



MEMORIA DE ACTIVIDADES

Agencia para el Empleo de Madrid 2023

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. EL EMPLEO EN LA CIUDAD DE MADRID	5
3. EJES ESTRATÉGICOS	13
3.1. Alineación con la estrategia europea y con las políticas municipales, autonómicas, estatales y otros órganos de participación.....	13
3.2. La transversalidad en las políticas de género	16
3.3. Nuestra participación en Proyectos Europeos.....	20
3.4. Colaboración con diferentes programas e iniciativas municipales	24
4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTUACIONES 2023	27
4.1. Un plan para conseguir una ciudad más igualitaria y cohesionada	27
4.1.1. Itinerarios de empleabilidad en barrios con mayor índice de vulnerabilidad	27
4.1.2. Plan Estratégico para el Desarrollo de los Distritos del Sur y Este de la Ciudad (SURES).....	28
4.2. Un plan para la transformación de la Agencia. Espacios accesibles y abiertos a la ciudadanía	38
4.2.1. Espacios	38
4.2.2. Digital	40
4.2.3. Comunicación	41
4.2.4. Calidad.....	45
4.2.5. Recursos Humanos	48
4.2.6. Contratación pública.....	56
4.3. Un plan para la oportunidad de las personas	59
4.3.1. Formación y Talento.....	59
4.3.2. Programas de Formación y Empleo	63
4.4. Un plan que se acerca a la realidad de las empresas.....	80
4.4.1. Orientación e intermediación laboral.....	82
4.4.2. Fomento del empleo e impulso a la colaboración con entidades del tercer sector	101
5. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN	109
6. RECURSOS PRESUPUESTARIOS	115

1

Introducción



1. Introducción

El Consejo Rector en su sesión de 28 de octubre de 2022 aprobó el Plan de Actuación de la Agencia para el ejercicio 2023, en el que se señalaban los objetivos estratégicos, las principales actuaciones y las metas a alcanzar a lo largo del ejercicio.

Una vez finalizado su desarrollo y ejecución, se presenta la Memoria de Actividades 2023 que recoge las iniciativas llevadas a cabo por la Agencia para el Empleo durante el ejercicio.

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

La actividad desarrollada, muestra nuestro compromiso con la ciudadanía para conectar y desarrollar las capacidades de las personas trabajadoras con las necesidades de las empresas, brindando servicios que supongan una generación real de valor para ambas partes.

El contexto económico general y del mercado del trabajo en el que se desarrolló el Plan de Actuación ha mejorado con respecto a los ejercicios anteriores, pero ello no ha impedido nuevas incertidumbres o que se hayan acentuado 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, con los principios rectores que sirvieron de base para la elaboración del Plan de Actuación 2023 y que no son otros que la cohesión social, territorial y económica.

2

WORK

**El empleo en la
ciudad de Madrid**



2. El empleo en la ciudad de Madrid

El mercado laboral en la ciudad de Madrid 2023

- **Tasa de ocupación**

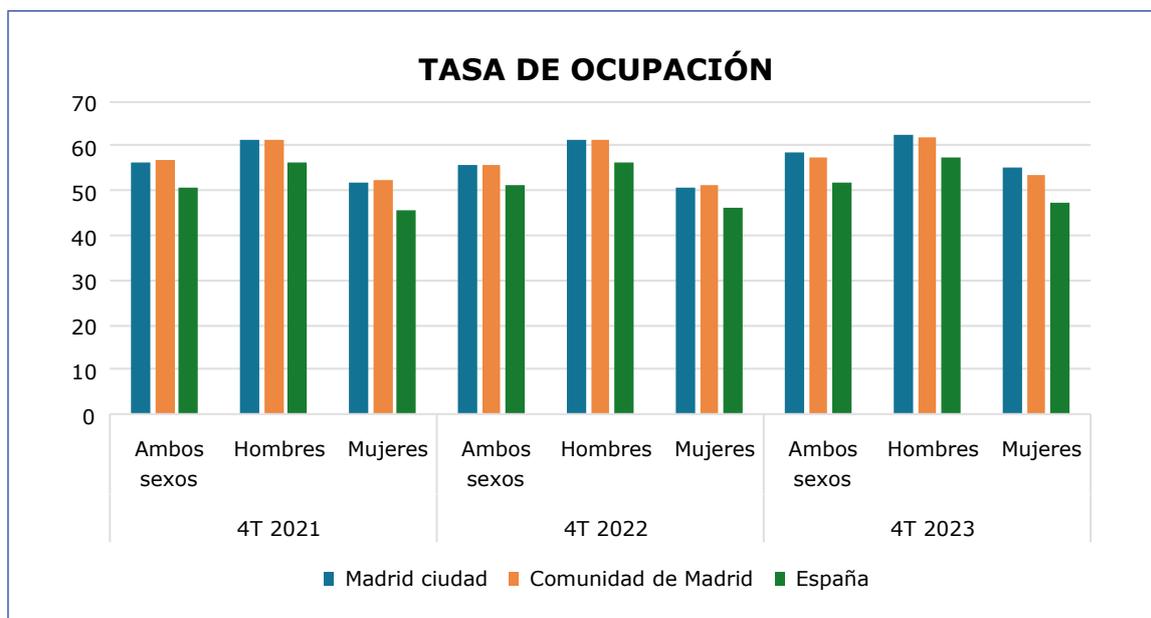
La Tasa de ocupación, relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar, es un indicador elaborado a través de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En diciembre de 2023 la tasa de ocupación fue de 58,7 puntos, lo que supuso 3,1 puntos más que en el mismo periodo del año anterior.

En 2023 destaca que los hombres (62,4) tienen siete puntos más de tasa de ocupación que las mujeres (55,4).

También hay que señalar que la tasa de ocupación de la ciudad de Madrid es mayor que la de la Comunidad de Madrid (en 1,3 puntos) y que la de España (en 6,6 puntos).

Respecto a la tasa de diciembre de 2023 en relación con la de diciembre de 2021, hay que señalar que aumentó en 2,3 puntos, con un incremento de 0,8 puntos en los hombres y 3,4 puntos en las mujeres.



• **Tasa de paro**

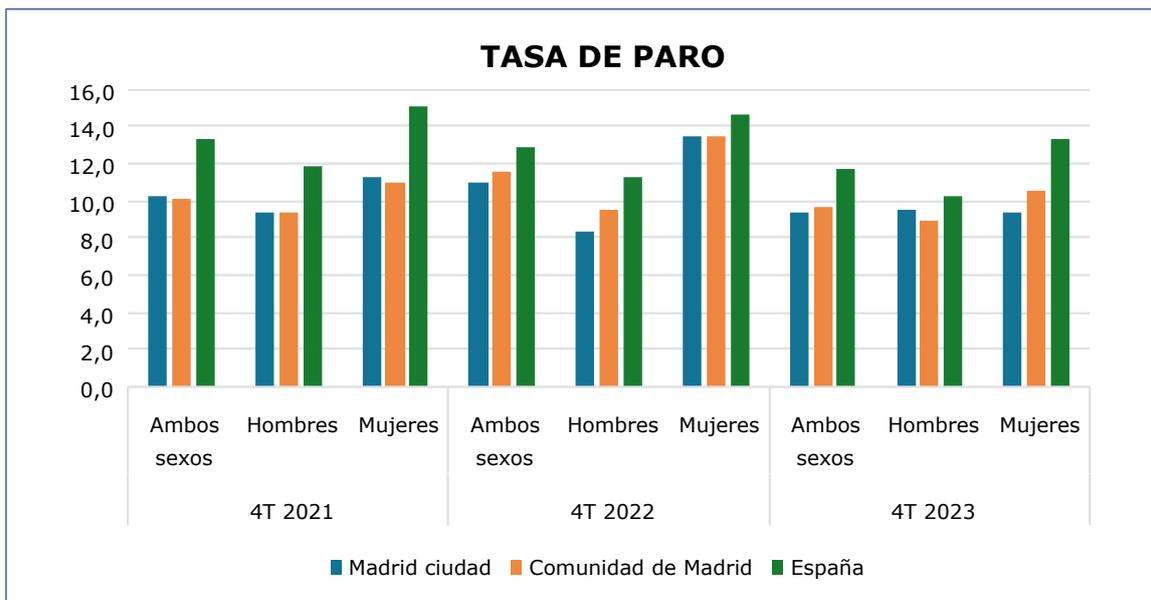
La Tasa de paro, cociente entre población parada y población activa, al igual que la de ocupación, es un indicador elaborado a través de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En diciembre de 2023 la tasa de paro fue de 9,4 puntos, lo que supuso un descenso de 1,5 puntos con respecto al mismo periodo de 2022 que alcanzó los 10,9 puntos. Por sexos, la variación interanual ha sido muy dispar, mientras que la tasa de paro en los hombres se ha incrementado 1,1 puntos en este periodo, en mujeres la tasa de paro ha disminuido 4,1 puntos entre los cuartos trimestres de 2022 y 2023.

También hay que señalar que la tasa de paro de la ciudad de Madrid es menor que la de la Comunidad de Madrid (en 0,3 puntos) y que la de España (en 2,4 puntos).

Respecto a la tasa de diciembre de 2023 en relación con la de diciembre de 2021, esta disminuyó en 0,9 puntos, con un aumento de la tasa de 0,2 puntos en los hombres y un descenso de 1,9 puntos en las mujeres.

Durante ese periodo, la tasa en la Comunidad de Madrid disminuyó en 0,4 puntos y en España disminuyó en 1,5 puntos.



• **Paro registrado**

En diciembre de 2023, el paro registrado fue de 139.940 personas con una mínima variación interanual con respecto al mismo periodo de 2022. En cuanto al paro registrado apenas disminuyó un 0,5% (714 personas). Este descenso es más acusado, 19,4% (33.802 personas), con respecto al mismo periodo de 2021.

Sobre la evolución del paro registrado en 2023, hay que señalar el comportamiento desigual a lo largo del año. Una subida hasta el mes de marzo, cuando

se alcanzó la cifra más alta (149.263 personas), con un progresivo descenso posterior hasta julio, un leve repunte posterior de agosto a octubre y una bajada en los meses finales.

Hay que destacar que el sector de Servicios supone (con 113.263 personas) el 80.9% del total de parados de 2023.

El paro registrado en la ciudad de Madrid en diciembre de 2023 supuso el 47,3% del paro registrado en toda la Comunidad de Madrid.

Paro registrado en la ciudad de Madrid por sexo. 2022-2023			
Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2022 diciembre	140.654	60.260	80.394
2023 diciembre	139.940	59.875	80.065
Variación	-714	-385	-329
Variación porcentual	-0,5%	-0,6%	-0,4%

Paro registrado ciudad de Madrid. Diciembre 2023			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Ciudad de Madrid	139.940	59.875	80.065
01. Centro	6.257	3.245	3.012
02. Arganzuela	5.389	2.380	3.009
03. Retiro	3.194	1.334	1.860
04. Salamanca	3.756	1.561	2.195
05. Chamartín	3.694	1.542	2.152
06. Tetuán	6.643	2.862	3.781
07. Chamberí	3.813	1.596	2.217
08. Fuencarral-El Pardo	7.421	3.139	4.282
09. Moncloa-Aravaca	3.442	1.523	1.919
10. Latina	11.154	4.829	6.325
11. Carabanchel	13.620	5.806	7.814
12. Usera	8.011	3.430	4.581
13. Puente de Vallecas	15.141	6.601	8.540
14. Moratalaz	4.189	1.752	2.437
15. Ciudad Lineal	8.810	3.732	5.078
16. Hortaleza	6.572	2.678	3.894
17. Villaverde	9.292	3.961	5.331
18. Villa de Vallecas	6.257	2.429	3.828
19. Vicálvaro	4.219	1.717	2.502
20. San Blas-Canillejas	7.576	3.141	4.435
21. Barajas	1.490	617	873

Por distritos, los de Puente de Vallecas (15.141), Carabanchel (13.620) y Latina (11.154) son los tres distritos con mayor volumen de paro registrado. En el otro extremo se encuentran Barajas (1.490), Retiro (3.194) y Chamartín (3.694).

• Tasa absoluta de desempleo

La Tasa absoluta de desempleo de una zona o territorio se define como el cociente del paro registrado de esa zona o territorio sobre la población potencialmente activa (población de 16 a 64 años) de esa misma zona o territorio (obtenida a partir del Padrón Municipal de Habitantes). La fuente es el Servicio Público de Empleo Estatal y esta tasa la elabora la Subdirección General de Estadística, Padrón y Procesos Electorales del Ayuntamiento de Madrid.

La Tasa absoluta de desempleo en la ciudad de Madrid en diciembre de 2023 fue de 6,24. Por género, la tasa es 1,37 puntos más alta en mujeres (6,90) que en hombres (5,53).

Por distritos, hay 9 distritos del sudeste que están por encima de la media de la ciudad de Madrid, destacan Puente de Vallecas con 2,36 puntos Villaverde con 1,78. En el otro extremo Chamartín y Salamanca no llegan a los 4 puntos en tasa de desempleo.

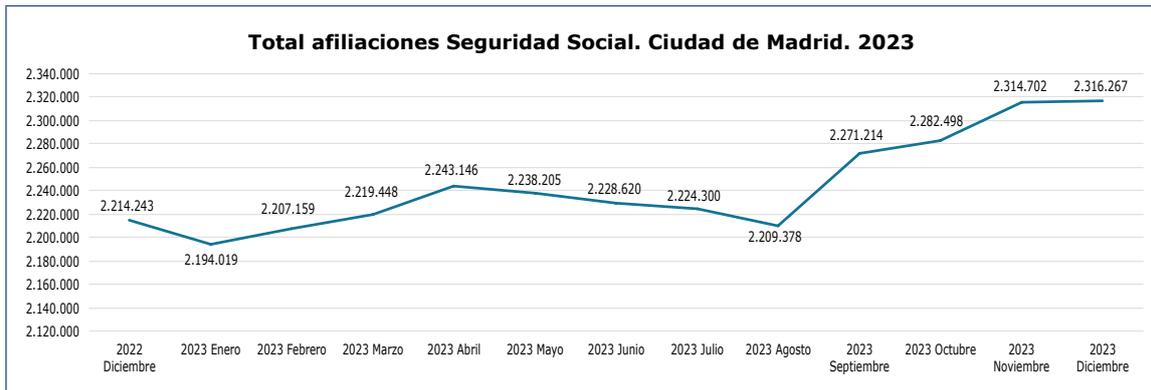
Tasa absoluta de desempleo por distritos. Diciembre 2023			
Distrito	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
13. Puente de Vallecas	8,6	7,67	9,5
17. Villaverde	8,02	6,97	9,04
12. Usera	7,67	6,75	8,54
18. Villa de Vallecas	7,43	5,9	8,89
11. Carabanchel	7,2	6,36	7,99
14. Moratalaz	6,97	6,11	7,76
10. Latina	6,82	6,13	7,47
19. Vicálvaro	6,67	5,53	7,77
20. San Blas-Canillejas	6,56	5,61	7,46
Ciudad de Madrid	6,24	5,53	6,90
15. Ciudad Lineal	5,77	5,13	6,35
06. Tetuán	5,68	5,17	6,12
01. Centro	5,54	5,46	5,64
02. Arganzuela	5,06	5,06	6,13
16. Hortaleza	4,97	4,2	5,7
08. Fuencarral-El Pardo	4,74	4,17	5,27
21. Barajas	4,59	3,91	5,23
03. Retiro	4,32	3,82	4,77
09. Moncloa-Aravaca	4,26	3,96	4,54
07. Chamberí	4,06	3,67	4,4
05. Chamartín	3,94	3,52	4,31
04. Salamanca	3,79	3,44	4,09

• 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.

En cuanto al número de personas afiliadas en el Total de Regímenes (el Régimen General más el Régimen Autónomo), en 2023 la cifra fue de 2.257.529 personas, lo que supuso un aumento del 5% con respecto a 2022 con un total de 2.150.631 personas afiliadas. En cuanto a distribución por sexo, los hombres incrementan afiliación anual en un 4,6% mientras que las mujeres tuvieron un mayor aumento de afiliación (5,3%).

En comparación con 2021, la cifra total de afiliación aumentó en un 10,2% (210.721 personas), con una subida del 11,2% en el régimen general y una subida del 2,7% en el régimen de autónomos.

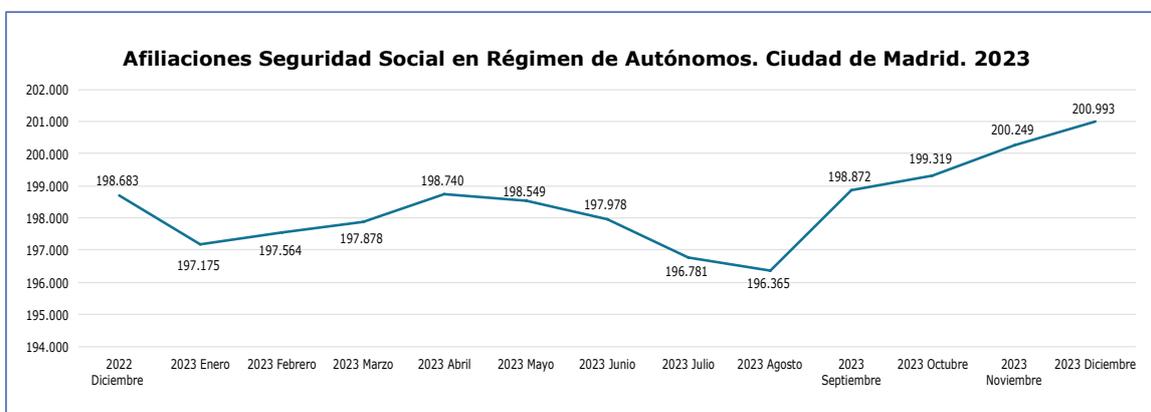


En cuanto a las actividades económicas que mayor número de personas afiliadas tuvieron en la ciudad de Madrid en 2023, destacan con más del 10% las Actividades profesionales, científicas y técnicas, el Comercio al por mayor y al por menor y las Actividades administrativas y servicios auxiliares.

Entre las actividades económicas que tuvieron entre el 5% y el 10% del total de afiliaciones se encuentran las Actividades sanitarias y de servicios sociales, Información y Comunicación, Administración Pública, Educación, Hostelería y Transporte.

La afiliación en el régimen de trabajo autónomo representó un 9,6% del total en 2023. Su incremento con respecto a 2022 fue del 0,7% y del 2,7% respecto de 2021.

En relación con 2021, mientras en el régimen general el número de afiliados aumentó un 0,6% más en los hombres que en las mujeres (11,5% - 10,9%), en el régimen de autónomos aumentó un 3,7% más en las mujeres (5% - 1,3%).



Afiliaciones Seguridad Social en Régimen de Autónomos por sexo. Ciudad de Madrid. 2022-2023

2022	Total	216.171
2023	Total	217.704
	Variación	0,7%
2022	Hombres	135.917
2023	Hombres	136.270
	Variación	0,3%
2022	Mujeres	80.254
2023	Mujeres	81.434
	Variación	1,5%

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección General de Economía de la Comunidad de Madrid. Elaboración: Ayuntamiento de Madrid. Subdirección General de Estadística.

• Igualdad de género en el empleo en la ciudad de Madrid

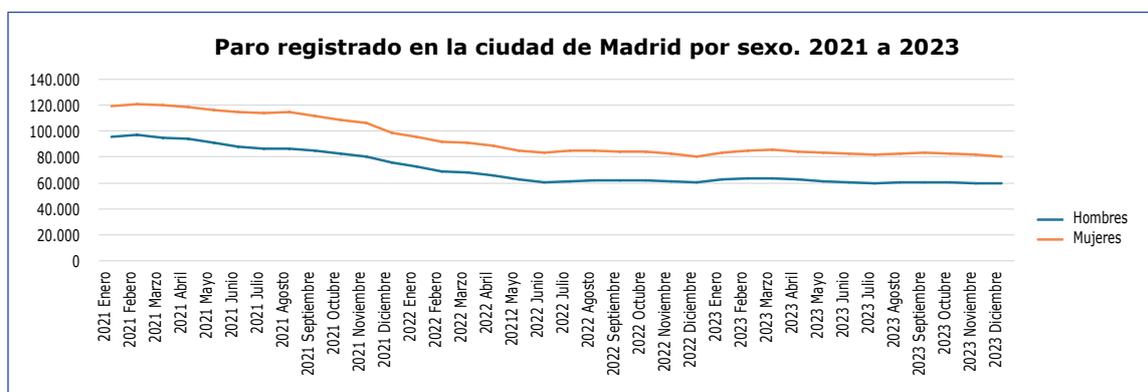
En diciembre de 2023, el paro femenino registrado fue de 80.065 personas y bajó en un 18,4% (18.117 personas) en relación con el mismo periodo de 2021.

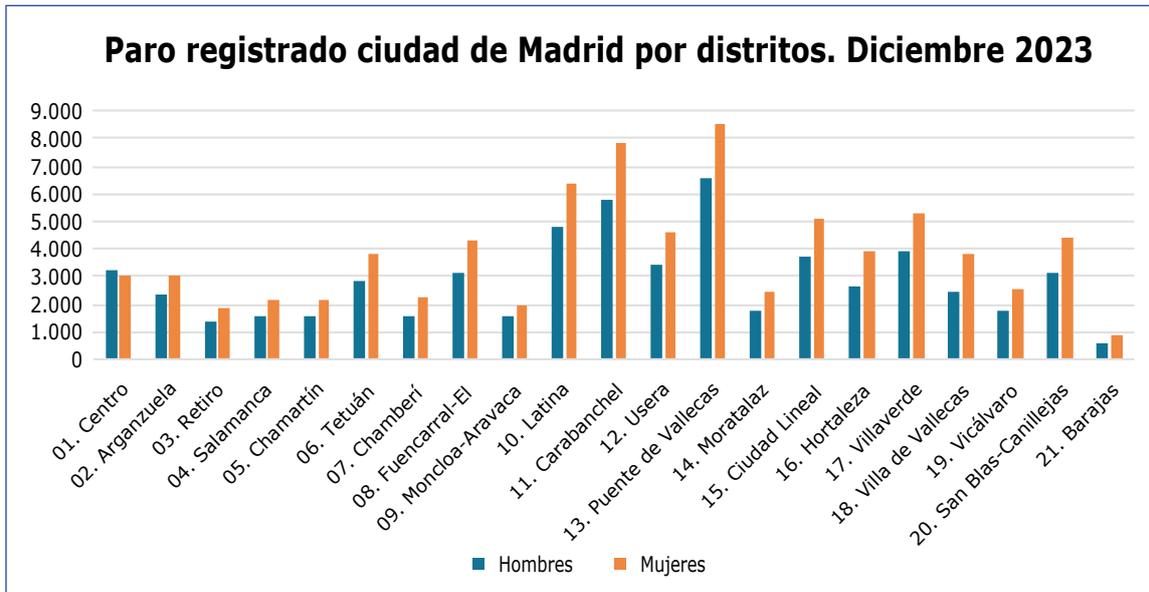
El paro masculino registrado fue de 59.875 personas y bajó en un 20,7% (15.685 personas) en relación con el mismo periodo de 2021.

El paro femenino representó en diciembre de 2023 el 57,2% del total, mientras que el masculino representó el 42,8%.

La brecha de género persiste en el mercado laboral madrileño este 4º trimestre de 2023: la tasa de paro femenina sigue siendo mayor a la masculina; 10,56% la tasa femenina respecto a 8,90% la masculina, 1,66 puntos porcentuales de diferencia.

Sin embargo, esto supone algo muy inhabitual, como es una reducción de la brecha de género en el desempleo respecto al trimestre anterior y respecto a hace un año. En concreto, a finales del 2022 la EPA mostraba una brecha de género de 3,92 pp. (la tasa femenina de paro era 13,49% y la masculina 9,57%) y este 2023 la brecha es de 1,66p pp.





Paro registrado en la ciudad de Madrid por sexo. 2021-2023		
Periodo	Hombres	Mujeres
2021 diciembre	75.560	98.182
2023 diciembre	59.875	80.065
Variación en miles	-15.685	-18.117
Variación porcentual	-20,75%	-18,45%

El periodo 2021-2023 ha contado con diferentes dinámicas anuales. Entre 2021 y 2022 la economía madrileña tuvo un significativo incremento debido a la normalización de las relaciones de los agentes intervinientes en el mercado que produjo un incremento del empleo, pero, entre 2022 y 2023, la contracción de la economía por el incremento de los tipos de interés ha tenido un impacto negativo en la creación y mantenimiento del empleo. En cuanto al empleo por sexo, en estos dos años las dinámicas de incremento y decremento han tenido un comportamiento similar.

3

Ejes estratégicos



3. Ejes estratégicos

3.1. Alineación con la estrategia europea y con las políticas municipales, autonómicas, estatales y otros órganos de participación

Alineados con la estrategia europea

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.

Alineados con la Comunidad de Madrid

Coherencia del Plan de Actuación con la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023

En 2023 se ha profundizado en la colaboración institucional y el trabajo conjunto con la Comunidad de Madrid participando en la implementación y gestión de los programas y servicios impulsados por ella.

La Agencia para el Empleo ha participado en el 100% de las convocatorias de programas de empleo impulsadas por la Comunidad de Madrid, lo que supone que más de 2500 personas participen en estos programas: Los programas cuentan con una duración de entre 6 y 8 meses, y las personas participantes formalizan un contrato laboral por igual duración.

En 2023 han estado activos 12 programas de formación y empleo en los que han participado 2.575 personas. Estos programas contaron con una financiación superior a los 50 millones de euros.

El detalle de esta importante colaboración se recoge en el apartado 3.3.2 relativo a los Programas de Formación y Empleo de la presente Memoria.

Cabe destacar, por su novedad, el programa territorial para el reequilibrio y la equidad – colectivos vulnerables, en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia que ha permitido la adquisición de un certificado de profesionalidad y la práctica profesional de 700 jóvenes sin ninguna cualificación previa.

Alineados con la estrategia del Ayuntamiento de Madrid

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 del Acuerdo de Gobierno 2019-2023 para el Ayuntamiento de Madrid de 14 de junio de 2019.

La planificación anual de la Agencia está vinculada a los compromisos de la organización municipal y en particular a las medidas contenidas en ellos.

Los indicadores del POG y de los 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. El 100% de las medidas comprometidas han sido ejecutadas y completadas al 100%.

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,

con objeto de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, 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)	2022	2023	Objetivo para 2030
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará una tasa de empleo general del 75%	Tasa de empleo	66,33%	70,99%	74,66%	75,00%
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará una tasa de empleo femenino del 73%	Tasa de empleo femenino	65,75%	67,14%	73,23%	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%	10,92%	9,44%	5,00%
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará una tasa de paro femenino del 5,5%	Tasa de paro femenino	14,86%	13,34%	9,32%	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%	65,53%	70,71%	69,00%
Para 2030 la ciudad de Madrid alcanzará una tasa de paro juvenil del 15%	Tasa de paro juvenil	40,62%	26,35%	23,63%	15,00%

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, los agentes sociales como integrantes de este contarán con recursos económicos para el desarrollo de actividades vinculadas al Plan de Empleo de la Ciudad de Madrid.

Se suscribieron los siguientes convenios:

- Convenio de subvención directa 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 directa 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 directa 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.

En 2023, se realizaron actividades para desarrollar el Plan de Empleo de la ciudad de Madrid 2020-2023. Igualmente, se han celebrado diferentes encuentros sectoriales y acciones de difusión del Plan de Empleo y de las iniciativas llevadas a cabo por la Agencia, jornadas monográficas, así como jornadas o webinars organizadas sobre medidas de reactivación económica y del empleo. En el mismo sentido, se han celebrado reuniones con asociaciones empresariales y se han planteado diversas propuestas empresariales sobre materias propias de empleo y contratación en la ciudad.

3.2. La transversalidad en las políticas de género

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, OOAA, Distrito y Empresa pública municipal, para implementar las directrices de transversalidad en las distintas actuaciones públicas.

Hasta el 31 de diciembre de 2023 ha estado en vigor el Plan Bienal de actuación 2022-2023 (PAB 2022-2023) cuyo objetivo general es reducir desigualdades de género y erradicar la violencia machista en Madrid, en materia de empleo.

El Comité Operativo de la Agencia para el empleo, constituido en 2022, 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. Las personas que lo constituyen han sido las encargadas de recopilar las metas a incluir en el Plan de Actuación de Transversalidad de género de 2022-2023 de cada una de las Subdirecciones de la AE. También se encargaron de proponer dichas metas a la Gerencia de la AE para su aprobación y participación en su seguimiento y evaluación.

El Esquema objetivos del Plan Bienal 2022-2023 ha sido el siguiente:

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.

Cada una de las líneas de actuación se han operativizado en 5 metas concretas anuales para cada línea.

Línea de actuación planes, programas, proyectos y actuaciones con enfoque de género:

- En 2023 la AEM se comprometió a incorporar el enfoque de género en 3 proyectos:
 1. Proyecto piloto de acompañamiento para la promoción de la autonomía de los perceptores de RMI o IMV con menores a cargo en la ciudad de Madrid.
 2. Proyecto dirigido a personas jóvenes desempleadas sin cualificación profesional que residan en el municipio de Madrid.
 3. Programa primera experiencia profesional en las AAPP, en el que se ha realizado el "Convenio jóvenes" que tuvo a 554 participantes titulares de los cuales 190 fueron mujeres y 159 fueron hombres.
- La Dirección General de Igualdad y contra la Violencia de Género y la Agencia para el Empleo mantienen suscrito un Convenio que promueve la mejora de las condiciones de trabajo, la creación y la estabilidad en el empleo a mujeres víctimas de cualquier manifestación de violencia machista. A través de este Convenio se pretende contribuir al proceso de recuperación de las mujeres víctimas de violencia de género facilitando la inserción socio laboral de las mujeres participantes, mediante un proceso integral de formación en el que se desarrollan acciones de empleo destinadas a mejorar la cualificación profesional y el desarrollo personal de las usuarias.

Desde la AE se ha asignado un equipo de 3 Técnicas de Empleo como referencia en la atención a las mujeres, existiendo una comisión de trabajo que en los años 2022 y 2023 han mantenido reuniones con una periodicidad trimestral a través de la plataforma Teams.

Desde el 9 de febrero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, el número de mujeres derivadas ha sido de 927 mujeres, de las cuales 133 proceden de la Red de atención de víctimas de trata y prostitución y víctimas de violencia sexual y 794 proceden de la Red de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género de pareja o expareja.

En 2023 se han incorporado al Convenio, un total de 281 mujeres nuevas, procedentes, 234 de la Red de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género de pareja o expareja y 47 de la red de otras violencias.

Asimismo, la AE de Madrid 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.

- Asesoramiento específico a mujeres sobre recursos de Autoempleo.
En el año 2023 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 participa con un proyecto mediante el cual se les ha estado proporcionando a las personas refugiadas la posibilidad de acceder a un trabajo estable, temporal o a largo plazo y se les ha facilitado su participación en diversas acciones formativas específicas. Esta línea de trabajo ha permitido que 10 mujeres refugiadas ucranianas participen en 2 talleres de formación y empleo de financiación municipal.
Una vez recibidas todas las memorias de cumplimiento de objetivos de igualdad (MCOIs) elaboradas por los órganos gestores se ha hecho un seguimiento tanto de la evolución de las memorias que se presentan de un año a otro como del avance en el seguimiento de las instrucciones y calidad de la información que se proporciona en cada una de las mismas. Desde la unidad de igualdad se han realizado diversas reuniones formativas-informativas para asesorar y poder tratar la elaboración de dichas memorias para adecuarlas más a la estructura de las instrucciones en su realización.
La Agencia para el Empleo incluye datos desagregados en todos los informes sobre conocimiento del mercado de trabajo que realiza, sobre el conocimiento de las desigualdades de género.

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, en el 2022 fue de 56%. Y en el 2023 dicho porcentaje fue del 73%.
- Que el porcentaje de las plazas ocupadas por mujeres en los programas cofinanciados de formación para el empleo sea un 56%. Porcentaje de cumplimiento 61%.

- Conseguir un porcentaje de participación de mujeres en talleres y programas de formación y empleo para el ejercicio 2022 sea de un 56%. El porcentaje de participación conseguido en el ejercicio 2023 es del 53%.
- Plazas ocupadas por mujeres sobre el total de plazas ocupadas por mujeres sobre el total de las plazas de formación sea de un 56%. El porcentaje de participación conseguido es del 61,02%.
- Porcentaje de candidatas mujeres enviadas a procesos selectivos para la cobertura de puestos en el ejercicio de 2022: 56%. Porcentaje conseguido en el ejercicio de 2023 del 52%.
- Porcentaje de mujeres atendidas en el servicio de empleo para el ejercicio 2022: 56%. Porcentaje conseguido en el ejercicio 2023 es de 59%.
- Mujeres participantes en programas de orientación en el ejercicio 2022: 56%. Porcentaje conseguido en el ejercicio es de 64%.
- Porcentaje de mujeres formadas en competencias de acceso al empleo en el ejercicio 2022: 56%. Porcentaje conseguido en el ejercicio 2023 es de 68%.
- Porcentaje de mujeres asesoradas en autoempleo en el ejercicio 2022: 56%. Porcentaje conseguido en el ejercicio 2023 es de 60%.



3.3. Nuestra participación en Proyectos Europeos

Proyectos Europeos desarrollados:

En el año 2023 la AE ha continuado impulsando y participando en proyectos europeos financiados por la Comisión Europea participando como socio en 4 proyectos europeos: Master the Act, Innovative European Career Guidance, NET PES y Woman Can Build II, del programa Erasmus+; y como coordinador en el proyecto ALMADRID del programa FSE+

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

1. Master the Act

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

Financiación: FONDO Erasmus+

En marzo del 2023 finalizó 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 ha participado como socio. El objetivo del proyecto ha sido 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 ha basado en un proyecto previo, en el que la Agencia para el Empleo tuvo un papel relevante, Fake It Till You Make it.

Master The Act, ha desarrollado 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.

2. Innovative European Career Guidance

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

Financiación: FONDO Erasmus+

IIECG – 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 personal orientador laboral europeo capaz 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.

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 Psychomed Analytics de Galway (Irlanda).

3. ALMADRID

Periodo de ejecución: proyecto concedido en 2023 cuyo desarrollo se hará en 2024.

ALMADRID, es un proyecto europeo del programa ALMA, de la línea de financiación ESF+, coordinado por la Agencia para el Empleo de Madrid.

ALMA, Aim-Learn-Master-Achieve (Aspirar-Aprender-Dominar-Lograr): una iniciativa de inclusión activa para apoyar el empoderamiento social de los jóvenes desfavorecidos de entre 18 y 29 años que ni estudian ni trabajan (NEET's) mediante la mejora de sus habilidades, conocimiento y experiencia y la oportunidad de establecer contactos en Europa (iniciativa "ESF-Social Innovation+Initiative" del FSE-UE).

Para el desarrollo del programa, la Agencia para el Empleo va a contar con la colaboración de un socio transnacional y dos nacionales.

4. Net Public Employment Services (Red de Servicios Públicos de Empleo)

Periodo de ejecución: 01/12/2023 – 30/12/ 2025

Rol de la AE Madrid: socio

Financiación: Fondo Erasmus +

Su objetivo es promover el intercambio y el aprendizaje mutuo de los servicios públicos de empleo en el marco de la transición digital y ecológica. El proyecto se desarrolla junto a otros servicios públicos de empleo de París, Veneto y Toscana en Italia, Balonia en Bélgica, Estocolmo (Suecia) y Helsinki (Finlandia).

El proyecto se gestó a lo largo del segundo semestre del 2023, iniciándose efectivamente en el mes de diciembre, con acciones de coordinación entre los servicios públicos europeos más representativos y avanzados del panorama transnacional.

5. Women can build II (Las mujeres en la Construcción II parte)

Periodo de ejecución: 01/12/2023 – 30/12/ 2025

Rol de la AE Madrid: socio

Financiación: Fondo Erasmus +

Su objetivo es promover la inclusión de la mujer en el sector de la Construcción intercambiando prácticas entre países de Europa y Latinoamérica. Contará con la promoción de todos los materiales desarrollados en el proyecto

anterior liderado por la Fundación Laboral de la Construcción, **Women Can Build**, en el que la AE participó como socio.

Participación en redes

El Ayuntamiento de Madrid pertenece a EUROCITIES, la red que representa a más de 190 grandes ciudades a lo largo de 39 países europeos. EUROCI-TIES, 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 2023 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 6 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 de Madrid.

Así mismo, el equipo de Proyectos Europeos ha participado en una serie de eventos online y presenciales como parte de la Red de Ciudades por el Empleo y las Competencias, coordinados por la OCDE, a la que se adhirió en 2023, sobre distintos aspectos del mercado laboral y el desarrollo de competencias.

Por otra parte, fruto de esa participación de la Agencia para el Empleo en la red EUROCITIES, fue la organización, en colaboración con el Área de Políticas Sociales, Familia e Igualdad, del Mutual Learning sobre Migración e Integración en Madrid, del 27 al 29 de junio, con un programa interesante de actividades que congregó a unas 60 personas de más de 30 ciudades europeas.

El 8 de noviembre de 2022 se celebró la reunión del Grupo de Trabajo de Empleo de EUROCITIES en la ciudad de Lyon (Francia), en el que se preparó el calendario de actividades a desarrollar dentro del grupo para 2024.

En octubre de 2023, la Agencia para el Empleo participó en la Semana Europea de las Ciudades y las Regiones, "Asegurando las competencias para el futuro", donde presentó las iniciativas de colaboración con entidades privadas para el desarrollo de competencias en el sector verde.

Del 23 al 24 de noviembre se celebró en Madrid la reunión de la Red Europea de Integración, donde la AE participó presentando algunos de los resultados del proyecto Connection sobre integración laboral de migrantes y refugiados.

Red de empleo europeo EURES

El Ayuntamiento de Madrid a través de la Agencia para el Empleo es, desde 2021, el primer consistorio miembro de la red paneuropea EURES (European Employment Services).



Desde ese momento, las personas usuarias de la Agencia para el Empleo de Madrid que desean trabajar fuera de España en cualquier otro país de la Unión Europea, pueden beneficiarse de los servicios de asesoramiento, orientación e intermediación para trabajar en Europa desde la Oficina de Información de la Red EURES que la Agencia para el Empleo tiene en el distrito de Carabanchel.

En este sentido, por ejemplo, la Agencia para el Empleo realiza sesiones grupales informativas con carácter mensual, ofreciendo información y asesoramiento práctico sobre las herramientas EURES que ofrece la Comisión Europea. Con ellas, los candidatos puedan elaborar su CV en el formato EUROPASS, conocer de primera mano las ofertas de empleo publicadas por cada país, y además aprender cómo ser candidatos y aplicar a aquellas ofertas que puedan encajar en los perfiles de los solicitantes. Igualmente, se les informa de los eventos informativos online, y se ofrece ayuda para contactar con los consejeros EURES de los diferentes países miembros de la Red.

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, 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 2023 se publicaron 3 newsletters.

Por otra parte, en la web de la AE también se ofrece información y documentación sobre los proyectos europeos en los que participa la AE.

3.4. Colaboración con diferentes programas e iniciativas municipales

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 para promover la implicación y participación de los mayores en 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 2023, 451 personas mayores de 65 años fueron atendidas por la AE Madrid, 241 mujeres y 210 hombres, lo que corrobora que la posibilidad de prolongar la vida laboral más allá de la edad de jubilación se convierta en una opción personal y con posibilidades reales de rebate de los importantes estereotipos, los prejuicios y discriminación hacia las personas que por su edad tienen mayor dificultad en el acceso al empleo.



Foro de ciudades por el empleo

La mejora de las políticas locales de activación para el empleo por parte de las corporaciones locales requiere el conocimiento actualizado del marco normativo y estratégico a nivel europeo, estatal y autonómico, así como el aprendizaje mutuo entre las corporaciones locales a través del intercambio de buenas prácticas de planificación, gestión y evaluación.

En este sentido, el "Foro de Ciudades por el Empleo" representa desde 2009 un entorno de colaboración sin personalidad jurídica propia entre municipios de más de 100.000 habitantes -actualmente está compuesto por 21 grandes ciudades españolas- que sirve al objetivo de mejora de la eficacia de las políticas locales de activación para el empleo. El Foro facilita un marco de información, documentación y colaboración a los equipos de las corporaciones locales y de sus entes instrumentales mediante reuniones presenciales y servicios y herramientas en línea para contribuir al mejor desempeño de la dimensión local del empleo.

A estos efectos, el Foro de Ciudades por el Empleo se enmarca en la necesidad de fortalecer la dimensión local de la política de empleo, en el ejercicio de la Autonomía Local según el alcance reconocido por la Carta Europea de 15 de octubre de 1985, conforme a la Estrategia Europea de Empleo y al artículo 4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y todo ello sin perjuicio del mandato que la Carta Magna (artículo 40) realiza a "los poderes públicos", respondiendo al nuevo contexto de las políticas de empleo en España. De acuerdo con este contexto, el objetivo genérico del Foro es mejorar la eficacia de las políticas de empleo y formación que desarrollan los grandes municipios, a través de la cooperación, la formación y el intercambio de buenas prácticas.

En el año 2023, se celebraron dos reuniones formales. La primera en el mes de marzo en Barcelona, en donde se abordaron los siguientes temas:

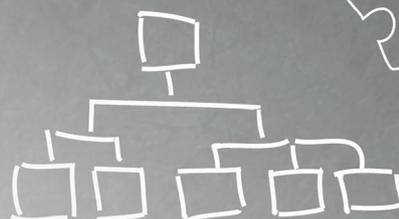
- Colaboración pública en el marco de la legislación de empleo.
- Iniciativas de impulso de la dimensión local desde los Servicios Públicos de Empleo.
- Gobernanza y cooperación entre Servicios Públicos en el marco de la nueva Ley de Empleo. Nuevo enfoque de la evaluación y retorno social de las PAE.
- Anteproyecto de ley de empleo del País Vasco.
- Presentación de casos de éxito y buenas prácticas.

La segunda reunión se celebró en el mes de octubre en Madrid, en la sede de la Escuela de Competencias Digitales de San Blas, los temas abordados fueron:

- Impulso de la dimensión local desde los Servicios Públicos de Empleo.
- Innovación y digitalización, apuestas de futuro para los centros de formación. Actividades innovadoras de mejora de la empleabilidad.
- Desarrollo de la Ley 3/2023 de Empleo.
- Uso y regulación de la IA en los procesos de empleo y formación.
- Implantación de la cartera de servicios en redes multinivel.
- Colaboración entre política activa de empleo y servicios sociales a nivel municipal.

4

Objetivos estratégicos y actuaciones en 2023

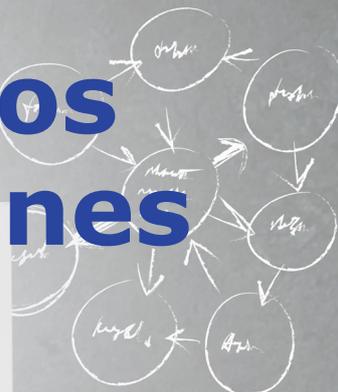


STEP 1

STEP 2

STEP 3

strategy



vision



4. Objetivos estratégicos y actuaciones en 2023

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

4.1.1. Itinerarios de empleabilidad en barrios con mayor índice de vulnerabilidad

El 26 de noviembre de 2021, la Gerente de la Agencia para el Empleo dictó resolución de concesión de subvención para desarrollar la convocatoria de subvención en régimen de concurrencia competitiva "Itinerarios de empleabilidad en los planes de barrio en las anualidades 2021 y 2022" incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2022.

Las actuaciones objeto de este proyecto se han desarrollado en los barrios de: San Isidro (Carabanchel); Orcasur (Usera); Portazgo (Puente de Vallecas) Entrevías (Puente de Vallecas); San Diego (Puente de Vallecas); San Cristóbal (Villaverde); Villaverde Alto, casco histórico de Villaverde (Villaverde); Valdebernardo (Vicálvaro); Hellín (San Blas-Canillejas) por ser éstos los que tienen un mayor índice de vulnerabilidad desde la perspectiva del empleo y los recursos disponibles.

La anualidad correspondiente a 2022, se ha iniciado el 1 de diciembre de dicho año y ha finalizado el 30 de noviembre de 2023. El resumen de las actuaciones llevadas a cabo es el siguiente:



Plan de barrios. Indicadores resumen 2023

Personas participantes en el programa	890
N.º Contratos enero-diciembre 2023	1243
N.º Personas con contrato	493
% de inserción laboral	55,4%

4.1.2. Plan Estratégico para el Desarrollo de los Distritos del Sur y Este de la Ciudad (SURES)

Dispositivos electrónicos de información sobre recursos de empleo

En cuanto al desarrollo de infraestructuras tecnológicas de promoción y comunicación, en 2023 continuaron operativos los tótems informativos ubicados en distritos del sudeste de la ciudad. Se desarrolló el acceso desde dichos tótems a la plataforma Salta unificando la oferta de servicios y experiencia de usuario en los distintos canales de acceso (web, móvil y tótems). En 2023 se alcanzó la cifra de 38.321 páginas visitadas en los 23 dispositivos de los distritos del sudeste.

Equipo / Ubicación	Distrito	Ubicación
EQ001	Carabanchel	Centro Juvenil Carabanchel. C/ Alfonso Fernández, 23.
EQ006	Carabanchel	Centro de Servicios Sociales Zaida. C/ Zaida, 36.
EQ007	Carabanchel	Centro de Servicios Sociales Vistalegre. C/ Eduardo Morales, 28.
EQ002	Carabanchel	Centro Juvenil Pipo Velasco. C/ Avena, 7.
EQ003	Latina	Sede de la Junta Municipal de Latina. Av. de las Águilas, 2.
EQ004	Latina	Centro Cultural Fernando de los Ríos. C/ Camarena, 10.
EQ005	Latina	Centro Deportivo Municipal Gallur. C/ Gallur, 2.
EQ011	Moratalaz	Centro Sociocultural Eduardo Chillida. C/ Arroyo Belincoso, 9.
EQ012	Moratalaz	Centro de Servicios Sociales Fuente Carrantona. C/ Fuente Carrantona, 12.
EQ020	Puente de Vallecas	Centro Juvenil Río Esmeralda. C/ Río Esmeralda, 15.
EQ021	Puente de Vallecas	Centro Cultural Pozo del Tío Raimundo. Av. Glorietas 19-21.
EQ008	San Blas-Canillejas	Sede de la Junta Municipal de San Blas-Canillejas. Av. Arcentales, 28.
EQ009	San Blas-Canillejas	Centro Cultural Antonio Machado. C/ San Román del Valle, 8.
EQ010	San Blas-Canillejas	Centro Cultural Buero Vallejo. C/ Boltaña, 27.
EQ018	Usera	CDM Orcasur. C/ Moreja, 11.
EQ023	Usera	CDM Orcasitas. Pabellón Jesús Rollán. C/ Avena, s/n.
EQ013	Vicálvaro	Centro Cultural Valdebernardo. Bulevar Indalecio Prieto, 21.
EQ014	Vicálvaro	Centro Cultural el Madroño. C/ Villardondiego, 36.
EQ019	Villa de Vallecas	Centro Deportivo Municipal Juan de Dios Román. C/ José Gutiérrez Maroto, 34.
EQ022	Villa de Vallecas	Centro Juvenil el sitio de mi recreo. C/ Sierra del Torcal, 12.
EQ015	Villaverde	Sede de la Junta Municipal Villaverde. C/ Arroyo Bueno, 53.
EQ016	Villaverde	Centro de Servicios Sociales Eduardo Minguito. C/ Leonor Góngora, 62.
EQ017	Villaverde	Centro Cultural Santa Petronila. C/ María Martínez Oviol, 12.

Escuela de Competencias San Blas Digital

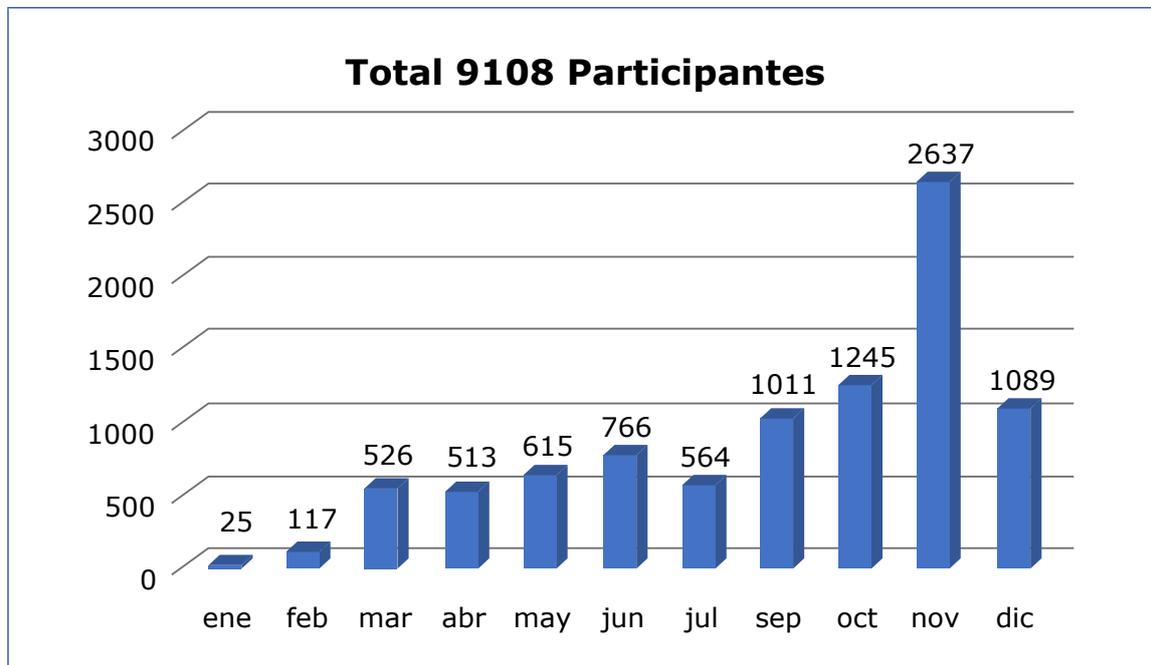
Tras casi 12 meses de funcionamiento, se han desarrollado numerosas actividades, acciones, talleres y dinámicas de fomento del empleo en la Escuela de Competencias San Blas Digital (ECSB).

En el apartado dedicado a las **actividades programadas**, se especifican las iniciativas, talleres y sesiones llevadas a cabo en 2023.

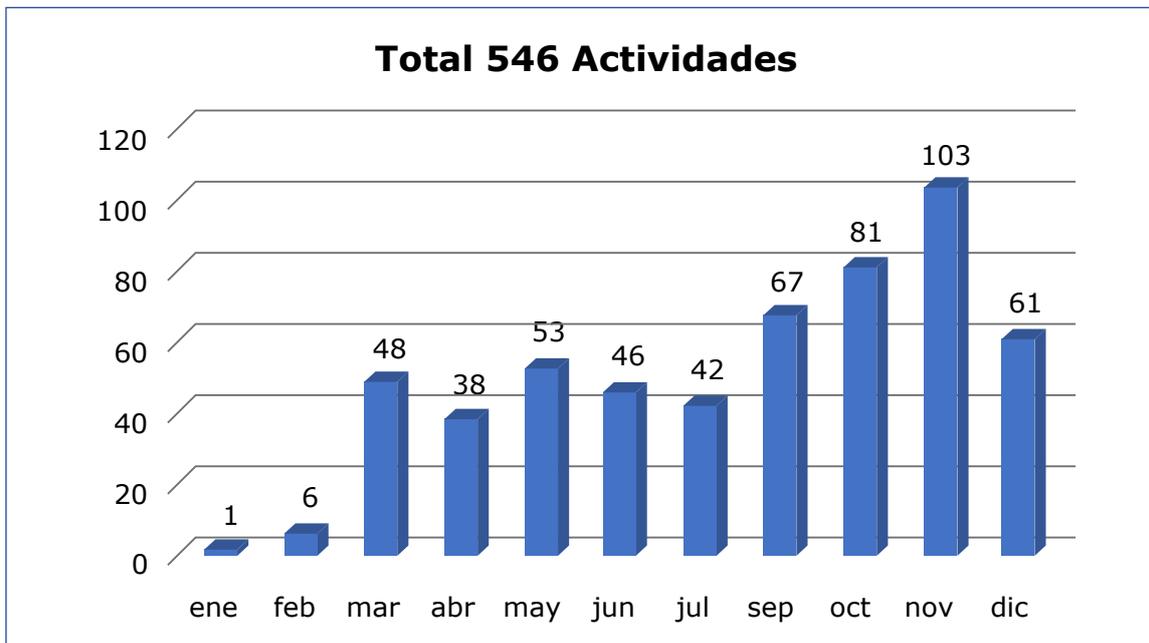
El nuevo Centro inició su actividad en febrero alcanzando su máxima actividad en octubre de 2023. Se detallan las actividades realizadas hasta el 31 de diciembre del año 2023:

En el análisis del primer gráfico, se presenta de forma clara la evolución de la participación en las actividades de la Escuela de Competencias de San Blas Digital.

Durante el primer semestre del año, observamos un crecimiento constante en el número de participantes, detallado mes a mes. Este aumento progresivo puede atribuirse a diversos factores, tales como la creciente notoriedad de la Escuela, la calidad de las actividades ofrecidas y la satisfacción de los participantes. No obstante, es en el segundo semestre donde se evidencia un notorio repunte en la asistencia, destacándose especialmente en el último trimestre del año. Este incremento significativo puede vincularse a la implementación de estrategias específicas, como la apertura del centro en horario vespertino, decisión clave para atraer a un público más amplio, permitiendo la participación de quienes por diversas razones no podían asistir en horarios de mañana.



En el 2.º gráfico, se complementa esta tendencia al mostrar el aumento paralelo de actividades desarrolladas en la Escuela durante el segundo semestre. La diversificación y expansión de las propuestas de aprendizaje, representadas en el gráfico, sugieren que la variedad de opciones ha sido un elemento



determinante para atraer a un mayor número de personas participantes. Este enfoque integral, que abarca desde talleres especializados hasta eventos comunitarios, ha contribuido significativamente al dinamismo y atractivo de la Escuela de Competencias de San Blas Digital.

La combinación de una estrategia de horarios flexibles y la ampliación de actividades ha dado como resultado un incremento notable de personas participantes, especialmente durante el último trimestre del año. Este análisis respalda la idea de que la adaptabilidad y la diversificación son elementos clave para fortalecer la presencia y el impacto positivo de la escuela en la comunidad de San Blas.

En cuanto a las actividades de la Escuela de San Blas Digital, hay que destacar su diversidad y enfoque específico de cada una. Un análisis detallado revela que la mayor parte de las mismas se orientan hacia la capacitación y formación, ocupando un 66% del total. Este énfasis en la capacitación refleja el compromiso de la Escuela con el desarrollo y la mejora de las habilidades de sus participantes, cumpliendo con los objetivos propuestos.

Las actividades destinadas a charlas y jornadas constituyen otro componente significativo, representando un 18% del conjunto. Las instalaciones del centro proporcionan un espacio valioso para la discusión, intercambio de ideas y enriquecimiento de conocimientos, contribuyendo así a la creación de un entorno educativo integral y colaborativo.

Asimismo, el despliegue de tareas de evaluación y *feedback*, que comprende el 13% de las actividades, demuestra un compromiso continuo con la mejora y la adaptación constante. Estas actividades no solo permiten medir el progreso de los participantes, sino que también facilitan la retroalimentación esencial para ajustar y perfeccionar los enfoques pedagógicos, garantizando un ciclo de mejora continua.

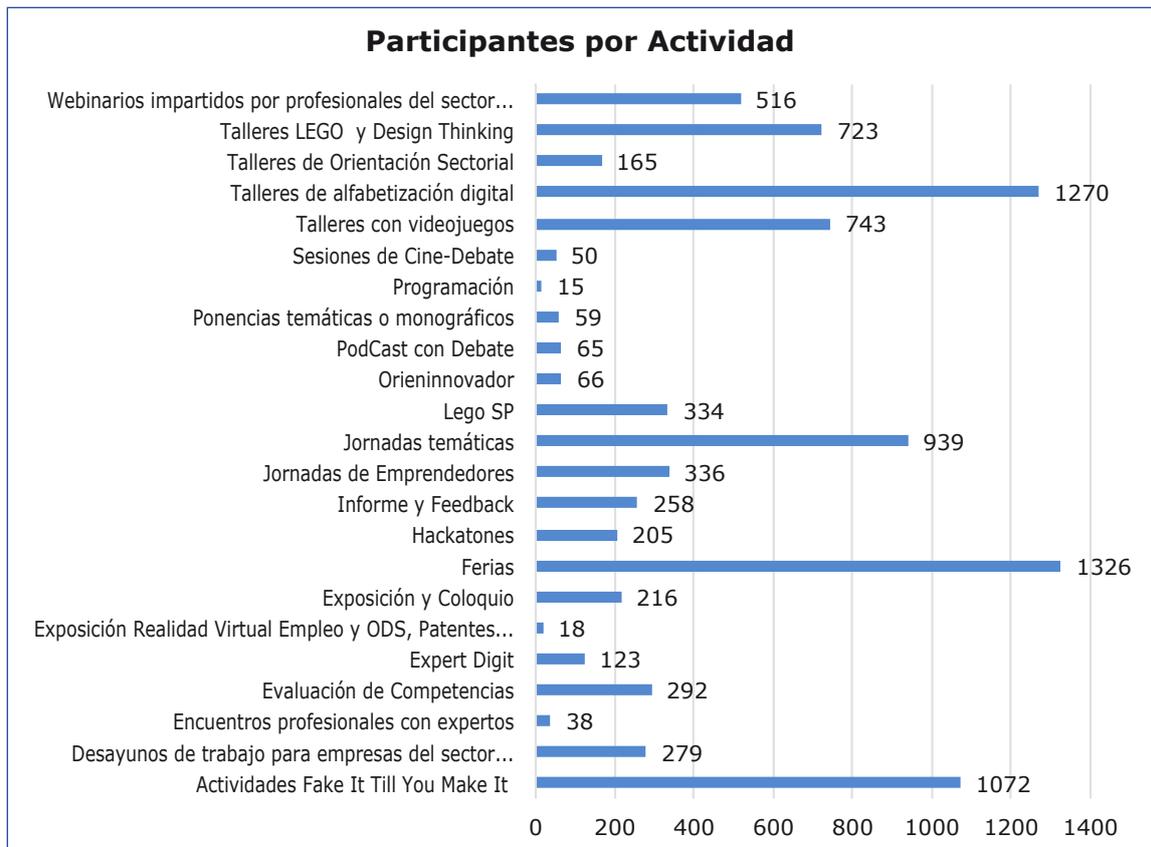
Por último, las actividades vinculadas a eventos y ferias representan un 3% del total. Aunque numéricamente menor, este segmento es crucial para la conexión con la comunidad y la proyección de la Escuela hacia un público más amplio, destacando su presencia y contribución en eventos clave dentro de San Blas y sus alrededores. En 2023, se realizaron 14 Ferias, donde asistieron 6.800 visitantes.

Cabe destacar:

- I Feria de Empleo de San Blas: aprox. 1300 inscripciones
- Campus de verano San Blas
- Jornadas Técnicas del Plan Comercial
- Jornadas Eurocities
- Jornadas Técnicas de Puertas Abiertas ECSBD
- Hackathon NASA Space APP Challenge: aprox. 90 participantes.
- Foro de Ciudades por el Empleo
- El Talento Digital + buscado.
- Feria lúdica. Evento donde se exploran las posibilidades de empleo en el sector de los videojuegos. Aprox. 400 personas.
- Encuentros de buenas prácticas para centros de formación juvenil

En conclusión, la diversidad estratégica de las actividades en la Escuela de San Blas Digital refleja un enfoque integral que abarca desde la capacitación hasta los eventos comunitarios. La priorización de la formación, el espacio para la interacción y la evaluación constante demuestran un compromiso sólido con la calidad educativa y el desarrollo sostenible de la comunidad en el ámbito digital.





Otros aspectos relevantes por subrayar como:

La Escuela de Competencias de San Blas Digital (ECSBD) formará parte en 2024 de la **Red Estatal de Centros de Capacitación Digital en Entidades Locales**.

La Subdirección General de Planificación y Gestión de la Formación Profesional, en el procedimiento de concesión de ayudas correspondiente a la convocatoria del año 2023. Este reconocimiento se inscribe dentro de la iniciativa para establecer una red a nivel estatal de centros de capacitación digital en entidades locales, enmarcada en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Es importante destacar que esta iniciativa está respaldada con financiación proveniente de la Unión Europea, específicamente a través del programa Next Generation EU.

También hay que destacar la actividad cotidiana de la Agencia Virtual de Empleo, cuya base central está en estas instalaciones. En este sentido, la Agencia ha gestionado más de 1.911 atenciones y asistido a 547 (atención virtual) relacionados con la orientación profesional, canalizados por la plataforma: saltaempleo.madrid.es.

En este contexto, resulta crucial destacar la naturaleza digital de este centro. Las modalidades y enfoques para llevar a cabo las actividades no solo se limitan a la presencialidad, sino que se diversifican mediante canales como

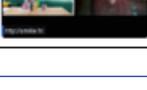
STREAMING, WEBINAR, CANAL YOUTUBE y DESCARGAS WEB. Estas opciones permiten que las actividades, una vez cargadas en la web, estén disponibles temporalmente las 24 horas del día, los 7 días de la semana, desde cualquier ubicación. Por ejemplo, en la plataforma de YouTube se han obtenido un total aproximado **de 3.304 visualizaciones**/descargas. [Escuela de Competencias San Blas Digital - YouTube](#).

Simultáneamente al desarrollo presencial, se está implementando una adaptación metodológica de las actividades para garantizar su inclusión en todas las plataformas digitales donde la Agencia para el Empleo tiene presencia. Este enfoque estratégico busca maximizar el alcance y la accesibilidad, asegurando que las iniciativas formativas sean fácilmente accesibles para una audiencia más amplia a través de diversos canales en línea.

Como medida adicional, se contempla la apertura de hasta 17 fines de semana al año. El primero de estos fines de semana se llevó a cabo en octubre, destinado al desarrollo del NASA SPACE CHALLENGE APP, y se han desarrollado algunas actividades en los meses de noviembre y diciembre en fin de semana.

Impacto de las actividades del Campus San Blas Digital en 2023:

- 20.000 dispositivos visitaron la web
- En la Red X (antigua Twitter) se han conseguido alrededor de 123.6K impresiones. Encontramos los gráficos desglosados por trimestres.
- Estadísticas en YouTube: Visualizaciones más relevantes: 3,300 reproducciones o visualizaciones en un vídeo, tiempo de visualización: 206,3 horas.

Contenido	Visualizaciones de lista de reproducción	Total de visualizaciones ↓
 1 Nuevo campus digital de San Blas 6 feb 2023	1	1.796
 2 Innovación para la orientación laboral 3 may 2023	1	336
 3 Webinar: Microsoft Teams: comunicación y trabajo en equipo 28 mar 2023	5	249
 4 ¿Qué competencias demandan las empresas? 9 may 2023	1	148
 5 Perderle el miedo al metaverso 17 may 2023	-	121
 6 Digitalización y Factor Humano 11 may 2023	-	85
 7 Monstruos en el empleo cómo gestionar la ansiedad de empezar una... 20 dic 2023	-	78

Evento: Proyecto NASA Space Apps

Los días 7 y 8 de octubre se celebró el Space Apps Challenge en el centro de formación gestionado por la **Agencia para el Empleo del Ayuntamiento: Campus Digital de San Blas con aproximadamente 90 participantes.**

Dicho evento se establece a través de un Convenio donde se instauran las bases de colaboración entre la Agencia para el Empleo de Madrid y Emotion Hack S.L. para la organización y desarrollo de proyecto NASA Space Apps para favorecer la inserción laboral, capacitación y divulgación de la competición (Hackathon).

El Space Apps Challenge, es el hackathon de STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) más grande a nivel mundial y ha celebrado en el Centro de San Blas Digital su 12.ª edición, entre cinco ciudades españolas simultáneamente (Madrid, Barcelona, Bilbao, León, Málaga y Sevilla) además de otras 250 ciudades en 80 países. Este tipo de competiciones busca un alto compromiso con la promoción del talento tecnológico y la innovación, por esa razón hemos ofrecido la **sede de nuestro Campus Digital de San Blas de la Agencia para el Empleo.**

Este evento global reúne a participantes de todo el mundo para resolver desafíos relacionados con la exploración espacial y la mejora de la vida en la Tierra. Los participantes tendrán acceso a una plataforma donde podrán trabajar con los datos abiertos y gratuitos de la NASA y sus agencias espaciales asociadas, para resolver 30 retos reales planteados por científicos e ingenieros, con diferentes niveles de dificultad. Los retos versarán sobre desarrollo de software, ingeniería, arte, narración, ciencia y otras habilidades.

Instituciones como la Embajada de Estados Unidos, Fundación Madri+d, **Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid**, el Instituto de Estudios Espaciales de Cataluña, Andalucía Emprende, la Diputación Foral de Bizkaia el Ayuntamiento de León, el Ayuntamiento de Dos Hermanas, Polo Digital en Málaga, Fundación Telefónica con 42 Barcelona, 42 Málaga y 42 Urduliz, INCIBE y corporaciones como Ecovidrio, Clibrain, National Geographic España, Northern Design, GMV, Siena Educación, **San Blas Digital** y CDS son algunos de los muchos apoyos público y privados con los que cuenta la iniciativa.

Desarrollo de talleres de formación y empleo en los distritos del sur y este

- Talleres del Fondo de Reequilibrio Territorial (FRT) y del Plan Estratégico de Reequilibrio Territorial (PERT) 2023

Durante el año **2023** han estado en ejecución un total de **16 talleres** financiados con Fondos de Reequilibrio Territorial (FRT) y del Plan Estratégico de Reequilibrio Territorial (PERT), con un total de **240 plazas ofertadas y 223 participantes.**

De los 16 proyectos en ejecución, 10 de ellos se han llevado a cabo en los 19 distritos del sur y del este de Madrid (SURES): Carabanchel, Latina, Moratalaz, Puente de Vallecas, San Blas-Canillejas, Usera, Vicálvaro, Villa de Vallecas y Villaverde.

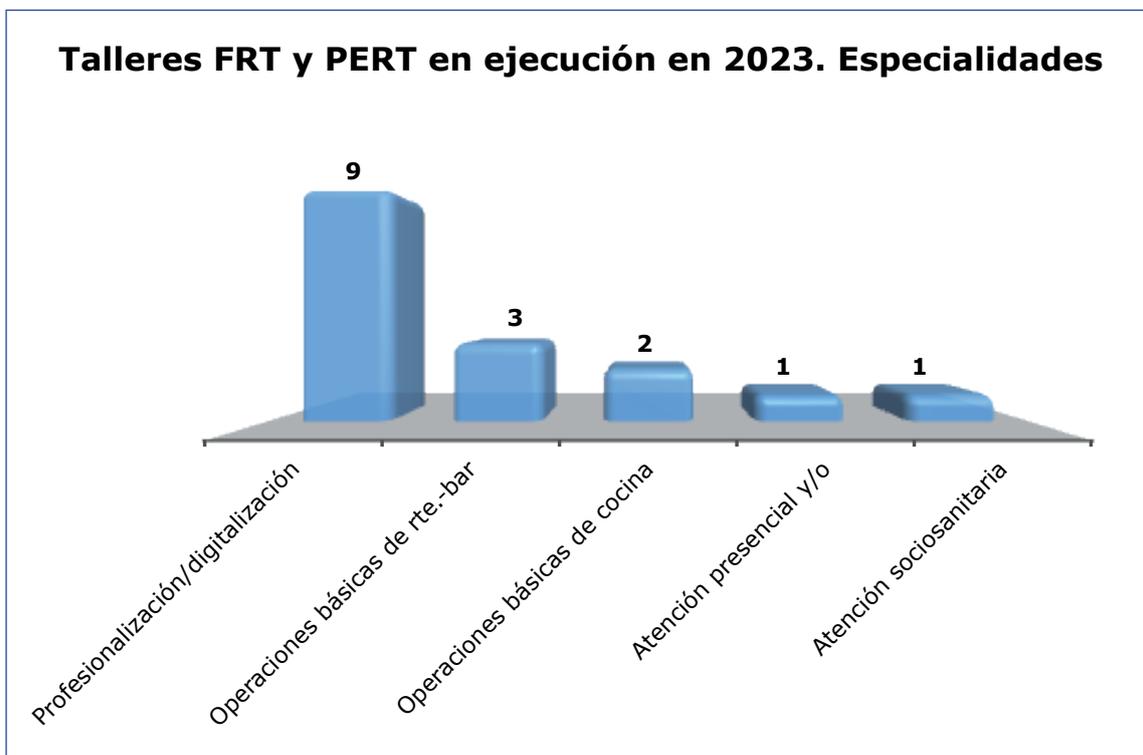
Los 6 talleres de formación y empleo restantes 5 se han financiado con el Fondo de Reequilibrio Territorial (FRT) y 1 con Planes Integrales de Barrio (PIBA) en Usera.

A continuación, se muestra un resumen de los Talleres FRT y PERT en ejecución en 2023:

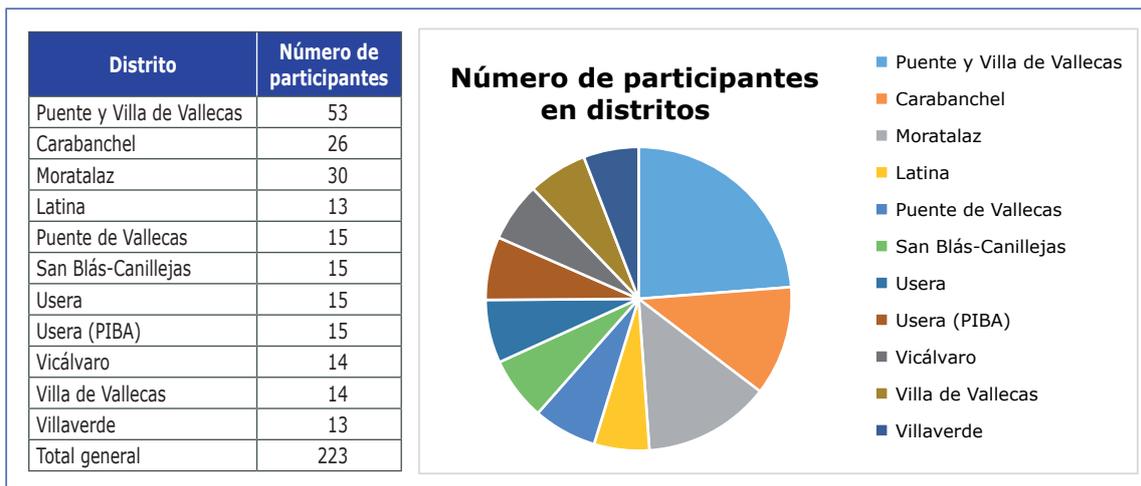
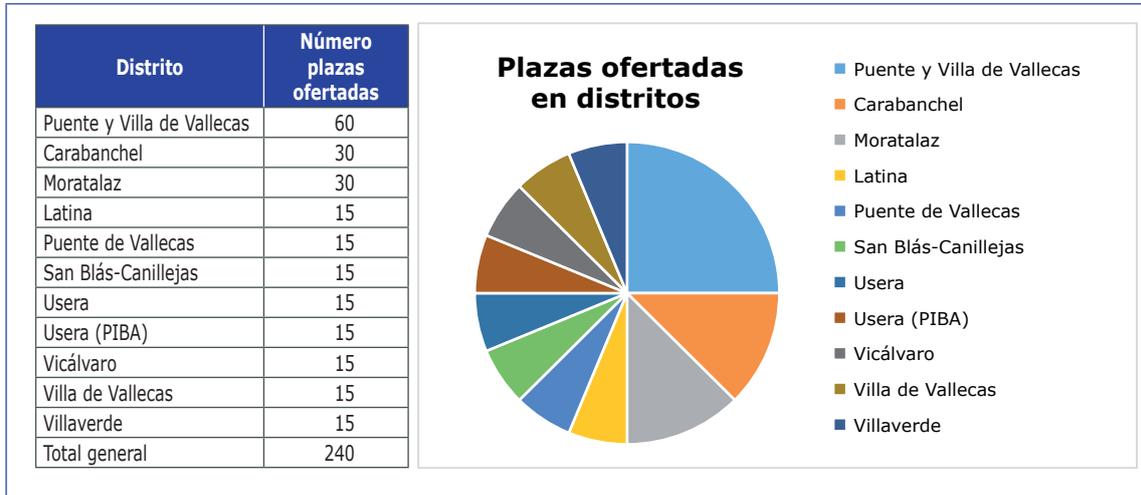
Talleres FRT, PIBA Y PERT 2023

Especialidades	N.º de talleres
PROFESIONALIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN SECTOR CUIDADOS Y LIMPIEZA	
Profesionalización y digitalización sector cuidados y limpieza	9
HOSTELERÍA	
Operaciones básicas de restaurante y bar	3
Operaciones básicas de cocina	2
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	
Atención presencial y/o telefónica	1
ATENCIÓN SOCIOSANITARIA	
Atención sociosanitaria en instituciones sociales	1
	16

En el siguiente gráfico, se muestran todos los talleres FRT, PIBA y PERT en ejecución en 2023, clasificados por especialidades:



En el siguiente gráfico se ve la distribución territorial de las plazas ofertadas y personas participantes por distritos:



Certificados de Profesionalidad impartidos en los Distritos SURES en el año 2023:

MINITALLERES CDP Y CURSOS CON CDP DISTRITO VILLAVERDE.		
LIMPIEZA EN ESPACIOS ABIERTOS E INSTALACIONES INDUSTRIALES	14/06/2023	19/07/2023
OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA	24/04/2023	27/07/2023

MINITALLERES CDP Y CURSOS CON CDP. DISTRITO VICALVARO. SURES 2020.		
SOCORRISMO EN INSTALACIONES ACUATICAS	01/06/2023	25/09/2023
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMATICOS	04/05/2023	13/07/2023

MINITALLERES CDP Y CURSOS CON CDP. DISTRITO VILLA VALLECAS. SURES 2020.

SOCORRISMO EN INSTALACIONES ACUATICAS	12/07/2023	24/10/2023
OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA	21/09/2023	13/12/2023

MINITALLERES CDP Y CURSOS CON CDP. DISTRITO MORATALAZ. SURES 2020.

OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS	12/06/2023	21/08/2023
ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO	27/04/2023	04/07/2023

MINITALLERES CDP Y CURSOS CON CDP. DISTRITO LATINA. SURES 2020.

SERVICIOS DE RESTAURANTE	11/05/2023	13/10/2023
--------------------------	------------	------------

MINITALLERES CDP Y CURSOS CON CDP. DISTRITO SAN BLAS CANILLEJAS. SURES 2020.

DINAMIZACION DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO, INFANTIL Y JUVENIL	26/04/2023	09/06/2023
OPERACIONES BASICAS DE CATERING	24/04/2023	23/06/2023

MINITALLERES CDP Y CURSOS CON CDP. DISTRITO PUENTE VALLECAS. SURES 2020.

DINAMIZACION DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO, INFANTIL Y JUVENIL	18/09/2023	31/10/2023
OPERACIONES BASICAS DE CATERING	25/09/2023	16/11/2023
CONDUCCION PROFESIONAL DE VEHÍCULOS Y TURISMOS*	25/09/2023	04/12/2023

MINITALLERES CDP Y CURSOS CON CDP. DISTRITO USERA. SURES 2020.

OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMATICOS	18/09/2023	07/12/2023
OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENO EN ELECTRO-MECANICA DE VEHÍCULO	17/04/2023	04/07/2023

MINITALLERES CDP Y CURSOS CON CDP. DISTRITO CARABANCHEL. SURES 2020.

OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS	19/09/2023	01/12/2023
ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO	11/09/2023	20/11/2023

Convocatoria de Hostelería

- Proyecto ENEA. Fundación José María de Llanos

El Proyecto va dirigido a personas desempleadas y las que trabajan, por cuenta ajena o propia, que requieren mejorar su cualificación y situación profesional, empadronados en los distritos de Puente de Vallecas, Vallecas Villa, Latina, Carabanchel, Usera, Vicálvaro, Villaverde, Moratalaz y San Blas-Canillejas. El 80% de los destinatarios son colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo, en concreto: personas con discapacidad, parados de larga duración o inmigrantes.

Inició la actividad del proyecto en diciembre del 2022 con las acciones formativas previstas para 2023. Han participado 576 personas, de los cuales mujeres 419 y hombres 157. Se ha impartido formación relacionada con la empleabilidad, reciclaje profesional, formación técnica e innovación en el Sector de la hostelería.

	Total	Mujeres	Hombres
N.º ITINERARIOS REALIZADOS	40		
N.º PARTICIPANTES	576	419	157



4.2. Un plan para la transformación de la Agencia. Espacios accesibles y abiertos a la ciudadanía

4.2.1. Espacios

La Agencia cuenta con diez centros adscritos de titularidad municipal, uno de ellos la sede central del organismo ubicado en Paseo de Pontones 10, a través de los cuales se ofrecen a los ciudadanos los servicios de la Agencia.

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

Durante el 2023 se han llevado a cabo diferentes actuaciones, algunas de ellas ya iniciadas en el 2022, en los siguientes edificios adscritos/cedidos a la Agencia para el Empleo:

CENTRO DE FORMACIÓN OCUPACIÓN DE LOS CÁRMENES

Se concluyó el proyecto del Área de Obras y Equipamientos del Ayuntamiento de Madrid sobre las obras de acondicionamiento de los espacios exteriores (aparcamiento general y espacios peatonales), en la fachada sur del edificio, la reforma de aseos y acabados interiores del edificio.

Por parte del Servicio de Obras y Régimen Interior de la Agencia se han realizado las obras de adecuación de las arquetas a pie de bajante existentes en el patio del Centro.



CENTRO ESPECIALIZADO DE EMPLEO & EMPRESAS ÁNCORA

Por parte del Área de Obras y Equipamientos del Ayuntamiento de Madrid se han realizado las obras de reforma del vallado exterior y la sustitución del portón de acceso al edificio con entrada independiente para vehículos y para peatones. Estas obras tendrán continuidad en 2024.

SEDE CENTRAL DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO (PASEO DE PONTONES)

Se han finalizado las obras de reforma de la instalación de climatización y adaptación a la normativa del edificio, llevadas a cabo por parte del Área de Obras y Equipamientos del Ayuntamiento de Madrid.

CENTRO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL BARAJAS

Se han realizado obras de mejora de la impermeabilización del edificio mediante la instalación de un sistema de recogida y conducción de agua de lluvia sobre la fachada.

Mantenimiento

Se ha continuado con el mantenimiento y la mejora de la operatividad de las instalaciones y edificios, realizando inspecciones periódicas para adecuarlos a la actividad desarrollada. Para ello se han llevado 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 incidencias.
- 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.

Archivo General

El Archivo General conserva 1.856,05 metros lineales de documentación y 126.691 expedientes inventariados. En 2023, respondió a 222 consultas y recibió 164 cajas de transferencias de los archivos de contratación de personal y expedientes de tesorería, sumando un total de 6.491 expedientes custodiados.

4.2.2. Digital

En 2023 continuó con la estrategia de transformación digital de la Agencia para el Empleo de Madrid actuando en los diferentes ejes de actuación.



Primera fase de la plataforma integral de servicios digitales (SALTA) para lo que se amplió el catálogo de servicios ofrecidos incorporando la publicación y gestión de ofertas de empleo, cursos de formación y la integración con la plataforma de formación on-line Fundaula (Fundación Accenture) alcanzando un total de 7.092 nuevas altas en la plataforma digital Salta, de las cuales el 65% (4.598) se produjeron en el último trimestre coincidiendo con la ampliación del catálogo de servicios ofrecido, confirmando la buena acogida del desarrollo del canal digital de la Agencia.

En cuanto a las ofertas de empleo publicadas, en el último trimestre de 2023 se publicaron 116 ofertas para 179 puestos, recibiendo más de 1.300 solicitudes de los distritos

del arco sudeste de la ciudad. En formación y en el mismo periodo se publicaron 27 cursos con 570 plazas para los que se recibieron 1230 solicitudes.

Las conclusiones de la primera fase de desarrollo de la plataforma Salta fueron muy positivas en cuanto a la acogida por la ciudadanía, identificando aspectos

clave para el posterior desarrollo del resto de la estrategia digital, especialmente en la gestión del proceso de cambio interno que supone la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas.

Como continuación de la fase 1 de la plataforma Salta, y de forma coordinada con objetivos futuros, se relanzaron los trabajos de elaboración de los requisitos técnicos para la licitación de la **segunda fase de proyecto SALTA**. Esta segunda fase, que se iniciará durante el año 2024, desarrollará el eje transversal de la tecnología del plan estratégico con medidas en tres ámbitos: poner en marcha la plataforma integral de servicios de empleo, desarrollo de herramientas analíticas y cuadros de mando para el seguimiento de las actuaciones y desarrollo del canal digital de servicios digitales de la Agencia.

En cuanto al desarrollo de las infraestructuras para analizar datos y tomar decisiones, en el año 2023 se desarrollaron las infraestructuras y cuadros de mando relativos a la operativa de la Agencia para el Empleo con datos de los sistemas de información corporativos ATLAS y SALTA que permiten seguir las actuaciones. Adicionalmente se realizó un cuadro de mando de análisis del mercado laboral en la ciudad de Madrid que ha sido una de las principales fuentes de datos utilizadas para la elaboración del diagnóstico sobre el que se ha construido el plan estratégico de la Agencia para el Empleo de Madrid. Este trabajo permitió identificar los colectivos principales en materia de desempleo en base a distintas dimensiones como edad, sexo, distrito o nivel educativo.

Adicionalmente, durante el año 2023 se han iniciado los trabajos de exploración y estudio de viabilidad para la **automatización de procesos** de la Agencia. En dicho estudio se han identificado varios procesos con ámbitos mejora mediante la automatización de tareas administrativas y se han iniciado los trabajos de desarrollo.

4.2.3. Comunicación

El objetivo en materia de Comunicación es hacer llegar a la ciudadanía y a las empresas los servicios que se prestan en la Agencia para el Empleo de Madrid. La efectividad de cualquier estrategia de comunicación reside en su capacidad para adaptarse, innovar y llegar así a su público objetivo.

Actividad promocional de Agencia para el Empleo de Madrid en el año 2023

1. Vídeo promocional Escuela de Competencias San Blas digital

Al ser un centro nuevo, hubo que impulsar potentes acciones de marketing y comunicación para informar a la ciudadanía, ya que ayuda a visibilizar la existencia de la escuela y la actividad formativa que se llevará a cabo. Esta innovadora escuela pretende ser un referente en capacitación digital, no solo en San Blas, sino en toda la capital, un espacio para la generación del talento donde se mentoriza y acompaña a las personas en áreas laborales donde la digitalización o los procesos de digitalización estén muy presentes.

URL: <https://www.youtube.com/watch?v=k3NoqAM5nbU>



2. Campañas de publicidad Campus San Blas Digital

En febrero se inició el Campus San Blas Digital en el distrito de San Blas-Cañillejas, un espacio donde se iniciaron acciones de dinamización, formación y fomento del empleo mediante enseñanza en competencias digitales y tecnología. Se trata de un proyecto 360º que permite, por una parte, ofrecer a las personas todas las herramientas y mecanismos para conocer las oportunidades laborales nuevas y transformadoras que ofrece un entorno laboral cada vez más digitalizado. Además, se acompaña a estas personas para potenciar sus fortalezas, impulsarles hacia el cambio, motivarles, mejorar sus habilidades y competencias para incrementar sus posibilidades para encontrar trabajo.

En este centro se facilita la formación en competencias digitales y se configura como un espacio multifuncional, donde también habrá actividades para trabajar destrezas transversales, imprescindibles en la búsqueda de empleo y para entrevistas de trabajo con las mayores garantías. Todo esto se complementa con actividades lúdicas para crear un entorno integrador, que permite aprender en un ambiente constructivo y participativo. Por eso, se lanzó una campaña publicitaria para dar a conocer este novedoso espacio y las actividades que se iban a realizar en la escuela.

Objetivos de las campañas:

- En Madrid se estrena el Campus San Blas Digital, un espacio para ofrecer actividades y herramientas de mejora de la empleabilidad relacionadas con la transformación digital, las nuevas tecnologías, la innovación digital, el empleo de nuevas técnicas y dinámicas de trabajo y el desarrollo de eventos con talento, ideas y entusiasmo. Este campus pretende ser un referente en capacitación digital en la capital. Este espacio será un lugar de generación del talento donde se potencia y acompaña a las personas en áreas laborales donde la digitalización o los procesos de digitalización

estén muy presentes. Además, a través de acciones grupales y/o mento-
rización, se potenciará el autoempleo y el talento emprendedor con una
metodología innovadora y basada en las nuevas tecnologías. Utilización
del espacio como coworking para emprendedores.

- Difundir que el campus es un punto de referencia como apoyo a la creación de empresas digitales y el autoempleo basadas en las nuevas tecnologías. En el centro se evaluará en qué medida la transformación digital afecta al campo de la empleabilidad, así como analizar y potenciar los nuevos perfiles laborales y profesionales surgidos de la digitalización o relacionados con ella. Potenciar el uso de herramientas y soluciones digitales dirigidos a la búsqueda, creación, dinamización y obtención de empleo.
- Madrid como ciudad innovadora mediante la creación de nuevas infraestructuras como es el Campus Digital de San Blas y que apuesta e impulsa las oportunidades laborales en el sector digital. La ciudad se está convirtiendo en un destino preferido donde se ofrece un entorno propicio para el emprendimiento, el crecimiento profesional y la colaboración en un mercado laboral en constante expansión.
- Generar conciencia sobre la relevancia de los recursos municipales públicos, así como destacar las oportunidades que ofrece para el aprendizaje y la especialización del sector el uso de estos recursos gratuitos.

Fechas 1.ª campaña: Del 13 de febrero al 12 de marzo de 2023.

Fechas 2.ª campaña: Del 23 de octubre al 5 de noviembre 2023.

3. Campaña de difusión del Plan de formación de la Agencia para el Empleo de Madrid

Difundir las actividades de formación que se prestan en la Agencia para el Empleo. En el 2023 se harán anuncios individuales acordes a familias formativas para encontrar trabajo en las posiciones clave definidas desde el propio organismo. La campaña general de formación se establecerá para dar a conocer de este servicio municipal. Esta campaña se configuró en anuncios individuales para conocer los cursos de formación, seminarios y talleres por familias formativas, y que fueron las siguientes:

- Digital, informática y comunicación.
- Idiomas.
- Hostelería y turismo.
- Servicios socioculturales y sanidad.
- Comercio y retail.
- Administración y gestión.
- Oficios (electricidad, electrónica e imagen personal).

Fechas: Del 1 al 31 de marzo de 2023.

4. Campaña Escuela de Talento Digital

Las competencias digitales se han convertido en un elemento fundamental para las personas en búsqueda de empleo en la sociedad actual. En un mundo cada vez más conectado y tecnológico, estas destrezas son requisitos indispensables

para encontrar trabajo. Por eso, desde la Agencia para el Empleo de Madrid se realizan acciones formativas que facilitan a las personas las herramientas necesarias para cualificarles en un mercado laboral muy competitivo. La Escuela de Talento Digital aglutina cursos de formación que brindan la oportunidad de mejorar las perspectivas laborales y acceder a empleos de calidad en sectores en crecimiento. Además, esta formación permitirá a las personas usuarias adaptarse a las demandas del mercado laboral, donde los perfiles digitales son un constante requisito para las empresas. Por otro lado, la formación digital de las personas trabajadoras también es de vital importancia para las empresas, ya que contratar personal con habilidades digitales sólidas es un factor determinante para la competitividad y el éxito empresarial. La Escuela de Talento Digital ofrece cursos en las siguientes familias formativas:

- Programación.
- Redes Cisco.
- Sistema operativo Linux.
- Ciberseguridad.
- Certificación oficial Microsoft Office.

La formación digital fomenta la innovación y el espíritu emprendedor. Las personas más capacitadas en este ámbito son aptas para identificar oportunidades de negocio en el entorno digital, desarrollar soluciones tecnológicas innovadoras y emprender proyectos empresariales con mayores posibilidades de éxito.

Objetivos de la campaña:

- Dar a conocer el proyecto Escuela de Talento Digital entre el público objetivo y posicionarla como líder en formación digital en Madrid.
- Generar interés en las personas interesadas en desarrollar sus habilidades digitales y mejorar sus perspectivas laborales. Aumentar la demanda de cursos de formación ofrecidos por la escuela.
- Atraer a muchas personas para que se inscriban en los cursos de la Escuela de Talento Digital, promoviendo que la formación digital es esencial para impulsar el talento y buscar trabajo con mayores garantías de éxito.
- Concienciar sobre la creciente importancia de las competencias digitales en el mercado laboral actual y futuro. Destacar cómo estas habilidades son esenciales para el desarrollo de carreras y el crecimiento empresarial.
- Vincular la formación digital de la Escuela de Talento Digital con la innovación y el espíritu emprendedor. Mostrar cómo las habilidades digitales son fundamentales para el empleo y para identificar oportunidades para emprendimiento.

5. SALTA, tu oficina virtual de empleo

SALTA es una oficina virtual de empleo que facilita a las personas la búsqueda de empleo y formación. Además, esta plataforma es un canal de acceso a la Agencia para el Empleo de Madrid, organismo del Ayuntamiento de Madrid que ofrece servicios gratuitos de asesoramiento, orientación e intermediación laboral para personas que buscan trabajo, que están en situación de mejora de empleo o que necesitan formación para impulsar sus competencias y

destrezas que se requieren en el mercado laboral actual. Esta plataforma tiene las siguientes funcionalidades:

- Ofertas de trabajo. El portal incluye un catálogo actualizado de ofertas activas para que las personas puedan consultar e inscribirse en los procesos de selección sin tener que proporcionar nuevamente los datos incluidos en su ficha de usuario.
- Cursos. En este portal, se incluirá un catálogo de cursos activos para que las personas puedan solicitar su inscripción y ampliar su formación, para mejorar sus competencias para acceder a puestos de trabajo con mejores garantías.
- Fundaula. Acceso directo en el portal privado de toda la oferta formativa de la plataforma Fundaula (en colaboración con la fundación Accenture) donde se podrán realizar itinerarios formativos online para diversas ocupaciones. Esto da lugar a un mayor abanico de posibilidades para formación para las personas registradas.

Objetivos de la campaña:

- Aumentar el conocimiento y utilización de la plataforma "SALTA" entre los grupos objetivo, remarcando su facilidad de uso y su enfoque personalizado para cada persona.
- Generar un aumento en el registro de personas para los servicios de búsqueda de trabajo y formación, demostrando los beneficios concretos de usar este portal que se ha puesto en marcha por un servicio público.

Fechas: Del 30 de octubre al 12 de noviembre 2023 (24 al 30 noviembre para redes sociales).

Nota. El 2022 fue el año del lanzamiento de la plataforma. Con lo cual, esta campaña fue una reactivación para aumentar el conocimiento entre el público objetivo.

4.2.4. Calidad

Uno de los objetivos estratégicos 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 siguen consolidando los procesos de modernización ya iniciados e impulsando iniciativas dirigidas a desarrollar la cultura de la evaluación de sus políticas, planes y proyectos y de la gestión de calidad.

En el año 2023 la Agencia para el Empleo de Madrid continúa consolidando su gestión conforme a uno de los modelos más extendido en el entorno europeo, el modelo de la 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 personas usuarias, empleadas, entidades y la comunidad en general.

Así, en 2023, la Agencia para el Empleo volvió a culminar el proceso de renovación del sello de excelencia conforme al modelo EFQM nivel 400-499 iniciado a finales de 2022, certificado por la Dirección General de Gobernanza Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública. La implantación del Modelo EFQM parte de un enfoque de enriquecimiento de mejora continua para lograr los fines y renovar el sello EFQM 400+ reflejando así el elevado compromiso de la Agencia para el Empleo para satisfacer a la ciudadanía de Madrid y la implicación de sus personas trabajadoras con la calidad.

Para la renovación, la Agencia para el Empleo de Madrid ha elaborado un Plan de Mejora compuesto por tres acciones de mejora, cuya implantación se inició en 2023 y continuará durante los años 2024 y 2025, siendo cada una de las acciones evaluadas, revisadas y mejoradas cuando sea necesario. Estas acciones de mejora llevadas a cabo durante el año 2023 fueron las siguientes:

1. Como medida de comunicación interna se ha creado un **boletín informativo** mensual que incluye las principales noticias, proyectos, formaciones y retos que se están desarrollando en la organización. El boletín se envía a todo el personal de la Agencia para el Empleo por correo electrónico. Estos boletines recogen noticias, novedades, proyectos europeos, podcasts de empleo e informes elaborados por el Observatorio de Empleo. Su finalidad es aglutinar la información más relevante de todas las Subdirecciones Generales y de la propia Gerencia, haciendo así partícipes a toda la plantilla de la Agencia.
2. Se continuó con una **campana de comunicación institucional**, que presentó la Agencia para el Empleo de Madrid a la ciudadanía y empresas como medida de comunicación externa de la organización. Esta acción es importante porque permite aumentar la visibilidad de la organización, promoviendo así un mayor acceso a la misma, tanto por parte de la ciudadanía como de las empresas, y potenciando así una mejora continua en la adecuación, calidad y accesibilidad de los servicios ofrecidos.
3. La última acción es la relativa al **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. El despliegue de esta acción de mejora, se extenderá a lo largo de los años 2024 y 2025.

Por último, en 2023 se realizó un estudio con una muestra de 2.126 personas usuarias, 218 empresas intermediadas y 182 empresas no intermediadas usando para ello 2 canales, encuestas telefónicas asistida por ordenador (CATI) y autoadministradas en línea (CAWI). El estudio ha permitido conocer, entre otros aspectos, el grado de conocimiento de las personas encuestadas de los servicios prestados por la Agencia para el Empleo de Madrid, las formas más comunes de acceso a los servicios de la Agencia para el Empleo en el año 2023, el grado de confianza con respecto a los servicios ofertados o la calidad de los servicios ofrecidos por la Agencia para el Empleo de Madrid en comparación con otras agencias de colocación y empresas intermediarias.

Sugerencias y Reclamaciones

En cuanto a la gestión de sugerencias, reclamaciones y felicitaciones presentadas por la ciudadanía con relación con los servicios prestados por la Agencia para el Empleo de Madrid, cabe destacar que:

- En 2023 se recibieron 65 sugerencias, reclamaciones y felicitaciones.
- El número de sugerencias y reclamaciones se han mantenido constantes respecto al ejercicio 2022 incrementándose en un 8% el número de felicitaciones recibidas.
- El porcentaje de reclamaciones recibidas frente al número de personas atendidas por servicio ofertado desde la Agencia para el Empleo de Madrid no supera en ningún caso el 0,28%.
- Los tiempos de respuesta por parte de la Agencia para el Empleo de Madrid mejoran los estándares marcados por el Ayuntamiento de Madrid. De esta forma, el 93,33% de las sugerencias, reclamaciones y felicitaciones recibidas se han contestado en menos de 20 días naturales y el 6,67% restante en menos de 45 días naturales.

Carta de Servicios de la Agencia para el Empleo de Madrid

En el ejercicio 2023, la Agencia para el Empleo de Madrid siguió orientando su esfuerzo al cumplimiento y mejora de los compromisos de calidad en los servicios que presta, en particular la que afecta a la formación profesional para el empleo, así como su seguimiento y evaluación, fomentando una cultura administrativa de confianza.

La Carta de Servicios de la Agencia para el Empleo de Madrid, accesible a través de la web municipal y de la intranet, es un instrumento para informar a la ciudadanía sobre los compromisos asumidos 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. Para definir estos compromisos ha sido necesario el conocimiento de las necesidades de las personas usuarias y empresas colaboradoras. La Carta de Servicios de la AE está certificada según la Norma UNE 93200 como reconocimiento a la buena gestión y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

En 2023 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 días durante el año 2023 y en ningún caso superior a 25 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 sea de 9,7 puntos, superior al estándar fijado de mayor de 7,5 en una escala de 0 a 10.

- En materia de autoempleo, el tiempo medio transcurrido entre la solicitud de cita a este servicio y la prestación del mismo ha sido de 6,6 días durante el año 2023 y en ningún caso superior a 25 días naturales. Asimismo, la satisfacción media de las personas asesoradas en materia de autoempleo en los cuestionarios ha sido de 9,9 puntos, superior al estándar fijado de mayor de 7 en una escala de 0 a 10.

Asimismo, en el fomento del autoempleo, el 100% de las plazas de la programación municipal de formación online ha podido acceder el colectivo de autónomos, cumpliendo así el objetivo fijado en el compromiso 3 de la Carta.

- 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. La satisfacción media de las personas participantes en los cursos de formación fue de 8,5 puntos, superior al estándar fijado de mayor o igual a 7,5, en una escala de 0 a 10, Asimismo la satisfacción media de las personas participantes en los cursos de formación respecto a los formadores fue de 9,1 puntos, superior al estándar fijado de mayor de 8 en una escala de 0 a 10, con lo que se cumple el compromiso número 4 de la Carta de Servicios.

Igualmente, el 100% de los programas de formación y empleo con financiación municipal fueron dirigidos a la obtención de Certificados de Profesionalidad y la satisfacción media de los participantes en estos programas alcanzó 9,02 puntos, superior a 7,5 fijado en el compromiso 5 de la Carta. Asimismo, la satisfacción media de los participantes en las instalaciones y equipamiento en estos programas alcanzó 9,14 puntos, superior a 8 fijado con lo que se cumple el compromiso 5 de la Carta.

- En materia de intermediación (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 89%, lo que supone una desviación positiva de 4 puntos respecto al estándar establecido.

4.2.5. Recursos Humanos

En materia de gestión de recursos humanos, además de las tareas de planificación y gestión del personal de estructura, se llevan a cabo la selección y contratación laboral de las personas usuarias participantes en los diferentes programas de formación y empleo desarrollados por la Agencia, ya sea en programas que cuentan 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 del personal tutor necesario 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 2023 se ha continuado con el desarrollo, iniciado en 2022 de las diferentes etapas de los procesos de estabilización que afectan a un número importante de personas trabajadoras del Organismo. Así, en torno al 60% de la plantilla de la Agencia tienen la condición de personal laboral temporal de larga duración, lo que supone que todas las plazas que ahora cubren este tipo de personal se han incluido en la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos correspondientes a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el 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.
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL RAMA JURIDICA.
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL RAMA ECONÓMICA.
FORMADOR ELECTRICIDAD.
FORMADOR INFORMÁTICA.
FORMADOR/AEN COMPENSATORIA ALFABETIZACION.
FORMADOR/A EDUCACION AMBIENTAL.
FORMADOR/A JARDINERIA.
FORMADOR/A EDUCACION MEDIOAMBIENTAL.
FORMADOR/A ADMINISTRACION /INFORMÁTICA.
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 SOCIOSANITARIA.
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 INFORMÁTICA / COMERCIO 3.0.
FORMADOR/A EN RESTAURACION DE MUEBLES.
FORMADOR/A EN PELUQUERIA.
FORMADOR/A PINTURA DECORATIVA EN CONSTRUCCIÓN.

Todas están en fase de desarrollo del proceso selectivo, excepción de la categoría de Técnico de Administración General (Rama Jurídica) que finalizó a finales de diciembre de 2023 con el nombramiento como personal funcionario de carrera de los aspirantes que superaron el proceso selectivo. En la Agencia para el empleo se ofertaron cuatro plazas de las veinticuatro que constaban en la convocatoria.

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 públicos es la funcionarial.

Dando cumplimiento a este imperativo normativo a lo largo de 2023, en la medida en la que se han ido produciendo vacantes de personal laboral, se ha ido manteniendo esta transformación. Concretamente, a enero de 2023, la plantilla de la Agencia para el Empleo estaba compuesta por 258 personas trabajadoras con la condición de personal laboral y 115 personas trabajadoras funcionarias de carrera. A diciembre de 2023, el número de personal laboral se había reducido, siendo este de 255 y el personal funcionario de carrera había aumentado, contando con un total de 118 personas funcionarias de carrera. Para llevar a cabo este cambio se han realizado durante el ejercicio 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 temporal cuya plaza está sujeta a los procesos de estabilización que se encuentran actualmente en curso, por lo que están bloqueadas sin que se pueda convertir a plazas de funcionario público tras quedar vacantes. Esta conversión se producirá una vez finalizados los procesos de estabilización.

Terminados los procesos de estabilización, 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.

Por otro lado, y siguiendo con el mismo objetivo, se han incluido en la Oferta de Empleo Público de 2023 dos plazas de Técnicos de Empleo para ser cubiertas por turno libre por personal funcionario de carrera. Actualmente estas plazas se encuentran pendientes de convocatoria.

Formación

Entre los objetivos del Plan de Actuación para el año 2023, están los objetivos de formación continua para el personal de la Agencia y la formación en prevención de riesgos laborales para las personas participantes en los diferentes programas de empleo.

La Agencia, a través de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid, participa en la programación anual para que esta recoja la necesaria para formar 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 la realización de la formación en materia preventiva del personal contratado como usuario/a de los programas de las PAE.



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

Con la formación continua se pretende responder a las necesidades formativas detectadas en la Agencia para el Empleo, para poder responder a ellas, conseguir el objetivo de perfeccionamiento profesional, adaptación a nuevos procedimientos y adquisición de conocimientos como respuesta a cambios normativos o de sistemas.

Prevención de riesgos laborales para el personal de la AE

La Subdirección General de Recursos Humanos, a través del Departamento de Planificación y Desarrollo, gestiona la prevención tomando como referencia el sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado.

Para ello, impulsa la realización de Evaluaciones iniciales de riesgos en todos los centros de trabajo y en todos los puestos de trabajo, con revisiones cada cinco años, elimina o reduce el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen y vela por la implantación de Planes de Autoprotección y Medidas de Emergencia en todos los edificios municipales, así como por la Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras.

Todo lo anterior se lleva a efecto con la visión de convertirse en una Unidad de referencia en materia de prevención de riesgos laborales, desarrollando acciones orientadas a garantizar la seguridad y salud de los empleados de la Agencia, así como al cumplimiento normativo y desarrollo del Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, impulsando la integración de la prevención y actividades de eficiencia, calidad y mejora continua.

Asimismo, apoya y colabora con la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales integrada en el Organismo Autónomo Madrid Salud, que gestiona competencias del 18 de junio de 2007 de la Junta de Gobierno de Madrid y de sus Organismos Autónomos.

En esta Estructura organizativa común, la Agencia participa en el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado al que la Agencia ha acudido a todas las convocatorias del ejercicio 2023, habiéndose celebrado en total 11 reuniones.

Asimismo, desde la Agencia se remite, para información de las personas Delegadas de Prevención, un resumen de cada uno de los accidentes que ocurren a su personal trabajador. Este resumen contempla aspectos como la fecha del accidente, el nombre, la fecha de la asistencia, la forma de contacto, etc.

Prevención técnica

Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva. Informes de Asesoramiento.

Según el artículo 16 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, se planificaron evaluaciones de riesgos iniciales y revisión de las existentes, realizadas en coordinación entre el Departamento de Planificación y Desarrollo de la Agencia para el Empleo de Madrid y la Subdirección General de Prevención de Riesgos Laborales de Madrid Salud.

A lo largo de 2023 se han llevado a cabo evaluaciones de riesgos en la Agencia Central de Intermediación "Áncora", Agencia de zona de Mercamadrid y el Centro Vallecas Viverismo.

Planificación de Emergencias y Simulacros.

En lo que a medidas de emergencia se refiere y según el artículo 20 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, LPRL, la Unidad de Prevención de Riesgos de la Agencia para el Empleo de Madrid ha llevado a cabo las siguientes actuaciones:

– Planes de Autoprotección y Medidas de Emergencia:

Actualización del Plan de Autoprotección del Centro de Formación Ocupacional (CFO) Los Cármes, implicando las siguientes actividades:

- Actualización del Documento del Plan de Autoprotección.
- Formación teórica de los Equipos de Emergencias.
- Formación práctica a los Equipos de Intervención.

- Sesión presencial en el CFO Cármenes con los Equipos de Emergencia.
- Realización y colocación de los "Planos Usted Está Aquí".
- Formación presencial a la totalidad de personal trabajador del CFO Cármenes.
- Realización de simulacro dirigido con los Equipos de Emergencia.
- Realización de simulacro sin aviso previo.

Actualización de las Medidas de Emergencia de la Agencia de Zona de Puente de Vallecas.

- Realización de un Simulacro de Emergencia con el correspondiente informe del mismo en los siguientes centros:
 - Agencia Central de intermediación "Áncora".
 - Centro de Fomento de Empleo Villaverde.
 - Centro de Formación Barajas.
 - Centro de Formación para la Mujer en Vallecas.
 - Centro de Formación de Viverismo.
 - Centro de Formación de Oficios de Usera.
 - Centro de Formación Ocupacional Cármenes.

Investigación de accidentes

Se notifican al Comité de Seguridad y Salud las investigaciones de accidentes que se reciben en el Departamento de Planificación y Desarrollo, según el "Procedimiento para la investigación de accidentes de trabajo leves con baja y accidentes sin baja".

En este procedimiento se establecen unas instrucciones para la Investigación de Accidentes de Trabajo leves y los accidentes sin baja, y se aplica a todos los accidentes de trabajo ocurridos a los empleados del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, publicado en [Ayre general/Prevención de riesgos laborales/Procedimientos, protocolos, servicios y modelos](#).

Procedimiento seguido:

Cuando se produce una lesión o enfermedad profesional, con indicios de que las medidas preventivas son insuficientes, se realiza una investigación para detectar las causas.

Se redacta un informe de investigación de accidente donde se registra, entre otra información, los datos generales relativos a la lesión y las pérdidas materiales; las causas básicas e inmediatas; la gravedad del riesgo y las medidas que se proponen para evitar su repetición.

Desde la Unidad de Prevención se sigue insistiendo, principalmente en los programas formativos y en la necesidad de dicha investigación.

Protocolo en caso de agresión por terceros

La Agencia para el Empleo de Madrid participa en las reuniones tanto internas como ordinarias del grupo de trabajo del Comité de Seguridad y Salud, para

seguimiento de erradicación de agresiones de terceras personas al personal municipal del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, según el “Protocolo común de actuación en materia de prevención de riesgos laborales en caso de agresiones de terceras personas”, publicado en [Ayre general/Prevención de riesgos laborales/Procedimientos, protocolos, servicios y modelos](#).

La AEM ha acudido a las cuatro convocatorias que han tenido lugar en el ejercicio 2023. Reportando, con carácter previo, los casos ocurridos y los indicadores de las personas atendidas.

Vigilancia de la salud

La Agencia ha llevado a cabo, con el consentimiento del trabajador, la vigilancia de la salud a través de la Unidad de Salud Laboral del Ayuntamiento de Madrid para el personal de estructura y a través de la empresa Víталy para las personas trabajadoras de los programas, para dar cumplimiento a la legislación vigente (art. 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre).

Para las personas trabajadoras de estructura se han gestionado las citas para 184 personas para la realización del reconocimiento médico periódico y 104 para las revisiones ginecológicas, de las trabajadoras de la AE.

Se mantiene un contacto permanente con la Unidad de Condiciones de Empleo en el momento en que cualquier persona trabajadora solicita conforme al Procedimiento de Adaptación o Movilidad por Motivos de Salud de los Trabajadores Municipales.

Para las personas trabajadoras de programas se han gestionado 729 citas para reconocimientos médicos iniciales. Por cada reconocimiento médico se realiza un “Certificado de Aptitud” que puede ser: Apto, Apto con observaciones, Apto con limitaciones, etc.

Formación en prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras de programas de formación y empleo

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

- Formación en PRL artículo 19 de la Ley de PRL:

La formación en PRL prevista en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se imparte a todas las personas que inician relación laboral en la Agencia para el Empleo de Madrid, mediante programas de Políticas Activas de Empleo, ya sean de financiación municipal o con subvenciones.

Durante el ejercicio 2023, se ha impartido este tipo de formación al 100% de dichas personas trabajadoras.

Por otro lado, y en el proyecto de mejora continua en la ejecución de formación, durante el ejercicio 2023, se ha reducido la ratio alumnado/sesión formativa, para mejorar la adquisición de conocimientos por parte del alumnado, y

con ello, mejora en el cumplimiento de objetivos en materia preventiva. En el ejercicio se han realizado 76 ediciones y 4587 horas de formación.

- 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 son obligatorios, usando esta formación para complementar el certificado de profesionalidad, para alcanzar el 35% estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, y siempre a petición de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo.

Durante el año 2023 se ha formulado desde dicha Subdirección, una petición para la realización de una edición de formación específica en "PRL: Trastornos musculoesqueléticos" para TFYE de Peluquería y Estética. Dicha formación se llevó a cabo realizando una edición en la que han participado 15 personas alumnas, obteniendo todos ellos el correspondiente certificado.

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. Como el expediente de contratación se adjudicó a un Servicio de Prevención ajeno, la Agencia no solo puede facilitar los certificados de formación para cumplir con los requerimientos de los programas de empleo subvencionados, y 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.

Esta formación se imparte a petición de la Subdirección General de Políticas Activas de empleo.

Durante el ejercicio 2023 se han ejecutado la totalidad de peticiones que se efectuaron desde la Subdirección General indicada, impartándose dichos módulos transversales Nivel Básico a dos colectivos importantes: personas trabajadoras del Programa Activación 2023 y del Programa Cualificación 2023.

- * Formaciones transversales en PRL Nivel Básico: Ejecución del 100% de las peticiones recibidas, ejecutándose un total de 13 ediciones de formación transversal con una carga lectiva de 30 horas, en la que han participado personas trabajadoras de los programas de Activación y Cualificación profesional.
- * Formación transversal de PRL Nivel Básico conforme lo establecido en el artículo 140 del IV Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, con una carga lectiva de 60 horas: Ejecución del 100% de las peticiones recibidas.

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, aprobada por la Fundación Laboral de la Construcción, es relevante para la incorporación de participantes en los programas de empleo al mercado laboral.

FORMACIÓN CONTINUA PARA PERSONAL ESTRUCTURA AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID

La Agencia para el Empleo, como consecuencia del trámite de detección de necesidades formativas llevado, solicitó a la Escuela de Formación Madrid Talento, la incorporación de 10 acciones formativas, destinadas a distintos colectivos del personal de estructura del Organismo.

Finalmente, en Comisión General de Formación, se aprobaron todas ellas y se ejecutaron los 10 cursos cuyos datos a continuación se detallan:

Código	Denominación acción formativa	Fecha Inicio	Fecha Fin	Duración/ horas lectivas	N.º Trabajadores asistentes
OB-11-2988-V-23-01	Certificados profesionales y evaluación de la enseñanza profesional. Ley 30	11/05/2023	24/05/2023	15	11
OB-11-4089-V-23-01	Manejo de situaciones conflictivas en el aula	05/06/2023	18/06/2023	21	8
OB-11-4751-P-23-01	SAP RRHH: Nómina A2 Agencia para el Empleo de Madrid	13/06/2023	06/07/2023	60	9
OB-11-4800-P-23-01	Gestión de conflictos en trabajos con atención directa a usuarios. Carga mental.	20/06/2023	20/06/2023	6	11
OB-11-4800-P-23-02	Gestión de conflictos en trabajos con atención directa a usuarios. Carga mental.	22/06/2023	22/06/2023	6	21
OB-11-4800-P-23-03	Gestión de conflictos en trabajos con atención directa a usuarios. Carga mental.	26/06/2023	26/07/2023	6	23
OB-11-4800-P-23-04	Gestión de conflictos en trabajos con atención directa a usuarios. Carga mental.	28/06/2023	28/09/2023	6	23
OB-11-4763-P-23-01	Proceso Agile Inbold.	11/09/2023	14/09/2023	19	74
OB-11-2998-V-23-01	Mindfulness para docentes	02/10/2023	15/10/2023	21	17
OB-11-4092-S-23-01	Protección de datos en colectivos de especial protección	02/10/2023	22/10/2023	31	20

4.2.6. Contratación pública

En el marco de la contratación administrativa, la Agencia para el Empleo ha incluido en todos los contratos realizados durante el año 2023, 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, tres de los contratos impulsados han incluido **cláusulas sociales** específicas como condiciones especiales de ejecución:

- Contrato de servicios para la puesta en funcionamiento de la Escuela De Talento Digital de la Agencia para el Empleo de Madrid a adjudicar por procedimiento abierto (300/2023/00008).
- Contrato de servicios de vigilancia y seguridad para la Agencia para el Empleo de Madrid (2 lotes), a adjudicar mediante procedimiento abierto (300/2023/00504). A dichas cláusulas sociales se les atribuye, además, el carácter de obligación contractual esencial.
- Acuerdo marco de tutorización de prácticas laborales de las personas participantes en programas de formación y empleo de la Agencia para el Empleo de Madrid (300/2023/00532).

Entre los criterios de adjudicación del Contrato de servicios de vigilancia y seguridad (300/2023/00504), se establece como criterio de adjudicación valorable con un máximo de 5 puntos el "ESTABLECIMIENTO DE CANALES DE INFORMACIÓN, QUEJAS Y RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES", para que las personas trabajadoras conozcan las mejoras ofertadas por la empresa adjudicataria que les sean de aplicación, sirviendo además de cauce para la presentación de aquellas quejas y reclamaciones de las personas trabajadoras que tengan relación con sus condiciones laborales y con el cumplimiento de la normativa de carácter laboral.



En el caso del Acuerdo marco de tutorización de prácticas laborales (300/2023/00532), se establece como criterio de adjudicación, "REALIZAR ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN CON EMPRESAS POR CADA PARTICIPANTE",

con un máximo de 51 puntos, a través del cual se valoran las visitas a centros de trabajo durante el desarrollo de la práctica laboral, las sesiones de orientación laboral e incorporación del voluntariado corporativo y el establecimiento de acciones de acompañamiento quincenales a todos los participantes.

Dos de los contratos impulsados han incluido **cláusulas medioambientales** específicas como condiciones especiales de ejecución:

- Contrato de suministro mediante arrendamiento de un autobús/autocar con conductor y oficina móvil para acogida e información sobre intermediación laboral en Madrid a adjudicar por procedimiento abierto (300/2023/00288).

Contrato de suministro e instalación de elementos de protección contra el soleamiento en edificios adscritos a la Agencia para el Empleo de Madrid a adjudicar por procedimiento abierto simplificado sumario (300/2023/00616).

Para llevar a cabo todas las actividades desarrolladas, 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.
- Servicios de formación de proyectos de reinversión profesional.
- Servicios para la puesta en funcionamiento de la Escuela de Talento Digital.
- Suministro mediante arrendamiento de un autobús/autocar con conductor y oficina móvil para la realización de acciones de acogida e información en materia de intermediación laboral.
- Suministro e instalación de elementos de protección contra el soleamiento en edificios adscritos a la Agencia para el Empleo de Madrid.

En el año 2023 se ha consolidado la evolución favorable iniciada en el 2021, en cuanto a tiempos medios de tramitación de los expedientes de contratación, pasando de una media de 363 días de tramitación en el 2020, a 183 días en el 2021, a 164 días en el 2022 y a 154 días en el 2023, por lo que la reducción del tiempo medio de tramitación de un contrato, o acuerdo marco, se fija en un 63,56% respecto a la media acumulada de los años 2019 y 2020.

Todo lo anterior continúa en la línea de coordinación entre todos los agentes implicados en la contratación pública, así como en un constante asesoramiento a los servicios promotores lo que se traduce en una mayor profesionalización en este sector estratégico y específico.

Por último, para atender necesidades no previstas o enmarcadas en licitaciones públicas: se consolida la tendencia en la reducción del número de contratos menores tramitados en 2023 (87) respecto al número de tramitados en 2022 (118), porque se sigue en la derivación de algunas necesidades previstas para satisfacer con contratos menores a la tramitación de procedimientos abiertos, lo que es una mejora procedimental.

En 2023 se realizaron 272 inscripciones en el registro de contratos, casi un 133% más de lo previsto.



4.3. Un plan para la oportunidad de las personas

4.3.1. Formación y Talento

En 2023, se impulsaron iniciativas formativas dirigidas a satisfacer las demandas de habilidades de las personas usuarias de la Agencia, poniendo especial atención a los más vulnerables. Al estructurar el plan de formación para el 2023, se han considerado tanto los antecedentes de empleabilidad de diversos sectores y profesiones en la ciudad de Madrid como la evolución de la empleabilidad del mercado laboral, destacando la importancia creciente de dominar competencias digitales en áreas tales como educación, atención sanitaria, comercio, hostelería y administración empresarial. Asimismo, se subrayó la relevancia de las competencias transversales, esenciales para un amplio espectro de empleos.

El programa formativo ha presentado un abanico de opciones educativas, incluyendo cursos, seminarios de especialización, certificaciones de profesionalidad y sus componentes individuales, para mejorar las aptitudes y competencias de los participantes para potenciar su empleabilidad, abriéndoles puertas a mejores oportunidades laborales o a ocupaciones distintas y demandadas en el mercado de trabajo.

La oferta formativa de 2023 incluye metodologías de formación presenciales y de aula virtual, con una fuerte apuesta por la oferta de cursos online a través de plataformas virtuales. Esta modalidad, dada su flexibilidad, permite que los usuarios participen desde cualquier lugar y momento, adaptándose a sus compromisos personales y laborales, lo que reduce las barreras al acceso y facilita la conciliación y el acceso universal.

Los aspectos más destacados del plan formativo del 2023 han incluido:

Diversidad, especialización y transversalidad en la oferta formativa, adecuada a las necesidades reales del sector empresarial.

- El desarrollo de itinerarios profesionales que vinculan secuencialmente diversas formaciones, asegurando un alto grado de especialización en habilidades digitales o lingüísticas.
- Una amplia gama de formaciones oficiales por medio de certificados de profesionalidad, facilitando a los desempleados la reintegración en el sistema educativo y la obtención de títulos oficiales especializados.
- La elaboración de cursos orientados a satisfacer las demandas empresariales, convirtiéndose en un pilar esencial para la implementación de una formación teórica y práctica adecuada al entorno laboral actual, lo que a menudo resulta en la integración laboral de los participantes en las empresas involucradas.

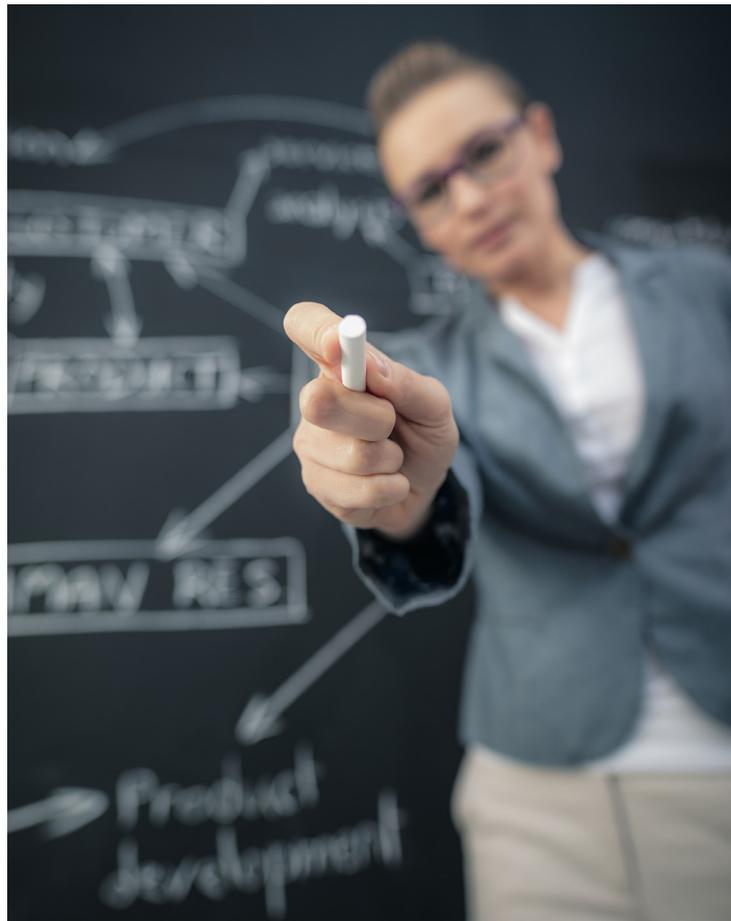
Además, la oferta formativa se estructura según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2022, del 31 de marzo, sobre la ordenación e integración de la Formación Profesional, garantizando que las competencias adquiridas sean acreditables en toda la vida laboral de los individuos.

La creación de cursos diseñados para atender a las necesidades del entorno empresarial actual fue clave en el programa de formación 2023. Este enfoque asegura que la teoría y la práctica de nuestros cursos son pertinentes y aplicables al mercado laboral actual, favoreciendo así una transición fluida de los participantes hacia la integración laboral en las empresas que demandan estas competencias especializadas. Esta estrategia no solo beneficia a las personas en su camino hacia un empleo, sino que también refuerza el tejido empresarial al proveerlo de talento altamente capacitado y listo para enfrentar los desafíos actuales.

En este contexto, en 2023 ha aumentado mucho el número de personas que han completado prácticas no laborales mediante Certificados de Profesionalidad, y acciones formativas ad hoc solicitadas por empresas buscando formación específica para cubrir puestos necesarios. Esto demuestra que la eficacia de la formación para el empleo alcanza su máximo potencial cuando se combina la adquisición de habilidades con la integración directa en el mercado laboral,

logrando así una sinergia perfecta entre formación y empleabilidad.

Dentro de las acciones formativas llevadas a cabo en 2023 para colectivos vulnerables, cabe destacar el proyecto denominado "Reinvención Profesional" para la capacitación profesional de personas desempleadas, transexuales y transgénero, así como para mujeres víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de prostitución con el fin de impulsar su incorporación al mercado laboral, con la impartición de un programa en formación en competencias transversales y formación en competencias técnicas en la profesión de limpieza.



Formación relacionada con la brecha digital

Se han ofertado 3.536 plazas en acciones formativas que facilitan la adquisición de competencias técnicas, competencias digitales y perfeccionamiento informático que reduzcan la brecha digital en Madrid. Esta oferta incluye tanto acciones formativas en habilidades digitales básicas y avanzadas como otras que conllevan un desarrollo y perfeccionamiento informático.

La Agencia como Centro de Formación Oficial de Microsoft ha formado en Programas de Microsoft Office, ofertando 1.574 plazas formativas para Microsoft Word (básico y avanzado), Microsoft Excel (básico y avanzado), Microsoft PowerPoint, Microsoft Outlook y Microsoft Access, permitiendo así que el ciudadano elija de entre los anteriores, ampliando su conocimiento desde un nivel inicial a un nivel avanzado. En 2023, 851 estudiantes tuvieron la oportunidad de validar sus conocimientos mediante la certificación Microsoft Office Specialist, correspondiente a los cursos ofrecidos.

A finales de 2023, la Agencia para el Empleo inauguró su Escuela de Talento Digital, ofreciendo un amplio catálogo de cursos online para adquirir competencias digitales, complementados con webinars y asesoramiento en tiempo real para apoyar el aprendizaje de los estudiantes. Estos programas incluyen desde formación en Microsoft Office, con la opción de obtener la certificación oficial

de Microsoft, hasta cursos especializados en redes, sistemas operativos, programación y ciberseguridad, cubriendo desde niveles básico hasta avanzado.

Para facilitar el acceso a estas formaciones, se ha lanzado el sitio web de la Escuela de Talento Digital de la AE <https://talentodigital.madrid.es>, a través del cual los interesados pueden obtener más información y registrarse en los cursos disponibles.

Además, con la ejecución del convenio de colaboración con "IBM" cuyo objeto es la formación de personas desempleadas en un conjunto de módulos/cursos de capacitación online que permitan la obtención de insignias digitales que validen la adquisición de conocimiento o de habilidades, se han ofertado 158 plazas formativas, así como el acceso a la plataforma de formación donde acceden a formación en distintas materias tecnológicas: ciberseguridad, internet de las cosas entre otras, metodologías Ágiles, Análisis de Datos.

Formación para autónomos

La programación anual de formación de la Agencia para el Empleo de Madrid 2023 ha incluido a las personas trabajadoras autónomas y emprendedoras, con el fin de enriquecer sus habilidades en la gestión empresarial, mejorar su competencia en el ámbito digital y adaptarse a los cambios en la organización laboral y los modelos de negocios. Este enfoque busca ofrecer una educación ocupacional continua, proporcionando las herramientas esenciales para sostener, desarrollar y perfeccionar los servicios de sus empresas.

Este esfuerzo responde a las exigencias identificadas entre los autónomos, brindándoles una educación integral que cubre aspectos fundamentales aplicables a cualquier negocio, entrenamiento en habilidades digitales cada vez más imprescindibles, y conocimientos en gestión de empresas online y marketing digital, en respuesta al creciente predominio del comercio electrónico.

Por último, señalar la mejora producida en la optimización en la ocupación de los centros propios de la Agencia para el Empleo aumentado en un 3% con respecto a 2022.

RESUMEN DE ACCIONES FORMATIVAS

En 2023 se han ofertado 409 acciones formativas ofertando un número de plazas 6.134, distribuidas del siguiente modo:

- 280 acciones formativas en la modalidad online. Se han ofertado 4207 plazas.
- 129 acciones formativas presenciales y 1.927 plazas ofertadas

- **Becas de ayuda al estudio**

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, para el 1 de septiembre de 2022 al 31 de agosto de 2023, dio la concesión de 661 ayudas por 336.069 euros.

4.3.2. Programas de Formación y Empleo

Programas de Formación en Alternancia cofinanciados por la Comunidad de Madrid

En 2023, han activo 10 Programas de formación en alternancia con la actividad laboral (PFA), llamados Programas Públicos de Empleo-Formación (PPEF), con una participación de 2.594 personas desempleadas.

Programas con inicio en el año 2022 y finalización en 2023.

Denominación	Importe subvención € (sin modificativa)	N.º Contratados (inicio)	Fecha inicio	Fecha fin
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 €	669	Participantes y equipo de tutorización y coordinación. 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
Fomento de empleo juvenil. Corporaciones locales. Programa de Cualificación profesional.	3.207.120,00 €	119	15/12/2022 15/12/2023	14/09/2023
Fomento de empleo juvenil. Corporaciones locales. Programa de Activación profesional.	4.372.606,00 €	172	15/12/2022	14/08/2023
Programa de cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años	805.680,00 €	46	21/12/2022	20/09/2023
Programa de reactivación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años.	7.092.400,00 €	439	31/10/2022 14/11/2022	30/04/2023 13/05/2023
Programa de primera experiencia profesional en las AA.PP.	540.308,60 €	19	29/07/2022	28/07/2023
Reactivación e Inserción Laboral para personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años		3	24/11/2021	23/02/2023
TOTAL		1467		

Programas con inicio en el año 2023.

Denominación	Importe subvención € (sin modificativa)	N.º Contratados (inicio)	Fecha inicio	Fecha fin
Programa público de empleo para la Cualificación profesional.	7.238.175,00 €	301	23/10/2023	22/08/2024
Técnicos de orientación		16		
Programa público de empleo-formación para la Activación profesional destinado al reequilibrio territorial de la tasa de desempleo de las personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años .	6.123.336,00 €	257	6/11/2023	5/07/2024
Programa público de empleo-formación para la Activación profesional	11.678.667,36 €	537	15/12/2023	14/08/2024
Suplentes en el Convenio Jóvenes (2 coordinadores, 4 tutores de inserción y 10 tutores de prácticas); estas personas se contrataron para ocupar vacantes producidas por renunciaciones y por bajas IT.		16		
TOTAL		1127		

Programas para personas jóvenes

Durante el ejercicio 2023, estuvieron conviviendo **cuatro programas** destinados a personas jóvenes:

1. Convenio-subvención 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

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 residan en el municipio de Madrid.

A los participantes se les realiza un **contrato para la formación y el aprendizaje** con una duración de **ocho meses** a jornada completa, que permite al

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

Mediante el presente convenio, las personas participantes en los itinerarios reciben las siguientes acciones:

- a. La previa elaboración o revisión del "Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil" y el "Diseño del itinerario individual y personalizado de empleo (IPE)".
- b. Acciones formativas en contenidos transversales.
- c. Certificado de profesionalidad.
- d. Asesoramiento y ayuda técnica adicional para la definición del currículo y para la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo.
- e. Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.
- f. Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario.
- g. Prospección e identificación de necesidades de los empleadores y captación de ofertas de empleo.
- h. Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento colectivo.
- i. Otras acciones que contribuyan a facilitar la inserción laboral de los participantes.

Este convenio ha permitido a los jóvenes que participaron en el mismo 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 distintos, como los Centros culturales, los Centros de Servicios Sociales, los Centros de Especialidades Médicas, los Centros Juveniles, los Centros de Formación, etc.

En todo momento, tuvieron un acompañamiento personalizado que contribuyó a reforzar la motivación de las personas jóvenes hacia los objetivos propuestos en este proyecto, ayudándoles a evolucionar para mejorar la posibilidad de su inserción laboral.

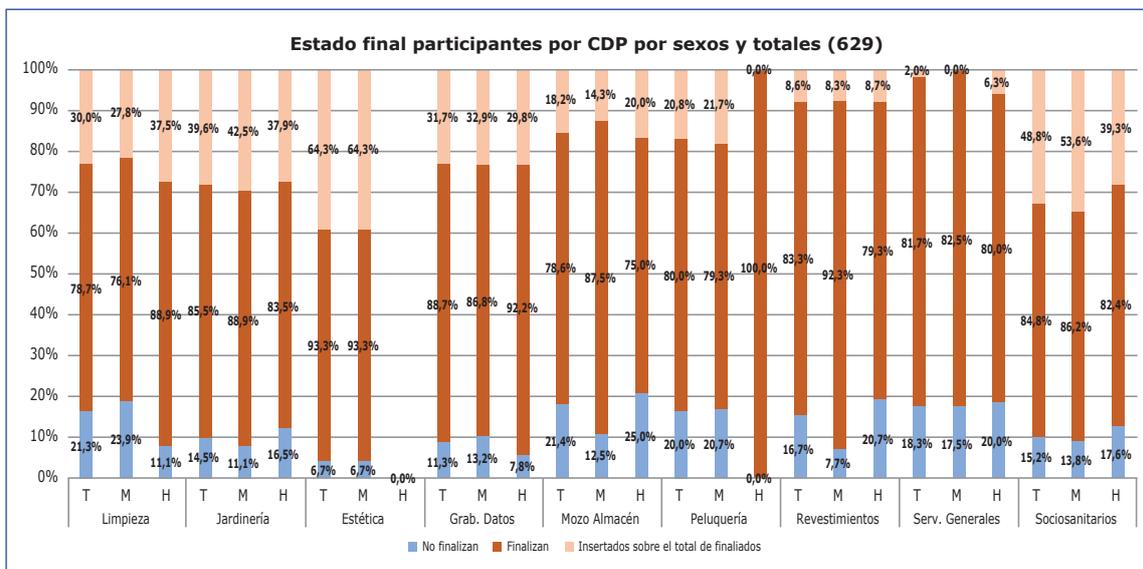
Durante el ejercicio 2023, hubo 669 participantes, tutores y coordinadores de convenio en activo.

En este convenio que se inició en 2022 y finalizó en 2023, iniciaron 629 participantes, de los cuales 605 fueron contratados.

Ocupación/Formación	N.º
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

El número de jóvenes participantes que completaron las acciones formativas fue de 588, de los cuales 554 fueron declarados aptos en cada uno de los módulos formativos de los respectivos Certificados de Profesionalidad que cursaron, que fueron los propios de la especialidad para los que fueron contratados y que se refleja en el cuadro anterior. En total, 575 jóvenes realizaron prácticas y recibieron orientación.

Con la formación impartida, las prácticas laborales realizadas y el apoyo de los tutores de orientación, que también realizaron funciones de prospección empresarial para lograr la inserción laboral de los jóvenes participantes, se consiguieron elevadas tasas de inserción, destacando las que se produjeron en los programas de limpieza, jardinería, estética y sociosanitarios:



2. Programa de Fomento del Empleo Juvenil con las Corporaciones Locales - Cualificación Profesional

Este programa de Cualificación Profesional para jóvenes desempleados es una medida de formación en Alternancia con la actividad laboral que ofrece la realización de un periodo de cualificación y aprendizaje a las personas jóvenes desempleadas que carecen de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para el desempeño de la ocupación.

Los destinatarios de este programa han sido personas jóvenes desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid que carecían de título profesional para el desempeño de la ocupación; a los efectos de esta actuación, se consideró persona joven a quien fuera mayor de 16 años y menor de 30 años en la fecha de su incorporación al programa público de empleo-formación.

Durante su participación en el programa, la persona desempleada participante recibe:

- La **tutorización de su aprendizaje** por un tutor incorporado al programa, durante toda la duración del proyecto aprobado. Tiene como función

dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa y a la formación práctica del alumno-trabajador, garantizando la coordinación con la persona tutora del centro o entidad de formación.

- **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, impartida por un técnico de orientación incorporado al programa, durante el periodo correspondiente a los últimos 6 meses de su relación laboral.
- **Formación profesional** correspondiente a un certificado de profesionalidad, preferentemente de nivel 1, directamente relacionado con la ocupación. El tiempo de la jornada de trabajo destinada a la formación será, al menos, del 35% de la jornada, en este caso 441 horas de formación.

En esta edición fueron contratadas 105 participantes, además de los tutores de aprendizaje, cuyos perfiles se especifican en el siguiente cuadro:

Familia Profesional	Puesto	N.º Participantes
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	OPERADOR/A-GRABADOR/A DE DATOS	43
	PERSONAS EMPLEADAS ADMINISTRATIVAS-EMPLEADOS DE INFORMACIÓN	19
AGRARIA	PEÓN/A DE JARDINERÍA	18
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	PEÓN/A DE PINTURA	12
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	CUIDADOR/A DE PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	13
TOTAL		105

En este programa, se contrató a los participantes por 9 meses, durante los cuales recibieron formación en los Certificados de profesionalidad de sus respectivas ocupaciones, así como formación transversal en competencias digitales, habilidades sociales y prevención de riesgos laborales.

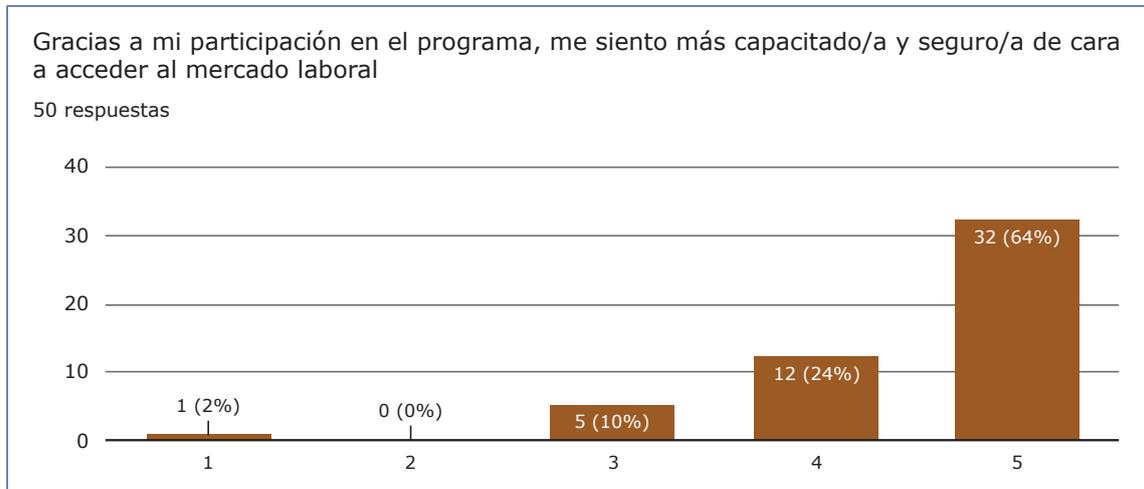
También realizaron prácticas laborales acordes con la formación recibida, lo que les permitió adquirir las competencias profesionales correspondientes a las ocupaciones elegidas.

Además, para llevar a cabo su proceso formativo, contaron desde el inicio con la participación de Tutores de prácticas que los acompañaron en la adquisición y el perfeccionamiento de esas competencias.

Igualmente, el programa facilitó a los participantes durante los últimos seis meses de contrato, la asistencia de personal técnico de orientación que contribuyó a mejorar sus capacidades y habilidades para la búsqueda de empleo.

De esta manera, los objetivos del programa se cumplieron tal y como se refleja en la encuesta de satisfacción, donde entre otras variables se consultó si su

participación había mejorado su capacidad para acceder al mercado laboral, con el resultado siguiente:



3. Fomento de empleo juvenil. Corporaciones locales. Programa de Activación profesional

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 desempleado 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 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 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, impartida por un técnico de orientación incorporado al programa, durante el periodo correspondiente a los últimos 6 meses de su relación laboral.
- **Formación en competencias transversales** de 110 horas, en los siguientes módulos:
 - Sensibilización medioambiental y buenas prácticas en la ocupación (50 horas);
 - Competencias Digitales (60 horas) acordes a la ocupación.

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 los desempleados participantes. Las ocupaciones contratadas han sido:
 - Arquitecto.
 - Arquitecto técnico.
 - diseñador gráfico.
 - Economista.
 - Estadístico.
 - Farmacéutico.
 - Ing. agrónomo.
 - Ing. telecomunicaciones.
 - Ing. tec. obras públicas.
 - Ing. tec. indust. y de producción.
 - Archivista.
 - Community manager.
 - Documentalista.
 - Filólogo.
 - Museólogo.
 - Periodista.
 - Psicólogo.
 - restaurador.
 - Sociólogo.
 - Técnico de gestión.
 - Trabajador social.
 - Aux. administrativo.
 - Aux. archivo.
 - Delineante.
 - Fotógrafo.
 - Mozo de almacén.
 - T.A.F.A.D.
 - Imagen y sonido.

El resultado del programa ha sido altamente positivo, según atestigua la encuesta de satisfacción realizada a los participantes, que presenta los siguientes resultados (puntuaciones de 0 a 5):

RESULTADO CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PERSONAL ACTIVACIÓN
PROFESIONAL 2022-2023

Pregunta	Puntuación media
La práctica laboral durante mi participación en el Programa me ha resultado útil de cara a mi inserción laboral	4,0
El/La Encargado/a de la Agencia para el Empleo ha resuelto mis dudas y facilitado el desarrollo del trabajo	3,9
El/La responsable de destino donde he realizado mi práctica laboral ha resuelto mis dudas y facilitado el desarrollo del trabajo	4,3
En el centro de trabajo me han facilitado los medios técnicos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de la práctica laboral	4,1
En el centro de trabajo ha habido un buen clima laboral	4,4
La calificación global de mi participación en este Programa ha sido buena	4,3
Puntuación Media Total	4,1

4. Programa Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas

Este programa tiene como objetivo, mediante un **contrato en prácticas**, de la adquisición de las primeras experiencias en el empleo en el sector público, así como de competencias y habilidades sociales y profesionales. Incluye la tutoría de los contratados, durante los tres primeros meses de la relación laboral, para prestar un servicio de apoyo a la persona joven, acompañando personal y asesorando inicial durante la incorporación al trabajo.

Los destinatarios son personas jóvenes desempleadas, mayores de 16 y menores de 30 años, inscritos como desempleados 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 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 personas contratadas desarrollan sus funciones en tareas que son competencia de la Agencia distribuidas entre la Subdirección General de Administración y Gestión Económico-Financiera, la Subdirección General de Recursos

Humanos, Relaciones Institucionales y Comunicación y Subdirección General de Políticas Activas de Empleo.

Las especialidades contratadas son:

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

PROGRAMAS PARA PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS Y 45 AÑOS

Iniciados en el último trimestre de 2022 y con desarrollo durante el ejercicio 2023, se llevaron a cabo **tres programas** destinados a desempleados mayores de 30 años.

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

Los **destinatarios** 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 es 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 son las siguientes:

- **Formación de 100 horas en competencias transversales o profesionales.**
 - Sensibilización medioambiental y buenas prácticas en la ocupación (50 horas).
 - Competencias digitales básicas (20 horas).
 - Prevención de riesgos laborales (30 horas).
- **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 y en las siguientes ocupaciones:
 - Arquitecto.
 - Arquitectos técnicos.
 - Dietistas nutricionista.
 - Documentalista.
 - Economista.
 - Educador social.

- Estadísticos.
- Farmacéutico.
- Ingeniero técnico forestal.
- Ingeniero Técnico Industrial.
- Ingenieros técnicos de obras públicas.
- Ingeniero técnico telecomunicaciones.
- Ingenieros telecomunicaciones.
- Psicólogo.
- Químico.
- Técnico gestión.
- Técnico de Empleo.
- Trabajador Social.
- Traductor inglés.
- Veterinario.
- Albañil.
- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar de Archivo.
- Delineante.
- Fotógrafo.
- Jardinero.
- Oficial 1º pintura.
- Ordenanzas.
- Técnico superior en higiene bucodental.
- Técnico laboratorio diagnóstico clínico.
- Técnico en prevención de riesgos laborales.

Los contratados realizaron actividades de interés público o social, relacionadas con la especialidad para la que se contrataron, para darles el refuerzo de sus competencias profesionales y activarles para la búsqueda de empleo.

Los resultados reflejados en el cuestionario de satisfacción valorado por los participantes muestran la idoneidad del programa para los fines perseguidos (puntuación de 0 a 5):

RESULTADO CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PERSONAL REACTIVACIÓN PROFESIONAL 2022-2023

Pregunta	Puntuación media
La práctica laboral durante mi participación en el Programa me ha resultado útil de cara a mi inserción laboral	4,10
El/La Encargado/a de la Agencia para el Empleo ha resuelto mis dudas y facilitado el desarrollo del trabajo	4,17
El/La responsable de destino donde he realizado mi práctica laboral ha resuelto mis dudas y facilitado el desarrollo del trabajo	4,36

Pregunta	Puntuación media
En el centro de trabajo me han facilitado los medios técnicos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de la práctica laboral	4,47
En el centro de trabajo ha habido un buen clima laboral	4,50
La calificación global de mi participación en este Programa ha sido buena	4,43
Puntuación Media Total	4,30

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

Las **personas destinatarias** 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 carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema educativo o el sistema de formación profesional para el empleo para el desempeño de la ocupación. Se ha dado prioridad a desempleados que no perciban prestaciones ni subsidios.

La **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 **actuaciones** llevadas a cabo son:

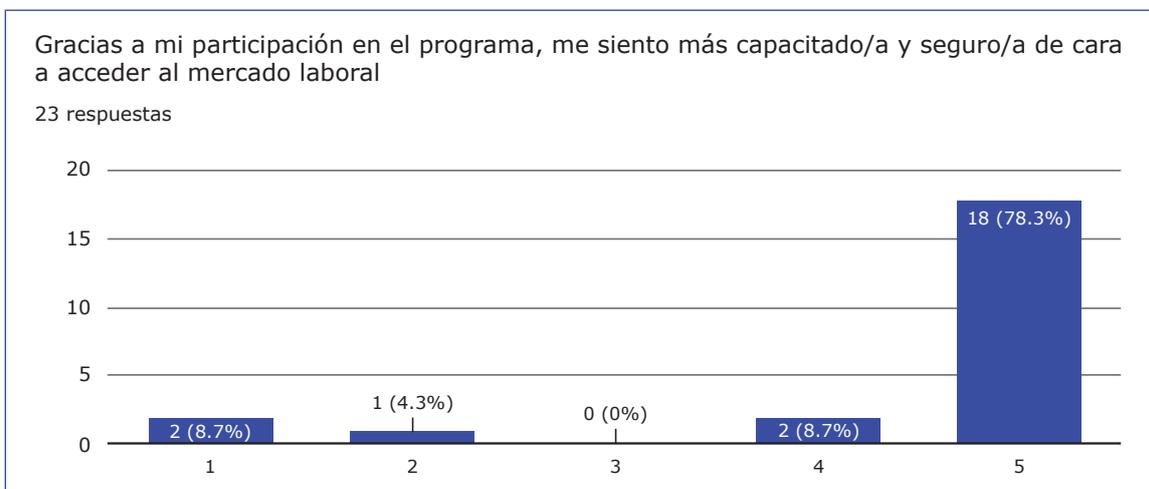
- **Formación correspondiente a un certificado de profesionalidad**, preferentemente de nivel 1, directamente relacionado con la ocupación:

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 de almacén	COML0110 actividades auxiliares de almacén. TMVI0112 - conducción profesional de vehículos turismo 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, y en las siguientes ocupaciones:
 - Limpiador.
 - Mozo de almacén.

Participar en este programa ha supuesto para el personal contratado retomar el contacto con el mundo laboral, en el que, en general, ha demostrado su capacidad para desempeñar funciones propias del puesto de trabajo en el que ha sido contratado.

Por este motivo, se ha cumplido con el objetivo de mejora de oportunidades de inserción laboral de las personas contratadas, cuestión que ellas mismas han percibido y reflejado con las siguientes puntuaciones (de 0 a 5):



7. 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, inscritos 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 actividades de interés público o social, para darles el refuerzo de sus competencias laborales y activarlas para buscar empleo y el acceso al mercado laboral.

Si bien la mayor parte del desarrollo se produjo en el ejercicio 2022, en el año 2023 continuaron los tutores con la labor de cierre del programa.

Las **actuaciones** dentro del programa fueron las siguientes:

- Contratación durante 15 meses de 1 tutor por cada 60 destinatarios contratados.
- Un servicio específico de orientación profesional.

- Formación en competencias transversales.
 - Competencias digitales básicas 20h .
 - Trabajo en equipo y habilidades sociales 50h.
- Contrato con una duración de 12 meses, a jornada completa, y 17 ocupaciones diferentes.

Programas con inicio en 2023

En 2023, conviviendo con los anteriores, inician nuevos programas que se desarrollan según las nuevas Bases Generales publicadas por la Comunidad de Madrid en el BOCM de 22 de mayo, en las que ahora define los Programas de formación en alternancia como Programas Públicos de Empleo-Formación (PPEF).

Con esta nueva organización, se anula la separación entre programas para mayores y menores de 30 años, y solamente se definen dos tipos de actuaciones:

- Activación profesional.
- Cualificación profesional.

Con esta nueva definición, se iniciaron **tres programas** en el ejercicio 2023:

8. Programa Público de Empleo-Formación para la Cualificación Profesional

La Orden de convocatoria de este programa especificaba que está destinado a personas demandantes de empleo, en situación laboral de no ocupadas, inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, así como que para participar los candidatos no dispondrán de título o certificado profesional para el desempeño de la ocupación prevista priorizándose la preselección de candidatos que sean personas desempleadas de larga duración, sin límite de edad, o subsidiariamente personas jóvenes menores de 30 años. Igualmente, se priorizará la preselección de candidatos que sean mujeres.

Con estos condicionantes, la Agencia para el Empleo ha contratado las siguientes ocupaciones:

Ocupación	N.º personas trabajadoras
Limpiador	40
Jardinero	112
Cuidador personas dependientes en instituciones	71
Ordenanzas	13
Auxiliar de información	21
Pintor	13
Mozo de almacén	15

A las personas seleccionadas, se les ha formalizado un contrato de formación y aprendizaje de 10 meses de duración, durante los cuales van a recibir al menos 490 horas de formación distribuidas de la siguiente manera:

Ocupación	Código Certificado	Formación (CDP + Complementaria) = 490 H	Horas
Limpiadores/as	SSCM0108	Limpieza de superficies y mobiliario en edificio y locales	150
	SSCI0109	Empleo doméstico (nivel 1)	120
	Complementaria	Competencias digitales básicas	60
		Habilidades personales para el empleo	40
		Sensibilización ambiental y buenas prácticas en la ocupación	50
		Prevención de riesgos laborales	30
Módulo de economía social y cooperativas	40		
Mozo/a almacén	COML0110	Actividades auxiliares de almacén	170
	COMT0211	Actividades auxiliares de comercio	190
	Complementaria	Competencias digitales	60
		Prevención de riesgos laborales	30
Habilidades personales para el empleo	40		
Jardineros/as	AGAO0108	Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	250
	MF0525-2	Control fitosanitario (del CDP AGAO0208) Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes)	120
	Complementaria	Competencias digitales básicas	60
		Habilidades personales para el empleo	30
		Prevención de riesgos laborales	30
Atención Sociosanitaria	SSCS0208	Atención a personas dependientes en instituciones sociales	370
	Complementaria	Habilidades personales para el empleo	40
		Sensibilización ambiental y buenas prácticas en la ocupación	50
		Prevención de riesgos laborales	30
Pintores	EOCB0110	Pintura decorativa en construcción	560
Ordenanzas	ADGG0408	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales (personas con discapacidad)	390
	Complementaria	Competencias digitales básicas	60
		Habilidades personales para el empleo	40
Taquilleros - Auxiliar de información	ADGG0408	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	390
	Complementaria	Competencias digitales básicas	60
		Habilidades personales para el empleo	40

Tras finalizar el período formativo, se incorporan a la realización de prácticas laborales acordes con la ocupación, para que al final del programa tengan competencias profesionales para encontrar empleo en la ocupación elegida.

9. Programa Público de Empleo-Formación para la Activación Profesional destinado al reequilibrio territorial de la tasa de desempleo de las personas desempleadas de larga duración de 45 o más años.

Los destinatarios de este programa son personas demandantes de empleo, en situación laboral de no ocupadas, inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid y que tengan 45 o más años. Para participar en los programas de activación profesional, los candidatos deben tener cualificación profesional para el desempeño de la ocupación prevista, priorizándose la preselección de candidatos con residencia en distritos y barrios identificados con el código postal 28041, 28021, 28038, 28025, 28030, 28017, 28053, 28032, 28029, 28028, 28047, 28037, 28027, 28037, en atención a su mayor tasa de desempleo entre personas desempleadas de larga duración.

Durante los 8 meses que están contratados los participantes, reciben la siguiente formación transversal:

- a. Sensibilización medioambiental y buenas prácticas en la ocupación (50 horas).
- b. Competencias digitales básicas (60 horas).
- c. Habilidades personales y sociales para el empleo (40 horas).

El personal contratado lo ha sido en las siguientes ocupaciones:

- ORDENANZAS: se han cubierto 192 plazas.
- DOCUMENTALISTAS: se han cubierto 61 plazas.
- PSICOLOGOS: se han cubierto las 4 plazas previstas.

10. Programa Público de Empleo-Formación para la Activación Profesional destinado al reequilibrio territorial de la tasa de desempleo de las personas desempleadas de larga duración de 45 o más años.

Los destinatarios de este programa son personas demandantes de empleo, en situación laboral de no ocupadas, inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. Para participar en los programas de activación profesional los candidatos deben disponer de cualificación profesional para el desempeño de la ocupación prevista, priorizándose la preselección de candidatas mujeres.

Durante los 8 meses que están contratados los participantes, reciben la siguiente formación transversal:

- a. Sensibilización medioambiental y buenas prácticas en la ocupación (50 horas).
- b. Prevención de riesgos laborales (30 horas).

El personal contratado se reparte en las siguientes ocupaciones:

Perfil	Contratados
Archivista	10
Arquitecto técnico	19
Auxiliar administrativo	216
Auxiliar de archivo	29
Biólogo	2
Delineante	3
Dietista/nutricionista	10
Diseñador gráfico	8
Economista	7
Educador social	11
Encargado de jardinería	13
Encargado de limpieza	7
Encargado de obra	5
Encuadernador	2
Estadístico	4
Farmacéutico	1
Ingeniero informático	1
Ingeniero técnico forestal	6
Ingeniero Técnico Industrial	11
Ingenieros agrónomos	2
Ingenieros en construcción y obra civil	2
Ingenieros técnicos de obras públicas	11
Ingenieros técnicoS en telecomunicaciones	3
Museólogo	9
Pedagogo	5
Periodistas	4
Psicólogo	17
Restaurador	5
Sociólogo	3
TAFAD	2
Técnico de empleo	23
Técnico de gestión	32
Técnico en Prevención de Riesgos Laborales	3
Técnico imagen y sonido	3
Técnicos superiores en higiene bucodental	1
Trabajador social	46
Veterinario	1
TOTAL	537

Talleres Municipales de Formación y Empleo 2023

Durante el año **2023** han estado en ejecución un total de **6 talleres municipales**, con un total de **85 plazas ofertadas**.

Las especialidades de los talleres en ejecución en 2023 se han orientado hacia los siguientes sectores: jardinería (3 talleres), imagen personal (2 talleres) y administración y gestión (1 taller).

- Talleres municipales 2023

Especialidades	N.º de talleres
JARDINERÍA	
Huertos urbanos	1
Huertos urbanos y jardinería	1
Jardinería y mantenimiento campos de golf	1
IMAGEN PERSONAL	
Servicios auxiliares de estética	1
Servicios auxiliares de peluquería y cuidados estéticos de uñas	1
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	
Auxiliar de información básica	1
	6

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: parados de larga duración, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, y usuarios 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, Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, la Dirección General de Planificación Estratégica, el Club de Campo Villa de Madrid, el Programa de Apoyo Socioeducativo y Prelaboral para Adolescente (ASPA), la Asociación Española de Transexuales (Transexualia), entre otros.

En el año 2023 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 participa con un proyecto mediante el cual se les está proporcionando a las personas refugiadas la posibilidad de acceder a un trabajo estable, temporal o a largo plazo y se les está facilitando su participación en diversas acciones formativas específicas. Así, 10 mujeres refugiadas han participado en 2 talleres de formación y empleo de financiación municipal en este plan.

En el transcurso de 2023, la Agencia para el Empleo ha continuado participando 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 este año y en el marco de este proyecto, se han hecho 2 talleres municipales de la especialidad de Huertos Urbanos, en los que se han ofertado 25 plazas.

Otro de los colectivos prioritarios han sido las **personas con discapacidad**. En esta línea, se ha puesto en marcha un taller de formación y empleo de la especialidad de auxiliar de información dirigido preferentemente a personas con discapacidad intelectual y un segundo proyecto de la especialidad de jardinería y mantenimiento de campos de golf, dirigido preferentemente a personas con discapacidad, fruto del convenio de colaboración con el Club de Campo Villa de Madrid. Estos **2 talleres** municipales han ofertado un total de **30 plazas dirigidas preferentemente a personas con discapacidad**.

En relación a los diferentes acuerdos que tiene suscritos la Agencia para el Empleo, destacar el convenio que tiene en vigor este organismo autónomo con el Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social del Ayuntamiento de Madrid, desde el año 2020, 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 2023 y en el marco de este convenio, se han continuado derivando personas desempleadas a los talleres de formación y empleo con el objetivo de ayudarles en su recuperación personal y mejorar su futura inserción laboral. Del total de mujeres atendidas durante el año **2023, 13 han participado en estos talleres**.

Por último, señalar que en este año 2023 también se han continuado derivando a los talleres de formación y empleo personas usuarias del Programa de Apoyo Socioeducativo y Prelaboral para Adolescente (ASPA). El objetivo de este Programa es ofrecer a los adolescentes y jóvenes de Madrid un conjunto de actuaciones (formativas, apoyo prelaboral...) tendentes a la compensación de déficits personales, familiares y sociales. En el marco de esta colaboración, 15 personas usuarias derivadas de ASPA han participado en los diferentes talleres de formación y empleo.

4.4. Un Plan que se acerca a la realidad de la ciudadanía y de las empresas

En 2023 se estableció como uno de los principios generales en torno a los que se establece la estrategia de la Agencia la mejora de la activación y empleabilidad actuando de forma proactiva sobre los diferentes elementos que operan

como restricciones para el empleo apoyando todas las alternativas ocupacionales dentro de un itinerario personalizado hacia el empleo visibilizando el talento y ayudando a enfocarlo para que las personas conozcan sus fortalezas, enfoquen sus objetivos profesionales y diseñen su propia marca personal y su plan de inserción laboral.



El trabajo de las competencias en todos los planos, transversal, básico, técnico y de acceso al empleo tanto para el refuerzo como para la adquisición es el eje sobre el que gira nuestra actuación. Previamente a la consecución de estos objetivos se han ejecutado las siguientes acciones:

- **Plan de gestión del conocimiento del mercado laboral de la ciudad de Madrid**

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

Las principales líneas de actuación han sido:

- **Conocimiento del funcionamiento y tendencias del mercado laboral**

Elaboración de 4 informes trimestrales sobre ramas de actividad generadoras de empleo, basados en datos EPA y de Seguridad Social, para detectar sectores de la economía con incrementos destacados para favorecer acciones de orientación, prospección e intermediación.

- **Investigación, evaluación y buenas prácticas de políticas activas de empleo**

El equipo técnico de la AE ha continuado realizando diversas funciones en este ámbito que abarcan desde la elaboración de mapas de priorización de intervenciones de formación, seguimiento de indicadores internos vinculados a las Políticas Activas de Empleo, coordinación y diseño de memorias y planes de actuación de la AE Madrid, hasta participación en mesas y foros de intercambio con entidades especializadas en inserción laboral.

- **Conocer la distribución territorial del empleo y desempleo de la Ciudad de Madrid**

Se ha elaborado un nuevo informe que relaciona las características del paro registrado por distrito en relación con las personas usuarias de la Agencia para el Empleo, en este informe se pueden observar la diferencia de perfiles entre personas usuarias de la Agencia para el Empleo y la media del paro registrado en la ciudad de Madrid.

Asimismo, se ha elaborado un nuevo modelo de informe que relaciona los perfiles de las personas con inserción laboral en la Agencia para el empleo en relación con los perfiles de las personas contratadas en la ciudad de Madrid.

Estos informes permiten ajustar los servicios que ofrece la Agencia y hacerlos coherentes con las líneas estratégicas establecidas.

- **Gestión del conocimiento**

Se ha continuado con la línea ya iniciada mediante la difusión interna de información relevante. La Newsletter "Recursos y noticias de Políticas activas de empleo" es el boletín diario que forma parte de la estrategia de Gestión del Conocimiento de las Políticas Activas de Empleo y tiene como objetivo transmitir toda la información relevante que se genera en cuanto a formación y empleo en todas las dimensiones territoriales (nacional, autonómico y municipal) y prioritariamente en los ámbitos públicos y del tercer sector.

4.4.1. Orientación e intermediación laboral

Como Agencia de Colocación y como entidad encargada de las políticas de empleo de la ciudad nuestra actividad atiende al Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023 y a los servicios que incluye dentro del eje 1º Orientación, definido en el artículo 13 de la Ley de Empleo 3/2023 que Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Actividades desarrolladas:

- Entrevistas individuales de acogida, diagnóstico de la empleabilidad (14029). Desarrollo de seminarios sobre competencias de acceso al empleo (6552). 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.
- La consolidación y desarrollo de SALTA, con la incorporación de recursos como ofertas de trabajo y oferta formativa, ha incrementado el número de usuarios y facilita el acceso a todos estos servicios por canal digital con herramientas accesibles desde cualquier dispositivo.
- Diseño y planificación de itinerarios individualizados de inserción laboral adaptados a los diagnósticos de empleabilidad y ocupabilidad. Información y estímulo para el desarrollo de los proyectos profesionales tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. 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.
- 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.
- Intermediación laboral directa, información sobre ofertas de trabajo. Presentación a las empresas madrileñas de nuestro servicio de especializado de apoyo a la selección y contratación de personas trabajadoras y trabajadoras, a través de la valoración de perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificaciones profesionales.
- Prospección empresarial para la captación de ofertas, generación de redes y alianzas.
- Realización y participación en eventos y jornadas de empleo.
- Desarrollo de proyectos a través de subvenciones por sectores y/o colectivos.
- Desarrollo de contenidos y herramientas WEB para informar y sensibilizar sobre el desarrollo profesional por cuenta propia u otras formas de economía.

Dentro de las actividades de orientación e intermediación en su conjunto se reflejan a continuación de manera individualizada alguna de ellas:

1. Generación de redes, alianzas y actividades en red

En 2023 se han celebrado reuniones de entidades, entre las que destacan las reuniones de Mesas de los Distritos. Como objetivos generales de estas Mesas están:

- Desarrollo un trabajo coordinado y en red entre las entidades (públicas y privadas) de los distritos, en materia de empleo y formación.
- Intercambio de información entre las entidades participantes.
- Intercambio y optimización de recursos existentes.

- Propuesta de actuaciones y desarrollo de las mismas.
- Además, para compartir el trabajo realizado desde las distintas Mesas de los Distritos, crear canales de comunicación y poner en común experiencias de éxito y buenas prácticas capaces de ser replicables, se celebran reuniones de Mesa de Mesas donde hay una representación de cada una.

	Reuniones mesa	N.º reuniones a las que asiste el TE de la AE
Mesa Empleo distrito Centro	9	9
Mesa Empleo distrito Arganzuela	8	6
Mesa Empleo distrito Ciudad Lineal	9	9
Mesa Social distrito Hortaleza	9	8
Mesa Empleo Carabanchel y Latina	6	2
Mesa Empleo distrito Moratalaz	7	2
Mesa Empleo distrito Puente Vallecas	11	7
Mesa Empleo distrito Villa Vallecas	5	4
Mesa Empleo distrito Vicálvaro	7	5
Mesa Empleo distrito San Blas	9	5
Mesa Empleo distrito Villaverde	12	9
Mesa de Mesas	4	3



Dentro del trabajo en red se ha colaborado con diferentes entidades impartiendo **seminarios y talleres** de orientación a sus participantes y/o de **información** sobre los recursos de la Agencia.

Fecha Realización	Seminario	Personas convocadas
11/04/2023	Seminario Claves para la búsqueda de empleo , en Escuela Taller Íbero del Centro Geográfico del Ejército.	12
31/03/2023	Taller Autoempleo , Escuela de Empleo y Formación. Asociación Cultural La Kalle.	25
12/04/2023 24/05/2023	Taller Autoempleo , en Escuela Taller Íbero del Centro Geográfico del Ejército.	12
18/04/2023	Seminario Mejora tu Currículum , en Escuela Taller Íbero del Centro Geográfico del Ejército.	11
27/04/2023	Taller Autoempleo , IES Puerta Bonita.	90
25/04/2023	Seminario de entrenamiento en procesos de selección , en Escuela Taller Íbero del Centro Geográfico del Ejército.	10
08/09/2023	Taller Autoempleo , en Escuela Taller, en Base militar El Goloso.	19

Sesiones informativas de Recursos de la Agencia para el Empleo

Fecha Realización	Sesión informativa dirigida a:
23/01/2023 05/05/2023	Cruz Roja
22/02/2023	Lanzadera Carabanchel
04/05/2023	Escuela de Organización Industrial
25/05/2023	Jornada puertas abiertas del Vivero de Empresas de Puente de Vallecas
28/07/2023	Escuela de Verano de Empleo organizada por la Asociación Cultural La Kalle
21/11/2023	IES Renacimiento

Participación en las reuniones bimensuales de la **Mesa Técnica de Juventud**, espacio de trabajo interprofesional e interáreas que tiene como objetivo conocer, coordinar y optimizar los servicios y recursos del Ayuntamiento de Madrid en relación con la población joven.

Desde la Mesa Técnica de Juventud se han impulsado grupos de trabajo, siendo uno de ellos el de jóvenes vulnerables ante la creciente preocupación por los jóvenes en situación de calle en la ciudad y la necesidad de responder con urgencia ante esto, contemplando la formación y el empleo entre otros aspectos.

Tras analizar datos sociodemográficos y datos cualitativos de la intervención con la población joven de entre 18 y 25 años desde los distintos servicios municipales, en abril de 2023 el grupo de trabajo culmina con un informe donde plasma la realidad de los servicios, los datos de las atenciones y la situación de los jóvenes atendidos y recoge propuestas de mejora.

La Agencia para el Empleo colabora con la Dirección General de Familia e Infancia del Ayuntamiento de Madrid en el **Programa ASPA**, programa dirigido a ofrecer a los adolescentes y jóvenes de Madrid un conjunto de actuaciones de diversa naturaleza (educativas, formativas, de apoyo prelaboral y ofertas de empleo, atención psicológica, de ocio, deportivas, etc.) tendentes a la compensación de déficit personales, familiares y sociales. Para ello en julio 2023 se estableció un proceso de coordinación y derivación de jóvenes del Programa ASPA a las ofertas y procesos de selección gestionados por la Agencia para el Empleo.

En el marco del **Convenio** entre la Agencia para el Empleo y La **Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género** firmado en 2020 para la puesta en marcha de mecanismos de mejora del empleo e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en la ciudad de Madrid se establecen los requisitos y condiciones a los que se ajustarán la Agencia para el Empleo y la Dirección General de Prevención y Atención frente a la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid, así como, la puesta en marcha de mecanismos de colaboración mutua, aprovechando las infraestructuras y recursos materiales y humanos con que cuentan las partes firmantes, y con el fin de establecer una relación que logre que mujeres desempleadas procedentes de las Redes Especializadas Municipales de la Dirección General de Prevención y Atención frente a la Violencia de Género, que se encuentren en una fase avanzada del proceso de intervención, puedan mejorar su empleabilidad e inserción en el mercado laboral.

Desde el 5 de febrero 2021, fecha en la que se dan por iniciadas las actuaciones del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2023, el número de mujeres derivadas ha sido de 927 mujeres, de las cuales 133 proceden de la Red de atención a otras violencias (víctimas de trata y otros abusos de derechos humanos en contextos de prostitución y mujeres víctimas de violencia sexual) y 794 proceden de la Red de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género de pareja o expareja,

En **2023** se han incorporado al convenio, un total de **281 mujeres** nuevas, procedentes, 234, de la Red de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género de pareja o expareja y 47 de la red de otras violencias.

Las actuaciones llevadas a cabo durante el tiempo que lleva vigente el Convenio han sido:

Entrevista de acogida. Se les ha realizado una entrevista de acogida que nos ha permitido aproximarnos a un diagnóstico de su empleabilidad en base a: barreras que presentan frente al empleo (idioma, situación administrativa, salud...), condicionantes ante el empleo (alojamiento, conciliación, formación y experiencia laboral...) y facilitadores de empleo (objetivo profesional definido y orientado a una posición con salida en el mercado, conocimiento del sector al que pertenece la posición, tener una candidatura orientada a la posición, motivación para aprender, competencias digitales, competencias técnicas y transversales de las posiciones elegidas...).

En función de estos factores y de cómo están influyendo en cada persona atendida, se han elaborado las propuestas de actuación (itinerarios de

inserción) que pueden incluir desde formación, participación en experiencias de formación y empleo, intermediación laboral, desarrollo de competencias de acceso al empleo, competencias transversales, competencias digitales... hasta el asesoramiento para quienes tengan una iniciativa empresarial o de autoempleo.

Del total de mujeres participantes en el Convenio en el año 2023, 146 han tenido al menos un contrato, lo que representa el 52%. Para obtener estos datos se ha tomado como referencia el periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. La fuente para analizar la inserción laboral es la Base de datos de contratos de trabajo registrados por los Servicios Públicos de Empleo que proporciona la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

- Proyecto piloto de **acompañamiento social para la promoción de la autonomía de los perceptores de RMI o IMV** con menores a cargo en la ciudad de Madrid:

Se orienta contrastar 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 minimizar la vulnerabilidad de numerosos hogares madrileños con menores a su cargo aplicando un proyecto innovador y experimental y horizontal perfilado desde una perspectiva de equidad, eficiencia y centrada en los derechos de las personas y comunidades.

Este proyecto, se estructura mediante la combinación de tres estrategias de apoyo social: medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, formación prelaboral de los progenitores y un programa psico-educativo para promover las competencias parentales y el desarrollo infantil, basado en la evidencia y armoniza dos versiones metodológicas -grupales y domiciliarias- que poseen un gran potencial para desarrollar una intervención de calidad en el contexto de los Servicios Sociales municipales.

Respecto al tercer bloque, se establece que el componente de empleabilidad del proyecto se realiza con la Agencia para el Empleo.

El programa de empleabilidad desarrollado por la Agencia para el Empleo consta de 3 fases:

Fase 1. Entrevista de acogida + evaluación social y competencial inicial de cada participante. Esta fase se desarrolla en modalidad de entrevista telefónica.

Fase 2. Itinerario on line de competencias básicas, digitales, transversales y de acceso al empleo. El itinerario tiene una duración de 100 horas que se desarrollan como una acción formativa durante 10 semanas a través de dos plataformas digitales:

- Plataforma on line Emplea+ para la formación en competencias digitales, básicas y transversales.
- Plataforma on line Viaje al Empleo para la formación en competencias de acceso al empleo.

- El itinerario se plantea como un proceso tutorizado por un técnico de empleo a lo largo de las 10 semanas de duración, que se realiza a través de email y/o teléfono, con el fin de resolver cualquier incidencia de acceso a las plataformas, resolver dudas sobre las actividades a realizar, apoyar en el avance y continuidad en el itinerario y comprobar que el objetivo de cada módulo se ha alcanzado para cada uno de los módulos planteados.

Fase 3. Evaluación social y competencial tras la realización del itinerario. Esta fase se desarrolla en modalidad de entrevista telefónica.

El Programa de Empleabilidad con los participantes ha dado comienzo en septiembre de 2022 y finalizado el 30 de abril de 2023 con los siguientes resultados:

- Familias derivadas: **1031**.
- Entrevistas individuales de diagnóstico y evaluación de la empleabilidad: **790**.
- Formación online de competencias digitales, básicas y transversales (Emplea+): **313**.
- Participantes en formación online de competencias de acceso al empleo (Viaje Online): **271**.
- Entrevistas individuales de evolución y mejora de la empleabilidad: **269**.

2. La orientación, colocación y emprendimiento en los programas de fomento del empleo juvenil

En el año 2023 se ha llevado a cabo la orientación laboral, prospección empresarial, intermediación laboral y asesoramiento al autoempleo de las personas participantes en 2 Programas de Fomento del Empleo Juvenil con las Corporaciones locales:

Programa de Activación profesional. APJ/0026/2022. Programa dirigido a personas jóvenes (mayor de 16 y menor de 30 años) desempleadas, 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 jóvenes participantes cualificados en la ocupación.

Programa de Cualificación profesional. CPJ/0015/2022. Programa dirigido a personas jóvenes (mayor de 16 y menor de 30 años) desempleadas, sin cualificación profesional en la ocupación para la que se forman en el programa.

Las acciones de orientación, prospección, intermediación y emprendimiento, llevadas a cabo por personal técnico de orientación contratado con cargo a los programas, se han programado según los protocolos de la Orden CAM de 4 de agosto de 2022, y en base al modelo de Gestión por Competencias desarrollado por la Agencia para el Empleo.

El resultado ha dado lugar a la elaboración de itinerarios de inserción laboral individualizados, dónde se ha primado el conocimiento de la persona a través de una evaluación de empleabilidad y propuesto acciones concretas para

lograr su objetivo laboral. Las personas participantes han recibido, mediante tutorías individuales y sesiones grupales las siguientes acciones:

- Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.
- Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento colectivo.
- Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario:
 - Tutorías presenciales.
 - Entrevistas de seguimiento semanal.
 - Sesiones mensuales grupales de motivación hacia los objetivos del proyecto.
- Asesoramiento y ayuda técnica adicional para la definición del currículo y para la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo.
- Acciones de Prospección e identificación de necesidades de los empleadores y captación de ofertas de empleo.

Datos de intervención:

Programa	N.º participantes en acciones de orientación y emprendimiento	N.º Empresas que han presentado oferta	N.º de ofertas	N.º puestos ofertados	N.º candidaturas presentadas a oferta
APJ/0026/2022 Fomento de empleo juvenil. Corporaciones locales. Programa de Activación profesional. Inicio 15/12/2022. Fin 14/08/2023.	168	90	113	706	279
CPJ/0015/2022 Fomento de empleo juvenil. Corporaciones locales. Programa de Cualificación profesional. Inicio 15/12/2022. Fin 14/09/2023.	95	32	35	152	68

3. Las competencias de acceso al empleo y competencias transversales a través de la WEB

Las personas desarrollan sus competencias de acceso a un empleo, redescubren la motivación y su potencial en la búsqueda de empleo, las competencias transversales y habilidades digitales que requiere las empresas para la profesión en la que quieren trabajar.

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

Durante el año 2023 han participado en el Viaje al Empleo 611 personas (13% hombres y 87% mujeres), de las cuales 609 inician el Viaje en las 2023 y 2 personas lo iniciaron en 2022 y continúan la navegación durante el año 2023.

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.	265
	Maleta 2. Conoce tu mercado.	255
Itinerario Reinversión Profesional.	Maleta 3. Reinviéntate y Diferénciate.	9
Itinerario Personalizado Empleo.	Maleta 4. Por dónde empiezas.	10
Itinerarios Procesos de Selección.	Maleta 5. Cómo conseguirlo.	239
Itinerario de Ajuste perfil Profesional.	Maleta 6. Conéctate.	15
	Maleta 7. Mejora de habilidades.	10
Total Maletas Realizadas		803

Entre septiembre de 2022 y julio de 2023 a 1.105 personas se les ha realizado algún diagnóstico y/o han iniciado algún contenido formativo de las cuales y 992 mujeres y 110 hombres. 678 personas han completado algún curso, siendo y 605 mujeres y 73 hombres. En cuanto a la inserción laboral, 203 personas han conseguido empleo tras la formación, de las cuales 185 son mujeres y 18 hombres, siendo el rango de edad más contratado el de mayores de 34 años.

El porcentaje de inserción es del 35,3%, sondeo realizado con datos de contratación del año 2023.

Resultado métricas (entre septiembre de 2022 y diciembre de 2023):

Resultado métricas (entre septiembre de 2022 y julio de 2023):

	TOTAL	Desglose por GÉNERO				Desglose por RANGO DE EDAD		
		Hombres	Mujeres	No binario	Desconocido	Jóvenes (<= 34 años)	Adultos (>34 años)	Desconocido
ALCANZADOS: personas a las que se les ha realizado algún diagnóstico y/o han iniciado algún contenido formativo/simulador.	1105	110	992	0	3	339	763	3
FORMADOS: personas que han completado algún curso.	678	73	605	0	0	201	477	0
INSERTADOS: personas que han conseguido un empleo tras la formación.	203	18	185	0	0	62	141	0

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 2023 la Agencia para el Empleo de Madrid ha continuado 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 solicitan 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 ha realizado a través de 4 itinerarios integrados por píldoras formativas con distinto nivel de desarrollo, certificadas tras su realización.

Entre otras competencias se trabajan las siguientes:

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

4. Talento, intermediación y prospección

La Agencia para el Empleo de Madrid, reconocida como Agencia de Colocación sin ánimo de lucro desde 2012, despliega su labor en la intermediación laboral según lo establecido en el Real Decreto 1796/2010. Su cometido es conectar ofertas laborales con individuos en búsqueda de empleo, procurando un ajuste idóneo entre las capacidades de los candidatos y las necesidades de las empresas.

El Servicio de Talento & Empresas, continuación del Servicio de Personas & Empresas iniciado en 2022, ha ido consolidándose, complementando su oferta de servicios de empleo. Este servicio opera sobre cuatro líneas estratégicas que orientan su actuación en consonancia con las demandas del mercado laboral.

- Línea 1. Captación del talento

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

¿Cómo hemos captado talento en el año 2023 desde Talento & Empresas?:

1. Uno de los canales prioritarios de entrada de candidaturas en la Agencia para el Empleo es a través de las ofertas de trabajo publicada en diferentes canales de empleo. El centro de Talento & Empresas 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.

	Publicaciones	Visualizaciones	Conversiones
Infojobs	34	20915	3586
Linkedin	31	25597	3359
Web+SALTA	947	53215	16292
	1012	99727	23237

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. Organizar eventos de selección que incluyan herramientas y dinámicas innovadoras de selección.
 - Primera edición de la Jornada de Empleo Carrefour Madrid. Los días 18 y 19 de octubre de 2023 se celebró en el centro de los Cármenes. Con los objetivos de cubrir la mayor parte de las necesidades de personal para tienda e impulsar la incorporación de perfiles en riesgo de exclusión social, se contó para este evento con la colaboración de las entidades sociales. Desde la Agencia para el Empleo se derivaron 80 candidaturas, siendo finalmente contratado el 57,5% de las mismas.
 - Intervención en la "Feria de empleo #me lo llevo puesto" organizada por la empresa Clece. Feria virtual para cubrir vacantes priorizando la contratación de personas vulnerables. Durante los días 6 y 7 de junio de 2023. La intervención de T&E supuso la publicación, gestión y selección de las posiciones de auxiliares de información y personal de limpieza. Se reservaron 50 vacantes para cubrir desde la Agencia para el Empleo. Tras la realización de dinámicas presenciales se enviaron a 65 personas, con una contratación del 17% de las personas enviadas.
 - Primark: a lo largo del periodo, hemos gestionado la contratación para la campaña de Navidad y la nueva apertura del establecimiento de La Vaguada, realizando dinámicas presenciales en los Cármenes los días 16 y 23 de noviembre, se enviaron un total de 239 personas, alcanzando un 44% de inserción en el mercado laboral.

- Línea 2. Capacitación del talento

El equipo técnico implicado en el proyecto utiliza metodologías de trabajo innovadoras aplicadas en sus procesos de selección, entrenamiento de candidaturas. El trabajo realizado y los productos de él derivados permitirá que, en un futuro próximo, podamos apostar por la creación de un "Aula de Entrenamiento de Candidaturas" con materiales digitales y didácticos que faciliten la adquisición de competencias y la "experiencia de usuario" en el proceso de búsqueda de empleo. El diseño de programas de capacitación está dotado de metodologías innovadoras como la gamificación y la creatividad, para fomentar el desarrollo

de habilidades esenciales en la superación de procesos selectivos, lo que ha generado mejores resultados en el ajuste a la oferta.

Las acciones en las que se ha materializado la innovación y el desempeño son:

Desarrollo de procesos de selección: la innovación ha permitido aumentar la calidad y generar mayor confianza en el servicio de intermediación. Como consecuencia de ello, se percibe:

- Mayor eficacia en el procedimiento de trabajo.
- Mayor adaptación de los perfiles profesionales a las necesidades de la empresa.
- Mejor posicionamiento de la Agencia para el Empleo frente a las empresas con la cesión de espacios públicos para la gestión conjunta de “macroprocesos de reclutamiento y selección” en nuevas aperturas de negocio.
- Una “experiencia de usuario” enriquecedora, para las personas que participan en los procesos de selección utilizando materiales didácticos de gamificación como: Cartas Dixit¹, Story Cubes², Cinta Métrica, Lego Serious Play, Gafas de Realidad Virtual y otras dinámicas grupales que se diseñan en base a las necesidades de la oferta.
- Eficiencia en los procesos de selección debido a la estandarización y homogenización de los mismos.

Material de entrenamiento en procesos de selección on-line:

[MANUAL PASO A PASO \(genial.ly\)](http://genial.ly)



Recoge el material editado para las personas que participan en los procesos de selección que requieren de una entrevista en formato on line. Reciben instrucciones de los “tips” imprescindibles para superar este tipo de entrevistas.

¹ Cartas Dixit: Dixit es un juego de mesa basado en ilustraciones perfecto para trabajar las emociones, creatividad, imaginación, abstracción y lenguaje.

² Story Cube: Juego de creatividad que emplea nueve dados con símbolos que potencia la concentración, la imaginación, la creatividad, así como diversas habilidades lingüísticas y narrativas tanto orales como escritas.

Con esta metodología, se desarrollan a lo largo del año 2023 dinámicas grupales de entrenamiento y selección de carácter presencial y online, para la selección de perfiles de las empresas con las que tenemos colaboración de carácter recurrente.

Procesos de entrenamiento y selección on- line (Grupo Inditex): 40 dinámicas grupales

Otros procesos de entrenamiento y selección presencial (Carrefour, Iveco, Bidafarma, Primark, etc): 75 dinámicas grupales

Entrenamiento de candidaturas: somos innovadoras en reforzar las competencias de las candidaturas, para un mejor posicionamiento en los procesos selectivos:

- Para un mejor diagnóstico de la empleabilidad y ocupabilidad, el equipo técnico desarrolla y adapta las herramientas de evaluación de la candidatura.
- Entrenar las habilidades y capacidades de acceso al empleo, aplicando el diccionario propio de competencias elaborado por la AE ajustado a las características del puesto solicitado por la empresa, mejorando las posibilidades de superar un proceso de selección.
- Utilizar herramientas metodológicas diferentes para generar espacios de trabajo con las candidaturas que rompan con los métodos "tradicionales" establecidos hasta ahora en el desarrollo de competencias de acceso al mercado.
- Conocer y utilizar de forma óptima los diferentes recursos de la Agencia para el Empleo.

Impulso de acciones formativas ad hoc para empresas: alineada con el objetivo de conseguir una población activa más cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral, se diseñan acciones formativas conjuntas ad hoc con empresas. Estas alianzas han contribuido notablemente en la generación de oportunidades laborales a través de la formación técnica y transversal de competencias. Como ejemplo, hay que destacar que en el año 2023 se han realizado con la empresa Bidafarma dos ediciones formativas de "Operario de logística y almacén" con un total de 27 alumnos. Siendo los porcentajes de inserción en el mercado laboral del 78,4% y 84,6% respectivamente.

Siguiendo esta línea de actuación, se llevó a cabo con la empresa Iveco la 1ª edición formativa "Operaria/o de fabricación", que se incorporó a la programación 2023 de la Agencia para el Empleo. Con el objetivo de dar a conocer los procesos básicos del trabajo en una planta de fabricación, formando desde una perspectiva global en prevención de riesgos laborales, dotándoles del conocimiento legal y obligatorio para realizar trabajos de fábrica como son buenas prácticas de fabricación, mantenimiento y conocimientos en elevación de cargas, entre otras. La acción formativa contó con un total de 100 horas, siendo 84 formación teórica y 16 horas formación teórica-práctica.

Los excelentes resultados del cuestionario de satisfacción de las 25 personas alumnas participantes en la acción formativa valoran la gestión realizada desde el proceso inicial de selección hasta el seguimiento y cierre de la acción

formativa y la calidad de los docentes, entre otras cuestiones. Además, les ha permitido mejorar su cualificación profesional, adquiriendo nuevas habilidades y capacidades adaptadas a las necesidades del mercado laboral, por lo que valoran muy positivamente la mejora en su empleabilidad.

A estas experiencias le preceden otras acciones con diferentes sectores empresariales como: sociosanitario, retail, alimentación, restauración, mantenimiento, industria y fabricación.

- Línea 3. Rediseño del proceso de prospección e intermediación

A) Campaña Telemarketing

Desde el centro de Talento&Empresas se diseña y planifica la actividad de apoyo desarrollada por la campaña de Telemarketing en el contacto con empresas. A lo largo del año 2023, atendiendo a la estacionalidad de las posiciones claves objeto de la actividad y focalizando la acción en los sectores afines. 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 Talento&Empresas se forma a los teleoperadores de la campaña de telemarketing.

Los criterios principales de selección de empresas han sido:

- Sectores con creación de empleo claves.
- 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 personas trabajadoras.
- 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.

Se contacta con 1094 empresas, informando de forma detallada de los servicios de la AE.

B) Procesos Institucionales

A lo largo del año el centro de Talento & Empresas se mantiene como referente en la gestión de la oferta institucional de Ayuntamiento y empresa semipública (TRAGSA). Se aumentan la demanda de posiciones tanto en número como en perfiles para la cobertura de interinos y laborales. Se continúa trabajando con otros organismos autónomos del Ayuntamiento de Madrid como Madrid Salud, así como las vacantes de Madrid Destino y Hospital La Paz.

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 Talento & Empresas se revisan las instrucciones generales de actuación en los procesos de selección de oferta institucional.

En los procesos selectivos se han incorporado pruebas de competencias digitales cuando hay que garantizar un nivel mínimo de conocimientos informáticos en las candidaturas. El número de personas que han pasado por estas pruebas para Tragsa ha sido de 2.059.

El total de oferta institucional captada por el centro Talento & Empresas asciende a 243 ofertas de empleo con 1.754 puestos, desglosándose la gestión según el siguiente cuadro.

	Ofertas	Puestos	Enviados	Contratados
AYUNTAMIENTO	216	1331	1651	1143
AGENCIA EMPLEO	4	4	18	3
TRAGSA	3	345	855	278
MADRID DESTINO	11	46	38	38
HOSPITAL LA PAZ	9	28	209	52
TOTAL	243	1754	2771	1514

CENTRO GESTION	Ofertas	Puestos
TALENTO & EMPRESAS	115	1102
AGENCIAS DE ZONA	128	652
TOTAL	243	1754

C) Desarrollo de equipos de trabajo:

Los equipos de trabajo de orientación e intermediación participan activamente e interactúan en la creación del contenido y desarrollo del modelo de competencias. Para ello se elabora durante este año un taller de estrategia que se complementa a los dos talleres llevados a cabo en años anteriores (Taller de perfil del prospector, Taller de prospección e intermediación). Se utilizaron metodologías participativas y materiales innovadores para generar dinámicas de cambio organizacional y cultural. En este taller participaron 25 técnicos de empleo y 6 personas del staff de dirección.

- Línea 4. CirculAE

Adopta una filosofía inspiradora que impregna sus procesos, equipos y procedimientos, como se detalla en la "línea CirculAE". Esta línea se fundamenta en los principios de la economía circular, buscando eficiencia en el uso de nuestros propios recursos. Este enfoque se refleja plenamente en el innovador modelo de trabajo, que aspira a reorganizar los futuros servicios de orientación e intermediación laboral.

Hemos logrado transitar de un modelo lineal de intervención, a uno en el que la persona se siente respaldada a lo largo de su búsqueda de empleo, accediendo a recursos organizados y procedimientos. Esto evita la "pérdida" de la ciudadanía en un laberinto de recursos, actividades y acciones a menudo desconectadas.

En la actualidad, todos los recursos convergen hacia la inserción laboral de la persona, respaldándola en su proceso de búsqueda de empleo. El nuevo Servicio de Talento & Empresas desempeña un papel fundamental en esta sinergia.

Durante este año se ha llevado a cabo las actividades de orientación vinculadas a los programas de formación en alternancia con el empleo. En concreto, la actuación del Convenio Jóvenes ha supuesto resultados relevantes. Esto es, que de las 530 personas que finalizan el programa, 164 consiguen un contrato laboral al acabar el programa. Esto es el 31% de los participantes cumplen los objetivos de inserción. Todo ello gracias a las acciones de orientación e intermediación recibidas individualmente en un itinerario personalizado, acompañamiento y asesoramiento en la búsqueda de empleo y ofertas de trabajo adaptadas a su perfil. De manera grupal, han recibido acciones de motivación, información del mercado laboral, emprendimiento, curriculum vitae y técnicas de búsqueda de empleo.

Las innovaciones implementadas en los procesos de selección, entrenamiento de candidaturas, desarrollo de equipos y gestión de ofertas institucionales, diseño de formación ad hoc, han transformado significativamente la eficacia y eficiencia de los servicios de empleo. Estos cambios han resultado un procedimiento de trabajo más efectivo, una mejor adaptación de los perfiles profesionales a las necesidades empresariales, y una enriquecedora 'experiencia de usuario' para los participantes. Además, la integración y participación del personal técnico y de los candidatos en estos procesos refuerzan las competencias y habilidades para el acceso al empleo, al tiempo que fomentan un entorno de trabajo colaborativo y orientado a resultados. Este enfoque innovador ha maximizado el impacto de las iniciativas de empleo y formación, demostrando ser un modelo exitoso y replicable en la gestión de recursos humanos y el desarrollo profesional.

En 2023, el Servicio de Talento & Empresas evidenció una notable actividad, captando 302 ofertas laborales, ofreciendo 1624 puestos de trabajo, 3.445 candidaturas a empresas, haciendo 115 procesos grupales de selección, contactando con 666 empresas y concretando 1400 contratos, siendo el 86% de los puestos ofertados. Este éxito en la colocación se respalda en un modelo de selección eficaz, reflejado en que el 41% de las candidaturas enviadas se contrataron.

Datos año 2023	Total
Ofertas captadas	302
Puestos ofertados	1624
Candidaturas enviadas	3445
Procesos grupales de selección	115
Empresas contactadas	666
Contratos	1400

Dado el impacto de sus resultados, se pretende impulsar y fortalecer en las futuras estrategias de la Agencia para el Empleo este servicio, sin perder por ello el origen de su estructura y filosofía de trabajo.

5. Desarrollo profesión al a través de empleo por cuenta propia

En relación con los individuos orientados en iniciativas de emprendimiento para desarrollar sus proyectos como personas trabajadoras por cuenta propia, se ha reafirmado la tendencia de preferencia por el canal digital frente al presencial, observada en años anteriores. Se ha registrado una disminución en su uso, atribuida principalmente al redireccionamiento de usuarias hacia los servicios de emprendimiento proporcionados Madrid Emprende.

Así, se contabilizaron 672 personas asesoradas presencialmente, de las que más del 61% son mujeres y el 9% corresponde a menores de 25 años.

En contraste con el enfoque presencial, el canal digital se ha consolidado como la elección preferida para aquellos que buscan orientación en el autoempleo. Este cambio de preferencia puede atribuirse a varios factores significativos. Primero, la mayor autonomía de este recurso permite a los emprendedores acceder a la información y los recursos necesarios en cualquier momento, lo que se ajusta a la naturaleza dinámica e impredecible de iniciar un negocio por cuenta propia. Además, el perfil cada vez más digital de los emprendedores contemporáneos refuerza esta tendencia, ya que están familiarizados y cómodos con el uso de herramientas tecnológicas para obtener información y resolver problemas. Por otro lado, el continuo fortalecimiento de los servicios y recursos disponibles en la página web de la Agencia para el Empleo de Madrid ha contribuido significativamente a la eficacia y utilidad del canal digital en el ámbito del autoempleo.

En 2023, se registraron 2860 accesos a la sección de Autoempleo en la página web, destacando la preferencia por la sección de preguntas frecuentes, que da respuesta a los aspectos básicos para iniciar la actividad como autónomo. Estos datos reflejan el interés y la necesidad de información entre aquellos que están considerando emprender su propio negocio.

Además, hay que resaltar que en el mismo período se realizaron 35 sesiones de sensibilización al autoempleo, impartidas por técnicos especializados en la materia. Estas sesiones representan un recurso invaluable para aquellos que buscan orientación y apoyo en el proceso de iniciar su propio negocio, proporcionando información práctica y consejos útiles para hacer frente a los desafíos que implica el autoempleo.

6. Desarrollo de herramientas y contenidos

El 2023 ha sido un año consolidación de muchas herramientas ya creadas y de transición a la llegada de la Inteligencia Artificial en las Políticas Activas de Empleo. Ese nuevo cambio en el mercado laboral nos vuelve a impulsar hacia la innovación y la mejora de los servicios prestados, trabajando a la vez en lo presencial y en la digitalización cada vez más de nuestras herramientas con el fin de mejorar la empleabilidad de la ciudadanía a través de ellas y por tanto sus posibilidades de inserción.

En el ámbito de los Contenidos de Empleo, hemos innovado en la difusión y formato de estos, más digitales, novedosos e incorporando lo digital en lo

presencial. Como proyectos importantes a destacar son, entre otros el diseño del formulario para la valoración técnica desde el servicio de Orientación con soporte digital en la plataforma de Ayre. Esta herramienta permitirá a las personas conocer cuáles son los principales factores que deben mejorar en su búsqueda de empleo y candidatura y mejorar la empleabilidad.

Hemos realizado la transición de Emplea+ AE a la plataforma de Fundaula, ampliando los contenidos de las píldoras a recibir por parte de la ciudadanía e incorporando la evaluación de competencias en la misma plataforma. La figura del tutor pasa a un segundo plano, dando mayor autonomía a la persona en la inscripción y navegación de contenidos.

Este año se ha puesto en marcha la escuela de competencias de San Blas Digital que fue diseñada y construida en el 2022, arrancando su actividad y la dinamización de sus espacios.

Se han incorporado actividades interactivas, infografías y videos animados en el servicio de Orientación a través del Viaje al Empleo tutorizado y el canal de Youtube de la AE.

En el 2023 se ha considerado El [Viaje al Empleo buena práctica](#), incluyéndolo el Ayuntamiento en su código de Buenas prácticas del Ayuntamiento de Madrid.

En este año, se ha puesto en marcha un convenio de colaboración con la Cátedra de Ingeniería de Servicios de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, mediante Aprendizaje Servicio. El objetivo principal ha sido involucrar a todos los agentes (ciudadanía, empresas, entidades sociales y personal técnico) en un proceso de Design Thinking con el fin de diseñar entre todos los servicios digitales y la experiencia de cliente en nuestra interacción con la Administración. El papel de la Universidad ha sido fundamental al guiar a la agencia para el Empleo en la detección de necesidades y en el diseño del customer journey map.

El objetivo de todo ello es innovar y mejorar para alcanzar un estándar de competencias idóneo en las candidaturas y tener un personal técnico formado en herramientas más atractivas para este desarrollo de competencias.

- **AUTOBÚS**

Durante 2023, y tras el éxito de la experiencia piloto realizada durante los meses de septiembre y octubre de 2022 con un vehículo de gran tonelaje que recorriera la Ciudad de Madrid para acercar los servicios de la Agencia para el Empleo a la ciudadanía, se ha decidido consolidar este proyecto entre las iniciativas regulares de la Agencia; es el proyecto Circul-AZ o Agencia de Zona que circula.

El servicio regular de esta iniciativa será el 15 de enero de 2024, pero para ello, es necesario realizar todas las acciones preparatorias necesarias. Por eso, durante 2023 se ha procedido a:

- Preparación de los documentos administrativos para la contratación del servicio por empresa especializada.



- Realización del proceso de licitación pública, adjudicación y formalización del contrato administrativo.
- Diseño y realización de la creatividad del exterior e interior del vehículo.
- Adaptación técnica y obtención de los permisos oportunos por la Dirección General de Tráfico, en su caso y de la Inspección Técnica de Vehículos a las adaptaciones realizadas.
- Vinilado exterior del vehículo.
- Información del proyecto a las 10 Juntas Municipales de Distrito afectadas para la elección de las ubicaciones en cada una de ellas donde desarrollar el servicio
- Comprobación técnica y estudio de accesos a las ubicaciones.
- Dotación de un grupo electrógeno auxiliar y otro equipamiento necesario para garantía del servicio en caso de incidencias eléctricas.
- Realización de la Evaluación de Riesgos del vehículo en coordinación con Madrid Salud e información a las personas empleadas públicas en materia de prevención de riesgos laborales, así como coordinación de actividades empresariales con la empresa adjudicataria a estos efectos.

Una vez realizadas todas actuaciones, el 22 de noviembre de 2023 tuvo lugar la presentación del bus en la Jornada Impulsamos que tuvo lugar en el Palacio de Cibeles.

4.4.2. Fomento del empleo e impulso a la colaboración con entidades del tercer sector

Proyectos por sectores y colectivos a través de subvenciones.

En el marco de la estrategia del trabajo por sectores económicos y colectivos, en el año 2022 con carácter bianual también para 2023 por parte de la Agencia para el Empleo se aprobaron convocatorias públicas de subvención a entidades e instituciones de carácter social sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en la ciudad de Madrid para la realización de Itinerarios Personalizados de Inserción, Intermediación con empresas y promoción del autoempleo.

Así, en este marco han tenido lugar las siguientes actividades:

Proyecto para la formación y profesionalización en el Sector Audiovisual.

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.

El objetivo específico del proyecto ha sido facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas beneficiarias por medio de la información, el acompañamiento, la formación y la profesionalización en el sector audiovisual. Ha estado dirigido a personas desempleadas y en búsqueda de empleo con dificultades de acceso al mercado laboral. Han sido colectivos prioritarios: personas desempleadas, jóvenes menores de 30, mayores de 45, personas con discapacidad superior al 33% y mujeres víctimas de violencia de género.

En los 5 itinerarios realizados han participado en total 138 personas, de los cuales 78 mujeres y 60 hombres.

	Total	Mujeres	Hombres
N.º ITINERARIOS REALIZADOS	5		
N.º PARTICIPANTES	138	78	60

Proyecto Sectores: Digital

El proyecto busca aumentar la empleabilidad de las personas vulnerables mediante una formación de calidad adaptada a las necesidades del mercado laboral.

Entre los objetivos principales están:

- Fomentar una imagen de empleabilidad igualitaria sin sesgos de género.
- Orientar, preparar, formar y empoderar a las personas participantes.
- Favorecer la integración laboral de personas en situación de vulnerabilidad, especialmente en empresas comprometidas en la igualdad de género.
- Proporcionar a las personas participantes un grado de autonomía personal suficiente para una búsqueda de empleo efectiva.
- Trabajar las competencias personales y transversales para optimizar la búsqueda de empleo favoreciendo la autoestima, seguridad y optimismo.

En el programa participaron un total de 97 personas, 54 mujeres y 43 hombres, todos en riesgo de exclusión social del municipio de Madrid, en los 4 itinerarios impartidos.

Itinerarios formativos.

	Total	Mujeres	Hombres
N.º ITINERARIOS REALIZADOS	4		
N.º PARTICIPANTES	97	54	43

Proyecto "El Talento Digital más buscado"

El objetivo estratégico de este proyecto es mejorar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo de personas desempleadas, en riesgo de exclusión, en Madrid, mediante itinerarios personalizados con información, acompañamiento, orientación, asesoramiento, formación y profesionalización en tecnologías de la información y la comunicación.

Las acciones formativas han sido para 102 personas de las cuales 59 mujeres y 43 hombres. Se han impartido en modalidad híbrida, combinando las sesiones en aula con sesiones a través de la plataforma Zoom.

Los participantes han realizado formación transversal en sostenibilidad ambiental y el alumnado de Desarrollo Full Stack ha tenido la posibilidad de realizar prácticas no laborales.

Itinerarios Formativos.

	Total	Mujeres	Hombres
N.º ITINERARIOS REALIZADOS	3		
N.º PARTICIPANTES	102	59	43

Proyecto sectores: Verde

El proyecto va dirigido a la formación y mejora de las oportunidades de empleo en el sector Verde de las personas migrantes y refugiadas, que tienen una mayor tasa de desempleo que el promedio de la población nacional.

Las personas beneficiarias totales del proyecto han sido 81, de los cuales 16 han sido mujeres y 65 hombres. Todos han sido personas en riesgo de pobreza y exclusión social y solicitantes o beneficiarias de protección internacional que buscan empleo y situación de vulnerabilidad en Madrid.

Itinerarios formativos.

	Total	Mujeres	Hombres
N.º ITINERARIOS REALIZADOS	3		
N.º PARTICIPANTES	81	16	65

Proyecto sectores: Verde

El objetivo general es promover el empleo de las personas desempleadas y en búsqueda de empleo, empadronadas en Madrid, con un índice mayor de

vulnerabilidad y riesgo de exclusión social, mediante itinerarios personalizados de inserción, intermediación laboral, promoción del autoempleo y mejora de las capacidades para la transición ecológica en sector estratégico Verde.

Se han beneficiado de este itinerario 162 personas, 79 mujeres y 83 hombres. De ellos, el 80% pertenecen a colectivos con especiales dificultades de inserción: jóvenes menores de 30 años, personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 45 años, migrantes, personas con discapacidad igual o superior al 33% o mujeres víctimas de violencia de género y/o explotación sexual.

Itinerarios formativos.

	Total	Mujeres	Hombres
N.º ITINERARIOS REALIZADOS	12		
N.º PARTICIPANTES	162	79	83

Proyecto sectores: Construcción

El proyecto se dirige a la mejora de la capacitación de los profesionales del sector de la construcción para un empleo de calidad, la seguridad y prevención de riesgos laborales, la promoción de igualdad y la integración laboral. Ha concentrado esfuerzos en atender las necesidades de las personas más frágiles y vulnerables del mercado de trabajo mediante la orientación vocacional, la reducción de la brecha digital y el entrenamiento de competencias.

Los colectivos a los que pertenecen son:

- Jóvenes menores de 30 años.
- Personas desempleadas de larga duración.
- Personas mayores de 45 años.
- Migrantes con baja o ninguna cualificación profesional.
- Personas con discapacidad igual o superior al 33%.
- Mujeres víctimas de violencia de género y/o explotación sexual.

Los beneficiarios han sido 69 personas desempleadas empadronadas en el municipio de Madrid y con especiales dificultades de inserción. De ellos 5 han sido mujeres y 64 hombres.

Itinerarios formativos.

	Total	Mujeres	Hombres
N.º ITINERARIOS REALIZADOS	3		
N.º PARTICIPANTES	69	5	64

Proyecto sectores: Salud y cuidados

El objetivo general del proyecto es promover la empleabilidad de personas desempleadas con especial atención a las de mayor índice de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social, mediante la formación y la certificación profesional

en el sector de salud y cuidados. Han participado 105 personas, de las cuales 99 mujeres y 6 hombres, realizando las siguientes actividades:

- Orientación laboral.
- Talleres de competencias: sesiones de mentoring, circuitos de empleabilidad, talleres de igualdad, actividades mensuales de acompañamiento grupal.
- Formación técnica: Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales o Auxiliar de Farmacia.
- Mejora de competencias digitales y la sostenibilidad ambiental mediante talleres de formación transversal.
- Acciones de intermediación laboral y prospección: mediación con empleadores y gestión de ofertas.

Itinerarios formativos.

	Total	Mujeres	Hombres
N.º ITINERARIOS REALIZADOS	4		
N.º PARTICIPANTES	105	99	6

Otros proyectos subvencionados

- Fomento del empleo

Convocatoria pública de subvenciones para el fomento de la contratación de personas desempleadas o demandantes de empleo en la Ciudad de Madrid dirigidas a autónomos y empresas de menos de 250 personas trabajadoras para el año 2023 (*BOAM 9.302, 13 de enero de 2023*).

La convocatoria ha sido dirigida a toda la ciudad de Madrid con un presupuesto de dos millones de euros (2.000.000 €).

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 2022, consistentes en el abono de:

1. 3.000 € si la modalidad de la contratación ha sido a jornada completa.
2. 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%.

La concesión se ha llevado a cabo mediante el procedimiento de concurrencia competitiva, por orden de entrada de la solicitud y éstas se han presentado cuando ya se ha cumplido como mínimo, 6 meses desde la contratación, modificación, renovación o reincorporación de un ERTE, por las que se solicita subvención.

Han solicitado la subvención 877 empresas, de las cuales han sido subvencionadas 401 empresas con un importe concedido de un millón trescientos cuarenta y siete mil doscientos sesenta euros (1.347.260 €).

- Subvenciones discapacidad intelectual o del desarrollo y/o personas con discapacidad por enfermedad mental

Convocatoria en régimen de concurrencia competitiva de una subvención a favor de Federaciones y Confederaciones que desarrollen en la ciudad de Madrid proyectos de itinerarios de mejora de competencias y empleo con apoyo, dirigidos a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y/o personas con discapacidad mental. *(BOAM 9.481, 2 de octubre de 2023)*.

El importe total de la convocatoria fue de cuatrocientos cincuenta mil (450.000€).

Se presentaron 2 solicitudes, concediéndose finalmente el 19 de diciembre de 2023 a la entidad Plena Inclusión Madrid. Organización de Entidades en favor de personas con Discapacidad Intelectual de Madrid.

- Ferias y eventos

La Agencia para el Empleo ha participado en el 2023 en actividades y eventos para contactar a personas en búsqueda de empleo con empresas y entidades comprometidas con la mejora y desarrollo de nuestra ciudad.

Fecha	Macroevento	Objeto	Visitantes stand AE
19-abr.	Foro de Empleo de la Universidad Complutense	Este evento presencial es un punto de encuentro entre los estudiantes y graduados de todas las titulaciones de la UCM y las organizaciones participantes interesadas en seleccionar Talento. Las personas que acuden al evento pueden participar en las conferencias y presentaciones. La AE realiza una presentación en el evento: ¿Buscas trabajo? En la AE te acercamos las oportunidades de empleo y mejoramos tu candidatura para que puedas conseguirlo. Además, la AE puso a disposición de los visitantes gran cantidad de videos y material gráfico de orientación laboral a través de la plataforma virtual del evento.	131
26-abr.	Feria Empleo distrito SAN BLAS	Se trata de un evento que reúne a empresas que están seleccionando candidaturas para cubrir puestos de trabajo y en el que también están presentes las entidades del Espacio Técnico de Empleo del distrito, del que la AE es integrante, para asesorar y orientar sobre posibilidades de empleo y formación. En el evento, la AE impartió un taller: “¿Sabes cómo puedes aprovechar al máximo tus habilidades y talento con la ayuda de la AE?”	1300 (*)

Fecha	Macroevento	Objeto	Visitantes stand AE
27-abr.	XI Feria de Empleo PICE	Se trata de un evento dirigido a jóvenes de 16 a 29 años, inscritos en el Sistema Nacional de Garantía juvenil (SNGJ) y concebido como punto de encuentro entre las empresas en búsqueda de candidatos y jóvenes beneficiarios del SNGJ.	114
27-abr.	I Feria emprendimiento del IES Puerta Bonita "A-emprender"	Feria de emprendimiento organizada desde el área de emprendimiento del IES Puerta Bonita, que pretende ser la 1ª de sucesivas ediciones de la feria que se realicen en el centro. El evento tiene como objetivo la presentación de proyectos de innovación y emprendimiento de entorno IES Puerta Bonita	120
09-may.	Feria Empleo distrito PUENTE DE VALLECAS	V Feria de empleo del distrito Puente de Vallecas, organizada por la Mesa de Empleo del distrito de la que la AE forma parte. Las personas participantes en el evento, además de interactuar con las empresas para presentar sus candidaturas y recibir información de las entidades participantes, también pueden participar en el programa de talleres y presentaciones del evento. La AE interviene en este programa con una presentación de los servicios ofertados.	562 (*)
24-may.	Feria Empleo IES PUERTA BONITA	La finalidad de esta jornada de orientación profesional es informar y asesorar sobre distintas alternativas laborales y formativas al alumnado del IES Puerta Bonita, que forma profesionales de las artes gráficas y de la comunicación audiovisual mediante sus Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior de las familias profesionales de Artes Gráficas e Imagen y Sonido.	32
08-jun.	Feria Empleo distrito RETIRO	Este espacio se concibe como un punto de encuentro entre personas desempleadas, empresas y entidades en el que se puede reclutar talento, así como ofrecer servicios y recursos para mejorar la candidatura de las personas que la visitan.	900
22-jun.	XII Feria de Empleo PICE: Próxima Estación: Empleo	XII Feria de Empleo PICE, Próxima estación: Empleo, es un punto de encuentro entre las empresas y entidades de distintos sectores que colaboran con la Cámara de Comercio de Madrid para fomentar la inserción laboral de los jóvenes de la región. El evento está dirigido a jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) y además de los stands también cuenta con actividades y talleres para la búsqueda de empleo.	103

Fecha	Macroevento	Objeto	Visitantes stand AE
20 y 21 sept.	FESCOMAD (Feria sección construcción Madrid)	El propósito de FESCOMAD es aunar el presente y el futuro del Sector de la Construcción, creando un espacio de encuentro para profesionales del sector, empresas, proveedores, especialistas, organismos e instituciones, así como hacerlo más visible y atractivo a las jóvenes generaciones.	211
4 y 5 octubre	FOREMPLEO 2023 (Universidad Carlos III)	Se trata de s un evento que reúne empresas que buscan talentos y estudiantes o titulados de alto potencial en busca de su primera oportunidad laboral. Además de los stands de las empresas participantes, cuenta con una serie de actividades presenciales complementarias como Encuentros con empresas, charlas inspiradoras, procesos de selección in Campus, Jornadas de Salidas Profesionales.	201
05-oct.	Feria Empleo Distrito Villaverde	La 3ª edición de la Feria Emplea Villaverde está destinado a aquellas personas que quieren encontrar, mejorar o crear su puesto de trabajo. Se trata de un espacio donde se concentran numerosas empresas donde las personas visitantes pueden presentar sus candidaturas, y además también cuenta con numerosos recursos de empleo y emprendimiento social donde se ofrece asesoramiento para el empleo y autoempleo, y se imparten conferencias y talleres especializados.	2000 (*)
26-oct.	Feria Empleo distrito LATINA	Evento dirigido a personas en búsqueda de empleo en el que participan 18 empresas y las entidades de la Mesa de Empleo de Latina-Carabanchel. Las personas visitantes pueden entregar sus cv y realizar entrevistas, además de acceder a información y recursos de empleo.	350
15 y 16 nov.	Feria de la discapacidad	El evento cuenta con presencia de empresas y entidades que ofrecen sus vacantes de empleo para personas con discapacidad. Además, se realizan talleres y conferencias para conocer y aprender nuevas estrategias en la búsqueda de empleo.	681
16-nov.	XIII Feria Empleo PICE	Esta feria, está enmarcada en el Programa Integral de Cualificación y Empleo, pretende conectar a empresas que ofrecen oportunidades de empleo y a jóvenes cualificados de entre 16 y 29 años inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Durante el evento se organizaron diversas actividades y talleres enfocados a la búsqueda de empleo	104

(*) No se dispone del dato de visitantes de nuestro stand. Se facilitan datos globales de participación en el evento.

Participación eventos y jornadas 2023

N.º EVENTOS	14
VISITANTES	6809

5

Seguimiento del plan de acción



5. Seguimiento del plan de acción

Descripción	Indicadores plan actuación 2023	Magnitud	Meta	Total 2023	Grado ejecución
Fondo Reequilibrio Territorial	Personas informadas y captadas	Número	550	879	160%
	Personas informadas y captadas (mujeres)	Porcentaje	56%	73%	130%
	Personas incorporadas a procesos de diagnóstico y propuesta	Número	375	656	175%
	Cursos de Formación para el Empleo	Número	27	18	66%
	Talleres y programas de formación y empleo	Número	20	16	80%
	Plazas ofertadas en talleres de formación y empleo (FRT)	Número	264	240	91%
	Satisfacción media de alumnado programas de formación y empleo	Número	8	9	112%
	Edificios adscritos a la AEM	Número	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	58.805	100%

Descripción	Indicadores plan actuación 2023	Magnitud	Meta	Total 2023	Grado ejecución
Fondo Reequilibrio Territorial	Servicio de limpieza	Horas/Año	42.380	42.380	100%
	Desplazamientos servicio de logística	Horas/Año	1.500	1.819	121%
	Preparación de la documentación para el suministro de información	Número	10	10	100%
	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	137	62%
	Empresas adjudicatarias de las que se obtiene información	Número	2	2	100%
	Modificaciones de crédito tramitadas	Número	25	56	224%
	Documentos contables de ejecución presupuestaria realizados. (estados de gastos)	Número	1.900	2.468	130%
	Documentos contables de ejecución presupuestaria realizados. (estados de ingresos)	Número	200	416	208%
	Pagos efectuados	Número	1.800	1.903	106%
	Informes de contenido jurídico	Número	5	8	160%
	Asuntos de junta de gobierno	Número	2	5	250%
	Expedientes de contratación	Número	5	9	180%
Anuncios en materia de contratación	Número	10	46	460%	

Descripción	Indicadores plan actuación 2023	Magnitud	Meta	Total 2023	Grado ejecución
Fondo Reequilibrio Territorial	Contratos que incluyen cláusulas sociales	Número	5	3	60%
	Informes jurídicos por interposición de reclamaciones	Número	2	1	50%
	Tramitación y seguimiento de contratos	Número	200	87	44%
	Expedientes de devolución de garantías definitivas constituidos	Número	90	7	8%
	Inscripciones en el registro de contratos	Número	205	272	132%
	Previsión de cursos Formación Continua	Número	10	10	100%
Formación Profesional para el Empleo	Cursos de formación para el empleo (CDPS y formación Transversal)	Número	85	151	177%
	Personas contratadas	Número	2.100	2.575	123%
	Porcentaje de subvenciones de formación en alternancia	Porcentaje	100%	100%	100%
	Plazas ocupadas por mujeres	Porcentaje	56%	61%	109%
	Tipos de diferentes posiciones cubiertas	Número	30	68	227%
	Aprobados en certificados de profesionalidad	Porcentaje	90%	96%	106%
	Satisfacción media de los participantes	Número	8	8	100%
Políticas activas de empleo municipales	Talleres y programas de formación y empleo municipales	Número	6	6	100%
	Plazas ofertadas en talleres de formación y empleo municipal	Número	69	85	123%
	Porcentaje de mujeres en talleres de formación y empleo municipal	Porcentaje	56%	53%	95%

Descripción	Indicadores plan actuación 2023	Magnitud	Meta	Total 2023	Grado ejecución
Políticas activas de empleo municipales	Número de acciones formativas ofertadas	Número	500	401	80%
	Número de plazas formativas ofertadas	Número	6.500	6.015	92%
	Plazas ocupadas por mujeres sobre el total de plazas de formación	Porcentaje	56%	61%	109%
	Satisfacción media de los participantes	Número	8	8	100%
	Porcentaje de espacios acreditados	Porcentaje	70%	92%-	131%
	Número de personas que realizan prácticas no laborales	Número	300	360	120%
	Becas solicitadas	Número	1.500	1.054	70%
Inserción laboral	Contactos de intermediación con empresas	Número	2.000	1.985	99%
	Puestos de trabajo captados	Número	6.150	5.858	95
	Personas candidatas enviadas a procesos de selección	Número	15.525	14.789	95
	Mujeres candidatas enviadas a procesos de selección	Porcentaje	56%	52%	93%
	Actos y eventos con asociaciones empresariales y empresarios	Número	4	14	350%
	Asistentes a Actos y Eventos	Número	3.375	11.112	330%
	Número total de personas atendidas	Número	40.000	50.031	125%
	Mujeres atendidas	Porcentaje	56%	59%	105%
	Personas en programas de orientación laboral	Número	35.000	43.823	125%

Descripción	Indicadores plan actuación 2023	Magnitud	Meta	Total 2023	Grado ejecución
Inserción laboral	Mujeres en programas de orientación laboral	Porcentaje	56%	64%	114%
	Personas en seminarios de competencias de acceso al empleo	Número	2.025	6.552	324%
	Mujeres formadas en competencias de acceso al empleo	Porcentaje	56%	68%	121%
	Asistencia a ferias y congresos del sector con stand propio	Número	5	23	460%
	Personas Asesoradas en Autoempleo	Número	2.430	3.450	142%
	Mujeres asesoradas en aautoempleo	Número	56%	60%	107%
Fomento del empleo-Unión Europea	Proyectos en marcha	Número	2	2	100%
	Productos desarrollados	Número	7	5	71%
	Productos implantados	Número	3	4	133%
	Newsletters enviadas	Número	4	3	75%
	Personas informadas	Número	5.000	9.191	184%
	Buenas prácticas	Número	12	13	108%
	Reuniones y visitas de intercambio	Número	11	15	136%

6

Recursos presupuestarios



6. Recursos presupuestarios

El presupuesto de gastos se ejecuta en el ejercicio 2023 en un 60,04%, las obligaciones reconocidas ascienden a 57.270.668,21 euros. Supone un pequeño incremento en valores absolutos respecto del año 2022, ya que el total de obligaciones reconocidas en 2022 fue de 56.606.476,85 euros, siendo la diferencia resultante inferior en 664.191,36 euros, un 1% de obligaciones reconocidas más.

Resumen por capítulos 2023		
Capítulo	Importe gastos	% Ejecución
1. GASTOS DE PERSONAL	34.765.248,44	53,18
2. GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVIC.	6.254.212,29	53,97
3. GASTOS FINANCIEROS	90.492,72	46,4
4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES	14.171.358,42	89,82
5. FONDO DE CONTINGENCIA	0,00	0
6. INVERSIONES REALES	187.727,10	28,83
7. TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1.801.629,24	100
*** TOTAL	57.270.668,21	60,04

