro informes trimestrales sobre sectores económicos emergentes, que incluyen un capítulo sobre el porcentaje de ocupación de las mujeres y su mayor y menor representación en las diferentes ramas económicas, así como aquellas ocupaciones más cercanas a la paridad.

Se ha creado un grupo de trabajo ad hoc temporal para la revisión de los indicadores de igualdad utilizados, se han propuesto nuevas actuaciones, como incluir el índice de feminización en los informes para ampliar y profundizar en el conocimiento de la brecha de género en el empleo, y elaborar un informe sobre el perfil de empleabilidad de las mujeres usuarias de los servicios ofrecidos por la Agencia para el Empleo.

Otro de los grupos ad hoc creados a lo largo del año 2022, se ha centrado en profundizar en las herramientas de evaluación y análisis de varios programas de empleabilidad recogidos en los objetivos de igualdad de las MIG 2023. El fin de estas sesiones, era poder extraer datos no solo cuantitativos sino también cualitativos, sobre la participación de las mujeres en estos programas de empleo y poder detectar posibles sesgos de género que estén operando.

La Agencia para el empleo ha participado en dos grupos transversales puestos en marcha desde el Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social del Ayuntamiento de Madrid, en el proyecto Madrid lucha contra la pobreza femenina y Madrid Ciudad Corresponsable.

Durante el primer trimestre del año 2023, se han elaborado las Memorias de Cumplimiento de Objetivos de Igualdad que evalúan, el cumplimiento de los objetivos de igualdad recogidos en las Memorias de Impacto de Género del presupuesto del ejercicio 2022. Estas memorias serán objeto de publicación y para su elaboración se han tenido en cuenta, las actividades realizadas y el grado de cumplimiento de las metas propuestas en esta materia. Mencionar como parte de esta actividad, algunos indicadores y el análisis de género de algunas de sus actuaciones principales.

Indicadores desagregados por sexo, objetivo y porcentaje de cumplimiento:

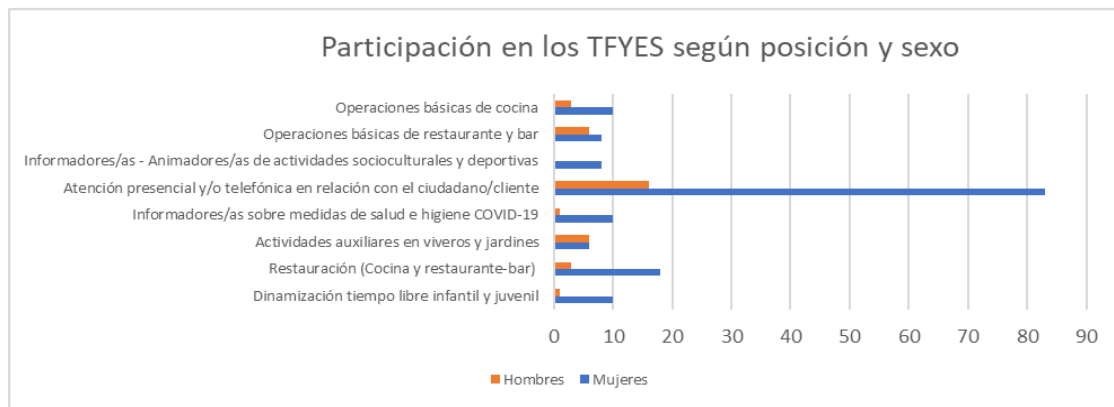
- Que el porcentaje de mujeres usuarias que reciben un servicio de empleo de orientación, formación o intermediación dentro del Fondo de Reequilibrio Territorial y los Planes de Barrio: 56%. Porcentaje de cumplimiento 71%
- Que el porcentaje de las plazas ocupadas por mujeres en los programas cofinanciados de formación para el empleo sea un 56%. Porcentaje de cumplimiento 64%.
- Que el porcentaje de participación de mujeres en talleres de formación para el empleo sea de un 56%. Porcentaje de cumplimiento 53%.
- Que el porcentaje de plazas ocupadas por mujeres sobre el total de plazas de formación presencial/online/aula virtual sea de un 56%. Porcentaje de cumplimiento 57%.
- Que el porcentaje de mujeres candidatas enviadas a procesos selectivos para la cobertura de puestos sea un 56%. Porcentaje de cumplimiento 57%.
- Que el porcentaje de mujeres atendidas en el servicio de empleo: 56%. Porcentaje de cumplimiento 61%.
- Que el porcentaje de mujeres participantes en programas de orientación: 56%. Porcentaje de cumplimiento 66%.
- Que el porcentaje de mujeres formadas en competencias de acceso al empleo: 56%. Porcentaje de cumplimiento 66%
- Que el porcentaje de mujeres asesoradas en autoempleo: 56%. Porcentaje de cumplimiento 61%.

Una de las actuaciones más significativas de la Agencia para el Empleo son los programas de empleo y formación, que ofrecen la posibilidad de obtener un certificado de profesionalidad y suscribir un contrato de trabajo donde se adquiere experiencia en un entorno real de trabajo. En otros casos, el tipo de contrato de trabajo que se realiza está orientado a reactivar la experiencia profesional tras un periodo largo de desempleo o bien a obtener las primeras experiencias profesionales con un contrato en prácticas.

La participación de las mujeres en estos programas es especialmente importante si atendemos a los datos extraídos sobre el desempleo en la ciudad de Madrid, con un mayor número de mujeres que de varones desempleadas y una mayor presencia de desempleo en los ciclos universitarios y en la formación profesional. Su participación en estos programas va a incidir directamente sobre su autonomía económica, el acceso a las prestaciones contributivas del sistema y la participación activa en la vida social a través del mercado de trabajo, además de favorecer el empoderamiento y aumento de la capacidad de toma de decisiones.

Por este motivo se fijan objetivos e indicadores para la participación, pero además se establecen objetivos para que la participación de las mujeres sea adecuada y equilibrada en todas las posiciones profesionales. Hemos visto en el análisis de la brecha de género en el empleo, que existe una fuerte feminización y masculinización de determinados sectores profesionales, que se traduce además en una segregación horizontal de género del mercado de trabajo.

Sólo en los talleres de “Actividades auxiliares en viveros y jardines” el número de mujeres y varones participantes ha sido igual, mientras que en el resto la presencia de mujeres ha sido superior en algunos casos, e incluso significativamente más elevada en algunas posiciones.



Por otro lado, dentro del marco de los programas de formación profesional para el empleo cofinanciados por la Comunidad de Madrid, se han ocupado 59 posiciones diferentes. El objetivo fijado es que las mujeres ocuparan al menos 30 de esas posiciones. Los resultados reflejan que éstas han estado presentes en prácticamente todas las posiciones excepto albañilería.

En ocupaciones tales como auxiliar de estética y peluquería, encargada y operaria de limpieza o auxiliar administrativa o de archivo, la participación de mujeres es significativamente superior a la de los varones. En algunos programas relacionados con ciclos universitarios que ofertan pocas plazas, la presencia de mujeres ha sido significativamente mayor, por ejemplo, en profesiones tales como economista, delineante o técnica de PRL.

Las posiciones con menor representación de mujeres han sido oficial y peón de pintura (con mayor representación en peón que en oficial). En otras posiciones como auxiliares de almacén y jardinería, la presencia de las mujeres es todavía significativamente menor que la de los varones, aunque la brecha se va acortando según qué programa. Conseguir este equilibrio en la participación de varones y mujeres según la ocupación, no solo da la posibilidad de incorporar mujeres en sectores económicos emergentes sino en mejorar y neutralizar las condiciones laborales rompiendo el impacto de la segregación de género horizontal en el mercado de trabajo.

3.1.4. 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 del Ayuntamiento de Madrid.



La colaboración en promover la implicación y la participación de las personas mayores en todos los aspectos de la vida comunitaria, y en particular en el empleo, facilita el asesoramiento y la orientación profesional a personas mayores de 65 años con motivaciones laborales y emprendedoras e interesadas en prolongar su vida laboral.

En 2022, 496 personas mayores de 65 años fueron atendidas por la AE Madrid, quienes 269 eran mujeres y 227 hombres, lo cual corrobora que convertir la posibilidad de prolongar la vida laboral más allá de la edad de jubilación en una opción personal y con posibilidades reales de llevarse a cabo y rebate los importantes estereotipos, los prejuicios y la discriminación hacia las personas debido a su edad que dificultan su acceso al empleo.

3.2. Coherente con la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023

La colaboración e implicación de la Agencia con la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023 puede apreciarse en el conjunto de actuaciones descritas en esta memoria, así como en el volumen de recursos recibidos en las convocatorias impulsadas por la Comunidad de Madrid a través de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda.

Durante el año 2022 han estado en activo, un total de 12 programas de formación y empleo, en los que han participado un total de 2.709 personas por un importe financiado que supera los 50 millones de euros. El detalle de esta importante colaboración se recoge en el apartado 4.3.4. Programas de Formación en Alternancia financiados por la Comunidad de Madrid de la presente Memoria.

3.2.1 Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo de Madrid

El Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo de Madrid es un órgano de participación y concertación social en torno a las políticas de desarrollo y empleo en el ámbito de la ciudad de Madrid.

Para el funcionamiento del citado Consejo, en el que participan el Ayuntamiento de Madrid, UGT-Madrid, CCOO de Madrid y CEIM, la normativa municipal establece que se garantizarán los recursos necesarios que permitan, tanto el buen funcionamiento del Consejo Local, como la participación institucional de las organizaciones integrantes del mismo. Para ello se

encontraban contempladas a favor de los agentes sociales, como partes integrantes del Consejo Local de Desarrollo Económico y Empleo, sendas subvenciones nominativas en el Presupuesto de la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid de 2022.

Se suscribieron los siguientes convenios:

- Convenio de subvención nominativa con CEIM para el desarrollo de actividades como miembro del Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo por importe de 115.197 euros para la implementación de iniciativas y actividades para el desarrollo y del empleo.
- Convenio de subvención nominativa con UGT Madrid para el desarrollo de actividades como miembro del Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo por importe de 114.939 euros para la implementación de iniciativas y actividades para el desarrollo y del empleo.
- Convenio de subvención nominativa con CCOO Madrid para el desarrollo de actividades como miembro del Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo por importe de 115.000 euros para la implementación de iniciativas y actividades para el desarrollo y del empleo.

Al amparo de los citados convenios los agentes sociales se comprometían a dedicar el personal, los recursos económicos y todos los recursos materiales necesarios para el seguimiento y desarrollo del Plan de Empleo de la Ciudad de Madrid 2020-2023, colaborando para una adecuada realización de las tareas a través del Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo, de su Comisión Técnica y de la Comisión de Seguimiento del Plan, así como la participación en las reuniones institucionales relacionadas con el empleo y la economía a las que sea convocada por el Ayuntamiento.

Actividades desarrolladas por CEIM

Al amparo del convenio se han organizados 3 encuentros entre la Agencia para el Empleo y los Sectores empresariales con repercusión en el ámbito municipal. El primero tuvo lugar el 8 de junio de 2022 con la Asociación de Empresas de Transporte y Logística de Madrid (UNO), el segundo encuentro se desarrolló el 22 de junio con la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM) y el tercer encuentro se desarrolló el 27 de junio de 2022, con la Asociación del Sector de Hostelería (Hostelería Madrid).

Asimismo, en desarrollo del convenio, CEIM durante 2022 organizó las cuatro jornadas siguientes relativas a difusión del Plan de Empleo entre las Asociaciones Empresariales de Madrid:

- Presentación del Proyecto Iguala, con especial referencia a los indicadores socioeconómicos el 27 de abril de 2022.
- Presentación de los incentivos a la contratación el 16 de junio de 2022.

- Presentación del nuevo Modelo de Servicios Sociales el 19 de octubre de 2022.
- Presentación de la Plataforma SALTA y resumen de los estudios elaborados por CEIM el 21 de noviembre de 2022.

Asimismo, se han elaborado los siguientes estudios:

- Reforma de la contratación. Impacto en la ciudad de Madrid.
- Propuestas de CEIM para el desarrollo económico de la Ciudad de Madrid en implementación del Plan de Empleo.
- Responsabilidad Social de las empresas de la ciudad de Madrid en materia de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer.



Actividades desarrolladas por UGT Madrid

Convenio de subvención nominativa con UGT Madrid para el desarrollo de actividades como miembro del Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo por importe de 114.939 euros para la implementación de iniciativas y actividades para el desarrollo y del empleo.

Encuentros:

- El colectivo LGBTI. Problemática de acceso y mantenimiento del empleo el 22 de septiembre de 2022.
- “Desequilibrios territoriales en la Ciudad de Madrid. Acceso al empleo” de fecha 14 de octubre de 2022
- Los empleos del futuro y su regulación laboral. Incidencia en la Ciudad de Madrid de fecha 15 de noviembre de 2022.

A su vez, se ha realizado una jornada sobre empleo y discapacidad sobrevenida en la Ciudad de Madrid de fecha de 2 de diciembre de 2022 y se ha elaborado el estudio “El empleo del futuro en la ciudad de Madrid”

Actividades realizadas por CCOO Madrid

Convenio de subvención nominativa con CCOO.

Encuentro sectorial, realizado el 22 de noviembre de 2022, en el que se presentó como parte del Plan de empleo de la ciudad de Madrid, el trabajo en plataformas como nueva realidad del trabajo y comprendido en el periodo desde el 2020 a 2023 y, a su vez, se han realizado dos jornadas sobre procesos de inserción relacionadas con el empleo y la formación:

- Situación y retos del sistema de Cualificación y Formación Profesional realizada el 8 de junio de 2022.
- Estrategias y novedades normativas y organizativas en formación profesional realizada el 22 de junio de 2022.

Asimismo, se ha elaborado el estudio de “Transformación Social y Laboral en la Ciudad de Madrid y sus distritos tras la pandemia”, y se ha presentado en una jornada, realizada el día 14 de diciembre de 2022 para su debate fundamentalmente con el ánimo de mejorar su expectativa como herramienta a través de la cual se pretende abrir nuevos espacios de aproximación sobre otras realidades sociales, laborales y económicas.

4

Objetivos estratégicos y actuaciones 2022 para la recuperación e impulso de la economía



4. Objetivos estratégicos y actuaciones en 2022 para la recuperación e impulso de la economía

4.1. Un plan para conseguir una ciudad más igualitaria y cohesionada.

En este objetivo estratégico se enmarcan todas las actuaciones que tiene como objetivo principal, desarrollar actividades de empleo encaminadas a mejorar la cohesión social y territorial acercando los servicios de empleo a la ciudadanía que reside en zonas con un alto índice de vulnerabilidad y desempleo. Los principales servicios que ofrece el programa para sus destinatarios/as son:

- Sensibilización y dinamización.
- Orientación laboral personalizada.
- Diseño de itinerarios de inserción, seguimiento y propuesta.
- Realización de acciones formativas, acciones de formación y empleo y otros programas y recursos de empleo.

Principales actuaciones desarrolladas

4.1.1. Proyecto para el desarrollo de itinerarios de empleabilidad en el marco de los Planes de Barrio 2021-2022.

Convocatoria pública de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, anualidades 2021 y 2022. Fecha de concesión, 26 de noviembre de 2021 por importe de 301.100 €. La subvención que se concede, así como los indicadores establecidos en la misma, se encuadra en la Línea de Subvención 2: Fomento del Empleo, del Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2022 del Área de Gobierno de Economía, innovación y Empleo y se ha desarrollado en los barrios que a continuación se detallan: San Isidro (Carabanchel); Almendrales (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 determinación de los mismos se establece en función de su índice de vulnerabilidad (IGUALA), mayor tasa de desempleo y el hecho de contar con un espacio físico de la Agencia.

El proyecto subvencionado, correspondiente a la anualidad 2021, se ha iniciado el 1 de diciembre de dicho año y ha finalizado el 30 de noviembre de 2022.

Las actividades desarrolladas al amparo de esta subvención han sido las siguientes:

Indicador

Objetivo previsto (desde el 1 de diciembre 2021 al 30 de noviembre 2022).

Indicador	Magnitud	Previsión	Ejecutado	Porcentaje de cumplimiento
Personas captadas por los facilitadores de empleo	Número	550	870	158,19
Personas que reciben un servicio de empleo. Mujeres	Porcentaje	56	71	126,78
Personas incorporadas a procesos de diagnóstico y propuesta de itinerarios	Número	375	707	188,53

Se han cumplido ampliamente los objetivos fijados superando todos los indicadores las metas establecidas. Un 158% del objetivo personas captadas por los facilitadores de empleo para acercarles a los recursos de empleo de la ciudad con 870 personas captadas de las que el 71% han sido mujeres y 707 personas han sido incorporadas a procesos de diagnósticos y propuestas de itinerarios de inserción laboral con un porcentaje de cumplimiento del 188% con respecto al objetivo inicial.

4.1.2. Plan estratégico para el desarrollo del Sur y Este de la Ciudad (SURES)

Los distritos incluidos en estas actuaciones son: Puente de Vallecas, Villa de Vallecas, Latina, Carabanchel, Usera, Vicálvaro, Moratalaz Villaverde y San Blas-Canillejas.

A través de la Mesa Técnica Sectorial de Recuperación Económica e Industrial, dentro de la línea de actuación "Fomento del Empleo" se incluyen diferentes actuaciones a desarrollar en el periodo 2020-2023. En 2022, las principales actuaciones son:

Centro Municipal de Empleo en Carabanchel

Proyecto Vives Emplea

En colaboración con la Fundación Acción contra el Hambre se ha desarrollado el programa "Vives Emplea: ITINERARIOS DE EMPLEO CON ENFOQUE DE VIDA SALUDABLE" con el objetivo de promover la inclusión socio laboral de 25 personas en situación de desempleo.

El grupo de participantes ha estado compuesto por 25 personas desempleadas (24 mujeres (96%) y 1 hombre (4%) que, guiadas por una técnica de inclusión laboral, monitora del grupo, han trabajado para mejorar sus competencias y aumentar sus opciones de encontrar un empleo.

Lanzaderas de empleo

En colaboración con la Fundación Santa María la Real, 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.

En los últimos años se ha iniciado una versión más especializada de estas Lanzaderas que avanza hacia lo digital (Lanzadera Conecta Empleo) como respuesta a un nuevo mercado laboral global, cambiante y tecnológico, que evoluciona rápidamente y que demanda la transformación digital de todas las profesiones.

Lanzaderas 2022	Participantes	Mujeres	Hombres	Destinatarios	Fecha
Lanzadera de Conecta Empleo Carabanchel	30	22	8	Hombres y mujeres en situación de desempleo, con edades comprendidas entre los 18 y los 60 años; con cualquier nivel de estudios y procedentes de cualquier sector laboral, con o sin experiencia previa	febrero-julio 2022
Lanzadera Conecta Empleo jóvenes Carabanchel	21	7	13	Jóvenes desempleados entre 18 y 25 años	febrero-julio 2022
Lanzadera Conecta Empleo Carabanchel	25	20	5	Hombres y mujeres que se encuentren en situación de desempleo, con edades comprendidas entre los 18 y los 60 años; con cualquier nivel de estudios y procedentes de cualquier sector laboral, con o sin experiencia previa	octubre2022-marzo 2023

Ruta hacia el Empleo	58	58	Mujeres migrantes (procedentes de países fuera de la Unión Europea) que se encuentren en situación de desempleo	Primera edición marzo-mayo 2022 Segunda edición mayo-julio 2022
-----------------------------	----	----	---	--

Lego Serious Game

Programa mediante el cual se desarrollan sesiones de orientación con metodología Lego de 4 horas de duración. Igualmente se impulsaron actividades dirigidas a mejorar la digitalización e inclusión de las personas desempleadas en el mundo laboral. Se realizan anualmente 40 ediciones.

Proyecto mujer digital



En colaboración con la Fundación Quiero Trabajo y Acciona se han llevado a cabo un programa de dos meses de duración dirigido a un total de 20 mujeres migrantes, especialmente procedentes de Ucrania, todas ellas derivadas por el personal técnico de empleo de las agencias de zona y de la oficina municipal de empleo ubicada en Carabanchel. 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 personal voluntario.

Tótem informativo digital

Instalación y puesta en funcionamiento de un dispositivo electrónico "totem" como elemento informativo de los servicios de empleo de la Agencia y como herramienta de reclutamiento de personas interesadas en los servicios de la Agencia, en particular de formación, ofertas de empleo y acceso a la nueva agencia virtual de empleo (SALTA).

Red de empleo europeo EURES

El Centro es sede de la red paneuropea EURES (European Employment Services) desde 2021.

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.

Los principales servicios prestados son:

- Contribuir a la puesta en común de ofertas de empleo mediante la transmisión de datos al portal EURES
- Informar a las personas desempleadas europeas sobre ofertas de empleo con origen en España.
- Informar a las personas desempleadas madrileñas sobre ofertas de empleo con origen fuera de España
- Elaboración del currículum en formato EUROPASS.



Desde su puesta en funcionamiento, las personas usuarias de la Agencia para el Empleo, que desean trabajar en cualquier país de la UE más Liechtenstein, Suiza, Islandia y Noruega, pueden beneficiarse de los servicios de asesoramiento, orientación e

intermediación para trabajar en Europa. En este sentido, por ejemplo, la Agencia para el Empleo ofrece soporte para que las personas puedan elaborar su CV en el formato EUROPASS.

Las actividades desarrolladas durante 2022 son las siguientes:

- Creación y distribución de 100 carteles entre dependencias municipales, Agencias de Zona y Centros de Formación de la Agencia para el Empleo, enero 2022.
- Difusión directa presencial a 22 técnicos de empleo en los Centros de Formación y Agencias de Zona, febrero 2022.
- Difusión de 9 Jobdays (ferias europeas virtuales de empleo) en web AE y en RRSS, además de información a alrededor de 1.500 personas vía email.
- Revisión periódica de ofertas de empleo destacadas en web EURES del SEPE. Publicación y difusión en la web, RRSS de la AE, y en canales de información directa a personal técnico de empleo.

- Publicación de información EURES en Newsletter de Proyectos Europeos, mayo, julio, noviembre y diciembre 2022. Alcance estimado 300 personas.
- Participación en Ferias de Empleo para la difusión de actividades de la Red EURES.
- Eventos de información a particulares sobre la Red EURES.
- Información sobre la Red EURES a universidades y centros de formación profesional.
- Elaboración de informes de actividad
- Actividades de coordinación con la Comunidad de Madrid.

Anualmente se realiza un plan de actuación anual que sirve para planificar las actividades a desarrollar sobre la base de las actividades realizadas en este primer año de actividad.

EURES - datos globales de actividad	Total 2022
Personas solicitantes de información EURES a través del formulario	97
no nacionales	16
nacionales	81
hombres	36
mujeres	61
Personas informadas en eventos de difusión red EURES	1.156
Nº Eventos de información EURES realizados	31
Personas que han recibido Información general EURES - ATLAS	101
Temas tratados:	
Condiciones de vida y trabajo	7
Educación /formación	20
Ofertas /reclutamiento	20
Orientación adicional /otras	14
Seguridad social /impuestos	2

Mesa de Empleo del Distrito

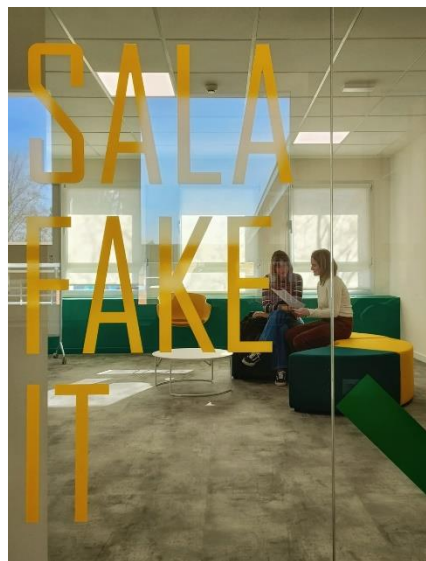
La Agencia para el Empleo, a través del personal técnico de la AZ Latina-Carabanchel ha participado en 6 reuniones de las 9 convocadas.

Escuela de Competencias San Blas Digital

En 2022 se han llevado a cabo las obras de rehabilitación y acondicionamiento de las tres áreas que formarán parte del Campus Digital de San Blas:

1. Urban Zone, gestionada por el propio Distrito y que consta de espacios para realizar parkour, skate, tenis de mesa, baloncesto, fútbol-7, etc.
2. El primer edificio o Edificio A se ha rehabilitado a lo largo de 2022 y albergará el centro satélite del Centro de Referencia Nacional del SEPE en el área de Tecnología y Comunicación que se sitúa en Getafe y que será gestionado por la Comunidad de Madrid.
3. El segundo edificio o Edificio B, actual Escuela de Competencias San Blas Digital, gestionado por la Agencia para el Empleo. Se denominará Escuela de Competencias San Blas Digital.

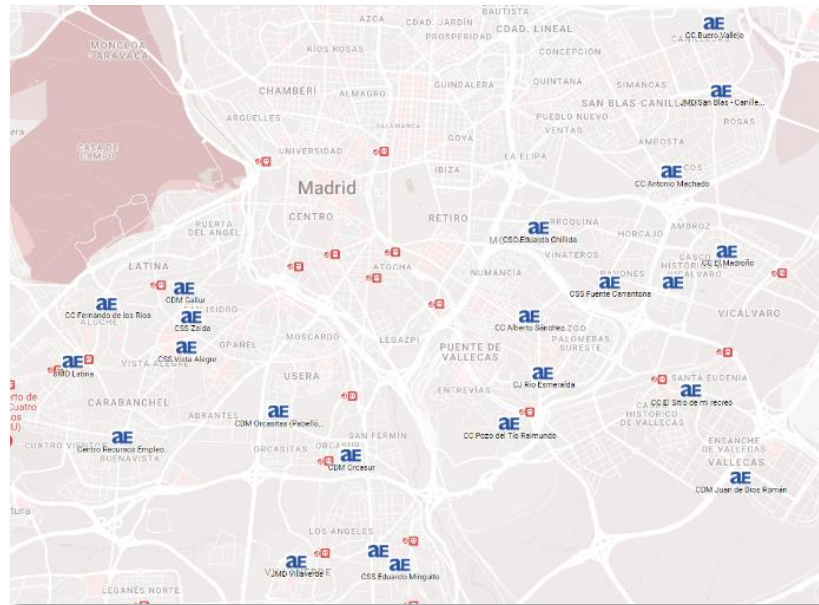
Concluidas las obras de rehabilitación y acondicionamiento y formalizada la cesión de uso en diciembre de 2022 por parte de la Agencia se ha iniciado la adquisición del mobiliario y otros elementos materiales necesarios para el buen funcionamiento del Centro y se culminó la contratación, por concurso público de una empresa especializada para llevar a cabo la programación a desarrollar en el centro y cuyo inicio está previsto para el primer trimestre de 2023 y que prevé la dinamización local y movilización de 15.000 personas anuales, en un horizonte bianual.



Implantación de recursos tecnológicos en materia de empleo en los distritos del sureste

En noviembre del año 2022 quedaron operativos 23 dispositivos electrónicos "tótem" como elemento informativo de los servicios de empleo de la Agencia y como herramienta de reclutamiento de personas interesadas en los servicios de la Agencia, en particular de formación, ofertas de empleo y acceso a la nueva agencia virtual de empleo (SALTA).

Los 23 dispositivos se encuentran ubicados en los distritos SURES, en espacios y edificios con una destacable proyección a la ciudadanía.



Las funcionalidades incluidas en los tótems están asociadas al servicio de información sobre la oferta de servicios y el reclutamiento de personas y empresas interesadas. En concreto el menú principal ofrece las siguientes opciones:

1. Ofertas de empleo. Listado de ofertas gestionadas por la AEM actualizado en tiempo real y con búsqueda por categorías. Cada oferta ofrece un código QR para solicitar la participación en el proceso.
2. Formación. Oferta formativa de la AEM: cursos, seminarios y talleres. Cada curso/seminario/taller ofrece un código QR para solicitar la inscripción.
3. ¿Eres empresa? Acceso al apartado de registro de empresas en la agencia virtual de empleo (SALTA).
4. Saltaempleo. Acceso general (ciudadanía y empresas) a la agencia virtual de empleo (SALTA) donde la ciudadanía se puede registrar y realizar la evaluación de competencias y empleabilidad.
5. Conócenos. Información corporativa de la AEM con QRs que acceden a las redes sociales de la AEM, vídeo corporativo y ubicación de las distintas agencias de zona con mapa y QRs que las geolocalizan.
6. Llévatela en tu móvil. Código QR que permite acceder a una versión móvil de los contenidos del tótem de forma que las personas usuarias pueden acceder a los mismos contenidos actualizados desde su móvil en cualquier momento sin necesidad de estar físicamente delante de un tótem.

En los primeros tres meses de servicio, se registraron más de 14.000 visitas, siendo las secciones "Ofertas de empleo" y "Formación" las más demandadas totalizando prácticamente la mitad de las visitas totales.

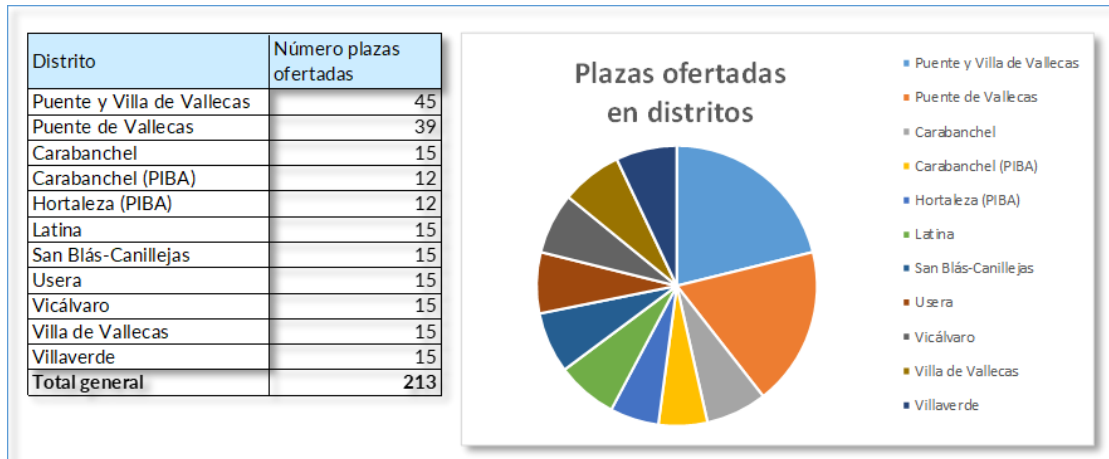
Desarrollo de Talleres de Formación y Empleo en los distritos del Sureste de la ciudad y Fondo de Reequilibrio Territorial

Actividad en la que se combina la formación y capacitación técnica del alumnado con la práctica real de trabajo en una especialidad concreta. Su objetivo principal es facilitar el acceso a la formación para mejorar las posibilidades de inserción laboral a los vecinos y las vecinas de Madrid. Las personas que participan en este tipo de proyectos son contratadas por la Agencia para el Empleo de Madrid, durante todo el periodo de formación teórica y práctica.

Se han desarrollado 15 de los 20 talleres, lo que supone el 75% de estos itinerarios previstos. En ellos han participado 213 personas de las 264 que se esperaban, es decir, una participación del 80,68%, con el siguiente detalle por especialidades:

- Atención presencial y/o telefónica en relación con el ciudadano/cliente (7 talleres).
- Hostelería (4 talleres).
- Dinamización de tiempo libre (2 talleres).
- Jardinería (1 taller).
- Personal de información COVID (1 taller).

La media de satisfacción de las personas que han participado ha sido de un 8,31 sobre 10, superando el objetivo de 8 establecido para el ejercicio 2022 y, por tanto, con un porcentaje de cumplimiento del 103,87%.



Formación y Profesionalización del sector de la hostelería



Mediante la concesión de una subvención, convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, Línea de Subvención 2: Fomento del Empleo, del Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2022 del Área de Gobierno de Economía, Innovación y Empleo a favor de entidades e instituciones de carácter social sin ánimo de lucro para la puesta

en marcha, implantación y desarrollo de un proyecto para la formación y profesionalización en el sector de hostelería, para personas empadronadas en los distritos de Puente de Vallecas, Vallecas Villa, Latina, Carabanchel, Usera, Vicálvaro, Villaverde, Moratalaz y San Blas-Canillejas de la ciudad de Madrid, dirigido a personas desempleadas y trabajadoras por cuenta propia y ajena que precisen mejorar su cualificación y situación profesional.

El importe total de la convocatoria fue de novecientos mil euros (900.000€), a razón de cuatrocientos cincuenta mil euros (450.000€) en 2022 y cuatrocientos cincuenta mil euros (450.000€) en 2023. La anualidad 2022 se encuentra en ejecución.

Fomento de la contratación de personas desempleadas o demandantes de empleo en los distritos sur y este de la ciudad

Convocatoria pública de subvenciones para el fomento de la contratación de personas desempleadas o demandantes de empleo en los distritos del sur y este de la ciudad, Línea de Subvención 2: Fomento del Empleo, del Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2022 del Área de Gobierno de Economía, Innovación y Empleo dirigidas a autónomos y empresas de menos de 250 trabajadores consistentes en una cantidad económica por cada contratación a jornada completa o parcial, modificación contractual con incremento de jornada laboral o renovación de contrato laboral, incluido el mantenimiento del empleo de las personas afectadas por un ERTE realizada con una duración mínima de 6 meses con una cuantía de 3.000 € si la modalidad de la contratación ha sido a jornada completa y 1.450 € si la modalidad de la contratación ha sido a jornada parcial, siempre que la misma sea igual o superior a 20 horas semanales

Estas cuantías se han visto incrementadas en un 40% cuando la contratación se ha realizado con mujeres, personas mayores de 45 años y personas con una discapacidad mínima del 33%.

Durante 2022 se han concedido 93 ayudas por importe de 329.170 euros.

Para el desarrollo de actividades vinculadas a este objetivo estratégico de **“Un plan para conseguir una ciudad más igualitaria y cohesionada”**, se han reconocido obligaciones por 3.020.891 euros. Dichos créditos no incluyen el esfuerzo presupuestario realizado por la Agencia con sus recursos propios.

4.2. Un plan para la transformación de la Agencia

Este objetivo pretende consolidar los procesos de modernización ya iniciados y el impulso de nuevas iniciativas que conviertan a la Agencia en el vehículo potenciador de toda la actividad desplegada. Se trata de un programa transversal, de apoyo administrativo al resto de programas del organismo en cuanto a recursos humanos, obras y régimen interior, contratación administrativa, calidad, comunicación y transformación digital.

4.2.1. En materia de Recursos Humanos



En materia de gestión de recursos humanos, además de las tareas de planificación y gestión del personal de estructura, se lleva a cabo la selección y contratación laboral de los/as usuarios/as participantes en los diferentes programas de formación y empleo desarrollados por la Agencia, ya sea en programas que cuenten con financiación externa, fundamentalmente de la Comunidad de Madrid y de la Unión Europea o municipal, especialmente del Fondo de Reequilibrio Territorial (FTR), Planes Integrales de Barrio (PIBA) y del Plan Estratégico para el desarrollo del Sur y Este de la Ciudad (SUREs), la selección y contratación temporal de los/as tutores/as necesarios para la ejecución de los programas de activación y cualificación de

jóvenes, y la planificación y desarrollo de los programas de formación en materia de prevención de riesgos laborales de todo el personal que se incorpora a la Agencia mediante los programas de empleo en sus diversas variedades ya sea como persona usuaria del programa o como tutor/a.

Estabilización

A lo largo del año 2022 se han ido desarrollando las diferentes etapas de los procesos de consolidación y estabilización que afectan a un número importante de personas trabajadoras del Organismo. Así, en torno al 60% de la plantilla de la Agencia tienen en la actualidad la condición de personal laboral

temporal, lo que supone que la práctica totalidad de las plazas que en la actualidad están cubiertas por este tipo de personal han sido incluidas en la Oferta de Empleo Público.

PLAZAS CONVOCADAS
ADMINISTRATIVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
AYUDANTE DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS
PERSONAL OFICIOS SERVICIOS INTERNOS
PERSONAL OFICIOS DIVERSOS OFICIOS
TECNICO DE EMPLEO
TECNICO DE GESTION
TAG JURIDICA
TAG ECONOMICA
FORMADOR ELECTRICIDAD
FORMADOR INFORMATICA
FORMADOR/AEN COMPENSATORIA ALFABETIZACION
FORMADOR/A EDUCACION AMBIENTAL
FORMADOR/A JARDINERIA
FORMADOR/A EDUCACION MEDIOAMBIENTAL
FORMADOR/A ADMINISTRACION /INFORMATICA
FORMADOR/A EN MANTENIMIENTO, FONTANERIA...
FORMADOR/A EN IDIOMAS INGLES
FORMADOR/A EN HOSTELERIA RESTURANTE-BAR
FORMADOR/A EN LIMPIEZA DE SUPERFICIES
FORMADOR/A EN ADMINISTRACION
FORMADOR/A EN ATENCION SOCIO SANITARIA
FORMADOR/A EN EDUCACION INFANTIL
FORMADOR/A EN COMUNICACION RADIOFONICA
FORMADOR/A EN ADMINISTRACION Y RECEPCION TELEFONICA
FORMADOR/A EN DISEÑO APLICACIONES INFORMATICAS/PAGINAS WEB
FORMADOR/A EN DISEÑO APLICACIONES INFORMATICA / COMERCIO 3.0
FORMADOR/A EN RESTAURACION DE MUEBLES
FORMADOR/A EN PELUQUERIA
FORMADOR/A PINTURA DECORATIVA EN CONSTRUCCIÓN

Funcionarización

El Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, por el que se define el ámbito de la función pública, incluye a la Agencia dentro de los servicios municipales en los cuales la naturaleza jurídica de la relación de sus empleados/as públicos es la funcionarial. Dando cumplimiento a este imperativo

normativo, a lo largo de 2022, y en la medida en la que se han ido produciendo vacantes de personal laboral, se ha ido manteniendo esta transformación.

Concretamente, a enero de 2022, la plantilla de la Agencia para el Empleo estaba compuesta por 222 trabajadores con la condición de personal laboral y 52 trabajadores funcionarios de carrera. Sin embargo, a diciembre de 2022, el número de personal laboral se había reducido, siendo este de 216, y el personal funcionario de carrera había aumentado, contando con un total de 63 funcionarios de carrera. Para llevar a cabo este cambio se han producido durante el año 2022 diferentes modificaciones de la relación de puestos de trabajo de la Agencia.

A este respecto hay que precisar que un porcentaje importante del personal laboral de la Agencia es personal laboral temporal cuya plaza está sujeta a los procesos de estabilización que se encuentran actualmente en curso, por lo que dichas plazas se encuentran bloqueadas sin que sea posible su conversión a plazas de funcionario público tras quedar vacantes. Esta conversión se producirá una vez finalizados los procesos de estabilización.

Por otro lado, y siguiendo con el mismo objetivo, por primera vez, se han incluido en la oferta de empleo público 5 plazas de Técnicos/as de Empleo para ser cubiertas en promoción interna por funcionarios/as de carrera. Finaliza la fase de oposición, solo resta llevar a cabo la valoración de los méritos, la cual se llevará a cabo próximamente.

Terminados ambos procesos de estabilización y consolidación, podrá conseguirse el objetivo de la estabilización de la plantilla de personal laboral que ha venido teniendo carácter de interinidad prácticamente desde el nacimiento del Organismo.

Formación

Dentro de los objetivos asumidos por la Agencia para el Empleo en el marco del Plan de Actuación para el año 2022, están los objetivos de formación continua para el personal de la Agencia, así como la formación en prevención de riesgos laborales para el conjunto de personas participantes en los diferentes programas de empleo.

La Agencia a través de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid, participa en la elaboración de la programación anual con el fin de que la misma recoja aquella que es necesaria para la formación de puestos de trabajo específicos de la Agencia. Igualmente se da soporte a los Planes de Formativos del personal no integrado en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos de Administración, así como realiza la formación en materia preventiva del personal contratado como usuario/a de los programas de las PAE.

1.- Datos formación continua para el personal AE (gestionada por la Escuela de Formación).

El objetivo presupuestario para la formación continua del personal de la Agencia se basaba en la realización de 10 cursos restringidos para el personal de esta. Por ello, se propusieran esos 10 cursos a la Comisión General de Formación del Ayuntamiento de Madrid, resultando aprobadas 9 de las propuestas. Durante al año 2022 se ejecutaron 7 de esos cursos, quedando 2, por motivos de gestión contractual para el año 2023 (actualmente en ejecución).

2.- Datos de la formación en prevención de riesgos laborales ejecutada durante al año 2022 para trabajadores de programas.

La formación en materia de prevención de Riesgos Laborales (PRL), se contabiliza en función del tipo de formación impartida:

- a. Formación en PRL conforme establece el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- b. Formación complementaria.
- c. Formación de carácter transversal: módulo básico de PRL nivel inicial.

a. Formación en PRL artículo 19 de la Ley de PRL

Respecto al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales, se han realizado durante el año 2022 un total de 62 ediciones a las que han sido convocados 2.997 alumnos/as, todos ellos participantes de programas de empleo contratados por la Agencia en el desarrollo de los diferentes programas. Dentro de estos programas encontraremos tanto aquellos que han sido a través de programas subvencionados por la Comunidad Autónoma de Madrid como aquellos que se han desarrollado con presupuesto propio. De las 2.997 personas convocadas para realizar el curso, 2.898 obtuvieron el correspondiente certificado, lo que supone una tasa de éxito del 96,7%. En total, se han impartido 5.634 horas de formación. Todos estos datos podemos verlos de forma pormenorizada en el cuadro que se adjunta a continuación:



ACCIÓN	GRUPO	DENOMINACIÓN	F.INI	F.FIN	CERTIFICACION ALUMNOS
1	1	PRL Informadores_Animadores	07/06/2022	07/06/2022	9
2	1	PRL Peluquería y Estética	08/06/2022	08/06/2022	11
2	2	PRL Peluquería y Estética	10/10/2022	10/10/2022	41
2	3	PRL Peluquería y Estética	26/10/2022	26/10/2022	13
3	1	PRL Jardinería	10/06/2022	10/06/2022	7
3	2	PRL Jardinería	12/09/2022	12/09/2022	7
3	3	PRL Jardinería	21/10/2022	21/10/2022	58
3	4	PRL Jardinería	21/10/2022	21/10/2022	56
3	5	PRL Jardinería	10/11/2022	10/11/2022	20
3	6	PRL Jardinería	15/11/2022	15/11/2022	17
5	1	PRL Atención presencial y/o telefónica en relación con el ciudadano/cliente	07/09/2022	07/09/2022	12
5	2	PRL Atención presencial y/o telefónica en relación con el ciudadano/cliente	02/09/2022	02/09/2022	11
5	3	PRL Atención presencial y/o telefónica en relación con el ciudadano/cliente	02/09/2022	02/09/2022	10
5	4	PRL Atención presencial y/o telefónica en relación con el ciudadano/cliente	06/09/2022	06/09/2022	14
5	5	PRL Atención presencial y/o telefónica en relación con el ciudadano/cliente	06/09/2022	06/09/2022	13
5	6	PRL Atención presencial y/o telefónica en relación con el ciudadano/cliente	08/09/2022	08/09/2022	13
5	7	PRL Atención presencial y/o telefónica en relación con el ciudadano/cliente	08/09/2022	08/09/2022	13
5	8	PRL Atención presencial y/o telefónica en relación con el ciudadano/cliente	02/11/2022	02/11/2022	56
6	1	PRL Bar_Restaurante	27/07/2022	27/07/2022	10
7	1	PRL Servicios Técnicos y de Administración	26/07/2022	26/07/2022	21
7	2	PRL Servicios Técnicos y de Administración	26/07/2022	26/07/2022	18
7	3	PRL Servicios Técnicos y de Administración	26/07/2022	26/07/2022	13
7	4	PRL Servicios Técnicos y de Administración	13/09/2022	13/09/2022	49
7	5	PRL Servicios Técnicos y de Administración	14/09/2022	14/09/2022	39
7	6	PRL Servicios Técnicos y de Administración	14/09/2022	14/09/2022	10
7	7	PRL Servicios Técnicos y de Administración	01/09/2022	01/09/2022	19
7	8	PRL Servicios Técnicos y de Administración	03/10/2022	03/10/2022	40
7	9	PRL Servicios Técnicos y de Administración	03/10/2022	03/10/2022	49
7	10	PRL Servicios Técnicos y de Administración	17/11/2022	17/11/2022	22
7	11	PRL Servicios Técnicos y de Administración	17/11/2022	17/11/2022	24
7	12	PRL Servicios Técnicos y de Administración	17/11/2022	17/11/2022	14
7	13	PRL Servicios Técnicos y de Administración	17/11/2022	17/11/2022	12
7	14	PRL Servicios Técnicos y de Administración	14/11/2022	14/11/2022	15
7	15	PRL Servicios Técnicos y de Administración	14/11/2022	14/11/2022	9
7	16	PRL Servicios Técnicos y de Administración	28/11/2022	28/11/2022	20
7	17	PRL Servicios Técnicos y de Administración	12/12/2022	12/12/2022	22
7	19	PRL Servicios Técnicos y de Administración	03/11/2022	03/11/2022	71
7	20	PRL Servicios Técnicos y de Administración	04/11/2022	04/11/2022	50
7	21	PRL Servicios Técnicos y de Administración	15/11/2022	15/11/2022	21
7	22	PRL Servicios Técnicos y de Administración	15/11/2022	15/11/2022	24
7	23	PRL Servicios Técnicos y de Administración	16/12/2022	16/12/2022	87
7	24	PRL Servicios Técnicos y de Administración	16/12/2022	16/12/2022	92
8	1	PRL Sociosanitario	22/08/2022	22/08/2022	16
8	2	PRL Sociosanitario	22/08/2022	22/08/2022	17
8	3	PRL Sociosanitario	23/08/2022	23/08/2022	16
8	4	PRL Sociosanitario	23/08/2022	23/08/2022	17
9	1	PRL Albañilería y Pintura	27/09/2022	27/09/2022	16
9	2	PRL Albañilería y Pintura	27/09/2022	27/09/2022	19
9	3	PRL Albañilería y Pintura	12/09/2022	12/09/2022	19
10	1	PRL Limpieza	12/09/2022	12/09/2022	40
10	2	PRL Limpieza	12/09/2022	12/09/2022	22
10	3	PRL Limpieza	13/09/2022	13/09/2022	48
10	4	PRL Limpieza	10/11/2022	10/11/2022	41
10	5	PRL Limpieza	10/11/2022	10/11/2022	33
10	6	PRL Limpieza	23/12/2022	23/12/2022	23
12	1	PRL Operarios de almacén	18/10/2022	18/10/2022	24
12	2	PRL Operarios de almacén	23/12/2022	23/12/2022	24
13	1	PRL Construcción	02/11/2022	02/11/2022	55
14	1	PRL Agentes Biológicos	10/11/2022	10/11/2022	13
15	1	PRL General_Ordenanzas	03/11/2022	03/11/2022	78
15	3	PRL General_Ordenanzas	04/11/2022	04/11/2022	45
17	1	PRL Cocina	23/12/2022	23/12/2022	12

1710

b. Formación PRL complementaria

Los módulos de formación complementaria en materia de prevención de riesgos laborales se imparten a los efectos de cumplir itinerarios formativos incluidos en las distintas Órdenes de Convocatoria de los Programas de formación y empleo. Estos módulos no revisten carácter obligatorio, utilizándose esta formación para complementar la propia del certificado de profesionalidad, a fin de alcanzar el 35% de formación estipulado en el Estatuto de los Trabajadores. Durante el año 2022 se ha realizado una única edición en la que han participado 42 alumnos/as, obteniendo todos ellos el correspondiente certificado. En total, han sido 132 horas de formación dedicadas a la prevención de trastornos musculoesqueléticos para los alumnos y las alumnas del certificado de profesionalidad de peluquería y estética.

c. Formación de carácter transversal: módulo básico de PRL nivel inicial

En respuesta a las necesidades formativas relacionadas con los distintos programas de empleo realizados por la Agencia, se han programado distintas

acciones formativas de PRL Nivel Básico, conforme a los requerimientos establecidos en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, que establece cuales deben ser los contenidos formativos exigibles para tal certificación.

Dado que el expediente de contratación ha sido adjudicado a un Servicio de Prevención Ajeno, la Agencia no sólo puede facilitar los necesarios certificados de formación para poder cumplir con los requerimientos de los distintos programas de empleo subvencionados, sino que, además, los participantes en dichas acciones formativas adquieren la titulación oficial de Recurso Preventivo Nivel Básico, requerida en el artículo 32 bis, apartado 4 de la precitada Ley de PRL.

A tal fin, durante el segundo semestre del año 2022, se han impartido dichos módulos transversales Nivel Básico a dos colectivos importantes:

- a. Trabajadores/as del Convenio de Jóvenes de la CAM: durante el mes de junio de 2022.
- b. Trabajadores/as del Programa Reactivación 2022: durante los meses de diciembre de 2022.

Por último, no podemos dejar de destacar los requerimientos específicos de la formación en PRL de ocupaciones del sector de la Construcción. En este sentido cabe destacar que se ha programado una formación específica, Nivel Básico, para trabajadores/as del programa de PFA Cualificación Jóvenes, durante el mes de marzo. Esta formación tiene una carga lectiva de 60 horas, conforme lo establece el artículo 140 del IV Convenio Colectivo del Sector de la Construcción. Para completar el itinerario formativo de este colectivo, tras la impartición del Nivel Básico, se ejecutó un segundo ciclo de Formación en PRL en la Construcción (en la especialidad de pintura) y que ha permitido al alumnado participante, la obtención de la Tarjeta Profesional de la construcción. Esta formación, que está homologada por la Fundación Laboral de la Construcción, resulta de especial relevancia para la efectiva incorporación de participantes en los programas de empleo al mercado laboral.

En total se han realizado 12 ediciones de este curso en los que han sido convocados 1.085 alumnos/as. De este total, 1.055 personas han obtenido su certificado, lo que supone una tasa de éxito del 97%.

4.2.2. En materia de Obras y Régimen Interior

La Agencia cuenta con ocho centros de formación ocupacional equipados para la impartición de una gran variedad de especialidades profesionales, una sede central, ocho agencias de zona y una oficina auxiliar en Mercamadrid que dan



una atención a todos los distritos de la ciudad. En materia de obras y régimen interior los créditos se destinan al mantenimiento, limpieza, seguridad y vigilancia de los edificios e instalaciones adscritos a la Agencia para el Empleo, suministros de agua, luz y gas, así como al transporte y logística. El programa incluye las obras de reparación y conservación de edificios y equipamiento de maquinaria y mobiliario.

En 2022 se han llevado a cabo las obras de remodelación y acondicionamiento, ya iniciadas en 2021, de dos edificios adscritos a la Agencia para el Empleo que son el edificio de su sede central en Pontones 10 y el Centro de Formación Ocupacional Los Cármenes.

También en este año se ha incorporado un nuevo centro, la Escuela de Competencias San Blas Digital, espacio cedido por el Distrito de San Blas Canillejas, que ha sido equipado con los medios materiales necesarios, mobiliario, elementos audiovisuales para el inicio de su actividad en 2023.

Centro de Formación Ocupación de los Cármenes

Durante el año se ha concluido el proyecto de modernización del interior del centro, llevado a cabo por el Área de Obras y Equipamientos del Ayuntamiento de Madrid dentro del Acuerdo Marco de Reformas, en todo lo relativo a carpintería, iluminación, climatización y ventilación para adecuar las aulas y el salón de actos existente, así como la reforma de la fachada del centro. En 2023 se abordarán los espacios exteriores y el acceso.

Centro Especializado de Empleo & Empresas Áncora

Se han finalizado las obras de reforma y se ha dotado del mobiliario y otros elementos necesarios para el desarrollo de actividad y se ha hecho efectivo el traslado del personal técnico especializado de los servicios de empleo así como la ubicación de una Agencia de Zona del Distrito de Arganzuela.

Sede Central de la Agencia para el Empleo (Paseo de Pontones)

Se ha finalizado la segunda fase del proyecto de modernización del interior del centro, llevado a cabo por el Área de Obras y Equipamientos del Ayuntamiento de Madrid dentro del Acuerdo Marco de Reformas del

Ayuntamiento de Madrid, en lo referente a carpintería interior, revestimientos y falsos techos, solados y alicatados y pintura.

En 2023 se concluirá la reforma global del edificio abordando a climatización global del mismo.

Con respecto al régimen interior se ha continuado con el mantenimiento y la mejora de la operatividad de sus instalaciones y edificios, realizando inspecciones periódicas para adecuarlos a la actividad desarrollada por la Agencia. Para ello se llevan a cabo obras de reforma y actuaciones de mantenimiento y conservación en cada uno de ellos, según las necesidades surgidas:

- Actuaciones de mantenimiento correctivo atendiendo posibles averías o incidencia.
- Actuaciones de mantenimiento preventivo, revisando las instalaciones y aplicando a priori las medidas oportunas para evitar el mal funcionamiento, a futuro
- Actuaciones de mantenimiento técnico-legal, realizando las intervenciones necesarias para que las instalaciones de la Agencia cumplan con la normativa vigente tramitando la realización de las inspecciones correspondientes.

En este último sentido, se han llevado a cabo las actuaciones pertinentes de legalización de las instalaciones eléctricas de baja tensión de todos los centros a excepción de Cármes y Áncora que se han visto demorados por las obras que se estaban llevando a cabo.

Además, se gestionan los contratos de mantenimiento, limpieza, seguridad, vigilancia y logística, prestando con este último, soporte 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 la amplia gama de actividades realizadas en la Agencia.

Con motivo del Real Decreto Ley 14/22 de "Medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural", se han adoptado, entre otras las siguientes medidas:

- La elaboración de instrucciones de ahorro energético y una guía de buenas prácticas que se han difundido para conocimiento y concienciación de todo el personal de la Agencia.
- La programación de los equipos de iluminación y de clima, en aquellos casos en los que su grado de automatización lo permita, para cumplir con los horarios y los rangos de temperatura establecidos en el Real Decreto, tanto en los exteriores como en el interior de los centros.

- La adquisición de termómetros para el control de la temperatura en diferentes espacios.
- La sustitución de halógenos por luminarias tipo led, con control de presencia en diversos centros.
- La sustitución de ventanas en el CFO Vallecas Villa - Vivero, evitándose así pérdidas innecesarias de frío y calor.
- La adquisición de estores para los centros de Carabanchel, Áncora, San Blas y Cármenes que ayudan a reducir la cantidad de calor que entra en el edificio, lo que permite disminuir el uso de sistemas de climatización y, por lo tanto, ahorrar en el coste de la energía.
- El seguimiento de los consumos energéticos de los edificios para detectar posibles mejoras, averías o puntos débiles en las instalaciones.

Por último, se han llevado a cabo, además de para los centros de San Blas y Cármenes ya descritos, la compra de mobiliario y otros recursos necesarios para el buen funcionamiento del resto de centros de la Agencia.

En relación con el Archivo General, en 2022 participamos en las reuniones de la Comisión de Documentos y Archivos del Ayuntamiento de Madrid y de su grupo técnico.

Se ha dado respuesta a 222 consultas sobre información y búsquedas de la documentación custodiada en los depósitos del Archivo y se han recibido 95 cajas de transferencias desde los archivos de oficina de contratación de personal de RR.HH. y expedientes de Talleres de Inserción Ocupacional Municipal un total de 2.096 que han quedado custodiados en el Archivo.

4.2.3. En materia de Contratación Pública



Para llevar a cabo todas las actividades que se desarrollan en la Agencia, es necesario disponer de los elementos adecuados para su ejecución, y para ello se tramitan los expedientes de contratación administrativa, utilizando los procedimientos de licitación correspondientes: Acuerdos Marco y contratos basados en los mismos, así como la tramitación de los expedientes de compras centralizadas, menores, contratos de servicios, de suministros y contratos mixtos, destinados tanto al buen funcionamiento de los inmuebles de los que dispone la AEM, como a facilitar las herramientas necesarias para favorecer unas adecuadas políticas activas de empleo: en resumen, todos aquellos instrumentos contractuales precisos para la adquisición de

bienes o la prestación de servicios o suministros necesarios para el óptimo ejercicio de las competencias atribuidas al Organismo.

Contratos de servicios y suministros:

- Logística
- Mantenimiento
- Limpieza
- Vigilancia y Seguridad
- Gestión de Redes Sociales
- Solución Tecnológica atención al desempleo
- Servicios financieros y bancarios para el Organismo Autónomo
- Servicios de telemarketing
- Servicios de traducción
- Servicios para la puesta en marcha de la Escuela San Blas Digital
- Servicios de tutorización en programas de formación y empleo
- Suministro e instalación de señalética para edificios del Organismo Autónomo
- Suministro de licencias informáticas para la Plataforma de Empleo

Durante el año 2022 se ha producido una consolidación de la evolución favorable que se inició en el 2021, en cuanto a tiempos medios de tramitación de los expedientes de contratación, pasándose de una media de 363 días de tramitación en el 2020, a 183 días en el 2021 y a 164 días en el 2022, de modo que la reducción del tiempo medio de tramitación de un contrato, o acuerdo marco, se fija en el 2022 en un 63,56 % respecto a la media acumulada de los años 2019 y 2020, y en un 10,38 % respecto a la media del año 2021.

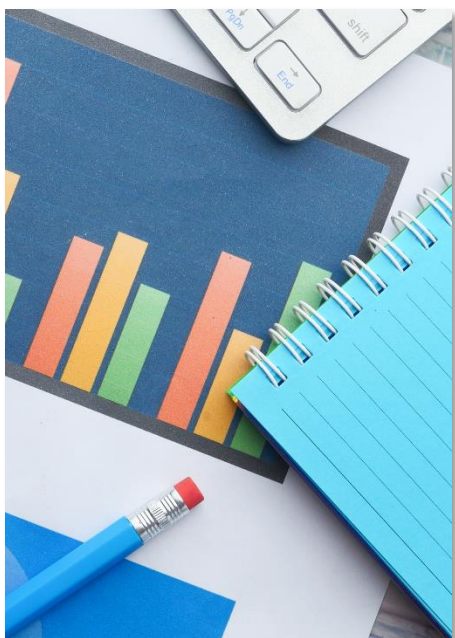
Además de la reducción del tiempo medio de tramitación de los expedientes contractuales, se ha consolidado, igualmente, la tendencia a un aumento exponencial de los acuerdos marco destinados a proveer servicios de formación para la Agencia para adaptarse a normas de contratación laboral derivadas de la reforma laboral que entró en vigor en abril de 2022. En la actualidad están en vigor 13 acuerdos marco (2 en 2021) la mayoría de ellos divididos en lotes. Sirva como referencia que de las 7 formalizaciones llevadas a cabo en 2021 en 2022 se han formalizado 35, lo que supone un aumento del 400% en la posterior tramitación de contratos basados con cargo a esos nuevos acuerdos marco.

Todo lo anterior ha resultado posible debido a un fuerte impulso de la labor de coordinación entre todos los agentes implicados en la contratación pública, así como a un constante asesoramiento a los servicios promotores de esa contratación, traduciéndose todo ello en una mayor profesionalización en este sector estratégico y específico.

Por último, para atender necesidades surgidas no previstas o enmarcadas en las licitaciones públicas: se produce una tendencia a la reducción del número de contratos menores tramitados en 2022, respecto al número que se previeron (200), tramitándose 118, como consecuencia de que algunas de las necesidades que se preveían satisfacer mediante estos instrumentos, se han derivado a la tramitación de procedimientos abiertos (tales como servicios de traducción, servicios de telemarketing o suministro de señalética), lo que redundará en una mejor praxis procedimental.

Durante 2022 se han inscrito en el registro de contratos 243 contratos, casi un 10% más de los previsto.

4.2.4. En materia Económico-Presupuestaria



En el ámbito presupuestario y financiero, se coordina, supervisa y efectúa la elaboración, seguimiento de la ejecución y liquidación del presupuesto anual, así como la formulación de la Cuenta General del Organismo.

En relación con la gestión económica, se elaboran y contabilizan los documentos contables de autorización, disposición y reconocimiento de obligaciones de los expedientes de gasto, así como los relacionados con la gestión de ingresos, como son los de compromisos concertados, derechos reconocidos y mandamientos de ingreso y se tramitan los expedientes de devoluciones de ingresos indebidos. Se gestiona la Tesorería del Organismo en su doble vertiente de cobros y pagos y se tramitan y contabilizan los mandamientos de pago extrapresupuestarios, los de devoluciones de fianzas, entre otros y de ingresos indebidos.

También corresponde a este programa la justificación de las actuaciones realizadas en el marco de programas con financiación de agentes externos al Ayuntamiento y el seguimiento y control económico de los proyectos con financiación afectada. De los indicadores de ejecución facilitados se desprende el importe incremento de actividad en 2022 que en varios casos duplican las previsiones.

En concreto, presentan un incremento significativo los indicadores relativos al:

- Seguimiento de gastos con financiación afectada (índice 205).
- Modificaciones de crédito tramitadas (índice 164).

- Número de documentos contables realizados, tanto de gastos como de ingresos (índices 253 y 152, respectivamente).
- Pagos efectuados (índice 125).

Por lo que respecta al número de documentos contables y al número de pagos durante el ejercicio, además de reflejar el incremento de la intensidad de actividad del organismo, se explica, fundamentalmente, por el aumento significativo de los créditos para gastos del capítulo 4, en particular las destinadas a ayudas al estudio de participantes en cursos de formación y a las ayudas al fomento de la contratación.

La ejecución de este capítulo ha ascendido a 7.018.713,00 euros (77% del crédito definitivo incluido en el presupuesto). Este importe supera en un 16,3% a todas las subvenciones y becas de formación que se concedieron durante todo el periodo 2015-2018, todas ellas, supusieron un total de 6.035.824,01€, siendo, por tanto, inferior a la ejecución del año 2022.

En conjunto, durante los años 2019-2022, el importe de subvenciones y becas concedidas superó en más de un 60,3% a las del periodo anterior (2015-2018). Respecto al número total de personas y entidades que han podido beneficiarse de estas ayudas y subvenciones en el ejercicio 2022 ha ascendido a 1.322.

Cabe destacar también la mejora en la eficiencia de la gestión y ejecución del gasto, habiéndose incorporado un número mayor de trámites al procedimiento de tramitación electrónica.

Según constata el Informe de control financiero permanente Registro de Facturas 2021 del Ayuntamiento de Madrid y organismos autónomos. Plan anual control financiero 2022 se observa una reducción significativa, en la comparativa interanual en el promedio global de pago de la Agencia que lo sitúa en 25,57 días siendo dicho promedio en toda la entidad de 27,45 días.

No obstante, se debe seguir trabajando para mejorar otros aspectos como el tiempo medio transcurrido desde la fecha de presentación de la factura en el punto general de entrada de facturas electrónicas (FACE) o en el registro municipal y la fecha de prestación de la conformidad de la factura situado en 10,32 días frente a los 6,71 del resto de organismos autónomos o el total de facturas en las que no se había reconocido la obligación transcurrido el plazo de tres meses desde que fueron anotadas en el registro contable de facturas.

Respecto al número de gastos con financiación afectada que son objeto de seguimiento, así como el incremento del número de modificaciones de crédito tramitadas, responden, en gran medida, a la participación de la Agencia para el Empleo en nuevos programas financiados con fondos Next Generation (NGEU). En concreto, el Convenio de subvención de 27 de diciembre de 2021, suscrito entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Madrid, a través de la

Agencia para el Empleo de Madrid, para la realización de nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad – colectivos vulnerables, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Programa de primera experiencia profesional en las Administraciones Públicas (expediente ref.^a EPAP/0037/2022) y el Proyecto Piloto de acompañamiento social para la promoción de la autonomía de los perceptores de RMI o IMV con menores a cargo, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado con fondos NGEU que gestiona la Administración General del Estado y cuya percepción por parte del organismo se canaliza a través del Ayuntamiento de Madrid.

4.2.5. En materia de Comunicación



El principal objetivo propuesto ha sido aumentar el conocimiento de la Agencia para el Empleo y de sus actividades entre la ciudadanía. Dicho objetivo se ha implementado a través de la participación en ferias y eventos dedicados al empleo y en el desarrollo de campañas de comunicación.

La comunicación corporativa es fundamental para cualquier entidad, ya que permite divulgar las actividades que se realizan y permite mantener una buena relación con los diferentes públicos.

Los objetivos de la comunicación corporativa son varios, y entre ellos destacan construir y fortalecer la imagen y reputación de la entidad, a través de la gestión adecuada de la información, la comunicación y la interacción con personas, colaboradores. En el caso de la Agencia para el Empleo, uno de los principales objetivos es el de mejorar la imagen del organismo, ya que se pretende construir una relación de confianza y cercanía con los diferentes usuarios/as, lo que puede llevar a una mayor reputación, y visibilizarla como entidad profesional para ayudar a la ciudadanía en su búsqueda de trabajo, a través de sus servicios de orientación e intermediación laboral y la formación para el empleo.

Para la elaboración del plan de acción que permita lograr los objetivos marcados se han considerado los siguientes aspectos. En primer lugar, desde la Agencia para el Empleo se definió el tipo de público al que se prestan los servicios, se determinaron cuáles son sus necesidades y expectativas para comunicar de forma eficiente. En segundo lugar, se definieron los mensajes y las acciones a llevar a cabo para transmitir esa imagen de profesionalidad en la prestación de servicios. En tercer lugar, se establece un cronograma e

indicadores que permiten medir los resultados y la eficacia de las acciones de comunicación.

Las principales acciones implementadas han sido: la participación en ferias y eventos dedicados al empleo y en el desarrollo de campañas de comunicación.

1.- Participación en ferias y eventos

- Feria Virtual de Empleo de Universidad Complutense de Madrid UCMpleo22.
- Semana del Empleo Vallecas.
- Open Day.
- Career Week de la Universidad Europea.
- Fundación Acción Contra el Hambre, TALENTO RESILIENTE.
- I Feria Empleo distrito Retiro.
- 10ª Feria de Empleo PICE, Cámara de Comercio de Madrid.
- FESCOMAD, Feria de la Construcción.
- FOREMPLEO Universidad Carlos III.
- Feria de Empleo Moncloa, Foro Empleo CEU San Pablo (EURES).
- Feria Empleo Virtual, Talent-Universidad Politécnica de Madrid - "Red Europea de empleo y trabajo en Europa" (EURES).
- Feria Empleo, Universidad Europea de Madrid - Shall we meet (EURES).
- Feria Empleo distrito Villaverde.
- Feria Empleo Ciudad Lineal. Caminando hacia el Empleo.
- I Encuentro para el Fomento del Empleo en Madrid, IMPULSAMOS.
- XIII Feria de Empleo de la Comunidad de Madrid para personas con discapacidad.



2.- Comunicación y publicidad

Para conseguir mayor alcance en materia de comunicación, se han puesto en marcha campañas de publicidad para reforzar los mensajes establecidos.

En el caso de la Agencia para el Empleo, la publicidad se concibe como una estrategia de comunicación esencial para poder captar mayor atención del público objetivo con el fin de promocionar los servicios que se prestan a la ciudadanía, y para dar a conocer las nuevas herramientas que se ponen a disposición de las personas para facilitar su búsqueda de empleo. El área en el que trabaja la Agencia para el Empleo es muy competida porque existen diversas entidades que realizan las mismas labores y, por tanto, incluir la publicidad en el plan de comunicación permite posicionarse con respecto de sus competidores.

Durante el año 2022 la Agencia para el Empleo lanzó dos campañas de publicidad para dar a conocer los servicios que presta tanto a ciudadanos como a empresas. También se difundió la puesta en marcha de SALTA, una innovadora plataforma virtual de empleo que facilita el servicio de intermediación laboral a los usuarios.

Los objetivos generales de estas campañas fueron:

- Dar a conocer los servicios de la Agencia para el Empleo de Madrid para personas desempleadas o en mejora de empleo y captación de nuevas empresas que confíen la selección de su personal al servicio de prospección empresarial que se realiza por los técnicos especialistas.
- Lanzamiento de la plataforma SALTA, Espacio virtual de Empleo, un portal que facilitará la atención a la ciudadanía y establecerá un canal ágil para dar información y asesoramiento laboral.

La Agencia para el Empleo de Madrid es un organismo público y, por tanto, la variedad de personas que accede a nuestros servicios es muy amplia. Este es un punto débil para orientar las campañas a un público más definido. La segmentación inicial que se realizó para impactar fue la siguiente:

- Personas en situación de vulnerabilidad y con escasos recursos económicos.
- Personas derivadas de Servicios Sociales.
- Personas con poca cualificación y sin conocimientos digitales.
- Personas con mayor cualificación y con suficientes conocimientos digitales, así como usuarios/as de redes sociales.
- Personas cualificadas y autosuficientes para la búsqueda de empleo por sí mismos pero con necesidades de ayuda para filtrar y hacer mejor gestión de su búsqueda.
- Empresas de distinta índole: multinacionales, PYMES, personas trabajadoras autónomas, etcétera.

Para afinar el público objetivo en el caso del servicio de orientación laboral, bolsa de empleo y formación para usuarios/as, la segmentación final fue:

- Residentes en la Comunidad de Madrid, preferentemente en la ciudad de Madrid.
- Personas en situación de desempleo.
- Personas con expectativas de mayor desarrollo profesional o mejora de empleo.
- Autónomas/os y personas que busquen el emprendimiento.
- Personas con motivación por aprender y que quieren formarse para mejorar sus capacidades laborales y/o quieran reinventarse profesionalmente.

Los colectivos en los que se intensificó el impacto fueron:

- Jóvenes menores de 30 años.
- Personas mayores de 45 años.
- Nivel formativo básico.

También se dedicó inversión en publicidad para captar empresas que buscan incorporar personal a sus plantillas. En este caso, la segmentación que se hizo fue:

- Grandes empresas, especialmente dirigido a responsables de Departamentos de Recursos Humanos de empresas localizadas en Madrid o con actividad en la Comunidad de Madrid para grandes procesos de selección.
- Pequeñas y medianas, generalmente sin departamento de RRHH para facilitar el filtrado y seleccionar candidaturas óptimas para cubrir el puesto de trabajo ofertado.
- Empresas unifamiliares y personas trabajadoras autónomas con el fin de que cuenten con una entidad pública que realice las funciones de pre-selección para futuros reclutamientos.
- Empresas que realizan su actividad en posiciones y sectores en los que está especializada la Agencia para el Empleo de Madrid como Mercamadrid, especializados en sector alimentación.



Los mensajes, resumen de fechas y plan de medios para las campañas fueron los siguientes:

- Campaña genérica institucional:
 - ¿Buscas trabajo? ¿Quieres reorientar tu carrera profesional o mejorar tu formación?
- Campaña plataforma SALTA:
 - SALTA a tu agencia virtual de empleo.

Campaña Institucional Agencia para el Empleo Fase 1 (lanzamiento)

- 10 al 31 de octubre.
- Inversión: 75.000 euros.
- Medios: Institucional (estuvo también en mupis digitales del 12 al 25 de septiembre junto con pantallas de Callao), sites, redes sociales y formato vallas en Metro de Madrid.

Campaña Plataforma Digital SALTA

- 24 octubre al 13 noviembre.
- Inversión: 50.000 euros.
- Medios: Institucional, sites, redes sociales y perching en buses.

Campaña Institucional Agencia para el Empleo Fase 2 (refuerzo)

- 7 al 27 de noviembre.
- Inversión: 25.000 euros.
- Medios: Institucional, sites y redes sociales.



Redes sociales

Las redes sociales son actualmente otro de los grandes canales de comunicación para las empresas y entidades y una buena forma de fomentar la participación e interacción directa con las personas usuarias, contando entre ellas las que ya son seguidoras de nuestras plataformas como las que podrían serlo. Se trata de acciones dirigidas al posicionamiento de la Agencia entre las personas usuarias de las nuevas tecnologías para lo que se desarrollan toda una serie de acciones de comunicación en las principales redes sociales como mecanismo de acercamiento al público en general, pero en especial al más joven.

La Agencia para el Empleo, en la misma línea de años anteriores, ha reforzado en 2022 su presencia en redes, con una mejora de la imagen gráfica y una revisión y cuidado minuciosos de las publicaciones en forma y fondo.



La frecuencia media de publicación ha estado en torno a 3 posts diarios en Twitter (lunes a viernes), 3 post semanales en Facebook, 4 posts semanales en Instagram (donde se ha reforzado además la publicación de stories) y 2 posts semanales en LinkedIn. Durante este año, la comunidad de seguidores ha aumentado un 35%, destacando precisamente LinkedIn, cuyo crecimiento ha sido exponencial, llegando casi a duplicar el número de seguidores (25,49 K a final de año, un 43,22% más). Esta red es especialmente importante para la Agencia, dado que está

específicamente centrada en el empleo.

Todas las redes han aumentado el número de seguidores/as, destacando, además de LinkedIn, Instagram, que también ha subido de manera muy positiva: un 35,49%, llegando a los 6.871 seguidores/as. En Twitter el aumento ha alcanzado un 22,03%, con 3.384 seguidores/as; en Facebook ha sido del 15,76% (4.223 seguidores/as) y en YouTube, han empezado a seguirnos en 2022 un 13,22% más personas, 865.

En cuanto a las impresiones, todo el año ha sido muy constante, exceptuando el último trimestre, donde aumentaron exponencialmente debido a las campañas de pago que ya se han mencionado coincidiendo con el anuncio de la plataforma SALTA”

Web aemadrid.es

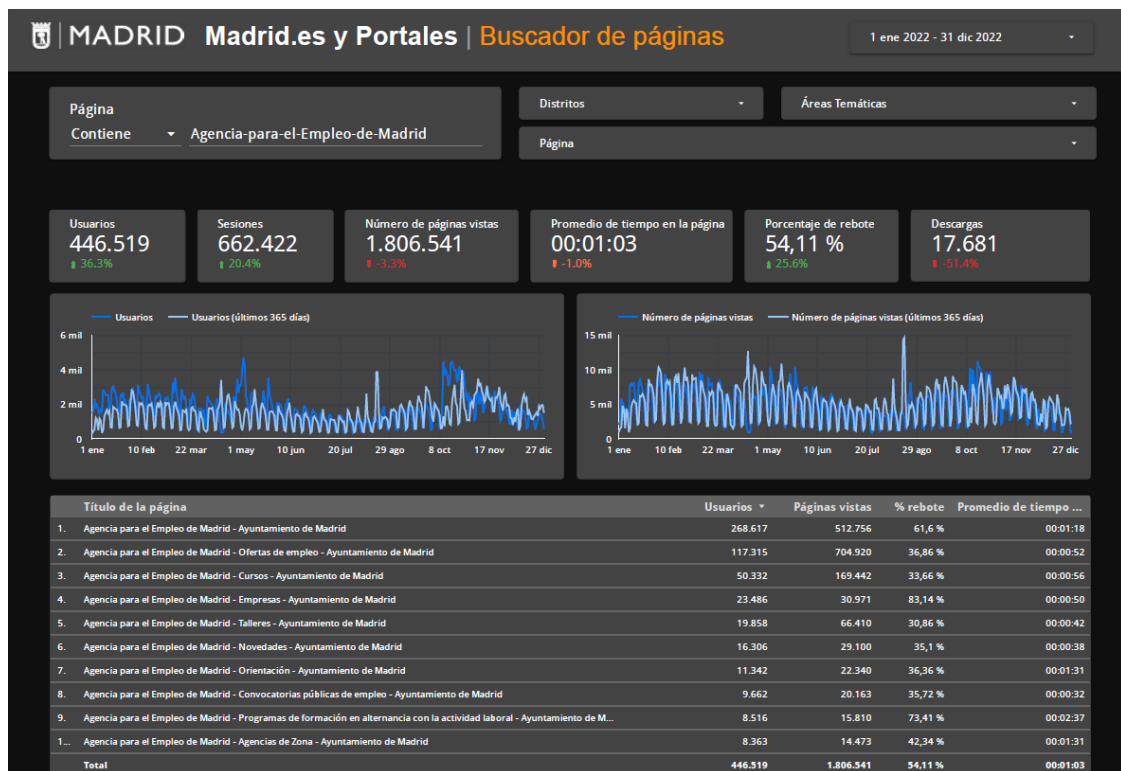
La sección de empleo de la web municipal se ha convertido en un espacio de gran relevancia en madrid.es, ya que se es uno de los apartados más visitados. Esta sección permite tener una presencia digital sólida para atraer el tráfico de usuarios/as que aterrizan en la web para buscar trabajo o localizar cursos y talleres de formación para mejorar sus habilidades. Las personas tienen acceso a información actualizada de forma inmediata y, al mismo tiempo, a la Agencia para el Empleo le permite tener una base de datos completa y organizada de usuarios/as.

Tener un espacio web permite implementar herramientas de seguimiento y análisis de datos que facilitan el conocimiento del comportamiento de usuarios/as, lo que hace, que la toma de decisiones para mejorar los contenidos, se realicen de acuerdo con los mayores intereses y acciones que realizan.

Según el análisis web, se puede observar que el número de usuarios/as se ha incrementado en un 35,3% con respecto al año 2021, lo que ha influido para que las sesiones web también hayan aumentado en un 20,4%.

Cabe destacar que el 75,97% de estas personas han accedido a la web a través de teléfonos móviles, por tanto, los contenidos que se publican en el site municipal están optimizados para estos dispositivos porque facilitan la navegación en los teléfonos inteligentes.

Las páginas más visitadas son las ofertas de empleo y los cursos de formación. Gracias a la campaña de publicidad que se realizó para captar empresas usuarias, hay que remarcar que esta sección se ha posicionado en cuarto lugar como espacio más visitado.



En resumen, la web corporativa es una plataforma fundamental que permite mejorar la presencia digital, aumentar la visibilidad, mejorar la eficiencia y productividad, y tomar decisiones más informadas gracias al análisis de datos.

Por último, destacar la participación semanal de la Agencia en el espacio **“Madrid Trabaja” gracias al convenio de colaboración con Onda Madrid** que permite difundir las actividades impulsadas: ofertas de empleo, cursos de formación y todas aquellas noticias de interés para el público. El formato de esta intervención ha consistido en una entrevista, los viernes, con el Gerente de la Agencia o, en su ausencia, con algún responsable del tema a abordar. Estas participaciones en el programa radiofónico se han difundido a su vez a través de las redes sociales.

Podcasts

La Agencia para el Empleo ha abierto una cuenta en iVoox, una plataforma digital en la que se pueden subir contenidos en formato audio. Para facilitar el conocimiento de la Agencia, desde el departamento de orientación e intermediación laboral se grabó “Hablemos de Empleo”, una serie de 12 podcasts en los que el personal técnico del propio organismo cuenta qué servicios presta la Agencia y cuáles son las novedades del mercado laboral. Estos episodios se han convertido en una forma útil de obtener información sobre la Agencia para el Empleo. Incluyen recomendaciones a oyentes para ayudarles a mejorar sus habilidades y competencias para potenciar todo su talento y encontrar mejores oportunidades de trabajo.

4.2.6. En materia de Calidad

Uno de los objetivos estratégico de la Agencia para el Empleo de Madrid es el de transformar su organización en una administración receptiva, transparente e innovadora que asegure la creación de valor público, así como la eficacia y eficiencia en la gestión municipal. Para ello, se están consolidando los procesos de modernización ya iniciados y el impulso de iniciativas dirigidas a desarrollar la cultura de la evaluación de sus políticas, planes y proyectos y de la gestión de calidad.

*Renovación del
certificado de calidad
del **Modelo EFQM –
nivel 400+***

La Agencia para el Empleo de Madrid potencia la calidad de la formación profesional para el empleo y sus actuaciones de empleo, así como su seguimiento y evaluación, fomentando con ello una cultura administrativa de confianza.



En el año 2022 la Agencia ha seguido avanzando en uno de los modelos más extendido en el entorno europeo, que es el European Foundation for Quality Management (EFQM), un modelo de referencia en materia de calidad que evalúa una serie de parámetros que deben estar presentes en una organización para ganar eficiencia, efectividad y ventaja competitiva, asegurando el éxito a largo plazo al satisfacer las necesidades de

usuarios/as, empleados/as, entidades y la comunidad en general.

En este sentido se ha procedido a la renovación del nivel de excelencia 400+ certificada por parte de la Dirección General de Gobernanza Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública, que supone que la organización mantenga este elevado nivel de calidad en el Modelo EFQM.

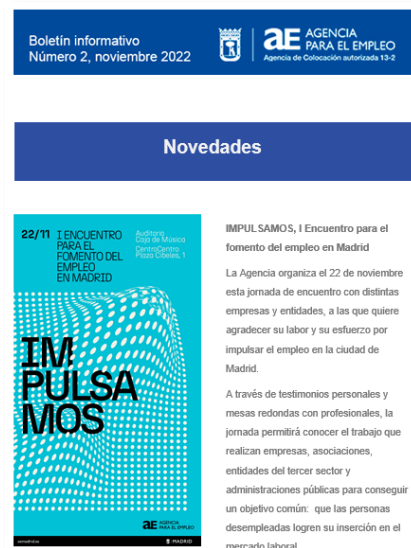
La implantación del Modelo EFQM parte de un enfoque de enriquecimiento de mejora continua para la consecución de los fines y la renovación del sello EFQM 400+ refleja el elevado compromiso de la Agencia para el Empleo por lograr la satisfacción de la ciudadanía de Madrid, y al mismo tiempo la implicación de sus trabajadores/as con la calidad.

Para la citada renovación, la Agencia elaboró un Plan de Mejora, compuesto por tres acciones:

1.- Creación de un boletín informativo sobre principales noticias, proyectos, formaciones y retos que se están desarrollando en la organización.

Desde octubre 2022 se ha impulsado un boletín mensual, utilizando el correo electrónico como canal, destinado a todo el personal de la AE con noticias, novedades, proyectos europeos, podcasts de empleo e informes elaborados por el Observatorio de Empleo. Con objeto de aglutinar la información más importante, se solicita a todas las Subdirecciones de la AE aquellas informaciones relevantes que quieren hacer partícipes a toda la plantilla de la Agencia.

2.- Desarrollo de una campaña comunicativa para incrementar el conocimiento de la Agencia por parte de la ciudadanía y distintos agentes.



El principal motivo que justificó la selección de esta acción de mejora era el fomento de la comunicación externa en la organización. Esta acción reviste especial importancia porque permite incrementar la visibilidad de la organización, promoviendo de esta forma un mayor acceso a la misma, tanto por parte de la ciudadanía como de empresas, y potenciando así una mejora continua en la adecuación, calidad y accesibilidad de los servicios ofrecidos.

En 2022, se ha procedido a lanzar una campaña institucional de publicidad de la Agencia para el Empleo de Madrid con una duración del 10 al 31 de octubre. Los medios de comunicación utilizados fueron tanto institucionales como digitales, mupis digitales, redes sociales y vallas del metro, así como un video promocional en pantallas de la plaza de Callao de Madrid del 12 al 25 de septiembre de 2022. Se lanzó, a su vez, como refuerzo de la primera, una segunda fase de la campaña publicitaria en las fechas del 7 al 27 de noviembre de 2022 (medios de comunicación: Institucional + redes sociales + red de sites)

Además, se ha trabajado en mejorar la estructura y funcionalidades de página web, creando una web user-friendly, que mejora la experiencia de las personas usuarias y permite incrementar la posibilidad de que repitan la experiencia. Se ha de tomar en consideración que se trata de una página web constantemente actualizada, en cuanto a ofertas formativas, ofertas de empleo o noticias.

La mejora y potenciación de la página web y redes sociales ha permitido incrementar la visibilidad de la Agencia para el Empleo de Madrid. A su vez, se ha procedido a alinear la página web con las redes sociales, de manera que se permitiera acceder desde la misma a las redes sociales de la Agencia, lo que ha conllevado directamente un incremento del tráfico entre web y redes sociales, pues el público de cada una de ellas es distinto.

Asimismo, con ocasión de la puesta en marcha de una plataforma virtual que posibilita una atención permanente a personas desempleadas 24 horas al día, los 365 días del año, se impulsó una campaña del 24 octubre al 13 noviembre de 2022 cuyos medios de comunicación fueron de carácter institucional, digital, redes sociales y perching Bus.

3.- Desarrollo de un análisis comparativo de indicadores clave de la organización respecto a los indicadores de otras entidades nacionales con el mismo objeto.

El principal motivo que justificó la selección de esta acción de mejora era el fomento del conocimiento externo de otras organizaciones, para conseguir una mejor definición de la estrategia de la Agencia para el Empleo de Madrid que permitiera obtener mejores resultados.

La principal meta perseguida con la implantación de esta acción de mejora se basa en obtener información sobre los principales indicadores y su medición, a la vez que se garantiza la mejora continua en el proceso comparativo, siendo

la obtención de indicadores sobre los que realizar el análisis comparativo el principal reto de esta línea de acción.

Se ha llevado a cabo una investigación con el objetivo de identificar organizaciones con características asimilables a la Agencia para el Empleo de Madrid, que ofrezcan a la ciudadanía una serie de servicios que puedan ser asimilables y que, por ende, contasen con indicadores que pudieran ser objeto de comparación. Derivado de dicho análisis, ha sido posible identificar características similares entre la Agencia para el Empleo de Madrid y entidades similares de Barcelona, Zaragoza y Málaga, sobre las que se ha trabajado para poder llevar a cabo el análisis comparativo.

El análisis realizado por medio de la comparación de indicadores de políticas activas de empleo ha permitido obtener una primera visión de la situación de la Agencia para el Empleo de Madrid en el contexto global. No obstante, se constata que no existe una fórmula específica para la medición de los indicadores de políticas activas de empleo, de forma que, si bien permite obtener una visión preliminar, la comparación de datos obtenidos en indicadores no se ajusta estrictamente a un criterio homogéneo.

A partir del referido estudio y con el fin de poder definir objetivos por medio de la comparación de su rendimiento con el de otras organizaciones, así como su capacidad actual y potencial y los objetivos estratégicos, la Agencia para el Empleo de Madrid ha puesto el foco en llevar a cabo un análisis comparativo de indicadores con los datos ofrecidos por otras agencias de colocación. Se trata de información no disponible públicamente, por lo que se ha comenzado a abrir conversaciones tanto con el SEPE como con la Comunidad de Madrid, con esta última respecto de los indicadores de eficacia de las agencias de colocación autorizadas por la misma.

Adicionalmente, y como consecuencia de un convenio celebrado con el Servicio Vasco de Empleo - Lanbide para la cesión de derechos de uso del programa de la Agencia "Viaje al Empleo" de fecha de 24 de noviembre de 2022, se ha incluido una estipulación en el mismo con objeto de proceder al establecimiento de un mecanismo un intercambio mutuo de información que incluya indicadores de rendimiento en las materias relacionadas con el empleo, así como experiencias de benchmarking para incrementar la innovación y la mejora de servicios a la ciudadanía.

Carta de Servicios de la Agencia para el Empleo de Madrid.



Como organismo claramente dedicado a la atención directa a la ciudadanía, durante el ejercicio 2022 la Agencia para el Empleo de Madrid ha seguido orientando gran parte de su esfuerzo al cumplimiento y mejora de los compromisos de calidad en los servicios que presta, en particular, aquella que afecta a la formación profesional para el empleo, así como su seguimiento y evaluación, fomentando con

ello una cultura administrativa de confianza.

La Carta de Servicios de la Agencia para el Empleo de Madrid, accesible tanto a través de la web municipal como a través de la intranet, es un instrumento para informar a la ciudadanía sobre los compromisos que se asumen en relación con la prestación de los servicios de las distintas unidades administrativas. También sirve como herramienta para evaluar la calidad de la gestión y la adecuación de los resultados a los estándares de calidad comprometidos.

A principios del mes de octubre de 2022, se superó una auditoría en la que se procedió a la verificación tanto el contenido como el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación de la misma. La ciudadanía tiene así una total garantía del nivel de calidad de los servicios que recogen y se ofrece en la Carta. La Carta de Servicios de la AE se encuentra certificada de acuerdo con la Norma UNE 93200 donde se reconoce la buena gestión y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

En 2022 se han alcanzado los siguientes resultados con relación a la calidad de los servicios prestados.

En materia de orientación laboral, el plazo medio de tiempo entre la solicitud de cita a este servicio y la celebración de la atención ha sido de 8,7 días durante el año 2022 y en ningún caso superior a 30 días naturales, cumpliendo el compromiso número 1 establecido en la Carta, lo que refleja el esfuerzo del personal y medios de las Agencias de Zona por mantener el elevado estándar de atención. Dicho esfuerzo por acoger un mayor número de personas en situación de desempleo no ha supuesto sin embargo una disminución de la

calidad de la atención ofrecida en el servicio de orientación laboral por cuenta ajena, que ha revertido en que la satisfacción media de las personas orientadas en los cuestionarios presenciales sea de 9,8 puntos, superior al estándar fijado de mayor de 7 en una escala de 0 a 10. Asimismo, la satisfacción media de las personas orientadas en los cuestionarios telefónicos fue de 3,75 puntos, superior al estándar fijado de mayor de 3,5 puntos, en una escala de 0 a 5, con lo que se cumple igualmente con el compromiso adquirido.

Por otra parte, en el fomento del autoempleo, el colectivo de autónomos ha podido acceder al 100% de las plazas de la programación municipal, superando, superando el objetivo fijado del 75%. Asimismo, con la línea de ayudas directas a la contratación se han favorecido la contratación de 520 personas, superior al compromiso establecido en la Carta de 300 personas.

En materia de formación se ha elaborado un plan de formación con el objetivo de favorecer y posibilitar la inserción laboral de personas desempleadas o en mejora de empleo. Se han ofertado 10.306 plazas en cursos de formación para el empleo muy superior al estándar de 4.000 plazas fijado. Asimismo, de estas plazas el 91% se dirigieron a la impartición de cursos no presenciales (online), superior al porcentaje establecido del 60%. La satisfacción media de las personas participantes en los cursos de formación fue de 8,4 puntos, superior al estándar fijado de mayor de 7,5, en una escala de 0 a 10, con lo que se cumple el compromiso número 4. Igualmente, la satisfacción media de los participantes en los programas de formación y empleo alcanzó 8,3 puntos, superior a 7,5 fijado en el compromiso 5 de la Carta.

Con respecto a los servicios de gestión de ofertas de empleo (compromiso 6 de la Carta), se ha realizado una asistencia gratuita, tanto online como presencial y personalizada, siendo el porcentaje de ofertas a los que se envían candidaturas el 91%, superior al objetivo establecido en el mismo del 90%. Asimismo, el porcentaje de ofertas a las que se envían candidaturas superiores al de puestos ofertados es del 88%, lo que supone una desviación positiva de 3 puntos respecto al estándar establecido.

Sugerencias y Reclamaciones

En 2022 se ha procedido a la gestión de sugerencias, reclamaciones y felicitaciones presentadas por la ciudadanía con relación con los servicios prestados por la AE Madrid, a fin de contestarlas de forma adecuada y con la mayor celeridad posible.



A lo largo del ejercicio 2022 se han recibido 13 felicitaciones, 4 sugerencias y 35 reclamaciones, siendo el número de reclamaciones recibidas en 2022 un 65% inferior a las recibidas a lo largo del año anterior.

Evaluación de Impacto en la Protección de Datos personales: "POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO"

En 2022 se realizó una Evaluación de Impacto en la Protección de Datos personales (EIPD) a la actividad de tratamiento de datos de carácter personal "POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO" (fomento del empleo y formación profesional de personas desempleadas) de responsabilidad de la Agencia para el Empleo de Madrid con resultado favorable.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales incorpora la obligación de evaluar el impacto de las operaciones de tratamiento en la protección de los datos personales, especialmente cuando se utilizan nuevas tecnologías.

A su amparo, se ha procedido a una rigurosa revisión de la información que consta en la base de datos de actividades de tratamiento del Ayuntamiento, una evaluación del nivel de cumplimiento normativo, del análisis de riesgo preliminar, del ciclo de vida de los datos personales y de la necesidad y proporcionalidad del tratamiento.

La conclusión principal del proceso de revisión ha sido que las necesarias operaciones de tratamiento de datos personales que se llevan a cabo en la actividad "POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO" no suponen riesgo para la privacidad de la ciudadanía, en general, ni para las personas interesadas, en particular, y no se detecta ningún incumplimiento normativo.

Código de Buenas Prácticas

En 2022 la Agencia para el Empleo de Madrid ha incluido en el Código de Buenas Prácticas del Ayuntamiento de Madrid dos buenas prácticas desarrolladas, facilitando con ello su difusión entre la ciudadanía y su posible extensión tanto a otros servicios municipales, como a otras administraciones públicas donde puedan replicarse.

Las dos prácticas incluidas fueron:

El proyecto "Viaje al Empleo" que surgió como iniciativa del servicio de orientación de la Agencia para el Empleo de Madrid y que, tras pasar por las fases de diseño, prototipado y testeo en varios centros de la Agencia para el Empleo al atender a personas desempleadas, se ha convertido en un proyecto estable y de referencia en los servicios de orientación profesional de la ciudad.

El personal técnico de la Agencia para el Empleo acompaña al ciudadano/a hasta la emisión de su pasaporte presencial o digital que certifica las

competencias desarrolladas en todo el proceso. Para ello se realizan entrevistas y tutorías presenciales y online de asesoramiento profesional y diseño de plan de trabajo, con el fin de mejorar su candidatura al máximo en los procesos de selección de puestos de trabajo y conectando con los procesos de selección y formación existentes en la Agencia.

Un ejemplo de que se trata de una buena práctica perfectamente replicable en otras Administraciones públicas, lo constituye el convenio entre la Agencia para el Empleo de Madrid y Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en materia de orientación virtual de fecha de 24 de noviembre de 2022 que tiene por objeto colaborar en la implantación por parte de Lanbide del proyecto "Viaje al Empleo" creado por la Agencia para el Empleo de Madrid, así como formar al personal de Lanbide en el uso profesional del mismo y en técnicas de gamificación en los procesos de orientación.

La segunda práctica incorporada en el Código de Buenas Prácticas del Ayuntamiento de Madrid viene conformada por la metodología que está implantando la Agencia para el desarrollo de competencias para el empleo a través de técnicas teatrales. Se trata de una metodología, desarrollada en colaboración con otras organizaciones europeas, basada en la utilización de técnicas teatrales y de dramatización (lenguaje gestual, improvisación, lenguaje corporal y control del espacio).

Actualización de procesos

En 2022 se ha iniciado la revisión e implantación de un nuevo modelo de evaluación de los servicios que presta la Agencia: en orientación, formación e intermediación y su adecuación a la nueva normativa de Empleo. Se trata de abordar e impulsar un proceso sistemático de evaluación como parte de la mejora continua de su desempeño y de su apuesta por la transparencia y la rendición de cuentas de sus actuaciones, asumiendo que la evaluación es una parte esencial del proceso de mejora del desempeño de los organismos públicos, y que contribuya a la toma de decisiones basada en evidencias, con la pretensión de constituir una herramienta de aprendizaje para la mejora de la dimensión estratégica y operativa de los servicios públicos que presta la AE.

4.2.7. En materia de transformación tecnológica

En el marco del programa de transformación digital de la Agencia para el Empleo, en el año 2022 se definió una estrategia plurianual para posicionar al organismo en un estado avanzado en cuanto a la provisión de servicios digitales a la ciudadanía y empresas, además de proporcionar al propio personal de la Agencia las herramientas de automatización y análisis que permitan una gestión más ágil y colaborativa.

Esta estrategia identifica 4 objetivos a desarrollar:

1. El rediseño digital de los procesos de negocio de la Agencia mediante el uso de soluciones tecnológicas que permitan posicionar en el centro de los procesos a la ciudadanía y empresas.
2. Gestión basada en el análisis de datos, dotando de las infraestructuras, herramientas y formación necesaria para que el personal de la Agencia haga un uso intensivo de la información interna y externa para la toma de decisiones y el seguimiento de las acciones desarrolladas.
3. Integración de nuevas tecnologías. Prospección y adopción de aquellas tecnologías que pueden ofrecer valor añadido para un nuevo diseño de la atención en Agencias, en los procesos de formación y en la propia gestión administrativa, apostando por un modo de trabajo colaborativo.
4. Capacitación digital. Diseñar planes de capacitación digital para el personal de la Agencia que acompañe a los distintos procesos de transformación digital desarrollados en los otros tres objetivos estratégicos.



Durante el año 2022 se desarrollaron varios proyectos en línea con estos cuatro objetivos estratégicos que se detallan a continuación.

Agencia Virtual de Empleo – SALTA Fase 1

Desarrollo de la fase 1 del proyecto SALTA consistente en la implantación inicial de una solución de CRM (Customer Relationship Manager) y una primera versión de la agencia virtual mediante un portal web para la digitalización del proceso de acogida y orientación de la ciudadanía y empresas.

Para la ciudadanía, este servicio digital permite hacer un seguimiento del proceso de acogida incluyendo la recopilación inicial de datos, un proceso de autoevaluación de competencias, realización de entrevistas virtuales (videoconferencia) o presenciales y un diagnóstico ajustado por el personal técnico de la Agencia.

Por lo que respecta a las empresas, SALTA permite la solicitud de servicios de intermediación recogiendo de forma online tanto los datos básicos como los de las ofertas de puestos de trabajo que requiere cubrir.

Para esta fase 1, durante el mes de junio se hizo una primera puesta en servicio con un grupo de reducido de personas, y en septiembre se publicó de

forma generalizada recibiendo más de 2.700 solicitudes de acogida a través de SALTA hasta diciembre de 2022.

Agencia virtual de empleo – Fase 2

En paralelo con el lanzamiento de la fase 1, durante la segunda mitad del año 2022 se han realizado los trabajos encaminados al diseño de los requisitos técnicos para la licitación de la segunda fase de proyecto SALTA a iniciar en el año 2023 y que incluirá la completa digitalización de los procesos de negocio de la Agencia.

Esta fase 2 se concretará en un concurso público abierto a licitar durante el año 2023 para la provisión de los productos y servicios necesarios para la completa digitalización de los procesos de negocio de la Agencia para el Empleo.

En colaboración con IAM (Informática del Ayuntamiento de Madrid) durante el año 2022 se desarrollaron los trabajos para definir una infraestructura analítica que permita consolidar los datos de las diferentes aplicaciones utilizadas por la Agencia en la gestión de sus servicios (ATLAS, NEXTG y SALTA).

Esta infraestructura transversal supone la creación de un conjunto de datos común, automatizado y consolidado que será el primer paso para el desarrollo de cuadros de mando automatizados con indicadores de gestión que permitan evolucionar en el modelo de madurez hacia una organización orientada a los datos.

Sobre esta infraestructura se integrarán las distintas fuentes internas y externas que se consideren necesarias en el marco del proyecto SALTA para poder unificar en un punto todos los datos operativos necesarios para la evaluación y diseño de las políticas desarrolladas.

Para el desarrollo de actividades vinculadas a este objetivo estratégico de **“Un plan para la transformación de la Agencia”** se han reconocido obligaciones por importe de 22.413.166.55 euros, siendo su ejecución sobre el crédito definitivo de 85,33 %.

4.3. Un plan para la oportunidad de las personas en Madrid

En este objetivo estratégico se enmarcan todas las actuaciones dirigidas al desarrollo de actividades de formación para el empleo, destinadas a incrementar las competencias de las personas desempleadas madrileñas. Los principales servicios que ofrece el programa para sus destinatarios son:

- Cursos de formación para el empleo que incluye una oferta formativa específica dirigida a personas trabajadoras autónomas y para aquellas personas que quieran iniciarse en el autoempleo así como cursos de formación en competencias transversales.
- Talleres de Formación y Empleo.

- Programas de Formación en Alternancia
- Ayuda al estudio (becas).

4.3.1. Programa de formación ocupacional

A lo largo del ejercicio 2022, se han puesto en marcha un gran número de actividades formativas con el fin de dar respuesta a las necesidades competenciales de diversos colectivos, en especial, de los más desfavorecidos. Para el diseño del programa formativo 2022 no solo se tuvieron en cuenta los datos de empleabilidad tanto de sectores de actividad, como de oficios, sino también los cambios en el mercado laboral surgidos en los últimos años, con la necesidad de poseer un mayor conocimiento en habilidades digitales aplicadas en ámbitos como la educación, salud y cuidados, el comercio, la hostelería y la gestión de empresas, entre otras, así como las llamadas competencias transversales y que pueden ser claves para el empleo en un amplio rango de ocupaciones.



Si bien el programa de formación 2022 ha ofertado plazas en modalidad presencial/aula virtual, desde la Agencia para el Empleo se ha apostado por una amplia oferta formativa en modalidad Online a través de plataformas virtuales. La flexibilidad de esta metodología, donde el participante puede acceder desde cualquier lugar y en cualquier momento, compatibilizándolos con horarios familiares y laborales, disminuye barreras que podrían limitar su acceso, logrando que la formación esté al alcance de todo el mundo.

Los principales puntos fuertes y líneas directrices de la programación formativa 2022 han sido:

- Una programación adaptada a la evolución del mercado laboral.

- La multiplicidad, especialización y transversalidad, ofreciendo una formación adaptada a las demandas reales de las empresas.
- Creación de itinerarios profesionales que encadenan acciones formativas consecutivas de forma gradual y que garantizan una alta especialización en competencias digitales o en idiomas.
- Un amplio abanico de acciones formativas oficiales mediante la impartición de certificados de profesionalidad (CDP), que ofrece a las personas desempleadas la posibilidad de regresar al sistema educativo y la obtención de una titulación oficial altamente especializada.
- El diseño de cursos alineados con las necesidades de las empresas, principal aliado a la hora de proyectar y llevar a cabo una formación teórica y práctica necesaria para el actual mercado laboral de forma que, muchas de las personas participantes acaban incorporándose a las plantillas de esas empresas como resultado de las mismas.

En total se han ofertado 505 acciones formativas con un total de 10.581 plazas, distribuidas una amplia variedad de acciones 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 usuarios/as 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.

Detalle de la oferta formativa:

- 435 acciones formativas en la modalidad online con 9.196 plazas.
- 70 acciones formativas presenciales con 1.385 plazas.

La actividad desarrollada supera ampliamente la meta comprometida en el Plan de Actuación alcanzando un 162,78% en lo que sin duda ha contribuido la oferta formativa online que permite un mayor número de alumnos/as por edición.

Este canal ha favorecido la participación de mujeres en las acciones formativas aumentando la presencia femenina prevista, que ha alcanzado un 57%.

Dentro de las acciones formativas llevadas a cabo en 2022 para colectivos vulnerables, cabe destacar el proyecto de capacitación profesional de personas desempleadas, transexuales y transgénero, con el fin de impulsar su incorporación al mercado laboral en dos sectores con demanda constante: el sector Logístico y el sector de Grandes Superficies y Comercios. Además, y como consecuencia de las dificultades surgidas por la guerra e invasión del territorio de Ucrania por parte de Rusia y el enorme desplazamiento de personas de nacionalidad ucraniana que este hecho ha producido, se ha ofrecido desde la Agencia para el empleo acciones formativas, en modalidad presencial/Aula

virtual, de español para personas ucranianas, así una ampliación de la oferta formativa online de formación en español para extranjeros A1-A2, que ayude estas personas a contar con los conocimientos básicos necesarios en la lengua española, que ha facilitado la empleabilidad de este colectivo, rompiendo uno de los obstáculos más importantes como es el de la comunicación.

Formación para personas trabajadoras autónomas

La Agencia para el Empleo de Madrid en su programación anual de formación da cabida a personas trabajadoras autónomas y emprendedoras con objeto de ampliar sus conocimientos en herramientas de gestión, potenciar sus habilidades digitales y estar preparados para los cambios en la organización del trabajo y el modelo de negocio, promoviendo y desarrollando una formación ocupacional continua, dotándoles de las herramientas necesarias para el mantenimiento, desarrollo y mejora de los servicios de su negocio.

Con ello se ha pretendido dar respuesta a las necesidades detectadas en este colectivo de personas trabajadoras autónomas, ofreciéndoles una formación transversal en áreas comunes de cualquier empresa, una capacitación en competencias digitales, cada vez más necesarias en el contexto actual, así como formación en el marco de la empresa online y marketing digital debido al auge del comercio electrónico que se ha producido.

4.3.2. Proyecto piloto de acompañamiento social para la promoción de la autonomía de las y los personas perceptoras de RMI o IMV con menores a cargo en la ciudad de Madrid.

El proyecto piloto de acompañamiento social para la promoción de la autonomía de las personas perceptoras de RMI o IMV con menores a cargo en la ciudad de Madrid se enmarca en el Real Decreto 938/2021, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el ámbito de la inclusión social, por un importe total de 109.787.404 euros, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y se presenta acompañando a la solicitud del Ayuntamiento de Madrid, específicamente del Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social. El importe de la actividad a desarrollar por la Agencia para el Empleo de Madrid asciende a 1.330.028 €.

Está orientado a engranar y alinear los objetivos estratégicos de las políticas sociales del Ayuntamiento de Madrid con los del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para tratar de paliar o al menos minimizar la situación de vulnerabilidad de numerosos hogares madrileños con menores a su cargo mediante la aplicación de un proyecto innovador y de carácter experimental y horizontal que se perfila desde una perspectiva de equidad, eficiencia y centrada en los derechos de las personas y las comunidades.

El Programa de Empleabilidad con los participantes ha dado comienzo en septiembre de 2022 y finaliza el 30 de abril de 2023.

Los datos de actividad del Programa en 2022 son:

Actividad	Categoría	Familias derivadas DGIES	Realizado AE
Entrevista acogida telefónica (ATLAS)+Evaluación Social+ Evaluación Competencias básicas y digitales (Emplea+) y Evaluación de competencias de acceso al empleo (formulario valoración competencias de acceso al empleo). PRETEST	Entrevista individual de diagnóstico y evaluación de la empleabilidad	816	518
Itinerario competencias digitales, básicas y transversales (Emplea+)	Formación on line de competencias digitales, básicas y transversales	495	56
Tutoría telefónica/mail de seguimiento itinerario competencias digitales, básicas y transversales (2x persona)	Tutorización individual de la formación on line de competencias digitales, básicas y transversales	990	112
Itinerario competencias de acceso al empleo. Objetivo profesional y procesos de selección	Formación on line de competencias de acceso al empleo. Objetivo profesional	495	55
Tutoría telefónica/mail de seguimiento competencias de acceso al empleo. Objetivo profesional y procesos de selección (2x persona)	Tutorización individual de la competencia de acceso al empleo. Objetivo profesional y procesos de selección	990	110
Entrevista acogida telefónica (ATLAS)+Evaluación Social+Evaluación Competencias básicas y digitales (Emplea+)y Evaluación de competencias de acceso al empleo (formulario valoración competencias de acceso al empleo). POSTEST	Entrevista individual de mejora de evolución y mejora de la empleabilidad. POSTEST.	495	55

En el diseño del proyecto se ha diseñado la metodología de intervención técnica para el proyecto y las herramientas digitales para la evaluación y mejora de las competencias de los/as participantes: una evaluación pre y un post para medir el grado de evolución de la empleabilidad, de las competencias transversales, digitales y de acceso al empleo.

Para la parte de las competencias de acceso al empleo, se ha diseñado en la intranet del Ayuntamiento de Madrid un formulario de valoración de

orientación Ayre para que el personal técnico pueda valorar las competencias de acceso al empleo y aquellos aspectos relevantes en la valoración de orientación con el fin de poder obtener una puntuación numérica y conocer desde ahí el progreso en la empleabilidad y en el acceso al empleo de la ciudadanía.

En 2022 se ha diseñado y puesto en marcha este aplicativo previo al acceso a la plataforma online del Viaje al empleo. Esta herramienta establece 4 bloques básicos de valoración en orientación. La herramienta consta de cuatro bloques diferenciados con una puntuación asociada:

- Bloque 1: Imprescindible (no puntúa, pero es requisito imprescindible)
- Bloque 2: Preferente-66 puntos
- Bloque 3: Otros-17 puntos
- Bloque 4: Transversales-17 puntos

La puntuación máxima total otorgada a la valoración de Orientación es de 100 puntos.

El formulario de orientación permite extraer unos datos concluyentes para el servicio de orientación profesional estableciendo 4 perfiles diferentes en función de los resultados obtenidos:

1.- Candidatura ideal en intermediación. La persona superará con éxito los procesos de selección, puede ser derivada directamente a intermediación, no requiere orientación.

100 puntos

Tendrá todos los aspectos del bloque 1 imprescindible con SI y máxima puntuación en todos los bloques.

2.- Candidatura destacada en intermediación. La persona superará con éxito los procesos de selección, puede ser derivada directamente a Intermediación, no requeriría una intervención prioritaria en orientación, sólo aspectos puntuales de entrenamiento en procesos de selección).

83 puntos mínimo

Tendrá todos los aspectos del bloque 1 superados, máxima puntuación en bloque 2 preferente y en bloque 3 o 4.

3.- Candidatura apta en orientación. Necesidad de orientación puntual. Tiene todos los aspectos del bloque 1 imprescindible desarrollados y obtiene una puntuación media en las competencias de acceso al empleo y demás aspectos del bloque 2 preferente. Los bloques de Otros/transversales no obtienen máxima puntuación.

35 puntos mínimo

4.- Candidatura no apta. Necesidad de una intervención prioritaria en orientación. Tiene varios aspectos del bloque 1 imprescindible con un NO que deben marcar la prioridad de intervención en el Servicio de orientación por parte del técnico/a para luego abordar los demás bloques o aspectos. En el bloque 2 preferente y/o en los bloques de otros y competencias transversales, la puntuación es menor de 35 puntos. 0-34 puntos.

Así la escala de Valoración de orientación hacia Intermediación sería:

Así la escala de Valoración de orientación hacia Intermediación sería:

NO APTA	APTA	DESTACADA	IDEAL
O-34 PUNTOS	35-82 + B1	83	100

4.3.3. Programas de Formación en Alternancia financiados por la Comunidad de Madrid

Durante el año 2022 han estado en activo, un total de 12 programas de formación y empleo, en los que han participado un total de 2.709 personas por un importe financiado que supera los 50 millones de euros.

Programas con inicio en el año 2021 y finalización en 2022

Nº expediente actuación subvencionada	Denominación	Importe subvención € (SIN modificativa)	Nº contratados (inicio)	Fecha inicio	Fecha fin
GJCDLD/0028/2021	Programa de calificación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración	1.128.600,00	46	15/12/2021	14/09/2022
GJADLD/0056/2021	Programa de activación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración.	3.202.800,00	117	15/12/2021	14/06/2022
CDLD/0037/2021	Programa de calificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años	4.563.420,00	116	29/10/2021 11/11/2021 15/12/2021	28/07/2022 10/08/2022 14/09/2022
RDL/0103/2021	Programa de reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años	7.329.700,00	447	15/12/2021	14/06/2022
ECOV/0129/2021	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	4.477.705,00	278	30/12/2021 11/04/2022 20/06/2022	29/06/2022 10/10/2022 19/12/2022
RI/0014/2021	Programa de reactivación e inserción laboral para personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo mayores de 45 años	6.096.600,00	206	30/11/2021 02/12/2021	29/11/2022 01/12/2022
TOTAL	6 programas	26.798.825 €	1.210		

Programas con inicio en el año 2022

Nº expediente actuación subvencionada	Denominación	Importe subvención € (SIN modificativa)	Nº contratados (inicio)	Fecha inicio	Fecha fin
CPJ/0015/2022	Fomento de empleo juvenil. Corporaciones locales. Programa de Cualificación profesional.	3.207.120,00	113	15/12/2022 15/02/2023	14/09/2023
APJ/0026/2022	Fomento de empleo juvenil. Corporaciones locales. Programa de Activación profesional.	4.372.606,08	166	15/12/2022	14/08/2023
CDLD/0040/2022	Programa de cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años	805.680,00	46	21/12/2022	20/09/2023
RDL/0079/2022	Programa de reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años.	7.092.400,00	454	31/10/2022 14/11/2022	30/04/2023 13/05/2023
EPAP/0037/2022	Programa de primera experiencia profesional en las AA.PP.	540.308,60	19	29/07/2022	28/07/2023
	Convenio subvención entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, y el Ayuntamiento de Madrid, a través de la Agencia para el Empleo de Madrid, para la realización de nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad - colectivos vulnerables, en el marco del plan de recuperación, transformación y resiliencia	9.381.622,00	701	Diferentes fechas de contratación, iniciando el convenio con la contratación de los coordinadores/as 06/05/2022	Finalización del contrato de los coordinadores/as 05/05/2023

	6 programas	25.399.736,68€	1.499		
--	--------------------	-----------------------	--------------	--	--

Programas para jóvenes

Durante el ejercicio 2022, estuvieron conviviendo 6 programas destinados a personas jóvenes.

1.- Programa de Activación Profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y la iniciativa de empleo juvenil dentro del programa operativo de empleo juvenil.

La finalidad de este programa es fomentar la contratación de las personas jóvenes cualificadas que ni estudian ni trabajan, en una ocupación directamente relacionada con su titulación, en la realización de actividades de interés público o social, al objeto de proporcionarles el refuerzo de sus competencias profesionales y activarlos para la posterior búsqueda de empleo.

Las actuaciones que se realizaron son:

- Formación de 119 horas en competencias transversales.
- Contrato en prácticas con una duración de 6 meses, a jornada completa, y en las siguientes ocupaciones:
 - Documentalista.
 - Pedagogo/a.
 - Restaurador/a.
 - Sociólogo/a.
 - Técnico/a de gestión.
 - Auxiliar de archivo.
 - Auxiliar administrativo.
 - Encuadernador/a.
 - Integrador/a social.
 - Instructor/a de actividades deportivas (TAFAD).
 - Técnicos/as en imagen y sonido.

2.- Programa de Cualificación Profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración, cofinanciadas por el fondo social europeo y la iniciativa de empleo juvenil dentro del programa operativo de empleo juvenil.

Las personas destinatarias son jóvenes que cumplan los mismos requisitos que el programa anterior.

Su finalidad es la cualificación profesional de los participantes en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una entidad pública y en la realización de actividades de interés público o social, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, al objeto de proporcionarles la cualificación profesional de un certificado de profesionalidad relacionado con la ocupación y activarlos para la posterior búsqueda de empleo.



Las acciones llevadas a cabo son:

- Formación correspondiente a un certificado de profesionalidad de nivel 1, relacionado con la ocupación.
 - Grabador/a de datos.
 - Mozo/a de almacén.
 - Peón/a de jardinería.
 - Peón/a de pintura.
 - Limpiador/a.
- Contrato de formación y aprendizaje con una duración de 9 meses, a jornada completa, y en las siguientes ocupaciones:
 - Mozo/a de almacén.
 - Operadores/as grabadores/as de datos.
 - Peones/as de horticultura, jardinería.
 - Peones/as de la construcción de edificios.
 - Personal de limpieza o limpiador/a, en general.

3.- Fomento de empleo juvenil. Corporaciones locales. Programa de Activación profesional. APJ/0026/2022.

Programa dirigido a personas jóvenes (mayor de 16 y menor de 30 años) desempleadas, que estén inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (no es preciso ser persona

desempleada de larga duración ni inscripción en Garantía Juvenil) y que dispongan de cualificación profesional para el desempeño de la ocupación.

La finalidad de esta actuación está dirigida a la mejora de la ocupabilidad y el refuerzo de las competencias profesionales de los/as jóvenes participantes cualificados en la ocupación, a través de la realización de un período de práctica profesional mediante la suscripción de un contrato de trabajo con la entidad beneficiaria de la subvención, y de su formación profesional para el empleo en competencias transversales con incidencia en el empleo.

Además, durante su participación en el programa se promueve la inserción del/la participante en el mercado de trabajo, por medio de la orientación para la búsqueda activa de empleo, la prospección de ofertas de trabajo y, en su caso, para el desarrollo de una iniciativa emprendedora.

La participación en el programa conlleva:

- Orientación profesional para la búsqueda activa de empleo, el acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario de inserción, la prospección de ofertas de trabajo y, en su caso, para el desarrollo de una iniciativa emprendedora.
- Formación en competencias transversales de 110 horas.
- La formación se realiza a lo largo de todo el programa alternando con la práctica laboral en destino.
- Experiencia profesional en la obra y servicio, mediante la suscripción de un "contrato de duración determinada asociado a la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la unión europea" durante 8 meses y a jornada completa. Las obras y servicios deberán permitir la práctica laboral correspondiente a las competencias profesionales de la ocupación y al nivel de cualificación profesional de las personas desempleadas participantes.

4.- Fomento de empleo juvenil. Corporaciones locales. Programa de Cualificación profesional.

Programa dirigido a personas jóvenes desempleadas, con los mismos requisitos que el anterior.

Durante su participación en el programa se promueve la inserción del/la participante en el mercado de trabajo, por medio de la orientación para la búsqueda activa de empleo, la prospección de ofertas de trabajo y, en su caso, para el desarrollo de una iniciativa emprendedora.

5.- Programa Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas.

Esta actividad subvencionada por la Comunidad de Madrid consistía en la contratación en la modalidad de contrato en prácticas de las personas destinatarias, como medio de adquisición de las primeras experiencias en el

empleo en el sector público, así como de competencias y habilidades sociales y profesionales; además, se subvenciona la tutoría de las personas contratadas, durante los tres primeros meses de la relación laboral, con la finalidad de prestar un servicio de apoyo a la persona joven, mediante el acompañamiento personal y el asesoramiento inicial durante el proceso de incorporación al trabajo.

Los/as destinatarios/as son personas jóvenes desempleadas, mayores de 16 y menores de 30 años, inscritas como desempleadas demandantes de empleo en la Comunidad de Madrid, en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que cumplen con los requisitos exigibles para formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

A los/as participantes se les ha formalizado un contrato de duración de 12 meses, a jornada completa.

Los fondos subvencionados se distribuyen en tres líneas: un 20 por ciento para la línea de empleos verdes, un 20 por ciento para la línea de empleos en competencias digitales y un 60 por ciento para la línea de empleo general.

Las especialidades contratadas son:

- En empleo digital: técnico/a de gestión de proyectos y transformación digital, técnico/a de desarrollo web, profesional de la publicidad y comercialización y administrativos/as.
- En empleo verde: ingeniero/a técnico/a forestal y jardineros/as.
- En empleo general: licenciado/a en derecho y técnicos/as de empleo.

6.- Convenio subvención entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, y el Ayuntamiento de Madrid, a través de la Agencia para el Empleo de Madrid, para la realización de nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad - colectivos vulnerables, en el marco del plan de recuperación, transformación y resiliencia.

El objeto del convenio suscrito entre la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid es el desarrollo de un proyecto territorial, subvencionado por la Comunidad de Madrid, para 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 residen en el municipio de Madrid.

A los/as participantes se les realiza un contrato para la formación y el aprendizaje con una duración de ocho meses, a jornada completa, de formación profesional en alternancia con el empleo, que permite a la persona desempleada

joven participante adquirir la cualificación profesional de un certificado de profesionalidad.

Como recursos humanos, el convenio subvenciona un coordinador/a general, cuatro coordinadores/as de proyecto, un tutor/a de inserción por cada 15 desempleados contratados y un tutor/a de prácticas por cada 15 personas desempleadas contratadas.

La cuantía del convenio ascendía a 9.381.622 € destinada a 720 jóvenes, habiendo sido derivados por parte de la Comunidad de Madrid 636 personas, de las cuales 605 firmaron contrato.

La acción subvencionada comenzó con la contratación el 5 de mayo de 2022 del coordinador/a general y coordinadores/as de proyecto y de todos/as los/as tutores/as de inserción subvencionados.

Previo a la contratación por ocupación de los/as jóvenes participantes, se han realizado las siguientes acciones:

- Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil y el diseño del itinerario individual y personalizado de empleo (IPE) durante el primer mes.
- Inicio de las acciones de información y asesoramiento sobre la contratación”
- Acciones formativas en contenidos transversales.

A continuación, se desglosan las ocupaciones de las 605 jóvenes contratados/as:

Ocupación	Nº
Administrativos/Servicios Grales/Informadores	54
Auxiliar estética	15
Auxiliar peluquería	30
Cuidador personas dependientes en instituciones	96
Grabador de datos	139
Jardinero	121
Limpiador	86
Mozo almacén	25
Peón pintura/revestimientos	39
Total	605

Este convenio ha permitido que los/as jóvenes que han integrado el mismo, hayan podido realizar la práctica laboral de los conocimientos adquiridos por la formación impartida, en diferentes Áreas de Gobierno, Juntas de Distrito y Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Madrid, y en servicios y departamentos de diferente índole, como son entre otros: los Centros culturales,

los Centros de Servicios Sociales, los Centros de Especialidades Médicas, los Centros Juveniles, los Centros de Formación, los Centros de Madrid Salud; el Departamento de Cultura, de Medioambiente y Escena urbana, Deportes, Económico-jurídico, Actividades Económicas, etc.

En todo momento, han tenido un acompañamiento personalizado que ha permitido reforzar la motivación de los/as jóvenes hacia los objetivos propuestos en este proyecto y ayudándoles a evolucionar para mejorar la posibilidad de su inserción laboral.

Programas para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años y 45 años

Durante el ejercicio 2022, estuvieron conviviendo 5 programas destinados a mayores de 30 años, siendo uno de ellos específico para mayores de 45 años.

1.- Programa de reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de treinta años.

Los/as destinatarios/as son demandantes de empleo que hayan permanecido 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.

La finalidad de este programa era fomentar la contratación de las personas desempleadas paradas de larga duración en una ocupación directamente relacionada con su cualificación profesional, en la realización de actividades de interés público o social, al objeto de proporcionarles el refuerzo de sus competencias profesionales y activarlas para la posterior búsqueda de empleo.

Las actuaciones de este programa se concretaban en:

- Formación de 100 horas en competencias transversales o profesionales.
- Contrato de obra y servicio con una duración de 6 meses, a jornada completa.

2.- Programa de cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de treinta años.

Las personas destinatarias eran demandantes de empleo que hubieran permanecido inscritas 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 que careciesen de cualificación profesional reconocida, por el sistema educativo o el sistema de formación profesional para el empleo, para el desempeño de la ocupación.

La finalidad era la cualificación profesional de los/as participantes en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una entidad pública y en la realización de actividades de interés público o social, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, al objeto de proporcionarles la cualificación profesional de un certificado de profesionalidad relacionado con la ocupación y activarlos para la posterior búsqueda de empleo.

Las actuaciones se concretaban en:

Ocupación	Formación
Auxiliar administrativo-grabador/a datos	ADGG0508 operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos
Mozo/a de almacén	COML0110 actividades auxiliares de almacén competencias digitales y habilidades sociales
Peón/a de jardinería	AGAO0108 actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería. Competencias digitales
Peón/a de pintura	EOCB0109 operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción
Limpiador/a	SSCM0108 limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales Competencias digitales y habilidades sociales y género
Cuidador/a de personas dependientes en instituciones	SSCS0208 atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales

3.- Programa de reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años.

Los/as destinatarios/as son demandantes de empleo de 30 o más años, inscritos en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid, que sean personas desempleadas de larga duración y que dispongan de cualificación profesional para el desempeño de la ocupación dando prioridad a mayores de 45 años.

La finalidad de este programa era fomentar la contratación de las personas desempleadas paradas de larga duración en una ocupación directamente relacionada con su cualificación profesional, en la realización de actividades de interés público o social, al objeto de proporcionarles el refuerzo de sus competencias profesionales y activarlas para la posterior búsqueda de empleo y mediante un contrato de mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral.

Las actuaciones realizadas en este programa era las siguientes:

- Formación de 100 horas en competencias transversales o profesionales.
- Experiencia profesional en la obra y servicio, mediante la suscripción de un "contrato de mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral" de una duración de 6 meses a jornada completa.

4.- Programa de cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de treinta años.

Los/as destinatarios/as eran demandantes de empleo de 30 o más años, inscritos en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, que fueran personas desempleadas de larga duración y que carecieran de cualificación profesional reconocida por el sistema educativo o el sistema de formación profesional para el empleo para el desempeño de la ocupación. Se dio prioridad a personas desempleadas que no percibieran prestaciones ni subsidios.

La finalidad era la cualificación profesional de los/as participantes en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una entidad pública y en la realización de actividades de interés público o social, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, al objeto de proporcionarles la cualificación profesional de un certificado de profesionalidad relacionado con la ocupación y su activación para la posterior búsqueda de empleo.

Las actuaciones llevadas a cabo fueron:

- Formación correspondiente a un certificado de profesionalidad, preferentemente de nivel 1, directamente relacionado con la ocupación:

Ocupación	Formación
Limpiador/a	SSCM0108 limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales SEAG0108 - gestión de residuos urbanos e industriales MICROSOFT OFFICE SPECIALIST (MOS) OUTLOOK PRL en trastornos musculoesqueléticos
Mozo/a de almacén	COML0110 actividades auxiliares de almacén TMVI0112 - conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas MICROSOFT OFFICE SPECIALIST (MOS) EXCEL MICROSOFT OFFICE SPECIALIST (MOS) OUTLOOK

- Contrato de formación en alternancia con una duración de 9 meses, a jornada completa.

5.- Programa de Reactivación e Inserción Laboral para personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo mayores de cuarenta y cinco años.

Las personas destinatarias son demandantes de empleo, inscritas en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid que sean personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción laboral y mayores de 45 años.

En cuanto a la finalidad de este programa es fomentar la contratación de estas personas desempleadas en la realización de actividades de interés público o social, al objeto de proporcionarles el refuerzo de sus competencias laborales

y activarlas para la posterior búsqueda de empleo y el acceso al mercado laboral. Las actuaciones dentro del programa fueron las siguientes:

- Contratación durante 15 meses de un tutor/a por cada 60 personas contratadas.
- Un servicio específico de orientación profesional.
- Formación en competencias transversales.
- Contrato con una duración de 12 meses a jornada completa.

Programa especial dirigido a prevenir el riesgo de desempleo de larga duración como consecuencia de la pandemia del Covid-19.

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 para su financiación a través del eje REACT-UE en el marco del programa operativo regional del Fondo Social Europeo.

Las personas destinatarias de este programa, con carácter preferente, han sido demandantes de empleo en situación laboral de desempleado, inscritas en las Oficinas de Empleo con ámbito de demanda para la Comunidad de Madrid, que han perdido su trabajo o han finalizado su empleo por cuenta propia a partir del día 14 de marzo de 2020.

Han tenido prioridad para su participación y por este orden, las personas desempleadas que no perciben prestaciones ni subsidios por desempleo u otras rentas que exijan, con carácter general, la condición de desempleado/a para su percepción, los/as mayores de 45 años y los/as de mayor antigüedad en la demanda de empleo.

La finalidad es fomentar la práctica laboral de las personas desempleadas en la realización de obras y servicios que se ejecuten por las entidades locales de la Comunidad de Madrid, así como su orientación profesional a la finalización de la ejecución de la obra o servicio para promover su inserción laboral y prevenir el riesgo de incurrir en una situación de desempleo de larga duración.

Las actuaciones que se llevan a cabo son:

- Un servicio específico de orientación profesional proporcionado por la oficina de Empleo.
- Formación en competencias transversales.
- Práctica profesional en la obra y servicio, mediante la suscripción de un contrato, a jornada completa.

Convenio-subsunción con la Comunidad de Madrid. Nuevos proyectos territoriales para el Reequilibrio y la Equidad – Colectivos vulnerables, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Con fecha 27 de diciembre de 2021 se suscribió el Convenio – Subvención entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, y la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid para la realización de Nuevos Proyectos Territoriales para el Reequilibrio y la Equidad - Colectivos Vulnerables, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Dicho convenio se ha desarrollado durante el año 2022 con un número de usuarios/as definitivos/as iniciales de 641 distribuidos entre las siguientes ocupaciones.

Ocupación	CDP	Nº ediciones	Nº usuarios
Atención Sociosanitaria	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (370 h)	7	102
Jardinería	Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería (250 h)	7	126
Grabador/a de datos	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos (360 h)	8	144
Limpieza	Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales (150h)	6	90
Mozo/a almacén	Actividades Auxiliares de Almacén (170h)	2	29
Operaciones Auxiliares de servicios	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales (390 h)	3	60
Revestimiento/Pintura	Operaciones auxiliares de revestimiento continuo en construcción (360 h)	3	45
Estética	Servicios auxiliares de estética (240 h)	1	15
Peluquería	Servicios auxiliares de peluquería (210 h)	2	30

El número de personas usuarias que finalizaron las acciones formativas ha sido de 588, de las cuales 554 fueron declarados aptas en cada uno de los módulos formativos en oficios de los Certificados de Profesionalidad.

Programas comunes de formación del Sistema Nacional de Empleo.

En el año el año 2022 se ha iniciado el Programa de Fomento del Empleo Juvenil con las Corporaciones Locales Actuación de Cualificación Profesional con un número de personas usuarias definitivas iniciales de 105 distribuidas entre las siguientes ocupaciones, continuando el desarrollo del programa durante el 2023.

Ocupación	CDP	Nº ediciones	Nº usuarios
Atención Sociosanitaria	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (370 h)	1	13
Jardinería	Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería (250 h)	1	18

Grabador/a de datos	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos (360 h)	2	43
Revestimiento/Pintura	Operaciones auxiliares de revestimiento continuo en construcción (360 h)	1	12
Operaciones Auxiliares de servicios	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales (390 h)	1	19

Talleres de Formación y Empleo de la AE.

Durante el año 2022 han estado en ejecución un total de 5 talleres municipales, con un total de 62 plazas ofertadas. Estas cifras representan un incremento del 66% en el número de talleres en ejecución y del 75% en el número de plazas ofertadas, respecto al año 2021.

Las especialidades de los talleres en ejecución en 2022 se han orientado hacia los siguientes sectores: jardinería (3 talleres) e imagen personal (2 talleres).

Especialidades	Nº de talleres
JARDINERÍA	
Huertos urbanos	2
Jardinería	1
IMAGEN PERSONAL	
Servicios auxiliares de estética	2
	5

Los talleres municipales se desarrollan con la finalidad de dar oportunidades a las personas desempleadas que encuentran mayores dificultades para la inserción laboral por su pertenencia a determinados colectivos: personas paradas de larga duración, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, y usuarias/os de Servicios Sociales, entre otros.

Para lograr estos objetivos, la Agencia para el Empleo de Madrid tiene suscritos distintos acuerdos y convenios de colaboración con el Ayuntamiento de Madrid, diversas entidades municipales y diferentes organizaciones y asociaciones, como la Dirección General de Planificación Estratégica, el Club de Campo Villa de Madrid, Concepción Arenal y la Asociación Española de Transexuales (Transexualia), entre otros.

En el año 2022 y como consecuencia de la crisis humanitaria surgida por la guerra e invasión del territorio de Ucrania, el Ayuntamiento de Madrid ha puesto en marcha el Plan de Integración para las familias ucranianas (la mayoría mujeres con hijos a cargo). En el marco del desarrollo de dicho Plan, la Agencia para el Empleo de Madrid participó con un proyecto mediante el cual se

proporcionó a las personas refugiadas la posibilidad de acceder a un trabajo estable, temporal o a largo plazo y se les facilitó su participación en diversas acciones formativas específicas. En el marco de este Plan, un total de 9 mujeres refugiadas de nacionalidad ucraniana participaron en un taller de financiación municipal.

En el transcurso de 2022, la Agencia para el Empleo ha continuado la colaboración en el proyecto “Barrios Productores”, una iniciativa del Área de Gobierno de Desarrollo Urbano del Ayuntamiento de Madrid, a través de la Dirección General de Planificación Estratégica, cuyo objetivo es activar la revegetación de los espacios libres mal conservados así como la creación de cubiertas verdes en los barrios de Madrid más vulnerables como instrumento para mejorar la empleabilidad y formación de la población en sectores como la agricultura y jardinería, nutrición, salud y alimentación. En el presente año y en el marco de este proyecto, se han llevado a cabo 2 talleres municipales de la especialidad de Huertos Urbanos, en el que se han ofertado un total de 20 plazas.

Por último, destacar que la Agencia para el Empleo y el Ayuntamiento de Madrid tienen suscrito, desde el año 2020, un convenio para mejorar la inserción laboral de las mujeres víctimas de cualquier manifestación de violencia machista o contra las mujeres. En este acuerdo se contempla la atención personalizada de personas desempleadas derivadas de la Red Municipal de Atención a Mujeres VVG en el ámbito de la pareja o expareja y de la Red Municipal de Atención integral a víctimas de trata y otros abusos de derechos humanos en contextos de prostitución, para apoyarlas en su recuperación. En 2022 y en el marco de este convenio, se han continuado derivando personas desempleadas a los talleres de formación y empleo (FRT, PERT y municipales), con el objetivo de ayudarles en su recuperación personal y mejorar su futura inserción laboral. Del total de mujeres atendidas durante los años 2021 y 2022, 34 han participado en estos talleres.

A continuación, se incluye información relativa a los Talleres de Formación y Empleo desarrollados en 2022 con fondos municipales:



Ayuda al estudio

Durante el año 2022 se ha publicado la convocatoria de Ayudas al estudio a personas desempleadas que realizaron acciones formativas organizadas por la Agencia para el Empleo de Madrid, en cualquiera de sus modalidades, gestionados por la AE Madrid dentro de sus programaciones anuales, finalizados con posterioridad al 1 de octubre de 2021 y hasta el 31 de agosto de 2022, ambos incluidos.

168 becas otorgadas en el 2022

Para el desarrollo de actividades vinculadas a este objetivo estratégico **“Un plan para la oportunidad de las personas de Madrid”** se han reconocido obligaciones por 25.575.555,61 euros. Dichos créditos no incluyen el esfuerzo presupuestario realizado por la Agencia con sus recursos propios.

4.4. Un plan que se acerca a la realidad de las empresas de Madrid

Su objetivo es la de mejorar la capacidad de inserción laboral de las personas desempleadas en el espacio de tiempo más corto, mejorando su empleabilidad y ocupabilidad. Está destinado tanto a personas trabajadoras, tanto por cuenta ajena como propia, especialmente aquellas pertenecientes a colectivos con mayor dificultad de inserción laboral.

A pesar de la mejoría de la situación derivada de la COVID-19, el acceso al mercado laboral sigue presentando dificultades, bien porque se carece de las competencias que demanda una economía en continua evolución, bien porque las ofertas de trabajo son ocultas o de difícil acceso, acentuándose esta dificultad en aquellos colectivos en riesgo de exclusión social o expuestos a una mayor vulnerabilidad.

Manteniendo el concepto de Agencia como plataforma que conecta las capacidades de las personas trabajadoras con las necesidades de las empresas, desde la Agencia se presta un catálogo de servicios que generen valor para las personas y las empresas:

4.4.1. Orientación laboral

Mejorando la empleabilidad y ocupabilidad de las personas a partir de un diagnóstico previo mediante entrevistas personales y herramientas específicas que permiten un perfilado para proponer un itinerario de intervención individualizado y una propuesta de recursos y actuaciones para la superación de barreras y obstáculos y adquisición y mejora de competencias clave, de acceso al empleo, transversales y técnicas que faciliten el acceso al mercado de trabajo.



A lo largo del año 2022 se ha avanzado ostensiblemente en el proceso de transformación digital iniciado años anteriores, dando el gran avance en los servicios prestados a través de las tecnologías de la información y comunicación; la puesta en marcha de la plataforma de empleo SALTA.

Se ha finalizado la normalización en la realización de todos los servicios y se ha recuperado, además, la atención presencial personalizada en las Agencias de Zona, logrando que todos ellos estén disponibles tanto de forma presencial, virtual y/o en línea.

En este marco, las principales actividades desarrolladas han sido:

- a. Entrevistas individuales de acogida, diagnóstico de la empleabilidad. Desarrollo de seminarios sobre competencias de acceso al empleo. 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.

Con la puesta en marcha de SALTA se facilita el acceso a todos estos servicios a través del canal digital con nuevas herramientas accesibles desde cualquier dispositivo.

- b. Diseño y planificación de itinerarios individualizados de inserción laboral adaptados a los diagnósticos de empleabilidad y ocupabilidad. 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.
- c. Desarrollo e impartición de seminarios para la adquisición, refuerzo y entrenamiento de competencias de acceso al empleo, transversales y digitales como parte de los itinerarios personalizados:

Otros programas

Emplea+

En el marco de la iniciativa Juntos por el Empleo de los más vulnerables y del convenio de colaboración firmado con la Fundación Accenture, durante el año 2022 la Agencia para el Empleo continúa con el 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.

En el año 2022, 1.083 personas han participado en la formación online tutorizada Emplea+.

Viaje al Empleo Web

Durante el año 2022, la Agencia para el Empleo sigue apostando por este recurso online de orientación profesional, donde el/la ciudadano/a desarrolla sus competencias dentro de un entorno virtual fomentando su autonomía y disfrutando de una flexibilidad del servicio, donde además, una vez inicia su viaje cuenta con el apoyo de un/a tutor/a que tras realizar una evaluación de su potencial de empleabilidad y ocupabilidad, va a recomendar la realización de otro/s itinerarios.

El viaje al empleo online es un recurso que la Agencia para el Empleo de Madrid pone a disposición de las personas que se encuentran en proceso de búsqueda de empleo 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.

Los objetivos perseguidos con esta evolución del Viaje online son:

- Objetivo 1: Herramientas de comunicación digital.
- Objetivo 2: Medir el progreso de los participantes.
- Objetivo 3: Modificación de Contenidos.

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.
- Itinerario de Reinversión Profesional.
- Itinerario Personalizado de Empleo.
- Itinerario de Procesos de selección.
- Itinerario de Ajuste Profesional.

Durante el año 2022 han participado en el Viaje al Empleo 584 personas (26% hombres y 74% mujeres), de las cuales 578 inician el Viaje en 2022 y 6 personas lo iniciaron en 2021 y continúan la navegación durante el 2022.

Los datos de realización de itinerarios y maletas son los siguientes:

Itinerario	Maletas o Áreas Trabajadas	Participantes por maletas
Itinerario Objetivo Profesional	Maleta 1. Conócete	228
	Maleta 2. Conoce tu mercado	224
Itinerario Reinversión Profesional	Maleta 3. Reinviértate y Diferénciate.	131
Itinerario Personalizado Empleo	Maleta 4. Por dónde empiezas.	128
Itinerarios Procesos de Selección	Maleta 5. Cómo conseguirlo.	214
Itinerario de Ajuste perfil Profesional	Maleta 6. Conéctate.	131
	Maleta 7. Mejora de habilidades	128

	Total Maletas Realizadas	1.184
--	---------------------------------	--------------

En cuanto a los datos de inserción, de los 584 participantes en el Viaje Web, 188 personas han tenido algún/os contrato/s:

	Total	Hombres	Mujeres
Participantes	584	150	434
Nº Contratos	374	66	308
Personas con algún contrato	188 (32%)	40 (27%)	148 (34%)
% Inserción laboral	32%	27%	34%

4.4.2. Escuela de competencias de acceso al empleo, digitales y transversales

Durante 2022 se han realizado seminarios virtuales, on line y presenciales con más de 7.000 participantes, en los que se han trabajado competencias de acceso al empleo, transversales y digitales, sirviendo al mismo tiempo de sesiones de motivación hacia el empleo para las personas participantes a través de seminarios, talleres y herramientas on-line (Alphatic, Emplea+, Viaje al Empleo) que permiten combatir la brecha digital y ayudar a la ciudadanía a adaptarse al aumento de demanda de competencias digitales y transversales asociadas a una economía más digital.

Seminarios competencias 2022

Competencias digitales

Título	Nº Horas	Modalidad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Alumnos Inician	Alumnos Finalizan Aptos
Seminario Iniciación a la Competencia Digital	50	Virtual	21/04/2022	05/05/2022	17	12
Seminario Iniciación a la Competencia Digital	50	Virtual	25/05/2022	07/06/2022	15	12
Seminario Iniciación a la Competencia Digital	50	Virtual	15/06/2022	28/06/2022	18	16
Seminario Iniciación a la Competencia Digital	50	Virtual	15/09/2022	28/09/2022	17	15
Seminario Iniciación a la Competencia Digital	50	Virtual	19/10/2022	02/11/2022	13	11
Seminario Iniciación a la Competencia Digital	50	Virtual	17/11/2022	30/11/2022	18	12

Competencias Transversales

Título	Nº Horas	Modalidad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Alumnos Inician	Alumnos Finalizan Aptos
Seminario de Habilidades de Comunicación	25	Virtual	24/05/2022	30/05/2022	15	10
Seminario de Habilidades de Comunicación	25	Virtual	21/09/2022	27/09/2022	15	14
Seminario de Orientación al Cliente. Gestión y Resolución de Conflictos	25	Virtual	07/06/2022	13/06/2022	16	9
Seminario de Orientación al Cliente. Gestión y Resolución de Conflictos	25	Virtual	05/10/2022	11/10/2022	17	15
Seminario de Trabajo en Equipo, Planificación y Organización de Equipos de Trabajo	25	Virtual	31/05/2022	06/06/2022	14	8
Seminario de Trabajo en Equipo, Planificación y Organización de Equipos de Trabajo	25	Virtual	28/09/2022	04/10/2022	16	13

4.4.3. Intermediación laboral

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 las personas que buscan un empleo, con la finalidad de proporcionarles trabajo adecuado a sus características y facilitar a las empresas las personas más apropiadas 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.

Esta actividad se desarrolla también dentro de nuestro modelo de competencia y especialización en las posiciones más interesantes por su capacidad generadora de empleo, evolución de la contratación o su carácter de potencial futuro.

Este 2022 ha tenido un hecho relevante con la creación del centro de Personas & Empresas que, además de la actividad realizada desde las Agencias

de Zona y en colaboración y coordinación con las mismas, merece un desarrollo específico:

Espacio Personas&Empresas

En este año 2022 se consolidan los servicios de prospección e intermediación con la puesta en marcha del Centro de Persona & Empresas(P&E). Esto ha supuesto un impulso de la estrategia que busca favorecer alianzas directas con empresas generadoras de empleo. Para ello, se han desarrollado actuaciones y programas en el ámbito de la intermediación y la formación para el empleo. El fin de nuestra actividad es adaptar los perfiles profesionales de los demandantes de empleo a las necesidades presentes y futuras de un mercado laboral cambiante, exigente y competitivo.

El centro de P&E incorpora un nuevo enfoque ADAPTATIVO: INTERACTIVO E INCREMENTAL en la estrategia de intermediación, priorizando la conexión entre las necesidades de las empresas y las capacidades de los/as trabajadores/as y potenciando la colaboración entre los distintos equipos. Asimismo, se incorporarán nuevas herramientas de evaluación de candidaturas para incrementar sus oportunidades laborales en su itinerario con la AE, evitando así la pérdida de tales candidaturas en el proceso de intervención con las mismas.

Se persigue como objetivos en la actividad diaria: la flexibilidad en la adaptación a los cambios y la entrega de valor continua a la ciudadanía y empresas. Se siguen los objetivos de desarrollo sostenible marcados en la Agenda 2030, promoviendo que las personas puedan adquirir y actualizar sus capacidades y competencias en un contexto cambiante.

La actividad del centro de P&E da comienzo en mayo del 2022. Los siguientes números corresponde a este periodo hasta final de año:

Datos de mayo a diciembre 2022	Total
Ofertas captadas	169
Candidaturas enviadas	2.447
Procesos grupales convocados	42
Empresas nuevas captadas	71
Empresas fidelizadas	59
Contratos	1.186

Captación del talento

En 2022 la entrada de la reforma laboral que persigue, entre otros objetivos, generar empleo más estable, limitar la contratación temporal e incentivar la formación dentro de la empresa, ha generado cambios en los requerimientos y condiciones laborales, que han incidido en el comportamiento del mercado de trabajo y en la captación del talento. Este nuevo contexto laboral condiciona y modifica la tipología de oferta captada por la AE.

¿Cómo se capta el talento desde P&E?

1. Uno de los canales prioritarios de entrada de candidaturas en la Agencia para el Empleo es a través de las ofertas de trabajo publicadas en diferentes canales de empleo. El centro de P&E tiene el compromiso de mejorar la eficacia de los procesos de gestión de oferta, captar talento para dar cobertura a las ofertas y acortar los tiempos de reclutamiento y de selección.
 - a. N.º ofertas publicadas (LinkedIn, aemadrid.es, Infojobs), 1.534 personas.
 - b. N.º candidaturas que entran a través de las ofertas publicadas, 40.851
2. A través de la publicación y gestión de la oferta institucional; esto ha supuesto una fuente de captación del talento importante por el atractivo que supone trabajar en el entorno público. Esto ha revertido por un lado en las propias candidaturas que entran a formar parte de la bolsa de empleo general y por otro, el enriquecimiento de perfiles que ofrecemos a las empresas.
3. Organizando eventos de selección que incluyen la utilización de herramientas y dinámicas innovadoras de selección.
 - a. Experiencia piloto con una importante empresa sector hotelero de nueva apertura, que solicitó la colaboración de P&E para la organización y desarrollo de una experiencia de selección multidinámica: OPEN DAY. Para ello, se diseñaron 6 dinámicas de selección dirigidas por personal de P&E y asistido por la propia empresa interesada como observadora. En total, se valoraron a 250 personas.
 - b. Intervención en la "Feria de empleo#me lo llevo puesto" organizada por la empresa Clece. Feria virtual destinada a cubrir más de 2.800 vacantes para priorizar la contratación de personas en situación de vulnerabilidad. Durante los días 14 y 15 de junio de 2022, el desarrollo del proceso fue a través de entrevista por videoconferencia y presencialmente a través del "Bus de Empleo", ubicado en la Agencia de Zona de los Carmenes. La intervención de P&E supuso la publicación, gestión y selección de las posiciones de auxiliares de información, personal de limpieza y PMR. En total,

tras la realización de dinámicas presenciales se enviaron a 126 personas.

Capacitación del talento

Mejorar la empleabilidad de la persona que interacciona con la Agencia para el Empleo y que participa en nuestro proceso de selección, y también fomentar la proactividad de la persona demandante de empleo en su búsqueda activa de empleo, son los objetivos marcados para conseguir la capacitación del talento.

La oferta gestionada desde el espacio de P&E ha permitido potenciar y hacer realidad el valor que genera la participación en los procesos de selección, facilitando a las candidaturas el acceso a nuevas oportunidades de empleo. A lo largo del año 2022 se han integrado los procesos de entrenamiento con la oferta de grandes empresas colaboradoras. Así es como, después de que las candidaturas hayan participado en sesión grupal, el personal técnico de P&E ofrece un feedback de la participación a cada una de las personas. En total se han entrenado a 504 personas en competencias de acceso al empleo. Esta labor se complementa con la colaboración establecida con la Fundación Quiero Trabajo y que supone la atención de 81 personas derivadas desde P&E

Por otra parte, la experiencia vivida en los procesos de selección con el uso de herramientas de gamificación (dados, lego, cartas dixit etc.) es valorada de forma muy positiva por las candidaturas y por las empresas que perciben un aporte de valor añadido en el proceso. Esta experiencia consigue que las candidaturas y las empresas que intervienen sean en el futuro las embajadoras de nuestro servicio.

Con el objetivo de ajustar e innovar los materiales de entrenamiento de procesos de selección virtual, se reelabora los materiales en formato Genially.

Rediseño de los procesos de prospección e intermediación

Diseño del Plan Comercial

Se impulsa desde el centro de P&E las líneas de trabajo y el enfoque del plan comercial para el siguiente ejercicio. Se establece un nuevo marco colaborativo de trabajo con identificación de los actores implicados en cada fase. Potenciar, profundizar y trabajar en el alineamiento de equipos y departamentos, favoreciendo la mejora de los procesos, la eficiencia y la transparencia en el desarrollo de la actividad prospectora y de gestión de candidaturas.

Se diseña una guía de actuación y procedimiento de gestión para el personal técnico y directivo de la AE con la intención de dar cobertura al Plan Comercial. Este procedimiento incluye como elemento innovador a los procesos seguidos hasta ahora, la extensión de la labor comercial al conjunto de personas

que integran la AE en todos sus niveles técnicos y de dirección, identificándose como actores proactivos en la generación de oportunidades comerciales.

Actores de la prospección: cargos institucionales, agencias de zona, centro de P&E, campañas de telemarketing y prescriptores

Niveles de intervención:

a. Prescriptores/as: Campañas de Telemarketing.

Desde el centro de P&E se diseña y planifica la actividad de apoyo desarrollada por la campaña de telemarketing en el contacto con empresas. A lo largo del año 2022 atendiendo a la estacionalidad de determinados sectores, se ha focalizado la acción de contacto con empresas en los sectores de actividad de distribución y logística, almacenamiento y alimentación. Con el objetivo de homogeneizar el discurso comercial y el argumentario de servicio utilizado por los prospectores de la campaña de telemarketing desde el centro de P&E se forma al personal de la campaña de telemarketing.

En el segundo semestre del año se marca como objetivo diana de contacto con empresas, las vinculadas al sector de fabricación y manufactura.

Los criterios principales de selección de empresas han sido:

- Sectores con creación de empleo.
- Existencia de perfiles profesionales inscritos en la base de datos de la AE para estos sectores.

Otros criterios de selección de empresas:

- Empresas con una plantilla superior a 5 trabajadores/as.
- Importe neto cifra de ventas con una variación positiva porcentual en relación con el último año del que se disponen datos.
- Gastos de personal con una variación positiva porcentual en relación con el último año del que se disponen datos.

Finalmente, se contacta con un total de 426 empresas, informándoles de forma detalla de los servicios de la AE.

b. Procesos Institucionales.

A lo largo del año el centro de P&E se ha consolidado como referente en la gestión de la oferta institucional de Ayuntamiento y empresa semipública TRAGSA. Se aumenta la demanda de posiciones tanto en número como en perfiles para la cobertura de personal interino y laboral. Se empieza a trabajar con otros organismos autónomos del Ayuntamiento de Madrid como la empresa pública Madrid Destino.

Para garantizar que se cumple con los criterios marcados por el Estatuto de Empleado Público en relación con los procesos de selección de interinos y laborales de Ayuntamiento desde el centro de P&E se han elaborado las instrucciones generales de actuación en los procesos de selección de oferta Institucional. Así mismo, se han incorporado en los procesos selectivos el desarrollo de pruebas de competencias digitales cuando es necesario garantizar que las candidaturas tienen dichas competencias. El número de personas que han pasado por estas pruebas han sido 774 personas.

El total de oferta institucional captada por el centro P&E asciende a 222 ofertas de empleo, desglosándose la gestión:

Centro/AZs	Nº ofertas gestionadas	Nº de puestos
Centro P&E	95	1.068
Agencias de Zona	127	499
Total	222	1.567

CirculAE

Sobre el centro de P&E pivota el grueso de oportunidades laborales que se generan en la AE. Las personas que participan en los diferentes programas de formación y empleo buscan en gran medida verse beneficiadas de una experiencia que mejore su empleabilidad y por consiguiente una salida laboral al finalizar el programa. Tiene sentido conectar ambos programas mediante esta línea de trabajo. Se ha trabajado estrechamente con tres programas:

- Durante el 2022 se incorpora la figura del tutor/a de inserción en un programa dirigido a promover la empleabilidad de 610 jóvenes con especiales dificultades en el mercado laboral, ofreciéndoles desde la AE un contrato de formación en alternancia con la actividad laboral. Este Convenio para Jóvenes firmado con la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, ha supuesto la contratación de 46 tutores de inserción. Desde el centro de P&E se ha diseñado, elaborado y planificado todas las actividades necesarias para ejecutar el programa de orientación, intermediación y prospección.

El trabajo fundamental desarrollado por este equipo ha sido el apoyar a centro de P&E y la unidad de Mercamadrid en sus procesos de captación y reubicación de candidaturas. En concreto se ha apoyado en los procesos para El Corte Inglés, Mercadona e Inditex. Los datos son los siguientes:

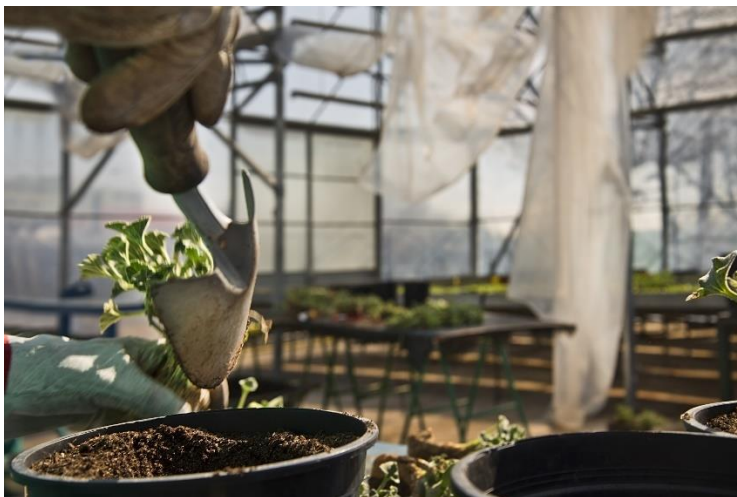
Actividad	Total de personas
N.º Exp ATLAS. Consultados	1.795
N.º Exp. ATLAS Actualizados	342
N.º Entrenamientos proceso selección	6
N.º Exp ATLAS. Cerrados	166
N.º Profesiogramas posición	25
N.º Derivados a oferta	116

Para el desarrollo de esta actividad, el equipo de P&E apoyaron y facilitaron la elaboración de los profesiogramas de ocupabilidad y empleabilidad de las posiciones trabajadas, permitiendo un trabajo conjunto y compartido de gestión de candidaturas.

Desde el Centro de P&E se propicia el análisis y revisión de las metodologías de intervención que se implementan en los programas. La herramienta LEGO SERIUS PLAY ha proporcionado el espacio ideal para profundizar en este análisis. Las personas implicadas directamente en estos programas son consultadas para aportar ideas, recursos y acciones necesarias para mejorar los procesos. Se ha diseñado una consulta a los jóvenes participantes del programa de cualificación sobre sus necesidades de orientación laboral. Por otro lado, se trabajó en la construcción del perfil de los/as tutores/as de inserción y los recursos que deberían de tener para trabajar con personas jóvenes sin cualificación también con la misma herramienta. En total participaron 40 jóvenes y 46 tutores/as de inserción en dos experiencias separadas.

4.4.4. Autoempleo

En cuanto a las personas asesoradas en autoempleo para llevar a cabo actividades como trabajadores/as por cuenta propia se ve más marcada la tendencia de la preponderancia del canal digital sobre el presencial que veíamos viendo en los últimos años.



Así, se han contabilizado 672 personas asesoradas presencialmente que no alcanza el 28% del objetivo previsto. En contraposición, y motivado por la mayor autonomía del recurso y el perfil más digital de las personas emprendedoras, y por otra parte, por el reforzamiento de los servicios y recursos que se han incorporado a la WEB de la Agencia en el apartado

de Autoempleo se han obtenido unos resultados muy satisfactorios por el canal digital.

En 2022 se ha incorporado una prueba de autodiagnóstico de competencias gerenciales al que han accedido 259 usuarios/as, 11.349 usuarios/as a la sección de preguntas frecuentes que dan respuesta a los aspectos básicos para iniciar la actividad como trabajador/a por cuenta propia y 199 usuarios/as a la sección de Plan de Negocio. Hay que destacar que estas actividades están tutorizadas y personal técnico en autoempleo apoya y resuelve las dudas que se puedan plantear a través de la web.

El 66% de las personas asesoradas presencialmente en autoempleo son mujeres.

Con relación al servicio de acompañamiento a mujeres para la preparación de entrevistas de trabajo, durante el año 2022 la Agencia para el Empleo ha mantenido la colaboración con la Fundación Quiero Trabajo para prestar un servicio de acompañamiento personalizado a mujeres candidatas en procesos de selección de ofertas de empleo en la preparación de sus entrevistas de trabajo en la empresa.

El objetivo es que las candidatas se sientan capaces, seguras y preparadas para afrontar y superar el proceso de selección. Para ello el servicio se ha dirigido a 2 líneas de actuación:

- Sesiones de mentoring enfocadas a preparar la entrevista de empleo, trabajando elementos clave como la comunicación verbal y no verbal, focalizando en las competencias esenciales para el puesto concreto de la oferta. El servicio de mentoring se presta por profesionales de recursos humanos, coach y responsables de empresas que ayudan a la candidata a positivar sus experiencias, actitudes y aptitudes.

- Sesiones de estilismo y asesoramiento de imagen impartidas por profesionales, con un impacto directo tanto en la autoestima de la candidata como en su proyección hacia el entrevistador/a. Mediante la colaboración a través de la Fundación con empresas del sector textil, se proporciona a las mujeres que así lo requieren, la ropa y complementos necesarios para su asistencia a la entrevista de trabajo.

En el año 2022 se ha derivado a 95 mujeres, de las que 85 han recibido asesoramiento individualizado tanto en la preparación de la entrevista como asesoramiento en su estilismo.

4.4.5. Plataforma tecnológica SALTA

En desarrollo de la estrategia de implementación tecnológica de la Agencia, cabe destacar la puesta en marcha de una plataforma de empleo denominada SALTA.



A lo largo del ejercicio se ha implantado la fase 1 del proyecto SALTA consistente en la implantación inicial de una solución de CRM (Customer Relationship Manager) y un portal web para la digitalización del proceso de acogida y orientación. Durante el mes de junio se hizo una primera puesta en servicio con un grupo de reducido de personas que en septiembre se publicó de forma generalizada. Hasta diciembre de 2022 se recibieron 2.700 solicitudes de acogida a través de SALTA.

Más de 50.000 personas han participado en programas de orientación laboral lo que supone alcanzar un 142% del objetivo, dentro de los seminarios de competencias de empleo hay un incremento significativo habiendo alcanzado un 351% del objetivo, fundamentalmente por la incorporación de estos

seminarios en formato online. En definitiva, se ha atendido a más de 55.000 personas con un porcentaje de consecución del 137%.

En cuanto a la participación de las mujeres también se han sobrepasado los objetivos iniciales habiéndose alcanzado un 61% en cuanto a mujeres atendidas, un 66% en cuanto a mujeres formadas en competencias de acceso al empleo y un 66% de mujeres que han participado en acciones de orientación laboral.

La intermediación y la prospección son parte esencial de la actividad con buenos resultados en el cumplimiento de objetivos con un resultado del 113% sobre el objetivo de puestos captados para intermediación con 6.870 puestos intermediados y un 101% de candidatos/as enviados/as a las ofertas con 15.822 candidaturas ajustando los perfiles a las necesidades de las empresas.

En cuanto a los contactos con empresas para prospección hay un 65% de cumplimiento del objetivo con 1.316 empresas contactadas, en este caso el hecho de no alcanzar el objetivo se motiva en la buena evolución de captación de ofertas producto de campañas de prospección anteriores sin ser necesario un esfuerzo extraordinario en la prospección para superar los objetivos de puestos captados y permitiendo dedicar el esfuerzo a la actividad de intermediación atendiendo a ese incremento de puestos captados.

El 57% de las candidaturas enviadas a las ofertas de las empresas han sido mujeres. Dentro de la actividad conjunta de prospección e intermediación y reclutamiento de candidaturas se ha organizado y/o participado en 14 eventos, y en 12 ferias con un stand propio de la Agencia. La participación en estos eventos y ferias ha sido de más de 3.400 personas con un balance superior sobre los objetivos iniciales marcados.

En cuanto a las personas asesoradas en autoempleo para llevar a cabo actividades como trabajadores/as por cuenta propia se releva más marcada la tendencia de la preponderancia del canal digital sobre el presencial que se venía observando en los últimos años.



Así, se han contabilizado 672 personas asesoradas presencialmente que alcanza el 28% del objetivo previsto. En contraposición, y motivado por la mayor autonomía del recurso y el perfil más digital de las personas emprendedoras, y por otra parte, por el reforzamiento de los servicios y recursos que se han incorporado a la web de la Agencia en el apartado de autoempleo, se han obtenido unos resultados muy satisfactorios por el canal digital.

Como se ha señalado anteriormente, en 2022 se ha incorporado una prueba de autodiagnóstico de competencias gerenciales al que han accedido 259 usuarios/as, 11.349 usuarios/as a la sección de preguntas frecuentes que dan respuesta a los aspectos básicos para iniciar la actividad como trabajador/as por cuenta propia y 199 usuarios/as a la sección de Plan de Negocio. Hay que destacar que estas actividades están tutorizadas y un técnico en autoempleo apoya y resuelve las dudas que se puedan plantear a través de la web.

El 66% de las personas asesoradas presencialmente en autoempleo son mujeres.

4.4.6. Actividad subvencional

Junto a los servicios de orientación, formación, intermediación y prospección cabe destacar el importante esfuerzo que la Agencia ha destinado a la actividad de fomento publicando durante 2022 varias convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva.

Fomento de la contratación

Convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para el fomento de la contratación de personas desempleadas o demandantes de empleo en la ciudad de Madrid, Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2022 del Área de Gobierno de Economía, Innovación y Empleo dirigidas a autónomos y empresas de menos de 250 trabajadores.

La convocatoria ha sido dirigida a toda la ciudad de Madrid con un presupuesto de dos millones de euros que ha sido gestionada con la destinada a los distritos SURES.

Se han subvencionado nuevas contrataciones a jornada completa o parcial, modificaciones contractuales con incremento de jornada laboral y renovaciones de contrato laboral, incluido el mantenimiento del empleo de las personas afectadas por un ERTE, realizadas con una duración mínima de 6 meses, efectuadas desde el 1 de noviembre de 2021, consistentes en el abono de:

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

Estas cuantías se han visto incrementadas en un 40% cuando la contratación se hubiera realizado a mujeres, personas mayores de 45 años y personas con una discapacidad mínima del 33%.

La concesión se ha llevado a cabo mediante el procedimiento de 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.

Han solicitado la subvención 1.283 empresas, de las cuales han sido subvencionadas 362 empresas con un total de 520 proyectos subvencionados. De estos proyectos, 93 pertenecen a los barrios más desfavorecidos con un importe concedido de trescientos veintinueve mil ciento setenta euros (329.170 €) y el resto, 427 con un importe concedido de un millón cuatrocientos setenta y nueve mil seiscientos treinta euros (1.479.630 €), siendo el importe total concedido de un millón ochocientos ocho mil ochocientos euros (1.808.800 €).

Formación y profesionalización en el sector audiovisual



Convocatoria en régimen de concurrencia competitiva, de una subvención, Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2022 del Área de Gobierno de Economía, Innovación y Empleo a favor de entidades e instituciones (o agrupación de las mismas) de carácter social sin ánimo de lucro que desarrollen, en la ciudad de Madrid, proyectos que tengan por objeto el desarrollo de un proyecto para la formación y profesionalización en el sector audiovisual dirigido a personas desempleadas o demandantes de empleo, empadronadas en la ciudad de Madrid (BOAM 9.208, 25 de agosto de 2022).

El importe total de la convocatoria fue de 250.000 €. El proyecto se está desarrollando en la actualidad.

Sectores estratégicos

Convocatoria pública en régimen de concurrencia competitiva de subvenciones, Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2022 del Área de Gobierno de Economía, Innovación y Empleo a favor de entidades e instituciones (o agrupación de las mismas) de carácter social sin ánimo de lucro que desarrollen, en la ciudad de Madrid, proyectos que tengan por objeto el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción, intermediación laboral, promoción del autoempleo y mejora de las capacidades para la transición ecológica, dirigidos a personas desempleadas empadronadas en la ciudad de Madrid, con especiales dificultades de inserción laboral. (BOAM 9.192, 2 de agosto de 2022).

Esta convocatoria se ha dirigido especialmente a los siguientes sectores estratégicos: Digital, Verde, Salud y Cuidados y Construcción, con un importe total de seis millones de euros (6.000.000 €), a razón de tres millones de euros (3.000.000 €) en 2022 y tres millones de euros (3.000.000 €) euros en 2023.

Los seis proyectos correspondientes a la anualidad 2022 se están desarrollando en la actualidad.



4.4.7. Proyectos Europeos

En el año 2022 la Agencia para el Empleo ha continuado impulsando y participando en proyectos de Erasmus+ y del Fondo para la Integración, la Migración y el Asilo (AMIF).

Ha participado como socio en 3 proyectos europeos; Connection, de la red Eurocities, Master the Act y Innovative European Career Guidance, del programa Erasmus+.

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

1.- Connection



Periodo de ejecución: 01/01/2020 – 31/12/2022

Rol de la AE Madrid: socio

Financiación: FONDO AMIF

CONNECTION - CONNECTing Cities Towards Integration Action, es un proyecto europeo coordinado por la organización Eurocities que finalizó en diciembre de 2022.

En CONNECTION han participado 14 ciudades principales y 8 ciudades colaboradoras. El proyecto se ha estructurado en cuatro grupos o clusters, que abordaron 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 empleo para migrantes
- 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 ha participado en el grupo que trabaja por la creación de itinerarios de empleo para migrantes. Junto a Madrid, las ciudades de Amberes, Tampere y Sofía han formado parte de esta comunidad de aprendizaje.

El objetivo del grupo de trabajo ha sido 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 ha basado en la participación en talleres, visitas de aprendizaje, formación sobre el terreno y acciones de planificación e implementación. De esta forma, las ciudades han compartido buenas prácticas en integración para superar desafíos compartidos.

Junto a las ciudades, expertos y expertas de Migration Work y de Eurocities han liderado la realización de las actividades, ofreciendo soporte técnico y siendo una guía para que las ciudades llevaran a cabo las acciones planificadas para alcanzar sus objetivos.

Los proyectos entre ciudades han permitido la transferencia de conocimientos, el intercambio de prácticas y experiencias a nivel local y regional, para que puedan ser ampliados posteriormente a todos los Estados miembros. Para ello, el Ayuntamiento de Madrid ha puesto 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. Así mismo, durante 2022, se realizaron visitas al resto de las ciudades del cluster, Tampere y Sofía, para conocer de primera mano los programas que desarrollan en relación con la inserción laboral de las personas migrantes.

2.- Master the Act



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

Rol de la AE Madrid: socio

Financiación: FONDO Erasmus+

MASTER THE ACT es 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, prevé 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.

3.- Innovative European Career Guidance



Periodo de ejecución: 01/02/2022– 31/07/2024

Rol de la AE Madrid: socio

Financiación: FONDO Erasmus+

IEECG – Innovative European Career Guidance, es un proyecto europeo en el que la Agencia para el Empleo participa como socio, coordinado por Eurocities. El proyecto quiere crear una nueva generación de orientadores/as laborales europeos capaces de ayudar a las personas a mejorar su trayectoria profesional a través del aprendizaje, las competencias, el reciclaje y el perfeccionamiento profesional, el trabajo y las transiciones, una necesidad cada vez más importante, especialmente en tiempos difíciles y cambiantes.

Durante el desarrollo de esta iniciativa europea, se llevarán a cabo 3 sesiones de formación en las ciudades de Madrid, Bruselas y París.

En estas sesiones de formación se presentarán metodologías innovadoras en la orientación profesional, por parte de los asistentes, tales como Lego, Patchwork o utilización de análisis Psicométricos, entre otras.

Además de la creación de un nuevo perfil profesional europeo, otros objetivos que persigue este proyecto son:

- Adaptar la Formación para el Empleo a las necesidades del mercado laboral en lo relativo a habilidades y competencias clave bien alineadas con todos los ciclos económicos, evolución del mercado laboral y métodos de trabajo, especialmente tras la crisis de la pandemia de COVID-19.
- Contribuir a la innovación en la educación y Formación Profesional a través del desarrollo de enfoques/materiales de enseñanza y aprendizaje pertinentes.
- Promover la inclusión social de las personas con menos oportunidades, especialmente las que se enfrentan a dificultades socioeconómicas, a aquellas afectadas por discriminación de género o a migrantes en su acceso a los puestos de trabajo.
- Aumentar las habilidades y competencias del staff de los socios.

Innovative European Career Guidance lo coordina la Asociación Italiana de Orientadores Profesionales, ASNOR (Roma, Italia). El consorcio, además de la Agencia para el Empleo lo componen: la universidad finlandesa de Turku; el programa francés de financiación de la formación, IDEM CRE' ACTIONS Clermont Ferrand, Francia, la Asociación Europea de Formación Profesional (EVTA) red europea líder en el ámbito de la educación y la formación profesional y la consultora irlandesa, Sychmed Analytics de Galway (Irlanda).

Red EUROCITIES



El Ayuntamiento de Madrid pertenece a EUROCITIES, 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 2022 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 8 foros y eventos virtuales, sobre diferentes temáticas, además de la participación en el Foro de Asuntos Sociales y en el Grupo de Empleo, a los que pertenece la Agencia para el Empleo.

Así mismo, el equipo de Proyectos Europeos ha participado en una serie de eventos online coordinados por la OCDE sobre distintos aspectos del aprendizaje de adultos y el desarrollo de competencias.

Año 2022, Contenido de los Eventos - EUROCIITIES - OCDE

- 1 de febrero; Sistemas locales de capacitación preparados para el futuro.
- 15 de marzo; Derecho a desconectar y teletrabajo.
- 30 de marzo; Empoderando a la mujer y consiguiendo la igualdad de género en el UE.
- 11 a 13 de mayo; Foro de Asuntos Sociales: Transformando los sistemas de bienestar para conseguir.
- 3 de junio; Impacto económico y social de los sectores creativo y cultural.
- 21 de junio; Asamblea Digital: Pensando el futuro digital de Europa.
- 28 de junio; Nuevas herramientas de apoyo a las competencias, identificación, reconocimiento y transferibilidad.
- 7 a 9 de diciembre; Grupo de Trabajo de Empleo: Integración laboral de las mujeres vulnerables.

Todos estos eventos han permitido recibir información actualizada, intercambiar 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. En algunos de estos, se han presentado proyectos desarrollados por la Agencia.

La actividad e información de la red se organiza en una plataforma colaborativa a la que tienen acceso las entidades asociadas. También, por pertenecer a la red, la Agencia recibe documentación generada en la Comisión Europea y convocatorias para eventos presenciales o virtuales.

Por otra parte, fruto de esa participación activa de la Agencia para el Empleo en la red, fue la organización, en colaboración con el Área de Internacionalización y la Oficina Digital, del Foro Digital de Eurocities en Madrid, en octubre de 2022, con un programa interesante de actividades que congregó a unas 150 personas de más de 40 ciudades europeas.

En noviembre de 2022, coincidiendo con la finalización del proyecto Connection, se asistió en Utrech (Países Bajos) a la X Integration Conference.

Así mismo, en diciembre de 2022 se celebró la reunión del Grupo de Trabajo de Empleo en la ciudad de Riga (Letonia), en el que se preparó el calendario de actividades a desarrollar dentro del grupo para 2023.

Red de empleo europeo EURES

El Ayuntamiento de Madrid a través de la Agencia para el Empleo, organismo que gestiona las políticas activas de empleo de la ciudad, es desde 2021 el primer consistorio miembro de la red paneuropea EURES (European Employment Services).

Acciones de difusión de Proyectos Europeos:

La difusión de los proyectos europeos en los que viene participando la Agencia para el Empleo es uno de los pilares de estas iniciativas. En este sentido, hay que destacar la Newsletter que Proyectos Europeos publica trimestralmente en la página web de la Agencia y en AYRE <https://shorturl.at/cjxBZ>, con información actualizada de los proyectos en los que participa la AE con el objetivo de mantener informados tanto al staff de la AE y del Ayuntamiento de Madrid, como a organismos, entidades y empresas interesadas. En 2022 se publicaron 4 newsletters.

- Número de visitas a la web de AE: 895.783
- Número de visitas al espacio de Proyectos Europeos: 3.739
- Número de visitas a AYRE: 3.686

En ese momento, los seguidores en redes sociales para dar difusión a los proyectos eran los siguientes:

- LinkedIn - 28.028 seguidores.
- Twitter - 3.620 seguidores.
- Facebook - 4,4k seguidores.
- Instagram - 7.714 seguidores.

Las actividades y eventos que han tenido lugar en 2022 referente a los proyectos europeos en los que la AE participa, han tenido su correspondiente eco en las Redes Sociales de la Agencia para el Empleo. En este sentido, cabe destacar a principios de octubre la celebración del "Foro Today is the future, Cities fit for Europe's digital decade", organizado por El Ayuntamiento de Madrid con la colaboración de la Agencia para el Empleo y Eurocities. Asimismo, a finales de octubre y en el marco del proyecto Master the Act, tuvo lugar en la ciudad de Matera el curso de formación presencial para una representación internacional de la primera generación de Mentores Creativos para la Empleabilidad. A mediados de noviembre tuvo lugar en Utrecht en el marco del proyecto de EUROCITIES CONNECTION "CONNEcting Cities Towards Integration action", la 10ª edición de la Conferencia de Ciudades Integradoras bajo el título "Inclusión para todos. Empoderar a los migrantes vulnerables en las ciudades".



Foro de Ciudades por el Empleo

Madrid es una de las ciudades que se integra en el Foro de Ciudades por el Empleo. La actividad relacionada con esta organización consiste en la asistencia a la reunión anual del foro donde se presentan las novedades en relación con el empleo y se presentan iniciativas de las ciudades socias. En 2022 se han realizado dos ediciones. Una en la **ciudad de Gijón** en donde se abordaron los siguientes temas:

- La nueva dimensión territorial en el Sistema Nacional de Empleo.
- Servicios públicos de empleo en el mercado de trabajo y su dimensión local.
- Los Servicios de empleo desde la Universidad: investigación y cooperación.
- Nuevas herramientas para el análisis y la toma de decisiones.
- Impacto de la reforma laboral en la gestión local de las políticas activas de empleo.
- Presentación de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo de Gijón y diferentes casos de éxito.
- Presentación de casos de éxito y buenas prácticas.
- Métricas para la evaluación del impacto y los resultados. Caso de planificación y evaluación en Castilla-La Mancha.
- Actualización de los servicios del Foro de Ciudades por el Empleo:
 - Nueva página web y servicios de suscripción accesibles.
 - Actualización del banco de medidas locales y buenas prácticas.
 - Próximas actividades del Foro.

Palma de Mallorca fue la sede del segundo encuentro celebrado en donde se abordaron los siguientes temas:

- Cooperación entre SPE autonómicos y servicios locales de empleo y formación.
- Seguimiento del impacto de la reforma laboral en la gestión local.
- Nuevas herramientas de gestión y toma de decisiones. Presentación de la herramienta SALTA, nueva AZ on-line de la Agencia para el Empleo de Madrid.
- Presentación de servicios y programas de Palma Activa.
- Seguimiento del Proyecto de Ley de Empleo. Cooperación con el nivel local.



Para el desarrollo de actividades vinculadas a este objetivo estratégico de **“Un plan que se acerca a la realidad de las empresas de Madrid”** se han reconocido obligaciones por importe de 5.596.894,26 euros.

5

Governanza del plan



5. Gobernanza del plan

El Plan de Actuación 2022 cuenta con modelo de seguimiento y un mapa de indicadores enfocado a medir el grado de consecución de los cuatro objetivos estratégicos en los que se estructura.

Para realizar el adecuado seguimiento del mismo, los resultados de los indicadores definidos en el mapa han sido reportados trimestralmente (indicadores clave) y en otros al final de la vigencia del Plan, en las diferentes sesiones del Consejo Rector celebradas a lo largo del ejercicio.

Ejecución Plan de Actuación 2022 desagregado por programas presupuestarios

PROGRAMA	DESCRIPCION	INDICADORES PLAN ACTUACIÓN 2022	MAGNITUD	META	EJECUTADO 2022	GRADO EJECUCIÓN
23201	Fondo Reequilibrio Territorial	Personas captadas por los facilitadores de empleo	Número de personas	550	870	158%
		Personas que reciben un servicio de empleo (Mujeres)	Porcentaje de personas	56%	71%	127%
		Personas incorporadas a procesos de diagnóstico y propuesta	Número de personas	375	707	189%
		Talleres y programas de formación y empleo	Número de talleres y programas	20	15	75%
		Plazas ofertadas en talleres de formación y empleo (FRT)	Número de plazas	264	213	81%
		Cursos de formación para el empleo (FRT)	Número de cursos	27	15	56%
		Satisfacción media de alumnos programas de formación y empleo	Número	8	8	100%
24100	Dirección y Gestión Administrativa	Edificios adscritos a la AEM	Número de edificios	10	10	100%
		Superficie de los edificios adscritos (Superficies construidas)	Metros cuadrados	27.140	27.140	100%

		Superficie de los edificios adscritos (Superficies libres de parcela)	Metros cuadrados	21.880	21.880	100%
		Mantenimiento de edificios	Número	10	10	100%
		Servicio de seguridad y vigilancia	Horas/Año	58.752	58.752	100%
		Servicio de limpieza	Horas/Año	42.380	42.380	100%
		Desplazamientos servicio de logística	Horas/Año	1.500	1.500	100%
		Preparación de la documentación para el suministro de información	Número	10	13	130%
		Liquidación del presupuesto	Número	1	1	100%
		Cuenta general	Número	1	1	100%
		Preparación de la documentación auditoría	Número	1	1	100%
		Seguimiento contable de gastos con financiación afectada	Número	225	462	205%
		Empresas adjudicatarias de las que se obtiene información	Número de empresas	2	2	100%
		Justificación de subvenciones recibidas	Número	66	19	29%
		Modificaciones de crédito tramitadas	Número	25	41	164%
		Documentos contables de ejecución presupuestaria realizados	Número	1.900	4.800	253%
		Pagos efectuados	Número de pagos	1.800	2.248	125%
		Informes de contenido jurídico	Número de informes	5	7	140%

		Asunto de Junta de Gobierno	Número	2	13	650%
		Expedientes de contratación	Número	5	16	320%
		Anuncios en materia de contratación	Número de anuncios	10	227	2.270%
		Contratos que incluyen cláusulas sociales	Número de contratos	5	7	140%
		Informes jurídicos por interposición de reclamaciones	Número de informes	2	5	250%
		Tramitación y seguimiento de contratos menores	Número	200	118	59%
		Expedientes de devolución de garantías definitivas constituidos	Número	90	10	11%
		Inscripciones en el registro de contratos	Número de inscripciones	205	255	124%
		Previsión cursos de formación continua	Número de cursos	10	7	70%
24102	Formación Profesional para el Empleo	Cursos de formación para el empleo (CDPS y formación Transversal)	Número de cursos	85	99	116%
		Personas contratadas	Número de personas	2.100	2.709	129%
		Porcentaje de subvenciones de formación en alternancia	Porcentaje	100%	100%	100%
		Plazas ocupadas por mujeres	Porcentaje	56%	64%	114%
		Tipos de diferentes posiciones cubiertas	Número	30	59	197%
		Aprobados en certificados de profesionalidad	Porcentaje	90%	93%	103%
		Satisfacción media de los participantes	Número	8	8	100%



24103	Políticas activas de empleo municipales	Talleres y programas de formación y empleo municipales	Número	6	5	83%
		Plazas ofertadas en talleres de formación y empleo municipal	Número	69	62	90%
		Porcentaje de mujeres en talleres de formación y empleo municipal	Porcentaje	56%	53%	95%
		Número de acciones formativas ofertadas	Número	500	505	101%
		Número de plazas formativas ofertadas	Número de plazas	6.500	10.581	163%
		Plazas ocupadas por mujeres sobre el total de plazas de formación	Porcentaje	56%	57%	102%
		Satisfacción media de los participantes	Número	8	8	100%
		Porcentaje de espacios acreditados	Porcentaje	70%	91%	130%
		Número de personas que realizan prácticas no laborales	Número de personas	300	65	22%
24109	Intermediación laboral	Becas solicitadas	Número	1.500	277	18%
		Actos y eventos con asociaciones empresariales y empresarios	Número	4	14	350%
		Asistencia a ferias y congresos del sector con stand propio	Número	5	12	240%
		Contactos de intermediación con empresas	Número	2.000	1.316	66%
		Personas en programas de orientación laboral	Número de personas	35.000	50.042	143%



		Puestos de trabajo captados	Número de plazas	6.075	6.870	113%
		Candidatos enviados a procesos de selección	Número de asistentes	15.525	15.822	102%
		Asistentes a actos y eventos	Número de asistentes	3.375	3.499	104%
		Personas en seminarios de competencias de acceso al empleo	Número de personas	2.025	7.113	351%
		Personas asesoradas en autoempleo	Número de personas	2.430	672	28%
		Mujeres candidatas enviadas a procesos de selección	Porcentaje	56%	57%	102%
		Mujeres atendidas	Porcentaje	56%	61%	109%
		Mujeres en programas de orientación laboral	Porcentaje	56%	66%	118%
		Mujeres formadas en competencia de acceso al empleo	Porcentaje	56%	66%	118%
		Mujeres asesoradas en autoempleo	Porcentaje	56%	61%	109%
		Personas atendidas	Número de personas	40.000	55.138	138%
24105	Fomento del empleo-Unión europea	Productos desarrollados	Número de productos	7	19	271%
		Productos implantados	Número de productos	3	8	267%
		Newsletters enviadas	Número	4	4	100%
		Personas informadas	Número de personas	5.000	42.128	843%
		Buenas prácticas	Número	12	17	142%
		Reuniones y visitas de intercambio	Número	11	31	282%
		Propuestas de participación	Número	4	6	150%
		Proyectos en marcha	Número de proyectos	2	6	300%
	Fomento del empleo-Unión europea					

6

Recursos presupuestarios



Jan	56	12
Feb	85	6
Mar	132	6
Apr	145	8
May	94	7
Jun	112	9
Jul	132	10
Aug	152	12
Sep	124	15
Oct	98	10
Nov	143	12
Dec	156	18



6. Recursos presupuestarios

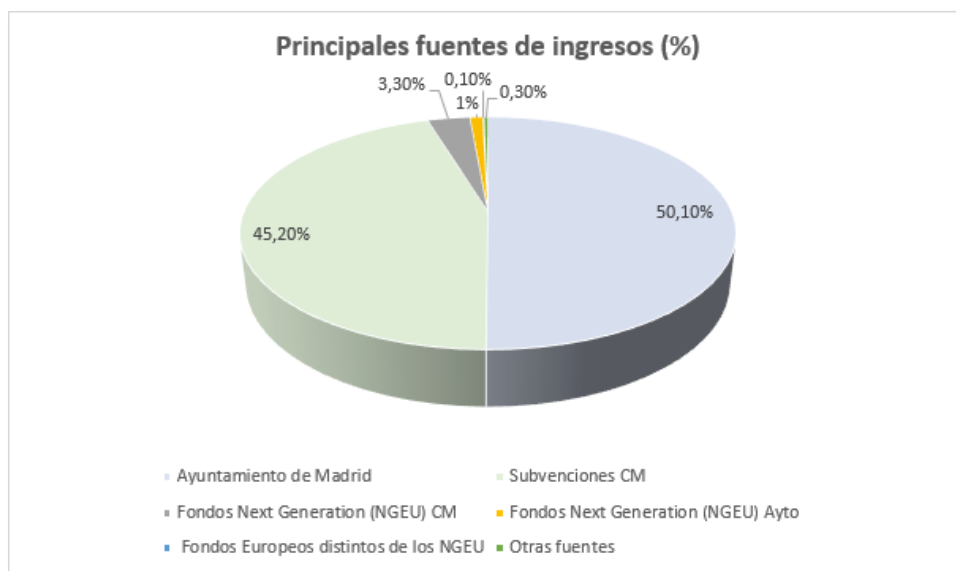
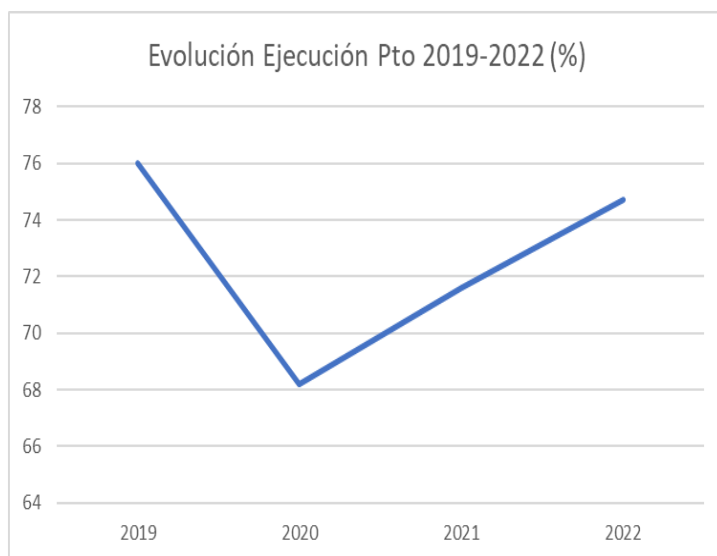
La ejecución del estado de gastos e ingresos del Presupuesto 2022 es el siguiente:

Resumen por capítulos

Capítulos	Gastos	Ingresos
1 Gastos De Personal	42.363.220,17	
2 Gastos Corrientes y Servicios	4.763.702,88	
3 Gastos Financieros	68.402,21	
4 Transferencias Corrientes	7.018.713,00	68.149.452,99
6 Inversiones Reales	587.438,59	
7 Transferencias De Capital	1.805.000,00	1.293.550,00
* TOTAL	56.606.476,85	69.443.002,99

Resumen por programas de gasto

Programas de gasto	Importes
23201 Fondo De Reequilibrio Territorial	3.020.891,43
24100 Direc. Y Gestión Admtva. Ag. Empleo De Madrid	22.413.166,55
24102 Formación Profesional Para El Empleo	22.510.854,93
24103 Políticas Activas De Empleo Municipales	1.173.102,42
24105 Fomento Del Empleo - U.E.	102.452,38
24109 Intermediación Laboral	5.494.410,88
24166 Ngeu. Itinerarios De Inclusión Social	489.333,70
24167 Reequilibrio Y Equidad Colectivos Vul. Cm-Ngeu	1.191.049,53
24169 Ngeu. Primera Experiencia Profesional En Las Aa.Pp	211.215,03
**** TOTAL	56.606.476,85



Podemos concluir que en 2022 se han recuperado prácticamente los niveles de ejecución anteriores a la crisis económica generada por la pandemia, porcentaje este especialmente significativo si se tiene en cuenta que los créditos presupuestarios se han ido incrementando en el periodo descrito. Cabe también señalar que en el ejercicio se han reconocido derechos que incluyen gastos a ejecutar en 2023.