

# MEMORIA ANUAL DE ACTUACIÓN

2022

Subdirección General de Transformación  
de la Gestión e Inspección de Servicios



# Índice

---

1	ACTUACIONES PROGRAMADAS .....	2
<b>A.</b>	<b>ACTUACIONES MADRID TALENTO Y EN MATERIA DE MEJORA CONTINUA .....</b>	<b>2</b>
1.	Madrid Talento.....	2
2.	Igualdad real de oportunidades. Apoyo a la incorporación laboral de personas con discapacidad intelectual.....	9
3.	Establecimiento de un sistema de reconocimientos a empleados públicos municipales.....	10
4.	Plan de bienvenida. Atención al personal de nuevo ingreso .....	11
5.	Informes de balance de la Estrategia de Transformación de la Gestión de los Recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.....	12
6.	Concurso infantil de tarjetas navideñas Madrid Talento .....	13
<b>B.</b>	<b>ACTUACIONES EN MATERIA DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y OPTIMIZACIÓN DE RRHH..</b>	<b>14</b>
1.	Auditorías de planificación de recursos humanos .....	14
2.	Participación en el grupo de trabajo del proceso extraordinario de estabilización.....	15
3.	Redacción, impulso y tramitación de un convenio con la Comunidad de Madrid, y de la encomienda a TRAGSATEC, para el apoyo en procesos selectivos y en la digitalización de los procesos de personal .....	16
4.	Propuesta de actuaciones de mejora en la gestión de funcionarios interinos. Establecimiento de un periodo de prácticas en caso de nombramientos de larga duración .....	17
5.	Seguimiento de ejecución del plan bianual de mejora de las condiciones del personal de diversos oficios (POSI) adscritos a colegios de educación infantil y primaria .....	18
6.	Apoyo a la implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid.....	19
<b>C.</b>	<b>ACTUACIONES EN MATERIA DE MEJORA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>20</b>
1.	Análisis de materias susceptibles de desconcentración .....	20
2.	Automatización de la solicitud de permisos competencia de las SGT .....	21
3.	Elaboración de un Manual de Procedimientos en materia de recursos humanos .....	22
<b>D.</b>	<b>ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL MARCO JURÍDICO Y DE ACTUACIÓN DE LA FUNCIÓN INSPECTORA.....</b>	<b>23</b>
1.	Aprobación de un marco jurídico y procedimental para la Inspección General de Servicios y de una Guía de actuación en el desarrollo de las informaciones reservadas .....	23
2.	Análisis de la gestión y control del absentismo en el Ayuntamiento de Madrid .....	25

3.	Redacción de un Protocolo de actuación ante problemas de salud mental en el entorno laboral .....	26
4.	Diseño de un plan de formación para los agentes sociales participantes en el Comisión Técnica Asesora en materia de acoso laboral .....	27
5.	Rediseño de las tarjetas corporativas de los empleados públicos que ejercen funciones inspectoras o de autoridad .....	28
2	ACTUACIONES NO PROGRAMADAS .....	28
3	AGRADECIMIENTOS .....	30

## MEMORIA 2022

Mediante Acuerdo de 7 de abril de 2022 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, se aprobó el Plan de actuación de Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios (en adelante, SGTIS) para el año 2022.

### [Plan de actuación de la SG de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios 2022](#)

El Plan 2022 surge de la experiencia obtenida y con el compromiso de avanzar en la consolidación de la SGTIS como una unidad de referencia, transversal, que sirva de apoyo a las diferentes unidades de la administración del Ayuntamiento de Madrid, al objeto de ayudar a que puedan conseguir su finalidad última de prestar un servicio público de calidad a la ciudadanía de Madrid, así como a mejorar el funcionamiento interno de toda la organización. Esta labor debe realizarse bajo los más estrictos principios de transparencia y corrección, ya que toda administración pública debe mostrar una gestión y supervisión impecable de todos sus recursos con el fin de favorecer el cumplimiento de la normativa y de los fines que le son propios.

La SGTIS ha desarrollado sus actuaciones, durante este año 2022, con el foco puesto en la obtención de mejoras en los servicios, buscando la profesionalidad y homogeneidad en sus actuaciones y de manera alineada con los objetivos estratégicos del Ayuntamiento de Madrid para la mejora de su gestión y funcionamiento.

La SGTIS ha colaborado de manera muy activa, en el diseño de nuevos modelos de organización y gestión para la mejora de la eficiencia en el Ayuntamiento. En este sentido, merece la pena resaltar su implicación en la concepción, redacción, dirección e impulso y desarrollo de la Estrategia de Transformación de la Gestión de Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos 2020-2023 aprobada el 18 de diciembre de 2019, uno de los pilares sobre los que se sustenta esta herramienta de modernización de la gestión de las personas que desarrollan su actividad laboral en el Ayuntamiento de Madrid, con la idea de avanzar hacia un nuevo modelo de gestión integral de sus recursos humanos.

Así, además de la consecución de proyectos comenzados en 2021 y de los previstos en el Plan para 2022, se han desarrollado otros proyectos para satisfacer necesidades imprevistas de carácter extraordinario y que han tenido especial relevancia para la gestión municipal.

La SGTIS ha desarrollado una labor de consultoría e impulso de proyectos en los que se ha requerido su participación. En este sentido, la concepción y puesta en marcha del proyecto Madrid Talento en 2020 ha abierto otra gran línea de actuación. El fin último de este proyecto es la consecución de una organización cualificada, dinámica y flexible mediante la captación del talento externo a través de los mecanismos de selección de personal del Ayuntamiento de Madrid y la dinamización y retención del talento interno. Para ello, desde la SGTIS se ha trabajado en diversas iniciativas innovadoras en materia de selección, formación y gestión de los recursos humanos.

Las actividades inspectoras se realizan sin perjuicio de las funciones y competencias que corresponden a otros órganos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos públicos.

La SGTIS, que se crea por Acuerdo de Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 30 de enero de 2020, en el que se recoge la nueva organización y competencias del Área de Gobierno de Hacienda y Personal, presenta esta memoria de 2022.

La memoria queda estructurada en los siguientes apartados: actuaciones programadas en el plan 2022, estructuradas por líneas de actuación, y actuaciones no programadas.



## 1 ACTUACIONES PROGRAMADAS

---

### A. ACTUACIONES MADRID TALENTO Y EN MATERIA DE MEJORA CONTINUA

#### 1. Madrid Talento

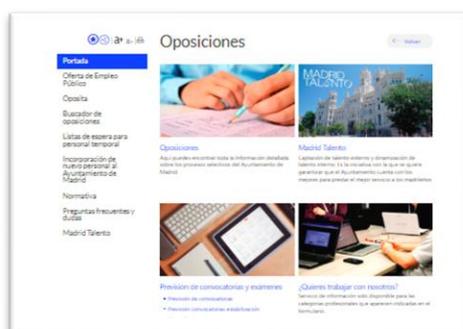
Entre todas las iniciativas puestas en marcha, y en las que ha participado la SGTIS, cabe destacar la puesta en marcha del proyecto Madrid Talento, presentado por el Alcalde el 6 de septiembre de 2021, que reúne las iniciativas más innovadoras en materia de selección, formación y transformación de los recursos humanos del Ayuntamiento. Su aspiración no es solo la captación del talento externo, sino la dinamización y retención del talento interno.

Además, el equipo de la Subdirección ha impulsado la adecuación de los espacios del edificio de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid en Raimundo Fernández de Villaverde para convertirlo en la **sede de la marca Madrid Talento**, lugar de encuentro y celebración de las principales acciones del proyecto. En este sentido se ha colaborado en la gestión de la adquisición de mobiliario, contratación de reformas, definición y diseño de la imagen que se quiere dar con este espacio, etc. El edificio Madrid Talento fue inaugurado por el Alcalde de Madrid el 22 de marzo de 2022.



Por otro lado, ha participado en el diseño y configuración de los contenidos de la **web Madrid Talento** [Madrid Talento - Ayuntamiento de Madrid \(munimadrid.es\)](http://Madrid Talento - Ayuntamiento de Madrid (munimadrid.es)).

Asimismo, se ha estudiado y analizado las **necesidades de visibilidad y presencia** tanto externa -en redes sociales, en medios de comunicación y en foros e instituciones relevantes-, como interna a través de Ayre, Madrid Informa, etc., de todos los temas relacionados con este gran proyecto en el Ayuntamiento de Madrid, con el fin último de mantener al ciudadano y a los empleados municipales puntualmente informados de las cuestiones de interés en este ámbito.



Dentro de esta campaña, la SGTIS ha colaborado en la mejora de la web [Oposiciones - Ayuntamiento de Madrid](http://Oposiciones - Ayuntamiento de Madrid) rediseñándola por completo. Esta web pretende concentrar en una única sede toda la información relativa a la selección de personal y empleo público, formación y el propio proyecto Madrid Talento.

Asimismo, se incorpora habitualmente información municipal en el Portal de Empleo Público 060 y en los perfiles municipales de redes sociales; se ha realizado entrevistas en medios y se ha participado en 7 ferias de empleo:



Se ha dado de alta un perfil específico Madrid Talento en LinkedIn, con el que se pretende ampliar la red de profesionales que podrán consultar las ofertas laborales del Ayuntamiento y dar visibilidad al proyecto Madrid Talento. Este perfil cuenta actualmente con cerca de 2.500 seguidores.

Además, se ha realizado un ciclo 80 de sesiones informativas desplegadas en universidades madrileñas y colegios profesionales para hacer visible el proyecto y atraer el interés de jóvenes estudiantes y profesionales a la función pública.

Asimismo, se han articulado, en colaboración con la EFAM, distintas herramientas de colaboración con universidades públicas y privadas, colegios profesionales, escuelas de **negocio y centros de formación** con la finalidad de difundir el proyecto. En la actualidad, el Ayuntamiento de Madrid tiene en vigor 14 convenios, más uno en tramitación, con Universidades públicas y privadas de dentro y fuera de Madrid. Para el vigente curso 2022/2023, hay 382 plazas ofertadas para la realización de prácticas.

Todas las acciones mencionadas constituyen el contexto perfecto para desarrollar una **campaña de publicidad** que se complemente con la presencia de Madrid Talento en el resto de las actuaciones que realiza. Así, en 2022 la SGTIS colaboró en el diseño y contratación de una campaña en los autobuses de la EMT, en el mobiliario urbano digital de la ciudad de Madrid y en redes sociales bajo el lema *¿Te vienes?* resultando una opción muy efectiva para apoyar todas las iniciativas que se están desarrollando para posicionar



la marca Madrid Talento en Madrid entre los jóvenes, que la identifiquen con el Ayuntamiento de Madrid y con la gran oportunidad que supone trabajar en una administración moderna, con múltiples opciones de desarrollo profesional y en plena transformación. La campaña fue presentada por la Delegada del Área de Gobierno de Hacienda y Personal el 5 de octubre de 2022.

Además de esta imagen gráfica, la campaña publicitaria se completa con 12 vídeos protagonizados por funcionarios de nuevo ingreso del Ayuntamiento de Madrid de diferentes categorías. Javier (médico), Ángeles (ingeniera de obras públicas), Daniel (letrado), Álvaro (técnico de la administración rama económica), Eva (farmacéutica), Raquel (ingeniera industrial), Javier (arquitecto), María (técnico de la administración rama jurídica), Carmina (técnica de gestión), Ricardo (médico senior) o Susana (jefa del servicio de mentoría) nos cuentan los motivos que les impulsaron a opositar al Ayuntamiento de Madrid y lo que esperan de su carrera profesional en el servicio público municipal.

Estos vídeos pretenden acercar a los jóvenes a la realidad de lo que supone ser un empleado municipal, las posibilidades que ofrece y animar a estos jóvenes a concurrir a los procesos selectivos programados.

Estos contenidos de la campaña han sido también publicados en los perfiles de redes sociales del Ayuntamiento de Madrid (Twitter e Instagram). Asimismo, se ha hecho difusión de la campaña en el podcast de CapitalRadio “Conecta Ingeniería” y en el blog de “La radio del opositor”.

La SGTIS ha participado, además, en la gestión de la compra de productos publicitarios (cuadernos, lápices, lanyards, cartelería, etc.) para reforzar la presencia de la marca Madrid Talento.

El espacio Madrid Talento, además, ha nacido con vocación de punto de encuentro y foro para la puesta en común de ideas, proyectos y propuestas innovadoras. Madrid Talento mira también hacia dentro, hacia el personal que ya forma parte de la plantilla, y hacia fuera, hacia otras organizaciones y colectivos con vinculación con el Ayuntamiento de Madrid y los RRHH que pueden servir de referencia. Para acercar al proyecto tanto a los colectivos municipales de interés como a los agentes externos, se han celebrado, con la colaboración de la SGTIS, **7 Cafés con Talento** en la sede de Madrid Talento - Responsables de RRHH de las SGT; personal “junior” y personal “senior” voluntario en las acciones de difusión del proyecto en las universidades madrileñas; interlocutores de formación de Áreas de Gobierno y OOAA; Rectores y Vicerrectores de universidades Madrileñas con motivo de la firma de 3 convenios para estudiantes; Junta de Portavoces de directores de colegio de la Comunidad de Madrid; Responsables de las empresas municipales.-

De estos encuentros informales y distendidos han salido acuerdos, compromisos, y nuevos retos y proyectos a abordar.

Madrid Talento, a través de la Escuela de Formación, ha programado dos **conferencias** con el fin de acercar el Talento externo al Ayuntamiento, tratando temas de interés y actualidad. Así, Manuel Campo Vidal realizó una ponencia sobre “La comunicación: una asignatura pendiente” en octubre de 2022. Por su parte, Alfonso Merino impartió una conferencia sobre “Talento Senior” el pasado mes de noviembre, poniendo sobre la mesa los grandes retos con los que se encuentran las organizaciones para gestionar, dinamizar y aprovechar este Talento de más edad.

Pero más allá de las actuaciones relacionadas con la marca, bajo el paraguas de Madrid Talento, la SGTIS ha trabajado en grandes proyectos.

### 1.1 Valores de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Madrid

Una de las tareas encomendada a la SGTIS por la Junta de Gobierno fue la definición de los valores del conjunto de los recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid, con una perspectiva global superadora de la situación precedente en la que sólo algunos ámbitos municipales habían definido los valores de su personal. El encargo toma como base la Estrategia de transformación de la gestión de los recursos humanos 2020-2023 y el proyecto Madrid Talento. En el cuarto eje de la Estrategia se mencionan los valores como elemento de inspiración de la política de recursos humanos y como elemento de cohesión que da sentido al conjunto de la función pública.

En 2021, la SGTIS junto con la EFAM definieron el alcance del proyecto y abordaron una primera aproximación a través de grupos de trabajo.

La relevancia del proyecto se deriva de la importancia que tienen los valores en toda organización, puesto que constituyen el conjunto de principios, directrices, reglas de actuación y atributos que orientan a las personas y rigen la actividad de la organización. El conjunto de valores conforma la cultura de la organización, actúa como guía interna y como elemento de identificación hacia el exterior. En definitiva, desde una perspectiva interna, refuerza el sentimiento de pertenencia y, en su vertiente externa, fortalece el sentimiento de vocación de servicio al ciudadano.

Sobre esta base, en 2022 la SGTGIS ha procedido a perfilar los valores de los recursos humanos municipales, alineados en el marco de los valores de la acción municipal y en coherencia con la misión (propósito) y visión de ésta y de los propios recursos humanos:



Cada una de las plantas de la sede de la dirección general de planificación de recursos humanos, en la calle Raimundo Fernández de Villaverde, está dedicada a uno de estos valores que caracteriza a la función pública municipal.

Del mismo modo, ha elaborado un catálogo de acciones informativas destinadas a ampliar la difusión de los mismos y una relación de acciones a desarrollar tendentes a fortalecer la implantación de cada uno de los valores definidos.

El documento así elaborado tiene naturaleza dinámica y está abierto a los ajustes necesarios para enriquecer las medidas a implementar, tanto las de naturaleza informativa como las de contenido más operativo.

## 1.2 Gestión del Talento Senior

Si bien muchas de sus actuaciones están dirigidas a la captación de talento joven, Madrid Talento quiere apostar por la dinamización y puesta en valor del talento senior interno de la organización. En este sentido, la SGTIS se propuso realizar un análisis detallado del sentir de este colectivo, de entre 55 y 70 años de edad, a través de la edición 2022 de la **Encuesta de compromiso y satisfacción (ECLAS)**. Se pretendía estudiar las necesidades formativas, inquietudes, propuestas de mejora o actuaciones concretas que apoyen el trasvase de conocimiento a las generaciones más jóvenes. El objetivo último es incentivar que los empleados más veteranos reciban las atenciones concretas que demanden y, a su vez, aporten todo el bagaje profesional que acumulan.

El análisis de los datos de la ECLAS no resultó concluyente para el estudio, aunque como conclusión general podemos extraer que de las respuestas no se infieren diferencias relevantes entre los mayores y los menores de 50 años en cuanto al compromiso organizacional y la satisfacción laboral y emocional. Puede resaltarse que los atributos con mayores diferencias son los de "involucración por carrera profesional" y "apertura al cambio" donde el colectivo más joven presenta una puntuación media superior.

El Ayuntamiento de Madrid, a través de Madrid Talento, y con la implicación de la SGTIS, se hizo eco de esta situación el pasado día 30 de noviembre de 2022 mediante una **conferencia sobre el “Silver Talent”** en la que Alfonso Merino presentó qué es el talento senior, su problemática y la importancia de cuidarlo. La conferencia fue emitida en streaming para todo el personal municipal.



El **proyecto de mentoring** es pieza clave en la transferencia de conocimientos de las personas con más experiencia en el Ayuntamiento a las personas con menor experiencia, por lo que contribuye al relevo generacional y al desarrollo profesional del mentee. El mentoring es un proceso de aprendizaje a través del cual el mentor aconseja, enseña, guía y ayuda al aprendiz o mentee en el desarrollo de sus capacidades y habilidades profesionales. Su objetivo es aumentar sus posibilidades de éxito laboral. Parte de una filosofía base donde se cree en el potencial profesional de todas las personas. El mentor (personal senior de la organización, con amplia experiencia en el Ayuntamiento) tendrá como función principal canalizar los conocimientos del mentee y potenciarlos a partir de los suyos propios.

Es por ello por lo que se ha participado activamente en la puesta en marcha del proyecto en 2022 y se prevén nuevas actuaciones en este ámbito en 2023, aumentando la red de mentores y mejorando su selección y formación. Actualmente hay 20 mentores (incluida una persona de la SGTIS) y, además de los 24 procesos finalizados, hay 30 en marcha

Potenciar y apostar por el talento en nuestra organización es asegurarnos resultados y, sobre todo, una reputación corporativa. En su vocación de presentar y dar a conocer el Ayuntamiento de Madrid como una Administración moderna y atractiva para el desarrollo profesional de las personas que se estén planteando presentarse a algún proceso selectivo, así como para reforzar la imagen del Ayuntamiento como organización del siglo XXI, se plantea el proyecto de **“Conversaciones con Talento”** en el seno del proyecto Madrid Talento. Enmarcado en este proyecto, Madrid Talento quiere apostar por la dinamización y puesta en valor del talento senior interno de la organización para que los empleados más veteranos aporten todo el bagaje profesional, la experiencia, conocimientos y saber hacer que acumulan. Emiliano Martín González ha sido el primer invitado a estas Conversaciones con Talento. Cuenta con una amplísima experiencia

laboral en el servicio público, es un profesional de reconocido prestigio, y es un magnífico representante de lo que el talento senior de la organización tiene que aportar a la organización. La Conversación fue grabada en diciembre 2022 y será emitida en enero de 2023.

## 2. Igualdad real de oportunidades. Apoyo a la incorporación laboral de personas con discapacidad intelectual

En 2022 han finalizado los dos procesos selectivos para cubrir 29 plazas de POSI y 3 de operarios de servicios generales, destinados a personas con discapacidad intelectual. En septiembre de 2022 se ha procedido a publicar el nombramiento como funcionarios de carrera a los aspirantes que superaron el proceso selectivo, los cuales se han ido incorporando progresivamente a partir de entonces.



A fin de que el proceso de incorporación laboral fuera lo más exitoso posible, desde la SGTGIS se ha supervisado este proceso en coordinación con la DG de Planificación de Recursos Humanos y con el Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social.

Esta es una actividad continuada en la que se ha traducido a lectura fácil el contenido de los cursos a impartir, se han coordinado jornadas de sensibilización para los compañeros de este nuevo personal a fin de mejorar su integración, se ha contactado con las unidades destinatarias de estos nuevos funcionarios para facilitarles su incorporación, y se mantiene una estrecha relación con la Oficina de Vida Independiente, que les aporta asesoramiento en su incorporación laboral y les acompaña en el mejor encaje humano y profesional en las unidades de destino.

Además, con el fin de promover la inclusión en el Ayuntamiento y a la vez favorecer la visibilidad e integración laboral de las personas con discapacidad, en el 2022 se ha renovado, tramitado y firmado un **convenio de prácticas formativas** con la Fundación Afanias, que ha permitido la realización de prácticas de formación profesional a 2 alumnos del Colegio Las Victorias en las distintas subdirecciones de la Dirección General de Planificación de RRHH por un periodo de 8 semanas. Estos 2 alumnos se unen a los 6 que realizaron prácticas en 2021. La SGTIS, en concreto, ha recibido en total a 5 de ellos, colaborando de manera activa en su integración, seguimiento y aprendizaje. Asimismo, se ha llevado a cabo un seguimiento y evaluación del desarrollo de las prácticas. Este convenio se renovará en el año 2023 y permitirá que 9 nuevos alumnos completen su formación con unas prácticas dentro de la organización municipal.

Por otra parte, se han producido diversos contactos con entidades y asociaciones dedicadas al apoyo a personas con discapacidad intelectual, a fin de definir los ámbitos en los que sería más exitosa la celebración de prácticas laborales de alumnos con algún tipo de discapacidad en el Ayuntamiento y articular los oportunos convenios de colaboración.

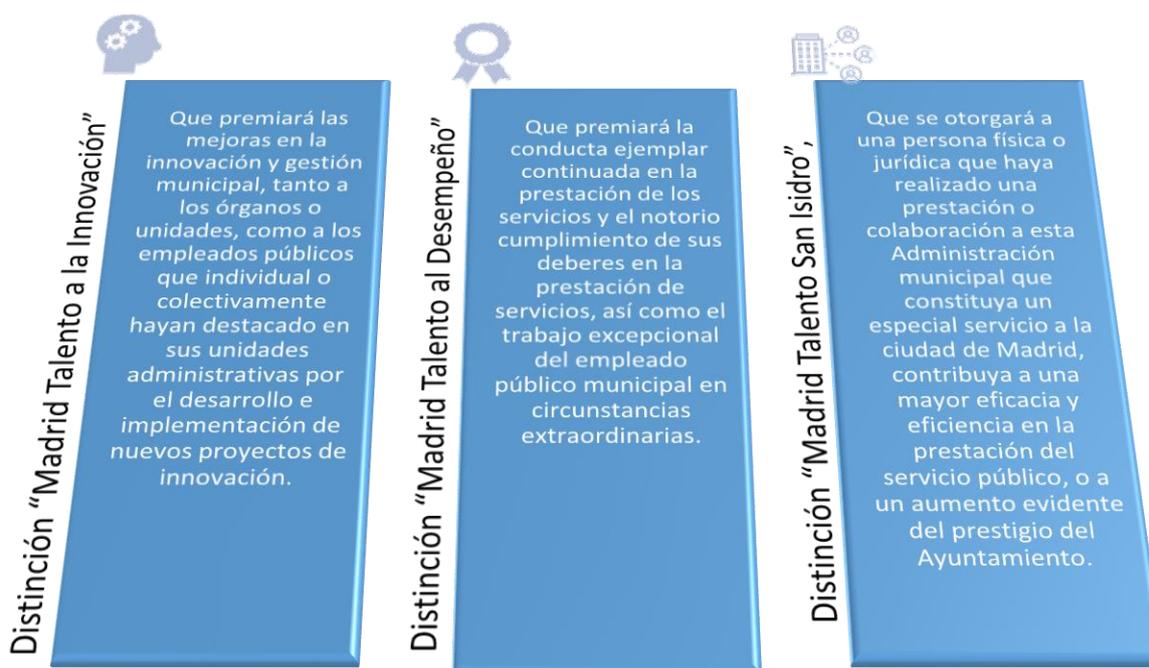
### 3. Establecimiento de un sistema de reconocimientos a empleados públicos municipales

El establecimiento de un sistema de reconocimientos es una de las medidas a adoptar que se desprende de la apuesta que hace la Estrategia de Transformación de los Recursos Humanos 2020-2023 para poner en valor la plantilla municipal.

En paralelo, el proyecto Madrid Talento tiene entre sus objetivos no solo la captación de talento externo, sino también la dinamización del talento interno de la organización.

Sobre esta base se ha elaborado por la SGTIS un proyecto que reconoce el talento del personal municipal en cuanto a la innovación y en cuanto al desempeño. Así mismo, se reconoce la aportación al conjunto de la ciudad de personas o instituciones que colaboran con el Ayuntamiento en la mejora de los servicios públicos.

En su virtud, el BOAM de 29 de noviembre ha publicado el Decreto de 2 de septiembre de 2022 de la Delegada del Área de Gobierno de Hacienda y Personal por el que se aprueban las bases de las distinciones “Madrid Talento” y el procedimiento para su concesión. En él se crean las Distinciones Madrid Talento, en sus diversas modalidades, y se establecen los requisitos, los criterios y el procedimiento para su concesión, así como sus efectos:



#### 4. Plan de bienvenida. Atención al personal de nuevo ingreso

El talento de las personas que trabajan en las organizaciones son el principal activo con el que estas cuentan y el vehículo principal por el que transmiten la calidad de los servicios que prestan.

El Ayuntamiento de Madrid, plenamente consciente de ello y a través de una política renovadora de la gestión de recursos humanos, orientada a generar un cambio en la cultura organizativa, ha apostado por “poner en el centro a las personas en el contexto de su organización”. Parte de este objetivo se concreta en actuaciones integradas en un Plan de bienvenida para los efectivos de nuevo ingreso que contempla la elaboración de manuales, cursos de bienvenida y organización de actos de toma de posesión. La SGTIS ha participado activamente en el diseño y puesta en marcha de este Plan de bienvenida.

Estas actuaciones cobran una especial importancia teniendo en cuenta el gran relevo que va a sufrir el Ayuntamiento de Madrid en los próximos años, donde en 9 años el 50% del personal alcanzará los 65 años.

Los elementos desarrollados para implementar el Plan de Bienvenida se listan a continuación:

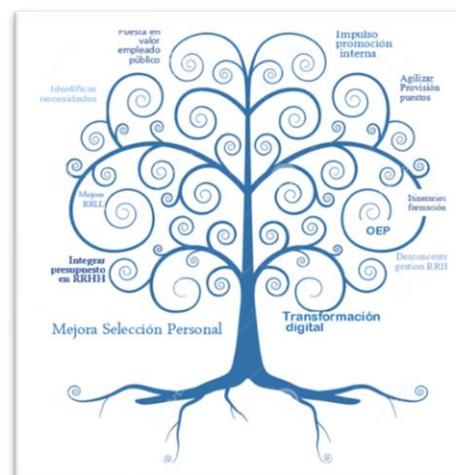
Nuevo espacio en la web madrid.es rediseñado y actualizado	Formularios de acogida actualizados y simplificados (pack de bienvenida) en Ayre y en la sede madrid.es	Manual de bienvenida para nuevos empleados del Ayuntamiento de Madrid
Manual de Bienvenida de lectura fácil para personas con discapacidad intelectual	Guía para las unidades receptoras de nuevos empleados	Guía del tutor de acogida e integración
Curso virtual gamificado de bienvenida disponible 24x7	Programa de mentoring	Organización de actos de toma de posesión
Curso selectivo para TAG en prácticas	Formación de acogida específica para determinados Cuerpos o Servicios	Guía de ayudas de Acción Social para personal en activo, elaborado por la DG de Función Pública

## 5. Informes de balance de la Estrategia de Transformación de la Gestión de los Recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos

Con la implementación de la [ESTRATEGIA DE TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS](#) se ha pretendido generar un cambio en la cultura organizativa con el fin de transformar la gestión de las personas orientando la misma hacia un modelo basado en una planificación ordenada a medio y largo plazo, la prevalencia del empleo estable, el cambio digital, la agilización y simplificación de procedimientos, la desconcentración de competencias, la polivalencia de funciones, una formación del personal adaptada a las

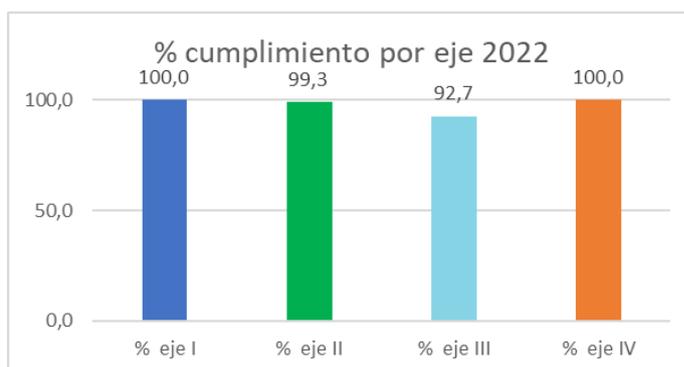
necesidades de la organización y una proyección de valores éticos en la actividad diaria de la plantilla municipal.

La Estrategia se ha ordenado en cuatro ejes: planificación, empleo, digitalización y personas, que aglutinan una serie de proyectos a los que se asignan órganos responsables y plazos de ejecución. La SGTIS es la encargada de dirigir la Estrategia de Transformación y apoyar a los centros directivos en su ejecución, así como de hacer el seguimiento e impulsar su desarrollo. Sobre este macroproyecto ha pivotado gran parte de la actividad de la SGTIS durante el año 2022, llevándose a cabo numerosas actuaciones que han quedado recogidas en los informes de balance de la Estrategia.



La SGTIS ha elaborado un [BALANCE EJECUCIÓN](#), publicado en Ayre en diciembre de 2021, con los 24 hitos alcanzados en el marco de la Estrategia en sus dos primeros años de vigencia. La SGTIS, asimismo, ha sido la encargada de preparar, en diciembre de 2022, un informe balance de la consecución en el que se recogen, los alcanzados tras los tres primeros años de vigencia de la Estrategia que será publicado próximamente.

A diciembre de 2022, la Estrategia se encuentra en un 98,6% de ejecución total.



## 6. Concurso infantil de tarjetas navideñas Madrid Talento

Tal y como recoge la Estrategia, todo plan de transformación se sustenta sobre las personas que trabajan y colaboran en la organización. La vocación de servicio público y sus valores

asociados (eficacia y eficiencia, objetividad, profesionalización, etc.) debe inspirar la política de recursos humanos y el desempeño de los efectivos. También el modelo de ciudad que se está construyendo. Estos valores dan cohesión y sentido a la función pública municipal y al proyecto Madrid Talento, además de complementar el pragmatismo del resto de medidas del plan. Es una oportunidad para dar imagen de una administración municipal renovada y actual, que sitúa a las personas en el centro de la organización.

En esta línea, la SGTIS ha colaborado en organización, redacción de bases y convocatoria de esta segunda edición del Concurso de tarjetas navideñas Madrid Talento, celebrado en diciembre de 2022 a través de Ayre para estimular la creatividad de los más pequeños y generar sentimiento de pertenencia y lazos entre el personal y la organización. Esta segunda edición ha contado con 112 participantes.

En esta ocasión, la entrega de premios a los ganadores la realizó la Delegada del Área de Gobierno de Hacienda y Personal, coincidiendo con una actividad para niños organizada por la Dirección General de Planificación de RRHH. La actividad incluía una dinámica de grupo denominada “De valor en valor” en la que personal de dicha dirección general explicó al grupo de 40 niños asistentes en qué consisten los valores de los RRHH del Ayuntamiento de Madrid a través de un paseo por las diferentes plantas del edificio de Madrid Talento.

## **B. ACTUACIONES EN MATERIA DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y OPTIMIZACIÓN DE RRHH**

### **1. Auditorías de planificación de recursos humanos**

Las Ofertas de Empleo Público 2019, 2020, 2021 y 2022 han orientado la política de personal de acuerdo con los criterios marcados por la Estrategia de Transformación. A lo largo de 2022 la SGTIS, como herramienta para determinar las necesidades estructurales que se establecerán en la Oferta de Empleo Público de 2023 y futuras, ha realizado diversas auditorías para conocer y determinar las necesidades reales y concretas de personal en determinadas unidades identificadas. En concreto se han realizado auditorías de RRHH en los siguientes ámbitos:



Estas auditorías han permitido adoptar medidas de gestión concretas en estas unidades en el ámbito de sus competencias (nombramiento de interinos, cobertura de vacantes, modificaciones de RPT, atribuciones temporales de funciones, medidas organizativas, tecnológicas y formativas, etc.).

## 2. Participación en el grupo de trabajo del proceso extraordinario de estabilización

Uno de los compromisos más firmes de la Estrategia de Transformación es ejecutar los procesos de estabilización de empleo temporal aprobados por las Leyes de PGE 2017 y de 2018. Las mismas establecieron una tasa de reposición adicional que incluía las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017, respectivamente. A estas normas se ha unido el Real Decreto Ley 14/2021, de 27 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que abre un nuevo tramo de estabilización hasta el 31 de diciembre de 2020. Su tramitación como ley ha derivado finalmente en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que añade determinadas particularidades en el sistema de selección que habrá de aplicarse.

El 2 de agosto de 2021 se aprobó el listado definitivo de plazas afectadas por el primer tramo de estabilización, en tanto que la correspondiente Oferta de empleo público extraordinaria ha sido objeto de aprobación por la Junta de Gobierno del pasado 2 de diciembre de 2021. La misma incluye un total de 2.636 plazas, de las que 1736 son de

personal funcionario y 900 de personal laboral, afectando a más de 100 categorías profesionales.

El 19 de mayo de 2022 ha sido objeto de aprobación por la Junta de Gobierno la OEP correspondiente al segundo tramo de estabilización. Del total de las 593 plazas incluidas, 469 son de personal funcionario y 124 de personal laboral.

Los próximos meses acogerán previsiblemente la ejecución de los correspondientes procesos selectivos para la estabilización de un total de 3.194 plazas.

Para acometer la organización de este proceso extraordinario de estabilización se ha creado un grupo de trabajo en el que participa la SGTIS. En 2022, este grupo ha trabajado en la incorporación de las plazas derivadas del segundo tramo de estabilización y el diseño y ejecución de los procesos selectivos.

### **3. Redacción, impulso y tramitación de un convenio con la Comunidad de Madrid, y de la encomienda a TRAGSATEC, para el apoyo en procesos selectivos y en la digitalización de los procesos de personal**

La Estrategia de Transformación de los Recursos Humanos pone especial énfasis en proyecto de agilización de los procesos selectivos municipales. La Comunidad y el Ayuntamiento de Madrid consideran como objetivo público común y prioritario la captación del talento, de modo que, de una parte, facilite al Ayuntamiento una eficiente prestación de los servicios y de otra permita impulsar la ciudad de Madrid como uno de los motores de crecimiento y de creación de empleo estable y de calidad en la Comunidad de Madrid.

Por otra parte, y con el fin de que el intercambio de datos con la Comunidad de Madrid y otras Administraciones pueda realizarse por medios electrónicos, la digitalización de los procesos de personal, con especial énfasis en la mejora de la calidad de los datos, la preservación digital de la documentación histórica en papel, o la interoperabilidad de los registros de personal entre ambas Administraciones, ofrece una oportunidad única de mejora de los servicios públicos y plantea nuevas herramientas de apoyo a la toma de decisiones en las políticas públicas en las que intervengan ambas administraciones.

A principios del año 2022, comenzó la tramitación, liderada por la SGTIS, del Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de Madrid y el Ayuntamiento de Madrid para optimizar la captación del talento, así como para la aportación del medio propio, TRAGSATEC para la realización de la actuación: apoyo en los procesos selectivos y a la digitalización de los procesos de personal.

El 3 de noviembre se autorizó en Junta de Gobierno el “convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Madrid para optimizar la captación del talento, así como para la aportación del medio propio, TECNOLOGIAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSATEC), para la realización de la actuación: apoyo en procesos selectivos y a la digitalización de los procesos de personal, con una vigencia de 23 meses desde la fecha de su firma, por un importe de 1.398.532,23 euros.”

El Convenio fue firmado el 11 de noviembre de 2022 por D.<sup>a</sup> Engracia Hidalgo Tena, en calidad de Delegada del Área de Gobierno de Hacienda y Personal, en nombre y representación del Ayuntamiento de Madrid y por, D. José Ramón Menéndez Aquino, Viceconsejero de Hacienda de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid.

En diciembre de 2022 se ha redactado el Encargo y se ha procedido a iniciar su tramitación para firma por parte de la Delegada de Hacienda y Personal y el Director de TRAGSATEC en representación de la Empresa.

La suscripción de este convenio permite conseguir una mejora en la eficacia de gestión pública, contribuyendo a la realización de actividades de utilidad pública y una utilización conjunta de los medios para el desarrollo de la actividad.

#### **4. Propuesta de actuaciones de mejora en la gestión de funcionarios interinos. Establecimiento de un periodo de prácticas en caso de nombramientos de larga duración**

Desde 2020, la SGTIS viene realizando informes y análisis para la mejora y agilización de la gestión del personal interino. Si bien las últimas modificaciones legislativas tienden a poner coto a la proliferación de personal interino de larga duración, los plazos máximos fijados siguen siendo de tal duración que aconseja la implantación de algún mecanismo que acredite la cualificación del personal interino. Se trata de conciliar la agilidad en la cobertura temporal del puesto con una capacitación suficiente que garantice que no se perturba el correcto desenvolvimiento de los servicios públicos.

Existen mecanismos a través de los cuales puede cesar la vinculación de un funcionario interino, tales como la separación del servicio por comisión de una infracción muy grave o la remoción del puesto de trabajo por la incapacidad para su desempeño, pero se trata de medidas muy punitivas, no siempre adecuadas y, en todo caso, poco ágiles.

Más sencillo y ágil es la utilización del periodo de prácticas, cuya no superación debería implicar la revocación del nombramiento. A tal fin, la SGTIS ha elaborado un informe donde se proponen las pertinentes modificaciones normativas de naturaleza municipal.

## 5. Seguimiento de ejecución del plan bianual de mejora de las condiciones del personal de diversos oficios (POSI) adscritos a colegios de educación infantil y primaria

El Ayuntamiento de Madrid es titular de un gran número de edificios destinados como centros educativos para la enseñanza pública infantil y primaria (CEIP) y la educación especial (CPEE). En estos centros está destinado un colectivo integrado por cerca de 500 empleados públicos, que en su mayoría forman parte de la categoría de Personal de Oficios y Servicios Internos (POSI) y cuyo cometido esencial es la vigilancia y custodia de los centros educativos donde prestan servicio.

La particularidad de que se trate de personal municipal que trabaja en edificios de titularidad municipal, pero en los que se presta un servicio autonómico (el educativo) con personal perteneciente a la Administración de la Comunidad de Madrid, así como la ambigüedad de sus funciones, llevó a que la SGTIS realizara en 2020 un diagnóstico sobre la situación de este personal y una propuesta de acciones de mejora, que derivó en la aprobación del *Plan de mejora del servicio para el personal municipal destinado en Centros Educativos del Ayuntamiento de Madrid* el 5 de mayo de 2021.

El Plan de Actuación de POSI en colegios nació de la voluntad de poner en valor la función de este personal de oficios y servicios internos del Ayuntamiento de Madrid que presta servicios en Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP) y en Centros de Educación Especial (CEE), así como para mejorar las condiciones en que la ejercen.

El Plan se enmarcó dentro de la Estrategia de Transformación de la Gestión de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos 2020-2023, y su objetivo fue avanzar en un nuevo modelo de gestión para los POSI destinados en centros docentes por la vía de la colaboración interadministrativa, la coordinación entre áreas y distritos y la eficiencia en la gestión.

El Plan recogió un conjunto de 31 medidas divididas en seis ejes:



La SGTIS ha sido la encargada de impulsar, apoyar y evaluar la ejecución de las actuaciones propuestas en el vigente plan.

El informe de seguimiento realizado conforma el primer análisis de seguimiento y recoge el grado de seguimiento de cada medida, las dificultades y las medidas necesarias para finalizarlas. Tras un estudio detallado de las actuaciones realizadas se concluye que el 77,4% se encuentran finalizadas (de ellas un 20,8% de manera excelente, sobrepasando las acciones planificadas), un 19,3 % son actuaciones comenzadas y en curso que no han finalizado todavía y tan sólo un 3,2% se corresponde con una actuación que por dificultades no pudo comenzar.

Las medidas auditadas suponen que el plan de actuación de POSI en colegios se ha acometido en un 96,7% y tan sólo quedan 6 actuaciones en curso pendientes de finalizar. A todo ello hay que sumar las actuaciones de mejora que se han realizado para complementar el Plan: actuaciones “café con talento” del entorno de POSIS en colegios y la incorporación de 21 nuevos interinos en colegios.

Asimismo, la SGTIS, a lo largo de 2022, ha realizado 4 intervenciones concretas en colegios relacionadas con los POSI allí destinados, además del seguimiento de la incorporación de los 17 POSI con discapacidad intelectual que se han incorporado a centros educativos en octubre de 2022.

## 6. Apoyo a la implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid

Durante 2022, la SGTIS ha llevado a cabo diversas actuaciones de impulso y seguimiento del Acuerdo de 17 de septiembre de 2020 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de criterios para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid:

- Diseño y validación de un procedimiento de autorización de teletrabajo para dar apoyo a los centros directivos. Diseño y publicación en AYRE de los formularios necesarios para la solicitud y autorización. Seguimiento de la puesta en marcha del nuevo procedimiento con el fin de ajustarlo a las necesidades de la organización.
- La SGTIS ha realizado en 2022 una labor continua de consultoría orientada al apoyo del teletrabajo en las unidades. Tomando como base las consultas recibidas, se han elaborado, además, unas FAQ que están disponibles en AYRE.
- Asimismo, se ha prestado apoyo concreto individualizado a las unidades que lo han solicitado en la definición y fijación de los objetivos que debe

de recoger el documento de compromiso para los trabajadores que soliciten el teletrabajo.

- Se han llevado a cabo actuaciones de divulgación del acuerdo de teletrabajo en las áreas, organismos autónomos (OOAA) y distritos, y contactos con las secretarías generales técnicas para la recopilación y seguimiento de datos de autorizaciones y denegaciones.
- La SGTIS es la responsable de la elaboración de los informes de seguimiento de la implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid, en los que se recaban datos del total de efectivos en teletrabajo, solicitudes concedidas y denegadas, teletrabajo por unidades, teletrabajo por edad, tipo de puesto, categoría, causas de denegación, etc.
- Se está trabajando con el IAM en el diseño de una nueva transacción en SAP que permita explotar estos datos relativos al teletrabajo y la elaboración de informes de manera más automatizada.
- Se ha creado un grupo de trabajo con responsables de RRHH de las SGT de las Áreas de Gobierno y OOAA para la implementación de mejoras en el mantenimiento y seguimiento del proceso.

## C. ACTUACIONES EN MATERIA DE MEJORA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS

### 1. Análisis de materias susceptibles de desconcentración

El desarrollo de la desconcentración de la gestión de recursos humanos, en particular la desconcentración de competencias en materias de permisos se encuentra recogido en el Segundo Eje de la Estrategia de Transformación de RRHH: Impulso y optimización de la gestión del empleo público y del sistema de relaciones laborales.

Teniendo en cuenta el modelo de gestión de recursos humanos del Área de Gobierno de Hacienda y Personal, cuyo objetivo es facilitar el funcionamiento y la óptima realización de las políticas municipales en materia de personal favoreciendo la agilidad de los procedimientos y la eficacia en el cumplimiento de estas funciones, se ha considerado oportuno iniciar un proceso de reordenación de las competencias en materia de personal, delegando a las áreas de gobierno determinadas gestiones de personal relativas a permisos, licencias, premios y reducciones de jornada a fin de racionalizar y mejorar la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid.

Para ello, la SGTIS, ha propuesto impulsar de manera progresiva, y por áreas de gobierno, la implantación de dicha reorganización en materias tales como las reducciones de jornada, permisos de maternidad y paternidad, permisos de lactancia, licencias sin sueldo con reserva de puesto de trabajo, el premio por años de servicio y el premio especial por

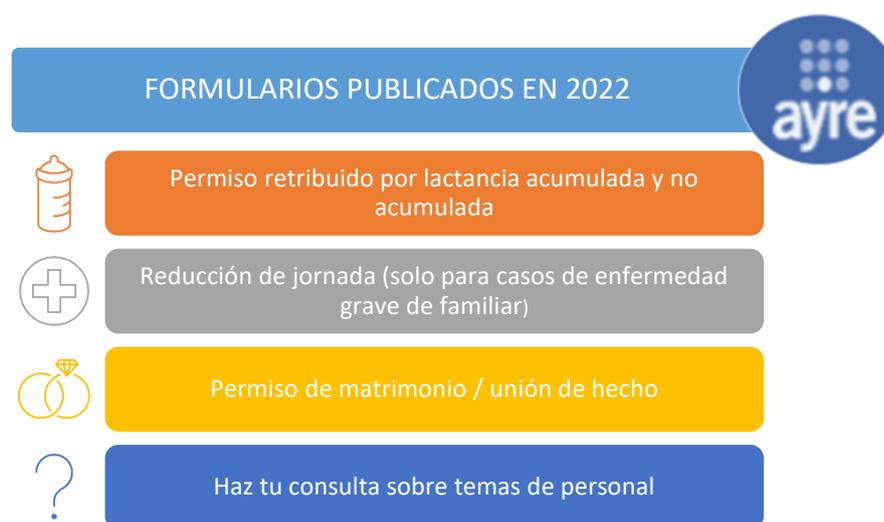
antigüedad. Estos expedientes con efectos retributivos ya están descentralizados en los Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Madrid.

La SGTIS ha realizado un estudio y elaborado un informe para la delegación de estos procedimientos de manera planificada y protocolizada, estableciendo los mecanismos y herramientas necesarios para garantizar que todas las áreas de gobierno gestionen los procedimientos de manera homogénea. Siendo, por tanto, el siguiente paso la desconcentración por áreas de gobierno, parece razonable que tome la iniciativa el Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, en particular, las Direcciones de la Policía Municipal y de Emergencias y Protección Civil.

## 2. Automatización de la solicitud de permisos competencia de las SGT

La Estrategia de Transformación de la Gestión de los RRHH establece que se impulsarán los desarrollos necesarios para que el portal Ayre se convierta en la vía de acceso digital de la plantilla municipal a los procedimientos que le afecten, pudiendo consultar y obtener la información requerida.

En 2022 se han desarrollado y publicado los siguientes formularios que han permitido la automatización de la solicitud de:



La solicitud de estos permisos a través de Ayre asegura la correcta gestión y seguimiento de los mismos, haciendo además más cómoda la tramitación tanto para el empleado público como para la unidad gestora de los permisos.

Durante el año 2022, la SGTIS ha participado en el grupo de trabajo creado al efecto y en la puesta en marcha del proyecto. Una vez diseñados y disponibles en Ayre los formularios

de solicitud diseñados, y tras comprobar su buen funcionamiento, se han hecho extensivos al resto de áreas de gobierno, así como a distritos y OOAA.

### 3. Elaboración de un Manual de Procedimientos en materia de recursos humanos

El tercer eje de la Estrategia de Transformación de la Gestión de los RRHH 2020-2023, tiene la finalidad de avanzar hacia un nuevo modelo de gestión integral de los RRHH que aporte eficiencia al funcionamiento de las estructuras municipales. Dicho eje está dedicado a la transformación Digital y en él se disponía la redacción de un Manual de Procedimientos en materia de recursos humanos completo y digitalizado. Este instrumento es esencial para facilitar y estandarizar la gestión de personal de acuerdo con criterios organizativos y funcionales avanzados, aplicando las nuevas tecnologías de la información.

Un manual de procedimientos es el documento que contiene la descripción de actividades, tareas y pasos a seguir que deben seguirse en la realización de cada proceso asignado a una unidad administrativa en el cumplimiento de sus competencias. Dicho documento incluye además todos los elementos necesarios para la catalogación de los procedimientos (formularios, autorizaciones, dispositivos tecnológicos, aplicaciones electrónicas o cualquier otro dato que pueda servir al correcto desarrollo de las actividades dentro de la unidad).

Se ha acometido en 2022 la documentación de un total de 21 procedimientos de recursos humanos. Dada la complejidad de la tarea (10 Subdirecciones Generales implicadas de 3 Direcciones Generales) desde la SGTIS se ha liderado el proyecto, diseñando meticulosamente una plantilla para documentar los procedimientos, con el objeto de que la información recopilada resulte homogénea y en un formato familiar y reconocible por todo el personal de la Coordinación General de Presupuestos y Recursos Humanos.

Este proyecto ha sido planificado de forma cooperativa de tal manera que se pueda trabajar simultáneamente en la documentación desde las propias unidades y desde la SG de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios. Se han realizado múltiples presentaciones del documento-plantilla a los responsables de documentar los procedimientos en cada subdirección y para facilitar su labor, se les ha asignado un coordinador responsable que les de soporte. Con esta metodología se ha conseguido una primera versión del manual que recoge la información de los 21 procedimientos que fueron seleccionados por ser los más significativos y además por formar parte del catálogo SIA (Sistema de Información Administrativa).



Dado el carácter digital de la documentación, en una segunda fase, todos los manuales se pondrán a disposición de todo el personal para su libre acceso como guía y soporte de los procedimientos realizados en cada una de las unidades. De esta manera el conocimiento de los procesos permanece siempre en la organización y permite actualizar y

revisar periódicamente cada uno de ellos. Se garantiza también que todo el personal trabaja de la misma manera y mejora incluso la ejecución de las tareas y pasos a seguir en cada procedimiento.

#### D. ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL MARCO JURÍDICO Y DE ACTUACIÓN DE LA FUNCIÓN INSPECTORA

##### 1. Aprobación de un marco jurídico y procedimental para la Inspección General de Servicios y de una Guía de actuación en el desarrollo de las informaciones reservadas

La inspección de servicios del Ayuntamiento de Madrid constituye un instrumento de capital importancia para velar por el buen funcionamiento de la Administración local y el recto proceder del personal a su servicio, así como en el impulso y supervisión de los proyectos, programas o estrategias que se vayan acometiendo y que requieran de su colaboración.

A imagen de otras Administraciones públicas, se ha considerado necesario dotar a la labor inspectora de la Inspección de Servicios de un **apoyo regulatorio** en el que se clarifiquen tanto sus competencias como las garantías y obligaciones de las unidades inspeccionadas, así como la metodología de trabajo y las técnicas a utilizar, de modo que todo ello sirva además de respaldo a las actuaciones que realice en el marco de estas competencias.

El pasado 28 de noviembre se ha publicado en el BOAM el Decreto de 10 de octubre de 2022 de la Delegada del Área de Gobierno de Hacienda y Personal, por el que se aprueban las directrices relativas a la función inspectora ejercida por el Área de Gobierno de Hacienda y Personal en el ámbito de la Inspección de Servicios. Se culmina de este modo los diversos intentos que se habían producido de dotar de un marco jurídico estable a la acción inspectora.

Las directrices regulan básicamente el marco de actuación de la función inspectora, la tipología de funciones, los principios y técnicas de actuación, el desarrollo de la acción inspectora, los mecanismos de colaboración y cooperación institucional y la organización funcional básica de la función inspectora.

Se refuerza de este modo el papel de la Inspección General de Servicios como actor determinante en la mejora continua de la acción administrativa, a la par que se clarifican sus competencias, obligaciones y métodos de trabajo y se proporciona mayor garantía y seguridad jurídica a los órganos, unidades o servicios sometidos a su labor inspectora.

Las diversas Administraciones Públicas han ido dotándose de instrumentos normativos reguladores de sus respectivas inspecciones de servicio. En paralelo al desarrollo normativo, las inspecciones de servicio han experimentado una notable mutación, pasando de ser órganos de mero control y supervisión ante eventuales deficiencias de la actividad administrativa, a constituirse en órganos de impulso y asesoramiento en la mejora constante de las administraciones. De este modo, se han incrementado de manera notable las competencias que se atribuyen a las inspecciones. Este fenómeno de potenciación de las inspecciones y la correlativa transformación de su naturaleza, que pasa de simplemente reactiva a proactiva, discurre en paralelo y da respuesta al incremento de las demandas ciudadanas en orden a una buena administración y a la mejora constante de los servicios públicos.

Con la aprobación del presente decreto, el Ayuntamiento de Madrid se suma a la tendencia generalizada de reforzar el papel que las inspecciones de servicios están asumiendo en la modernización de la gestión de los recursos humanos y en su contribución a la mejora del funcionamiento de los servicios públicos. Del mismo modo, la corporación municipal se incorpora a la corriente mayoritaria que tiende a establecer un marco regulatorio específico que respalde su actividad, fije sus reglas procedimentales y, en definitiva, proporcione mayores garantías y seguridad jurídica a los órganos, unidades o servicios sometidos a la labor inspectora.



Para completar el marco teórico de actuación de la inspección de servicios, la SGTIS ha aprobado en 2021, una **Guía de actuación en el desarrollo de las informaciones reservadas**, que ha servido de base a todas las informaciones reservadas llevadas a cabo en 2022. El objetivo de esta guía interna es ofrecer a los Inspectores de Servicios del Ayuntamiento de Madrid, en el marco de las funciones que tienen encomendadas, un enfoque preciso sobre el conjunto de principios, normas y procedimientos a seguir en la realización de las informaciones reservadas, de manera que el equipo inspector cuente con unas referencias claras sobre cuál debe ser su actuación en cada fase del trabajo, garantizando así la homogeneidad en los métodos, procedimientos y formulación de los resultados, lo cual redundará en una mayor calidad de los trabajos.

## 2. Análisis de la gestión y control del absentismo en el Ayuntamiento de Madrid

Dentro de las competencias asignadas a la SGTIS por acuerdo de Junta de Gobierno se encuentra la de vigilar el cumplimiento de las obligaciones del personal. En aplicación de esta competencia, y atendiendo las necesidades que los nuevos modelos de trabajo a distancia implantados plantean, la SGTIS ha realizado un estudio inicial sobre las medidas aplicadas para seguimiento y control del absentismo en las diferentes áreas de gobierno, distritos y OOAA.

La SGTIS ha elaborado un borrador de Plan Integral de Salud, Bienestar y Gestión del Absentismo, para lo que se ha contado con la colaboración de la Mutua ASEPEYO. Se trata de ofrecer una respuesta integral y coordinada en la gestión y resolución de las causas y situaciones que provocan el absentismo laboral, disponiendo de un modelo global que las analice y efectúe la necesaria coordinación de unidades y actividades que se realizan en esta materia. El objetivo al que se dirige es el de avanzar en la promoción y desarrollo de una cultura organizativa que facilita un entorno laboral saludable, mediante la integración de políticas dirigidas a proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar del personal, y, desde este enfoque global, el tratamiento y la gestión del absentismo.

Los objetivos que se han marcado son los siguientes:

<p>Analizar y evaluar la estructura y competencias de las diferentes unidades que participan en la gestión del absentismo.</p>	<p>Analizar la situación actual del tipo de datos de absentismo que se están manejando, su estructura y contenido, tanto por contingencias comunes como profesionales, diferenciando causas.</p>
<p>Analizar las características del Ayuntamiento en esta materia.</p>	<p>Definir indicadores y parámetros de absentismo y lo que queremos medir, es decir, qué entendemos por absentismo y qué absentismo nos preocupa como organización.</p>
<p>Comparar nuestros indicadores y tasas de absentismo -así como las medidas que se están adoptando- con los de otras Administraciones Públicas, en particular, Estado y Comunidad de Madrid.</p>	<p>Evaluar de manera genérica los procesos y los procedimientos que se están llevando a cabo en materia de absentismo para la definición de estrategias y modelos operativos que permitan mejorar su conocimiento y control.</p>
<p>Detectar ámbitos de actuación deficiente y proponer soluciones que permitan cumplir con los objetivos que se establezcan.</p>	

### 3. Redacción de un Protocolo de actuación ante problemas de salud mental en el entorno laboral

La existencia de trabajadores con comportamientos eventualmente sancionables, o cercanos a lo sancionable, pero con características médicas singulares relacionadas con su salud mental, plantea ciertas dificultades de gestión sobre todo respecto de la forma en la que deben ser abordadas las posibles disfunciones que se puedan generar en este ámbito y que van desde la prevención de riesgos laborales, incluidas posibles adaptaciones de puestos de trabajo, medidas correctivas, reconocimientos médicos, etc., hasta la incidencia que pudiera derivarse, en su caso, en el plano de una posible responsabilidad disciplinaria.

Igualmente, en no pocas ocasiones, surgen comportamientos relacionados con la salud mental de los trabajadores que, sin entrar en el plano de lo sancionable, denotan la necesidad de contar con una actuación protocolizada que sirva como elemento de referencia común en la gestión de cada una de las unidades implicadas, desde la unidad de adscripción del interesado, pasando por la Subdirección General de Prevención de Riesgos Laborales, o la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de los Servicios.

De acuerdo con estas premisas y al objeto de continuar avanzando en la gestión de la salud de los trabajadores, la SGTIS ha elaborado una Guía común de actuación, destinada a los gestores de personal, sobre la forma de proceder ante problemas de salud mental manifestados en el ámbito laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos que se ha realizado en colaboración con Madrid Salud y la DG de Función Pública.

El objeto de esta guía es ofrecer un instrumento que engarce todas las piezas que pueden confluir en los casos en los que se manifiesten, en el ámbito laboral, incidentes relacionados con la salud mental de nuestros trabajadores, orientando a los gestores de recursos humanos sobre la forma de proceder en estos casos, facilitándoles la toma de decisiones administrativas precoces, tanto en el plano de la prevención de riesgos laborales, como en el de los reconocimientos médicos extraordinarios, readaptaciones de puestos; pasando por el plano de las medidas correctivas o adaptativas, medidas provisionales y, en su caso, las eventuales responsabilidades disciplinarias, entre otras.



#### 4. Diseño de un plan de formación para los agentes sociales participantes en el Comisión Técnica Asesora en materia de acoso laboral

En el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA, se establece que será la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso laboral (CTAAL) la que adopte el correspondiente acuerdo sobre las actuaciones a realizar ante denuncias de acoso laboral, siempre a la vista del informe de valoración inicial realizado por la SGTIS.

En ejecución de la previsión recogida en el anexo II. H. b) del mencionado Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA, la SGTIS ha prestado a colaborar en la formación de las personas susceptibles de formar parte de la CTAAL mediante un curso sobre acoso laboral que a tal efecto fue organizado por la DG de Función Pública, y al que asistieron representantes de los sindicatos y todos los inspectores de servicios de la SGTIS, habiéndose postergado, en consecuencia, para una fase posterior la intervención formativa directa impartida por la SGTIS.

## 5. Rediseño de las tarjetas corporativas de los empleados públicos que ejercen funciones inspectoras o de autoridad

En primavera de 2022 se solicitó a la Delegada de Protección de Datos, por el Director General de Planificación de Recursos Humanos, informe sobre pertinencia o no de la aparición del DNI en las tarjetas corporativas del personal que ejerce labores de inspección y/o autoridad. A tal efecto, indicaba en su solicitud que actualmente, los empleados públicos que ejercen funciones de inspección se identifican ante terceros con su tarjeta corporativa del Ayuntamiento de Madrid, en la que consta el D.N.I., entre otros datos personales, como nombre y apellidos, cargo y fotografía. Tras la realización de la consulta, se recomendó rediseñar las tarjetas corporativas de los empleados públicos que ejercen funciones inspectoras o de autoridad previa actualización de las categorías que desempeñan tales potestades.

La SGTIS ha comenzado los trámites con Policía Municipal y con Madrid Salud, para la emisión de tarjetas diferenciadas para realizar la actividad inspectora, en las cuales no figurará nombre y D.N.I sino el número (número único de identificación de los empleados del Ayuntamiento de Madrid).

Estos trámites han consistido en la coordinación con Madrid Salud del listado de inspectores que tienen actualmente tarjeta de inspección, con el objeto de sustituirla, y detectar los nuevos inspectores que la requieren. La SGTIS ha diseñado además el nuevo modelo de tarjeta para comunicarlo a Policía Municipal para su emisión. La SGTIS también ha sido la interlocutora con la Oficina de Protección de Datos y con la SG de Situaciones administrativas, competente en la autorización de las tarjetas y la subida de la foto a SAP.

## 2 ACTUACIONES NO PROGRAMADAS

---

La SGTIS participa, además, en todos los procedimientos que sean de su competencia y se le requieran por los distintos órganos y unidades, de acuerdo con lo recogido en el Acuerdo de 30 de enero de 2020 de organización y competencias del Área de Gobierno de Hacienda y Personal.

Entre las actuaciones no programadas se encuentran las informaciones reservadas que se inician de oficio o a instancia de parte, con el objeto de investigar y analizar situaciones de conflicto o hechos supuestamente irregulares.

Asimismo, la SGTIS se ha hecho cargo de las actuaciones que se derivan del desarrollo de la Estrategia de Transformación necesarias para su correcta ejecución, aun cuando se trate de acciones no recogidas expresamente en la Estrategia.

Además, realiza otras actuaciones de diversa índole, complejidad y repercusión que se plantean de forma ordinaria por diversos motivos, como pueden ser disfunciones en las unidades, análisis de necesidades, etc.

También deben reseñarse las continuas actuaciones que la SGTIS realiza informando a los interesados en cuanto a si su situación puede ser o no objeto de un Protocolo de Acoso Laboral y asesorando a las personas y unidades en varios conflictos internos. En este sentido, se han realizado por los Inspectores de Servicios, 6 informes de valoración inicial en casos de activación del Protocolo de Acoso Laboral vigente en el Ayuntamiento de Madrid. En su caso, algunas de las situaciones denunciadas se canalizan hacia la Unidad de Resolución de Conflictos o hacia la Subdirección General Régimen Jurídico, Disciplinario e Incompatibilidades de Personal, adscrita a la Dirección General de Función Pública.

### 2.1 Informaciones reservadas

En 2022 se han tramitado 11 informaciones reservadas (diligencias previas) iniciadas de oficio o a instancia de parte, con el objeto de investigar y analizar situaciones de conflicto o hechos supuestamente irregulares.

En estas actuaciones se realizan labores indagatorias y de inspección con el fin de esclarecer las posibles responsabilidades que existan. Asimismo, se propone la adopción de las medidas necesarias para subsanar las posibles deficiencias o irregularidades.

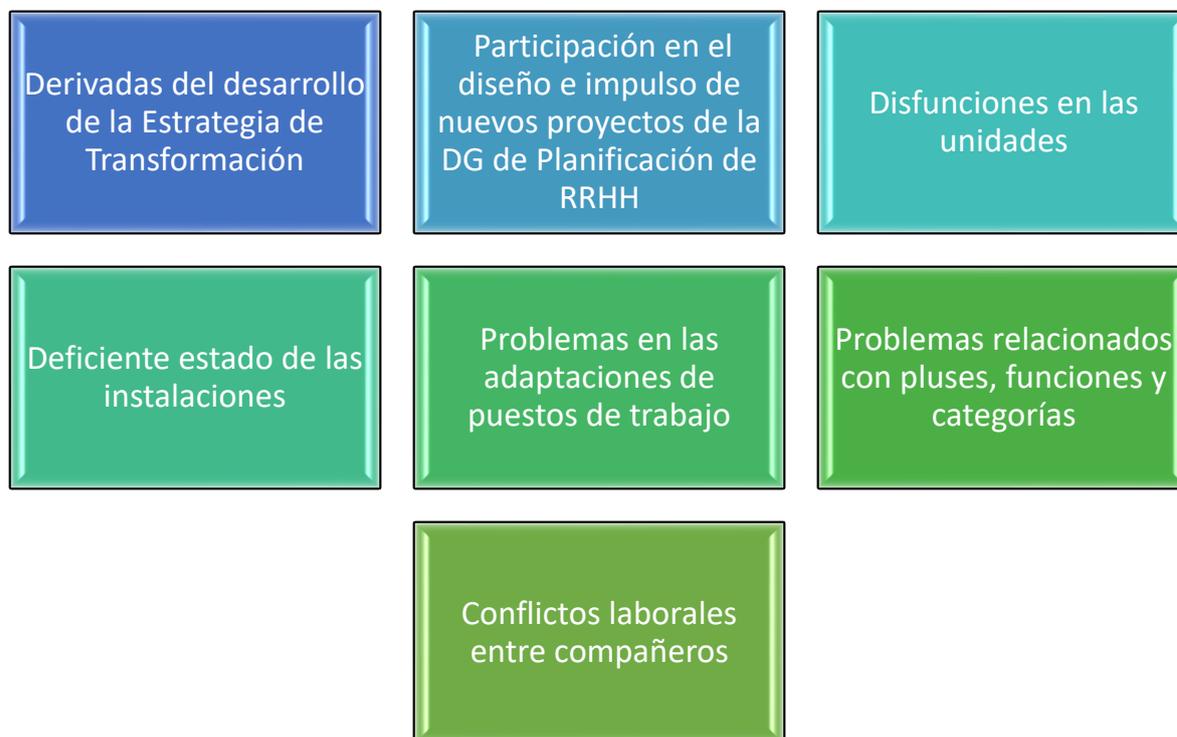
### 2.2 Propuesta de modificación del ROPAM

Al objeto de generalizar el uso de las notificaciones electrónicas entre el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Públicos con sus empleados, la SGTIS ha elaborado, en colaboración con la Dirección General de la Función Pública y la Dirección General de Costes y Gestión de Personal una propuesta de modificación del Reglamento de Ordenación del Personal del Ayuntamiento de Madrid (ROPAM) de 22 de diciembre de 2005.

La propuesta tiene como objetivo agilizar la tramitación de los procedimientos internos, eliminar el coste de manipulación y traslado de papel, y evitar los tiempos y costes que implican los desplazamientos para los empleados públicos y establecer la obligatoriedad del uso de medios electrónicos por los empleados públicos municipales en sus relaciones con el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos públicos, de modo que, de la obligación de relacionarse electrónicamente, circunscrita hasta ahora solo a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, selección de personal, prestaciones sociales, vacaciones y permisos y participación en actividades formativas, se pasaría a una relación esencialmente electrónica para todos los procedimientos y trámites.

### 2.3 Otras actuaciones

Durante 2022 la SGTIS ha llevado a cabo actuaciones de diversa índole, complejidad y repercusión, principalmente por los siguientes motivos:



## 3 AGRADECIMIENTOS

---

La Subdirección quiere transmitir en esta Memoria su agradecimiento a todas las personas y servicios que han colaborado en las actuaciones realizadas por esta unidad a lo largo del año.