

 TALENTO DIGITAL

# ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de  
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

*Fortaleciendo el talento digital de la ciudad*

Martes 2 de Julio 2024

## HORARIO

## DESCRIPCIÓN

**10:00 – 10:20**

**¿Por qué es relevante una Estrategia de Talento Digital?**

- » Elena Collado Martínez - Coordinadora general de Presupuestos y Recursos Humanos
- » Fernando de Pablo Martín - Director general de la Oficina Digital
- » Antonio Sánchez Díaz - Director general de Planificación de Recursos Humanos

**10:20 – 10:40**

**Presentación de la Estrategia de Talento Digital y su impacto en el Ayuntamiento**

- » Oficina Digital - Celia Tenés García
- » Escuela Madrid Talento - Sonia Ramos Piñeiro
- » DG Planificación de Recursos Humanos – Angel Luis del Río Martínez
- » Informática del Ayuntamiento de Madrid - Pilar González Blanco

**10:40 – 10:45**

**Ronda de preguntas y comentarios**

**10:45 – 11:00**

**Café y networking**



# ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de  
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

*Fortaleciendo el talento digital de la ciudad*

**Elena Collado Martínez**

Coordinadora general de Presupuestos y  
Recursos Humanos



 TALENTO DIGITAL

# ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de  
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

*Fortaleciendo el talento digital de la ciudad*

**Fernando de Pablo**

Director general de la Oficina Digital





# ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de  
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

*Fortaleciendo el talento digital de la ciudad*

**Antonio Sánchez Díaz**

Director general de Planificación de  
Recursos Humanos





# VIDEO EXPLICATIVO SOBRE LA ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

<https://youtu.be/3c5BCIxey-Y>



# ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de  
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

*Fortaleciendo el talento digital de la ciudad*

**Celia Tenés García**

Consejera Técnica en la Dirección  
General de la Oficina Digital



## Madrid, Capital Digital

La estrategia **Madrid, Capital Digital**, pensada por y para las personas, define la inclusión y capacitación digital como prioridad para fortalecer el liderazgo digital de la ciudad.



Soluciones para hacer más fácil tu día a día

### Objetivo Estratégico 1. Servicios Digitales para las Personas

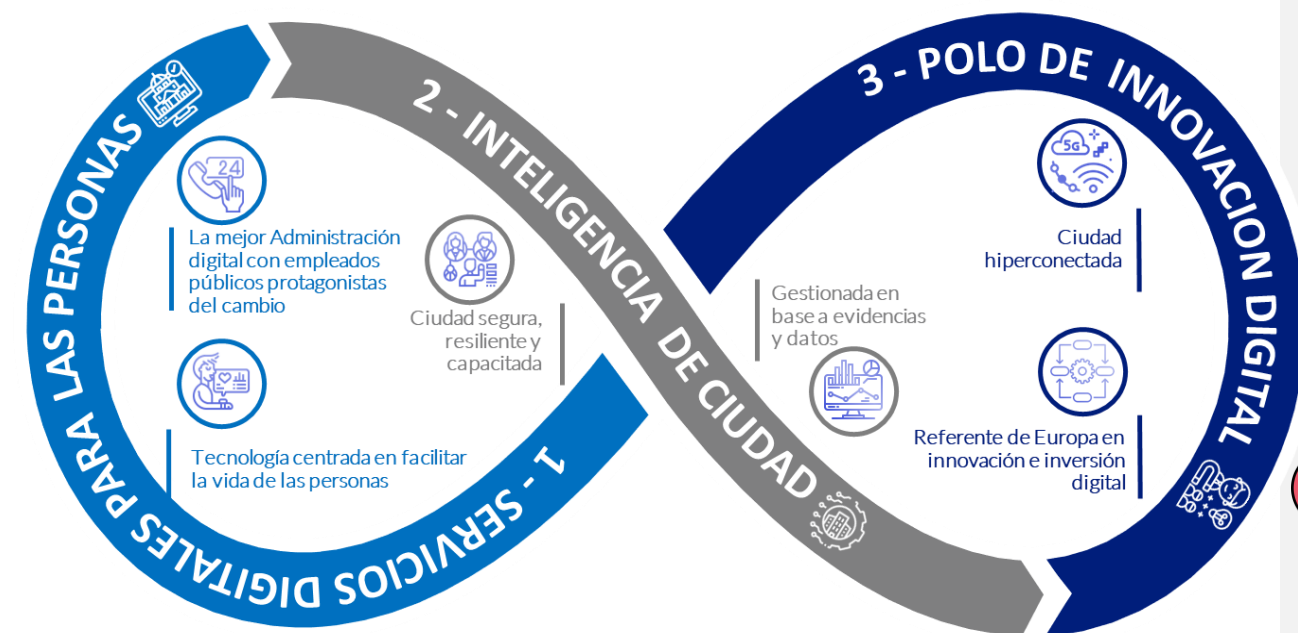


Alcance: **Eje 1. La mejor Administración Digital con empleados públicos como protagonistas del cambio**

**Eje 2. Tecnología centrada en facilitar la vida de las personas**



- Objetivos:
- » Competencias Digitales para Todos
  - » Puesto de Trabajo Avanzado
  - » Digitalización y automatización de la gestión interna
  - » Plataforma digital para la gestión del personal municipal





PROYECTOS TRANSVERSALES

Proyecto Inclusión y Capacitación Digital para Todos

Transformación Digital por y para las personas:

- » **Ciudadanos** con competencias digitales para adaptarse al nuevo contexto.
- » **Talento digital** para los profesionales y empresas de Madrid.
- » **Empleados públicos** impulsores de la transformación digital



EMPLEADO MUNICIPAL

3 Capacitación Digital  
del Personal Municipal



Para los **empleados públicos** los conocimientos digitales son particularmente importantes debido a la **creciente digitalización de los servicios y procesos administrativos**.

EMPLEADO MUNICIPAL

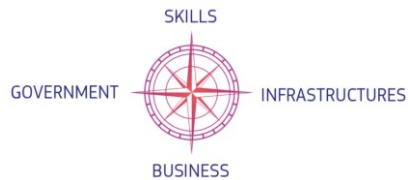
3 Capacitación Digital del Personal Municipal

Los empleados públicos dotados de competencias digitales equipados para:

- » Experiencia plataformas digitales
- » Gestión datos de manera segura
- » Comunicación de manera efectiva a través de canales digitales
- » Aprovechar las oportunidades que ofrece la tecnología para mejorar la toma de decisiones y la prestación de servicios públicos
- » Convertirse en movilizadores de la administración digital
- » Impulsores del cambio
- » Motor digitalización al ciudadano
- » Proactividad en la implantación de la digitalización

## La Estrategia de Talento Digital tiene en cuenta las principales tendencias y marcos nacionales e internacionales

### UE BRÚJULA DIGITAL 2030



#### Metas:

- 80% de la población con competencias digitales básicas
- 20 mil. de especialistas TIC, asegurando la convergencia de género

### PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS DIGITALES



Establece necesidad de **Competencias digitales** de las personas al servicio de las **Administraciones Públicas**



### UE DIGCOMP 2.2.



Marco de referencia para identificar las dimensiones de las competencias digitales de la ciudadanía. Utiliza como referencia el **Marco Europeo de Cualificación**.



### MARCO DE COMPETENCIAS DIGITALES DE LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS INAP

Adapta el **DIGCOMP** al puesto de trabajo dentro de una organización pública. - **incluye el área competencial de transformación digital e innovación**



### 11 ESCUELAS DE AAPP DE OTRAS AAPP Y DE LA FEMP

5 Áreas competenciales

21 Competencias Específicas

8 Niveles de dominio

Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:  
Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro



- Identifica los **retos para el personal municipal** según la proyección de la transformación digital de la ciudad
- Define el **perfil del personal municipal 5.0** requerido para enfrentar estos retos
- Establece la ruta para el **fortalecimiento de las Competencias Digitales** de los empleados municipales como **impulsores de la transformación de la ciudad**

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el **personal municipal 5.0** son:

- 1 **6 Atributos** principales del perfil del **personal municipal 5.0**
- 2 **3 pilares** que se nutren mutuamente
- 3 **7 ámbitos de trabajo** que desarrollan los pilares
- 4 **Plan de Trabajo** con 8 líneas de actuación





# ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de  
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

*Fortaleciendo el talento digital de la ciudad*

**Sonia Ramos Piñeiro**

Subdirectora General de la Escuela  
Madrid Talento



## Madrid Talento tiene los siguientes objetivos:

- 1 Programas de atracción del talento
- 2 Priorización de categorías o perfiles STEM
- 3 Redes de colaboración institucional con Universidades, fundaciones, colegios y otros
- 4 Mentoring
- 5 Formación de calidad adaptada a las necesidades de la persona, del puesto de trabajo y de la organización municipal en un entorno VUCA (entorno volátil, incierto, complejo y ambiguo)
- 6 Formación para el desarrollo y cuidado del talento interno
- 7 Formación para la transformación y el talento digital
- 8 Innovación docente

## Formación en competencias digitales:

- 2 Objetivos
- Adaptar a las personas al nuevo entorno híbrido de trabajo
  - Dotar de la capacitación necesaria en las herramientas informáticas de trabajo

### Catálogo de Competencias del Ayuntamiento incluye Competencias Digitales dentro de las Funcionales:



Se han definido dos itinerarios en competencias digitales en colaboración con la Oficina de Administración Digital e IAM dentro del proyecto EASYDRO:

Contenido formativo Easydro para perfiles E3/E5

**NUEVAS FORMAS DE RELACIÓN**  
Teams - Outlook

**ALMACENAMIENTO Y CREACIÓN**  
OneDrive - Sharepoint - Office Suite

**PRODUCTIVIDAD Y COORDINACIÓN**  
OneNote - Planner - Whiteboard

**ANALÍTICA**  
Forms - Ideas Viva - Power BI

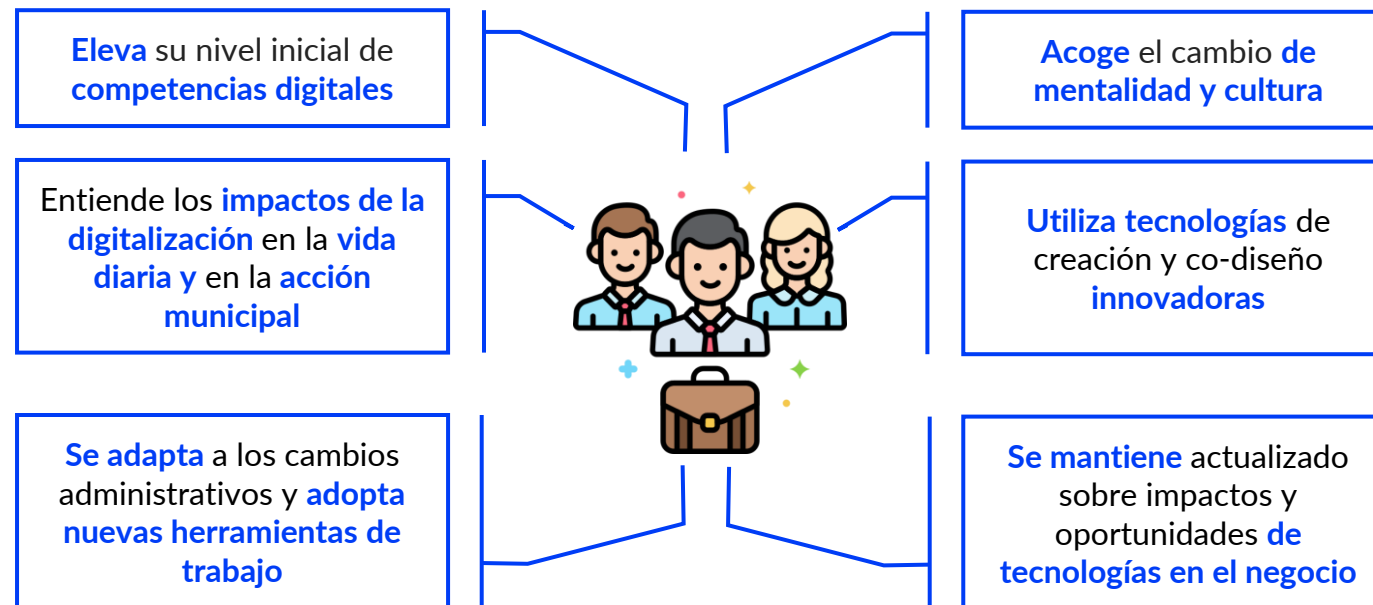
# Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal: Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el **personal municipal 5.0** son:

## 1 6 Atributos principales del personal municipal 5.0 :



## 6 ATRIBUTOS DEL EMPLEADO MUNICIPAL 5.0



# Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

## Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el **personal municipal 5.0** son:

**2** 3 pilares que se nutren mutuamente:

### 3 PILARES

#### 1. FORTALECIMIENTO COMPETENCIAS Y TALENTO

Enfocado en las **personas**, tanto en el desarrollo transversal de habilidades, conocimientos y actitudes.

Fortalecimiento de Planes Formativos Anuales

#### 2. AMBIENTE HABILITADOR

El entorno habilitador digital incluye elementos **organizacionales** y de **equipo** para asegurar el fortalecimiento de competencias y talento.

#### 3. RUTA DE CRECIMIENTO

Visión de crecimiento continuo y acciones que permitan **atraer, fortalecer y mantener** el mejor talento para la transformación digital de la Ciudad.





# Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

## Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el personal municipal 5.0 son:

### 3 7 ámbitos de trabajo que desarrollan los pilares.



#### PILAR 1: FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y TALENTO



- ÁMBITOS**
- Competencias digitales para la transformación digital y organizativa**
    - Alfabetización digital, informática y datos
    - Comunicación y colaboración
    - Creación de contenidos
    - Seguridad
    - Resolución de problemas
    - Transformación digital e innovación
  - Impacto y oportunidades de las tecnologías en servicios y políticas municipales**
    - Entender el impacto de la tecnología en la vida y en el trabajo, etc.
    - Conocer nuevas tecnologías promovidas en el Ayuntamiento, etc.
    - Fortalecer entendimiento en Ciberseguridad, Datos, Inteligencia Artificial, Automatización de procesos, Cloud, etc.
  - Administración digital para la simplificación administrativa**
    - Reingeniería de procesos en Clave Digital
    - Adquirir nuevas habilidades y conocimientos
    - Normativa
    - Interoperabilidad
  - Capacitación sobre herramientas de negocio**
    - Aprender y adoptar nuevas herramientas de trabajo necesarias para ejercer su rol principal
    - Mejora continua uso de herramientas y gestión de la hiperconectividad

#### PILAR 2: AMBIENTE HABILITADOR



- Nuevas formas de trabajo para la transformación**
  - Puesto de trabajo digital
  - Metodologías ágiles
  - Liderazgo digital
  - Flexibilidad laboral y teletrabajo
  - Uso cotidiano de Inteligencia Artificial y automatización
  - Proactividad
  - Innovación
  - Cultura del aprendizaje continuo
  - Pensamiento analítico y toma de decisiones basada en datos
- Innovación en el día a día del Ayuntamiento de Madrid**
  - Design Thinking
  - Co-creación de servicios
  - Lean start-up
  - Innovación Abierta
  - Sand Box

#### PILAR 3: RUTA DE CRECIMIENTO CONTINUO



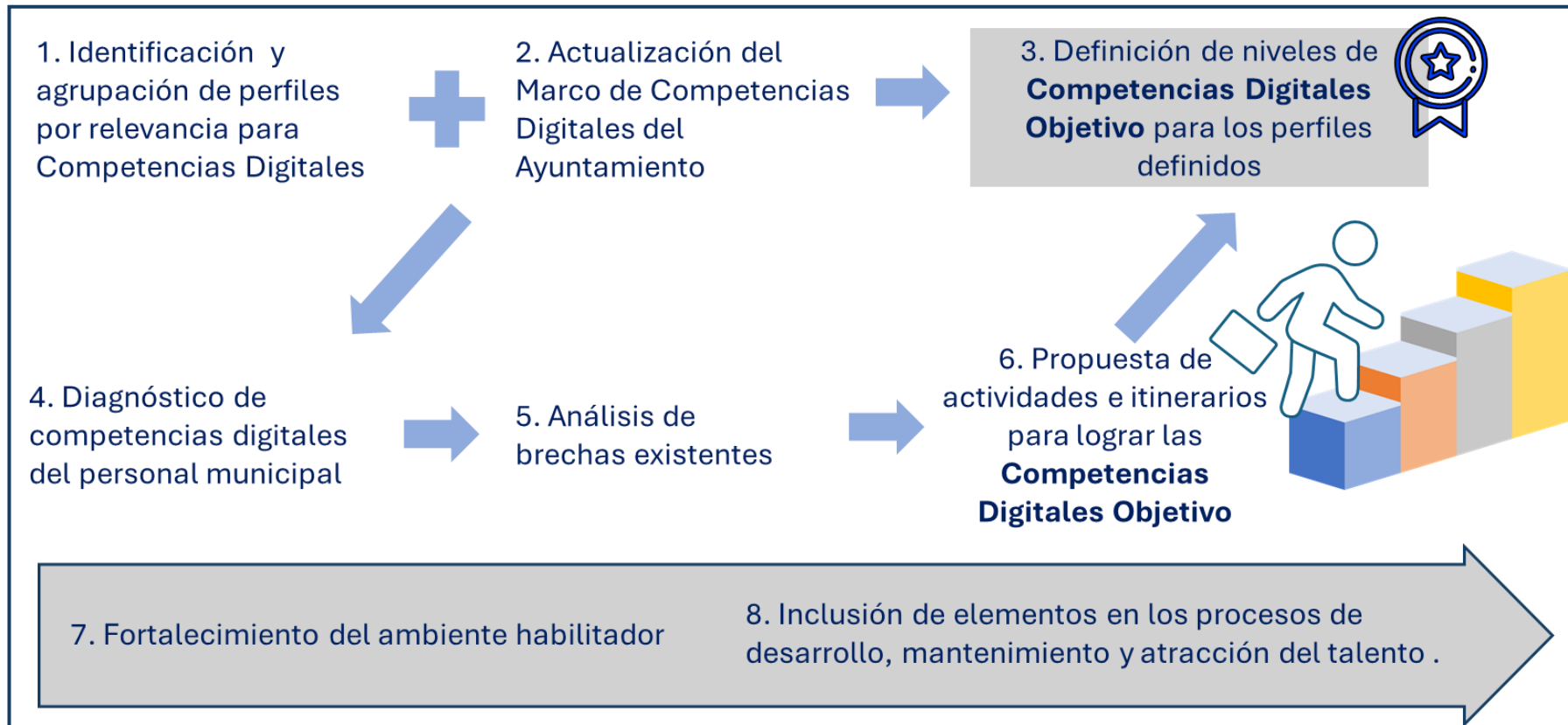
- Desarrollar, mantener y atraer el talento digital**
  - Contar con profesionales digitales proactivos
  - Procesos de selección y movilidad alineados

# Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

## Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el **personal municipal 5.0** son:

### 4 Plan de Trabajo con 8 líneas de actuación



**PROGRESS**

Este Plan de Trabajo permitirá su ejecución para los próximos 5 años.





# ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de  
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

*Fortaleciendo el talento digital de la ciudad*

**Ángel Luis del Río Fernández**

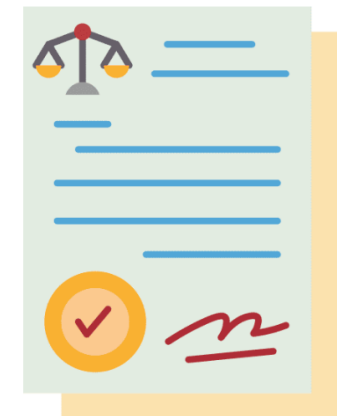
Jefe de Servicio en la Subdirección  
General de Planificación - Dirección  
General de Planificación de Recursos  
Humanos



## La gestión por competencias ¿Para qué sirve?

*Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.*

**“Conveniencia de avanzar hacia un modelo de gestión basado en competencias ”**



Puede ser de utilidad en los siguientes ámbitos de gestión:

La **planificación**

La **selección**

La **promoción o  
carrera  
profesional.**

La **programación  
de acciones  
formativas**

La **evaluación del  
desempeño**

En la **asignación  
de retribuciones**

Las competencias profesionales que se han considerado en relación con la gestión y servicio público del Ayuntamiento de Madrid son 30, y están agrupadas en 5 categorías:

## Competencias corporativas (4)

- 1.1. Compromiso institucional y público
- 1.2. Orientación al servicio a la ciudadanía
- 1.3. Profesionalidad
- 1.4. Transparencia

## Competencias funcionales (11)

- 2.1. Organización y planificación
- 2.2. Orientación a resultados
- 2.3. Calidad del trabajo
- 2.4. Competencia técnica
- 2.5. Competencia digital
- 2.6. Competencia lingüística idioma
- 2.7. Gestión de incidencias
- 2.8. Toma de decisiones
- 2.9. Gestión multidisciplinar
- 2.10. Preocupación por la seguridad
- 2.11. Comprensión de la organización

## Competencias directivas (3)

- 3.1. Liderazgo integrador
- 3.2. Desarrollo de personas
- 3.4. Dirección de equipos

## Competencias interpersonales (5)

- 4.1. Comunicación
- 4.2. Desarrollo de relaciones
- 4.3. Cooperación y trabajo en equipo
- 4.4. Gestión de conflictos
- 4.5. Influencia / Impacto

## Competencias de eficacia personal (7)

- 5.1. Iniciativa / Proactividad
- 5.2. Flexibilidad y adaptación al cambio
- 5.3. Pensamiento analítico
- 5.4. Automotivación
- 5.5. Curiosidad intelectual
- 5.6. Aprendizaje continuo
- 5.7. Gestión de las emociones



En DigComp, 5 áreas de competencia perfilan lo que implica la competencia digital. Son las siguientes: Búsqueda y gestión de información y datos; Comunicación y colaboración; Creación de contenidos digitales; Seguridad; y Resolución de problemas.

Las tres primeras áreas se refieren a las competencias que se pueden percibir en actividades y usos específicos. Por otro lado, las áreas 4 y 5 (Seguridad y Resolución de problemas) son transversales ya que se aplican a cualquier tipo de actividad realizada a través de medios digitales. Los elementos de resolución de problemas, en particular, están presentes en todas las competencias, pero se definió un área específica para destacar la importancia de este aspecto para la apropiación de la tecnología y las prácticas digitales.



## 2.5 Competencia digital



2. Funcionales



# Competencia digital

Capacidad y predisposición de desarrollarse en un entorno de trabajo digital, adaptándose y poniendo en valor las nuevas tecnologías puestas a su disposición para la mejora del trabajo en búsqueda de una mayor eficacia y eficiencia. Actuar con precaución en el uso de herramientas tecnológicas teniendo en cuenta las fuentes de información, la difusión de datos y la legislación vigente.

El marco de referencia europeo para las competencias digitales para la ciudadanía, DigComp 2.2., recoge 5 áreas de competencia: la **búsqueda y gestión de información y datos**, la **comunicación y colaboración**, la **creación de contenidos digitales**, la **seguridad** y la **resolución de problemas**.

## 2.5 Competencia digital



2. Funcionales

A continuación, se presenta una adaptación del DigComp 2.2. al catálogo de competencias del Ayuntamiento de Madrid. Para una evaluación pormenorizada se recomienda consultar el documento de referencia.

Grados según ejemplos de evidencias de comportamientos

INICIAL

- Está iniciando su conocimiento para navegar, buscar y filtrar información. Su gestión de contenidos digitales es muy limitada.
- Apenas utiliza las tecnologías digitales para comunicarse con otros, ni en trabajos colaborativos. Requiere de apoyo y ayuda constante para trabajar en entornos digitales.
- Tiene algunas nociones sobre cómo crear ciertos tipos de contenido digital y/o como editarlo, pero no lo aplica en su trabajo. Apenas conoce los derechos de autor.
- Se evidencia que apenas conoce los derechos de los usuarios en entornos digitales, ni cómo proteger datos. Apenas conoce la normativa y legislación sobre seguridad digital.
- Identifica problemas técnicos sencillos, aunque no es capaz de resolverlos.

INTERMEDIO

- Está aprendiendo a tratar contenidos digitales y qué fuentes son más fiables, así como a organizar y recuperar datos y contenido en entorno digital.
- Es capaz de comunicarse, compartir y trabajar colaborativamente a través de las tecnologías digitales, pero requiere de cierta guía o apoyo.
- Con el apoyo de otros, es capaz de crear y editar diferentes tipos de contenido digital. Conoce los derechos de autor, aunque todavía está aprendiendo a aplicarlos.
- Está aprendiendo los derechos de los usuarios y la protección de datos. Sabe consultar la legislación sobre seguridad digital y pregunta cómo aplicarlo, para respetar su uso.
- Es capaz de resolver problemas técnicos sencillos.



## 2.5 Competencia digital

2. Funcionales

Grados según ejemplos de evidencias de comportamientos	AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Busca, filtra, analiza y evalúa críticamente la credibilidad y fiabilidad de las fuentes de datos, información y contenidos digitales. Organiza, almacena y recupera contenidos en entornos digitales.</li> <li>Interactúa, comparte y colabora a través de tecnologías digitales, adaptando sus estrategias de comunicación al entorno digital. Desarrolla su actividad laboral a través de canales digitales.</li> <li>Crea contenidos digitales, los edita y reelabora a través de diferentes medios, respetando siempre los derechos de autor y licencias.</li> <li>Conoce los derechos de los usuarios, las actuaciones para proteger los datos en entornos digitales. Conoce la normativa sobre seguridad digital.</li> <li>Detecta los problemas técnicos en entornos digitales y los resuelve.</li> </ul>
	DOMINIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Domina cómo buscar información, evaluar y recuperar datos, sabe ir a las fuentes fiables, gestionar contenidos digitales y orienta a los demás sobre cómo hacerlo.</li> <li>Es experto en interactuar, compartir y colaborar a través de tecnologías digitales.</li> <li>Es un experto en licencias de propiedad intelectual y derechos de autor. Desarrolla contenidos digitales en diferentes formatos y diferentes medios, proponiendo nuevas ideas y ayudando a los otros.</li> <li>Conoce perfectamente derechos de los usuarios, así como la actuación para proteger los datos y la confidencialidad digitalmente, lo enseña a los demás y actúa como modelo. Tiene en cuenta todos los factores y la legislación vigente.</li> <li>Detecta y resuelve todo tipo de problemas técnicos en entornos digitales, innovando en la resolución de estos.</li> </ul>



# ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de  
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

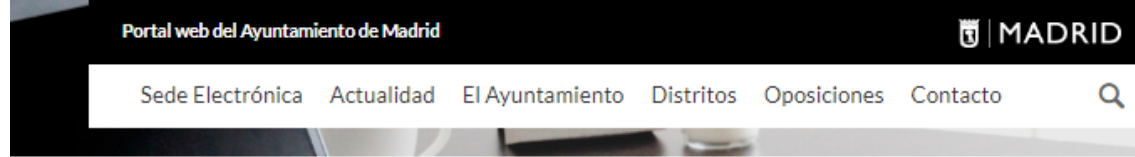
*Fortaleciendo el talento digital de la ciudad*

**Pilar González-Blanco**

Subdirectora General de Comunicaciones  
y Puesto de Trabajo en Informática  
Ayuntamiento de Madrid



# Capacitación digital



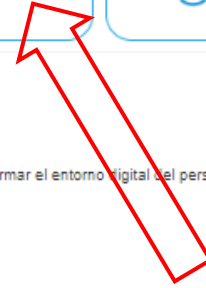
## easydro

← Volver



[Problemas con usuario/contraseña de office.com. Sigue estas instrucciones de forma rápida autónoma y segura.](#)

 <p><b>COMUNICA INCIDENCIAS O SOLICITUDES</b></p> <p>Comunica incidencias o solicitudes a través de este Portal. Además dispones del canal telefónico en 915133033 (33033)</p> <p><b>Portal de Incidencias y Solicitudes</b></p>	 <p><b>RECURSOS FORMATIVOS DE CAPACITACIÓN DIGITAL</b></p> <p>Accede al espacio formativo del Plan de Capacitación Digital</p> <p><b>Espacio de Capacitación Digital</b></p>	 <p><b>CONSOLA TÉCNICA</b></p> <p>Acceso del personal técnico a la consola para la gestión de tickets.</p> <p><b>Consola -Técnica</b></p>
--	---	--



[madrid.es/easydro](http://madrid.es/easydro)

### Qué es

**easydro** es el proyecto del Ayuntamiento de Madrid que tiene como objetivo transformar el entorno digital del personal municipal para hacer su trabajo más ágil, eficiente y en movilidad.

### Cómo funciona

Los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Madrid tienen a su disposición, el Portal de Incidencias y Solicitudes y el Espacio para la Capacitación Digital para aprovechar las ventajas de **easydro**



\*El acceso al Espacio de Capacitación Digital, incluye los recursos formativos de las diferentes herramientas del proyecto easydro. Cuando llegue el momento de iniciar tu plan, tendrás disponible el acceso con más información a través de un correo electrónico.

# Espacio de capacitación digital

The screenshot shows a SharePoint site titled 'Capacitación Digital' with a navigation menu including 'Escenarios de trabajo' and 'Recursos formativos'. A red box highlights the 'Escenarios de trabajo' menu item. Another red box highlights the 'Recursos formativos' menu item. A third red box highlights the 'Recursos formativos' section of the page, which contains a grid of application icons (Teams, Office Suite, OneDrive, etc.) and a 'Recursos Formativos en Portada' section with a table of training resources.

Título	Herramienta
00 Guía rápida de Outlook	Outlook
03 Faqs Webinar Almacén	OneDrive

Below the training resources, there is a table with the following content:

Conoce el contenido de cada escenario:	
	<b>Trabajo colaborativo en la nube</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica cuestiones que a tener en cuenta antes de la creación de un equipo de Teams</li> <li>Diferencia estilos de colaboración según tus necesidades.</li> <li>Cómo realizar el traspaso de información de la red a la nube.</li> </ul>
	<b>Trabajo administrativo y gestión telefónica</b>

- Impulsores del Cambio - Consolid...
- General
- Agencia de Actividades
- Agencia para el Empleo
- Alcaldía**
- ATM
- Cultura, Turismo y Deporte
- Desarrollo Urbano
- Distritos
- Economía, Innovación y Empleo**
- Familias, Igualdad y Bienestar Soc...**
- Foro - Power Platforms
- Grupo Mas Madrid**
- Grupo Mixto**
- Grupo PSOE
- Grupo Vox**
- Hacienda y Personal**
- IAM - SD. RRHH y EcoFin
- Intervención General**
- Madrid Salud
- Medio Ambiente y Movilidad**
- Obras y Equipamientos**
- Presidencia del Pleno
- Prueba canal compartido
- PSyE - DG Com y SGT**
- Vicealcaldía

## easydro ÍNDICE DE ADOPCIÓN DIGITAL

Portada

Filtros:

Fecha seleccionada:

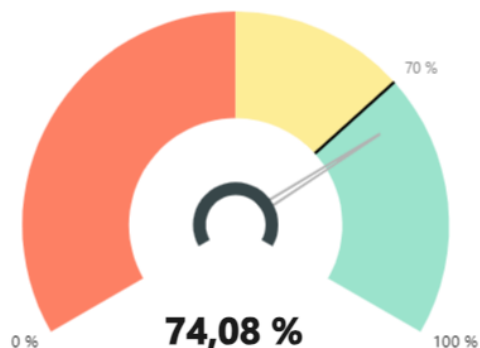
May - 2024

Última actualización

MAYO '24

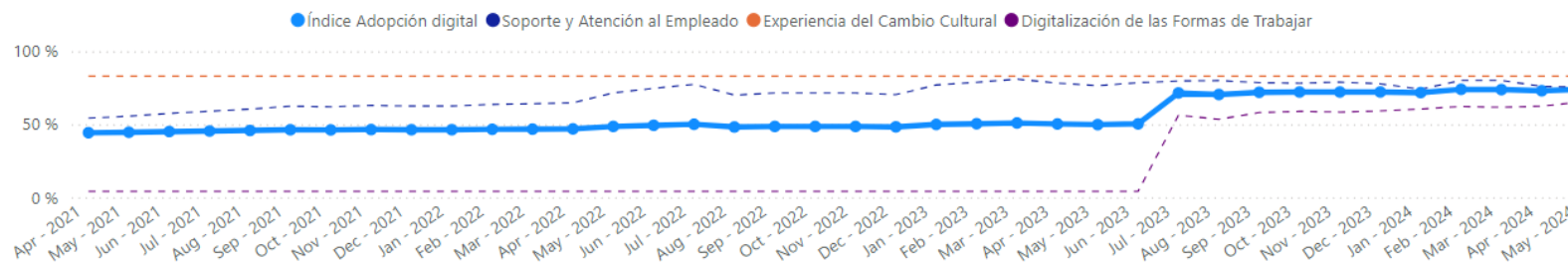
- Inicio
- Dig. I
- Dig. II
- Dig. área
- Dig. área II
- Experiencia
- Contenido Popular
- Certificados
- Servicio empleado

### ÍNDICE DE ADOPCIÓN DIGITAL



*i\** El índice de adopción digital se calcula con el 40% de la Digitalización de las formas de trabajar, el 35% de la Experiencia del Cambio Cultural y el 25% del Soporte y Atención a Empleados

### Evolución del Índice de adopción digital

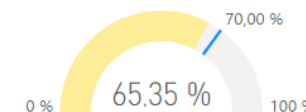


### Digitalización de las formas de trabajo

**76,58 %** Nuevas formas de relación

**59,75 %** Almacenamiento y creación

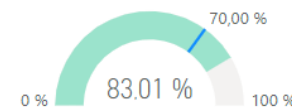
**31,08 %** Analítica



*i\** El índice de digitalización de las formas de trabajar se calcula con el 50% de las nuevas formas de relación y el 40% de la tasa de almacenamiento y creación y 10% de la tasa de analítica

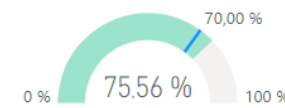
### Experiencia del cambio cultural

**83,01 %** Satisfacción con el cambio cultural



### Soporte y atención a empleados

**75,56 %** Eficiencia del servicio



Y todo acompañado de una renovación integral del puesto de trabajo (moderno, adaptado y móvil)

# Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

Documento con la estrategia, video y presentación resumida



La Estrategia de Talento Digital del empleado público está disponible en la siguiente página:

<https://madrid.es/talentodigital>

Muchas gracias por su atención