

GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Última actualización: junio 2023

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Madrid son su principal activo y la mejor garantía de una prestación de servicios excelente.

Descripción

Consciente de ello, para el periodo 2020-2023 ha aprobado un ambicioso plan de transformación de la gestión del Recursos humanos, negociado con los sindicatos del Ayuntamiento, cuyas principales líneas se exponen a continuación.

Situación actual

Previsiones
2019/2023

En el mismo se hace referencia tanto a la mejora de la gestión de personal como al desarrollo profesional y laboral del mismo.

Estrategia de transformación de la gestión de Recursos Humanos. Madrid 2020-2023

SG DE TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN E INSPECCIÓN DE SERVICIOS

19/06/2020

Descripción

Objetivos



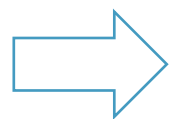
Modernizar la gestión de las personas que desarrollan su actividad laboral en el Ayuntamiento de Madrid con el objetivo de avanzar hacia un nuevo modelo de gestión integral de recursos humanos que aporte eficiencia al funcionamiento de las estructuras municipales, con el fin de mejorar el servicio que se presta a la ciudadanía.

Una apuesta decidida por el **empleo fijo y de calidad**, que atribuye prioridad presupuestaria durante el período de vigencia a la función pública municipal y la excelencia en la prestación de los servicios.

Alinear la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento al **modelo de ciudad** que la ciudadanía reclama y merece y a su vez pondrá en el centro a las personas en el contexto de su organización, considerando a la plantilla municipal como la piedra angular de la acción de gobierno, manteniendo un compromiso firme con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Un **cambio en la cultura organizativa** orientando la misma hacia un modelo basado en una planificación ordenada a medio y largo plazo, la prevalencia del empleo estable, el cambio digital, la agilización y simplificación de procedimientos, la desconcentración de competencias, la polivalencia de funciones, una formación del personal adaptada a las necesidades de la persona y de la organización y una proyección de valores éticos en la actividad diaria de la plantilla municipal.

Responsabilidad e impulso



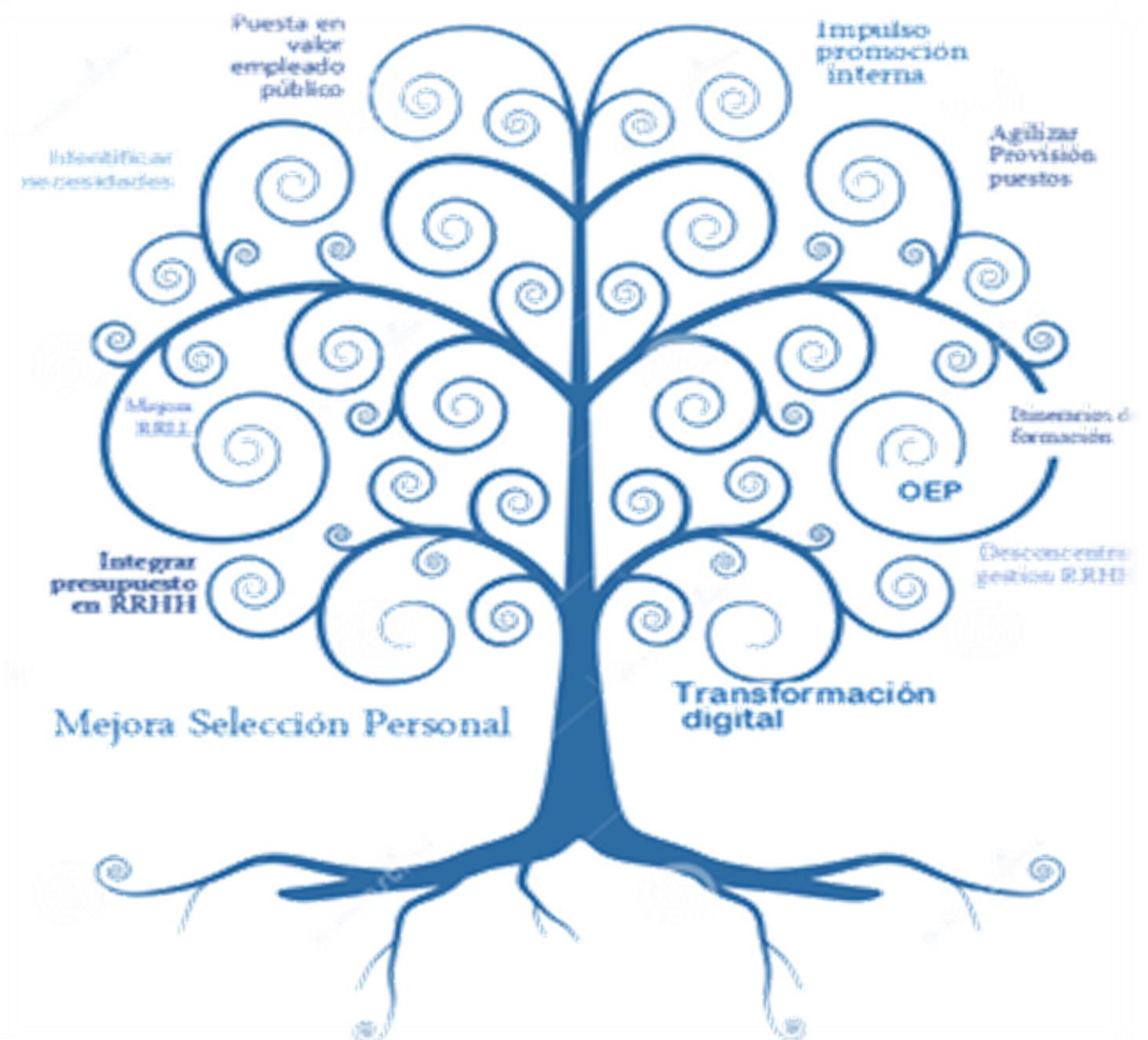
Coordinación General de Presupuestos y Recursos Humanos del Área de Gobierno de Hacienda y Personal.

Descripción

La ciudad de Madrid cuenta desde diciembre de 2019 con una **Estrategia de transformación de la gestión de los recursos humanos** para los años **2020-2023**, acordada con los sindicatos municipales, que contiene cuatro ejes de actuación con 25 medidas concretas con las que se quiere planificar, simplificar y digitalizar la política de personal en el Ayuntamiento.

Además, la estrategia contenía un **plan de choque** mediante 15 medidas urgentes que ha sido desarrollado en los tres meses siguientes.

Con esta Estrategia se avanza hacia un modelo basado en una planificación ordenada a medio y largo plazo, en la prevalencia del empleo estable, el cambio digital, la agilización y simplificación de procedimientos, la desconcentración de competencias, la polivalencia de funciones, una formación del personal adaptada a las necesidades de la persona y de la organización y una proyección de valores éticos en la actividad diaria de una plantilla municipal de casi 40.000 empleados.



Descripción

PRIMER EJE: Planificación de recursos humanos.

Se incorporan medidas con impacto estructural a medio y largo plazo, partiendo del análisis detallado de la situación de la plantilla en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

SEGUNDO EJE. Impulso y optimización de la gestión del empleo público y el sistema de relaciones laborales.

Incluye medidas para el desarrollo de la carrera profesional, la provisión de puestos, el desempeño del trabajo, la acción social y las relaciones laborales de la plantilla municipal.



TERCER EJE. Transformación digital

La digitalización como instrumento de modernización y agilización de la gestión tiene como objetivo la mejora de los procesos y su implantación en un entorno digital que mejorará las relaciones entre administración y la ciudadanía.

CUARTO EJE. Gestión del cambio y puesta en valor de la plantilla municipal.

Comprende cuantas medidas tienden a la transformación del capital humano, las personas, tales como las relativas a los itinerarios formativos del personal al servicio del Ayuntamiento o la fijación de unos valores de la plantilla municipal como agente del poder público en el contexto de una sociedad democrática al servicio de la ciudadanía.

Descripción

Objetivos

La formación es un instrumento estratégico fundamental para la **promoción, el desarrollo y la retención del talento interno** en el Ayuntamiento de Madrid.

El talento del siglo XXI demanda una formación que promueva la **creatividad, la innovación, la adaptación al cambio, la inteligencia colectiva, el mejor desempeño de las competencias profesionales y el bienestar**, que le permita desarrollarse en el actual contexto de cambio continuo y transformación digital.

El objetivo de la EFAM es **dotar a los equipos del Ayuntamiento de Madrid de esa formación necesaria e innovadora adaptada a cada persona y a la organización**. Se persigue, en último término, incrementar la **calidad de los servicios prestados a la ciudadanía**. Para **mejorar personas, profesionales y ciudadanos/as**.



Responsabilidad e impulso

La **Dirección General Planificación de Recursos Humanos** tiene como misión integrar la formación en la planificación de los Recursos Humanos y en las necesidades de la organización, por ello, a través de la **Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid** que diseña, ejecuta y evalúa, la formación del personal municipal, a través del Plan anual de Formación del Ayuntamiento de Madrid y de otros programas.

Descripción

Para la consecución de los objetivos de formación, con carácter anual, se aprueba el **Plan de Formación del Ayuntamiento de Madrid**.

En la sesión de 15 de diciembre de 2023, la Comisión General de Formación aprobó el Plan de Formación del Ayuntamiento de Madrid para 2023 con el apoyo unánime de las organizaciones sindicales.

[Resolución de 21 de diciembre de 2022 del Director General de Planificación de Recursos Humanos por la que se da publicidad al Plan de Formación del Ayuntamiento de Madrid para el año 2023.](#)

El Plan de Formación para 2023 persigue los siguientes **objetivos** en el marco del Plan Operativo de Gobierno para el mandato 2019 2023, de la Estrategia de transformación de la gestión de recursos humanos 2020 2023 y de Madrid Talento:

1. Fomentar una **formación de calidad** adaptada a las necesidades de la persona, del puesto de trabajo y de la organización en un entorno VUCA.
2. Formación de **apoyo a la Estrategia de transformación de la gestión de recursos humanos y al proyecto Madrid Talento**.
3. Formación para la **transformación digital**.
4. **Innovación docente**.

Para la consecución de estos objetivos es fundamental avanzar en la **formación por competencias profesionales** que comenzó a promoverse de forma especial en el Plan de Formación 2023, como parte del complejo objetivo de integrar las competencias profesionales en la gestión de personas.

Descripción

En el seno de la Estrategia surge **MADRIDTALENTO**, iniciativa con la que queremos garantizar que el Ayuntamiento cuenta con **los mejores profesionales** para prestar el mejor servicio a los madrileños.

Por otro lado, tiende a potenciar el **talento interno**, cuidando la formación de nuestro personal (reskilling), ampliando sus perspectivas de carrera (upskilling), flexibilizando los entornos de trabajo y poniendo en valor la vocación de servicio público y el orgullo de pertenencia.

Esta marca busca la excelencia del **capital humano** del Ayuntamiento de Madrid, pero, en la medida en que reúne buenas prácticas y orientaciones que entroncan con las tendencias académicas y administrativas más innovadoras, aspira a convertirse en referencia de innovación para otras organizaciones públicas y privadas.

[Madrid Talento - Ayuntamiento de Madrid](#)

The logo for MADRIDTALENTO is displayed on a blue rectangular background. The word "MADRID" is in a white, bold, sans-serif font. Below it, the word "TALENTO" is in a white, serif font, with a stylized ampersand (&) replacing the letter 'A'.

La Estrategia y MADRIDTALENTO presentan, a su vez, proyectos incluidos en el Programa Operativo de Gobierno, los Acuerdos de la Villa o los objetivos de las Agenda 2030.

Situación actual

La información sobre recursos humanos del Ayuntamiento se puede consultar en

<https://transparencia.madrid.es/portales/transparencia/es/Recursos-humanos/>

En materia de empleo publico se puede consultar la información en:

<https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Educacion-y-empleo/Empleo/Oposiciones-y-bolsas-de-trabajo/>

Sobre condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento puede consultar:

[Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022.](#)

El Plan de Formación del Ayuntamiento de Madrid se puede consultar en:

[Resolución de 28 de diciembre de 2021 del Director General de Planificación de Recursos Humanos por la que se da publicidad al Plan de Formación del Ayuntamiento de Madrid para el año 2022.](#)

La información estadística sobre personal del Ayuntamiento se puede consultar en:

<https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/El-Ayuntamiento/Estadistica/Areas-de-informacion-estadistica/Organizacion-y-recursos-municipales-/Personal/>

Número de efectivos en la plantilla municipal

En **enero de 2023** constan en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos 28.100 efectivos. La plantilla descendió desde los 28.015 efectivos en diciembre de 2010 hasta los 26.166 de 2015, año donde se inicia una senda ascendente hasta 2019, que en enero de 2021 se retoma. Si se suman los efectivos de las empresas municipales, el número de efectivos en enero 2023 ascendió a 39.645, lo que ofrece una tasa de 12,1 efectivos por cada 1.000 habitantes.

Nivel de titulación

El subgrupo de titulación C1 (título de bachiller o técnico) integra al 45% del funcionariado, el 28,5% tiene titulación universitaria (A1, 11,6% y A2 17%), un 22% son C2 (título de graduado en enseñanza secundaria, obligatorio) y el 4,4% pertenece al subgrupo E (sin requisito de titulación).

Género de los efectivos

La proporción global en el Ayuntamiento de Madrid es de 46% mujeres y 54% hombres, manteniéndose dentro del rango de equilibrio del 40%-60% exigido por la Ley Orgánica 3/2007 en todas las tipologías de personal.

Edad de los efectivos

La plantilla está envejecida, con una edad media en torno a los 51,2 años, llegando los 53,6 en los titulados superiores.

Tipología de personal

El 82% de los efectivos del Ayuntamiento de Madrid es personal funcionario, 17% personal laboral y un 1% personal directivo o eventual. Es más parecido a la Administración General del Estado que a la Administración local española.

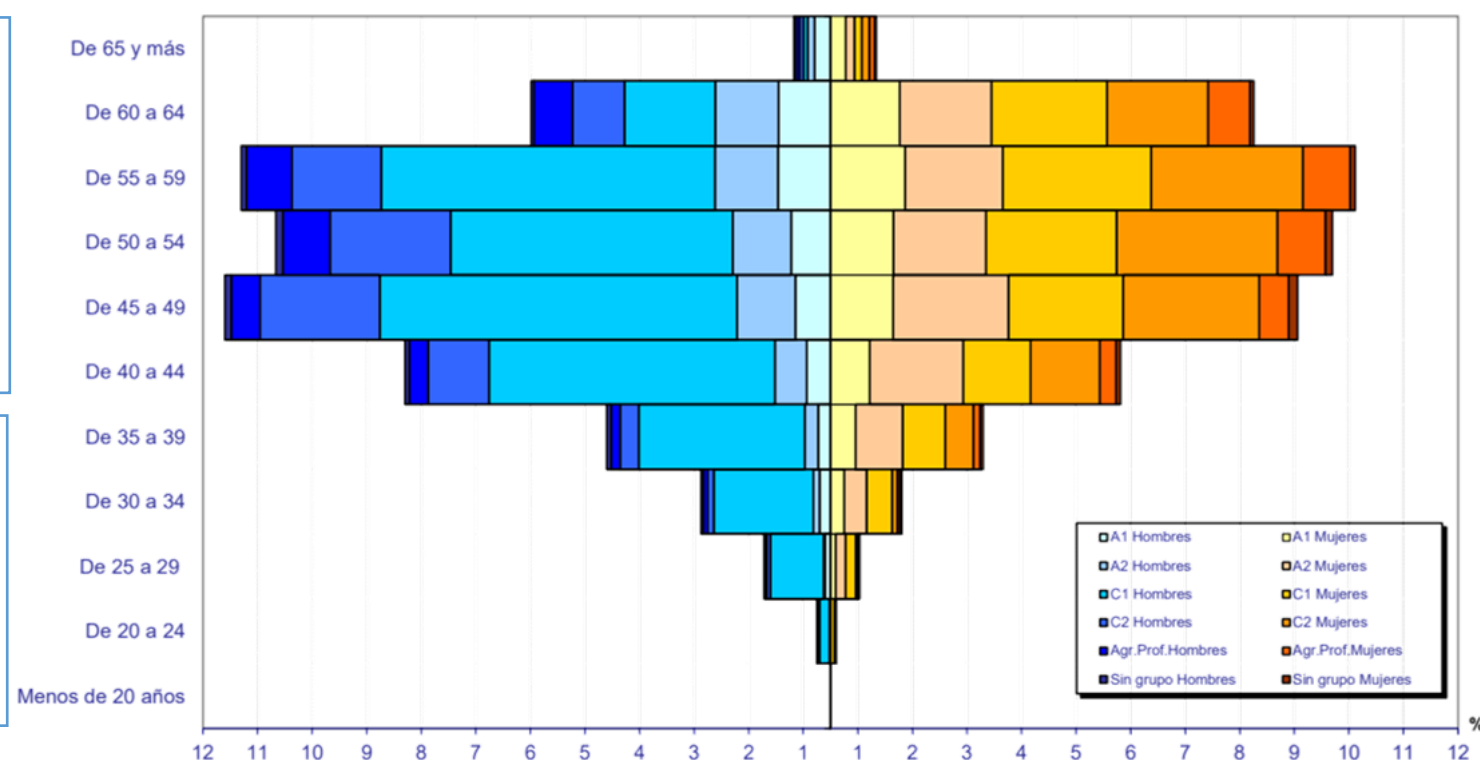
Temporalidad

La temporalidad supone el 23,2% (6.395 empleados) del personal funcionario y laboral en enero de 2023, con grandes diferencias entre ambos grupos (el 15.8% de personal funcionario es interino y el 57.8% de personal laboral es temporal).

Dispersión corporativa

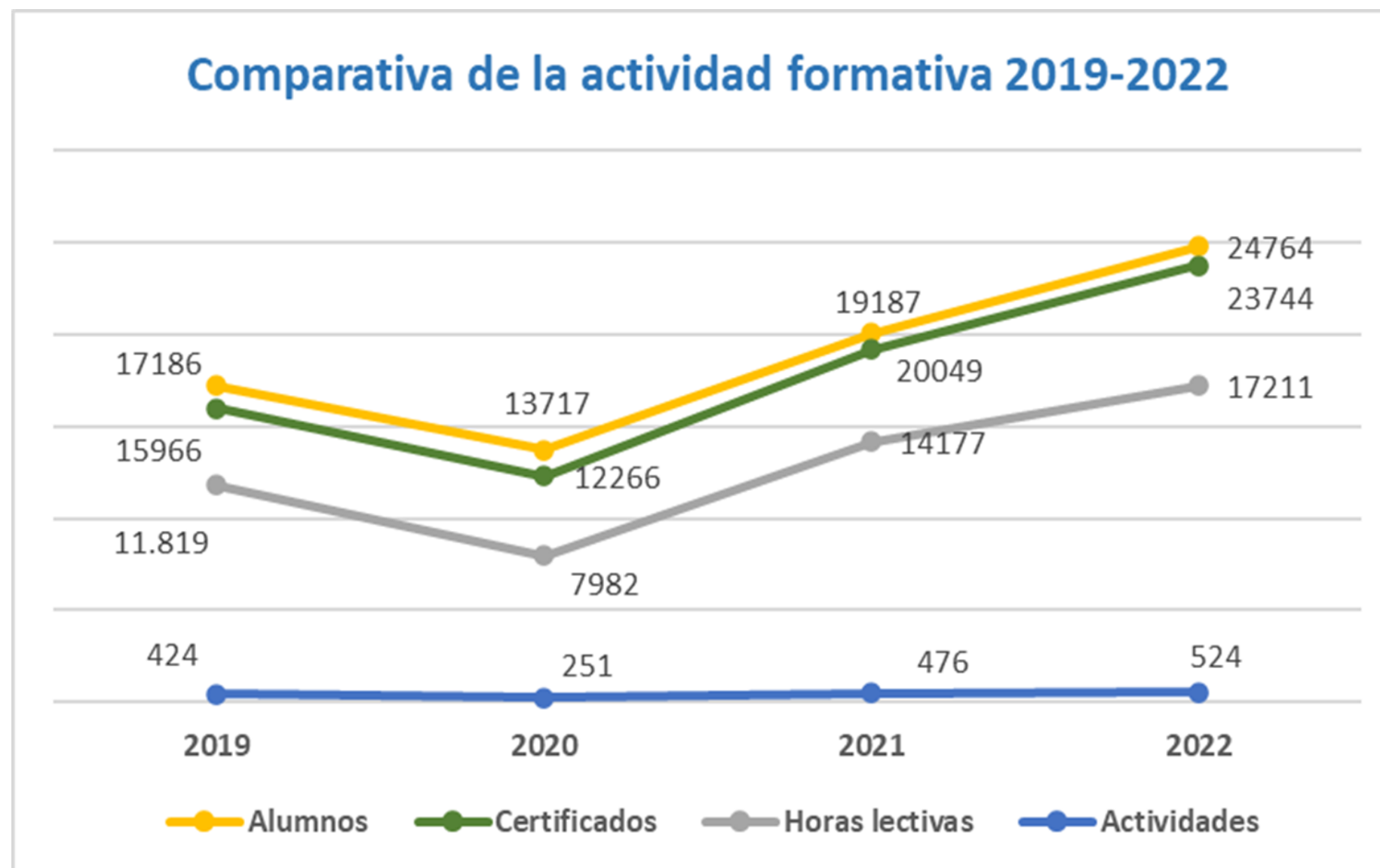
Hay 223 categorías, de las que 31 integran al 83% del personal municipal.

Personal del Ayuntamiento de Madrid y OOA por grupos de titulación, edad y sexo. 14.12.2022



Situación actual

Cada año se forman en el Ayuntamiento más de **24.500 empleados/as** a través de unas 500 actividades formativas.



Esta formación implica:

- Formación por competencias profesionales**, destacando las competencias directivas, digitales, para el bienestar o la capacitación docente.
- Apoyo a la promoción profesional** del talento interno.
- Implementación de **metodologías innovadoras** a través de itinerarios formativos, MOOC o autoformación 24/7 en la Biblioteca Virtual.

Previsiones 2019-2023

Actuaciones del Plan Operativo de Gobierno

Eje Estratégico: Madrid, responsable, transparente y fácil

Objetivo Estratégico: Potenciar el desarrollo profesional del personal municipal

Estrategia/Proyecto: Madrid 2020-2023: Estrategia de Transformación de la Gestión de Recursos Humanos

Actuaciones:

- Aprobación de Madrid 2020-2023: Estrategia de Transformación de la Gestión de Recursos Humanos
- Agilización y digitalización de los procesos selectivos, con el fin de impulsar el empleo estable y de calidad
- Análisis de los procesos selectivos con el fin de simplificarlos y agilizarlos. Creación de una Comisión de Selección
- Aprobación de planes de choque temporales para agilizar procedimientos concretos mediante incentivos a los empleados públicos que voluntariamente se adhieran
- Convocatoria de todas las plazas de las ofertas de empleo pendientes
- Creación de una bolsa de trabajo electrónica, para mejorar la gestión de la contratación de interinos
- Creación del expediente digital para tramitar los expedientes de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)
- Determinación de las necesidades de personal en Distritos, Áreas de Gobierno y Organismos Autónomos
- Gestión de la línea de acción social ayudas de transporte fomentando la utilización del transporte público
- Implementación de un proyecto para la automatización de la presentación de instancias y la gestión de las listas de los procesos selectivos
- Impulso de la carrera profesional favoreciendo la promoción de las categorías de grupos inferiores a los superiores a través de procesos de promoción interna. Elaboración de una OPE de promoción interna cada uno de los años del mandato
- Impulso de la igualdad de oportunidades: acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual
- Optimización de la gestión y acceso al Registro de Bienes e Intereses del Personal Directivo
- Plan de Bienvenida del personal municipal que se incorpora al Ayuntamiento de Madrid
- Potenciación del teletrabajo al objeto de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados municipales
- Programa de Formación directiva
- Racionalización y transformación digital de los procedimientos en materia de ayudas de acción social del personal del Ayuntamiento, de régimen jurídico del personal y de relaciones laborales.
- Reformulación de las categorías profesionales de contratación en el Ayuntamiento, que faciliten la contratación de profesionales con formación y/o titulación específica en trabajo comunitario, tanto desde la perspectiva social como de la vinculada a salud
- Refuerzo de la formación, adaptada a las nuevas demandas, con utilización de los recursos digitales: cursos virtuales, acciones de autoformación y seminarios virtuales interactivos (webinar)
- Regulación del teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid como fórmula estable, negociada con los agentes sociales y que sirva para favorecer la conciliación entre la vida personal y laboral, así como el cuidado del medio ambiente
- Revisión de los procesos de provisión de puestos de trabajo por los sistemas de Concurso de Méritos y Libre Designación: desconcentración y digitalización
 - Revisión integral de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT)
 - Revisión y racionalización de los puestos de libre designación tras su análisis y valoración