

 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 Martinez
- » 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





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/3c5BCIxy-Y>



ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

Fortaleciendo el talento digital de la ciudad

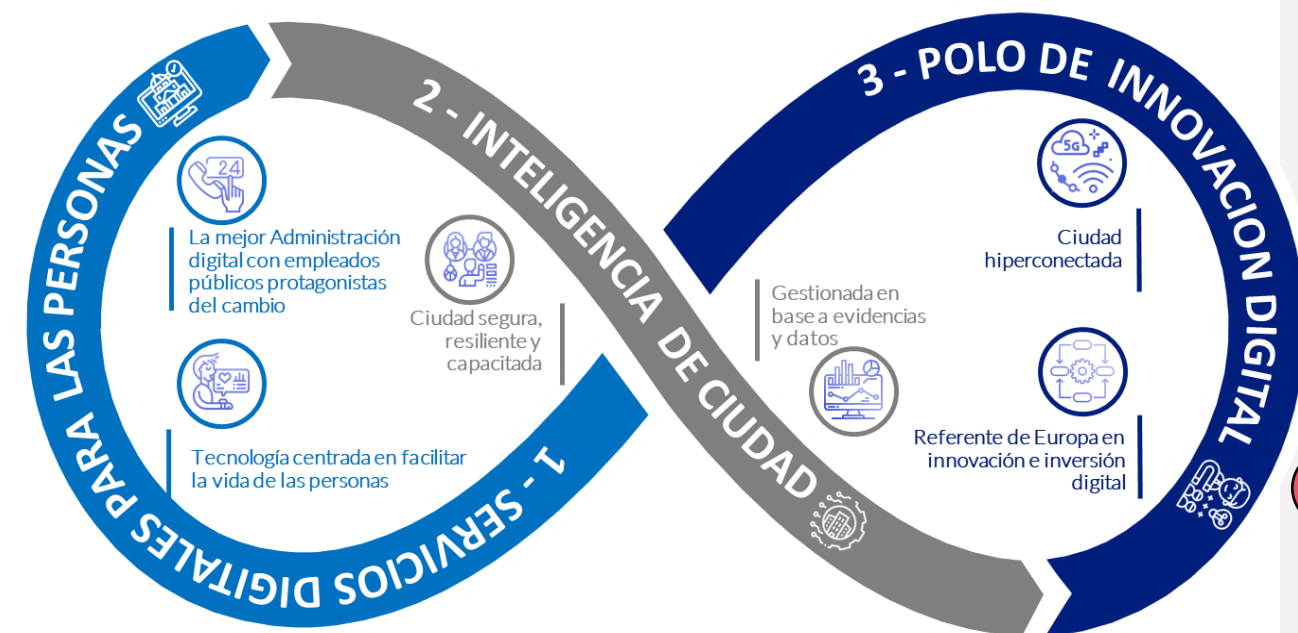
Celia Tenés García

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

Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

Alineada con las tendencias globales y las prioridades europeas y nacionales

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

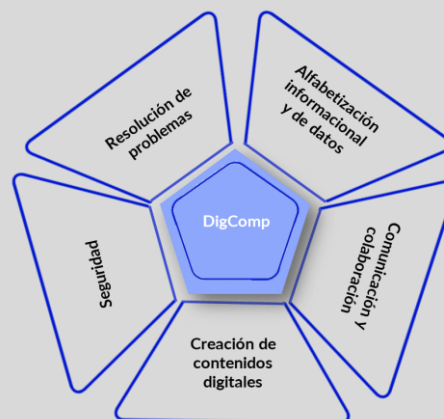
PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS DIGITALES



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:

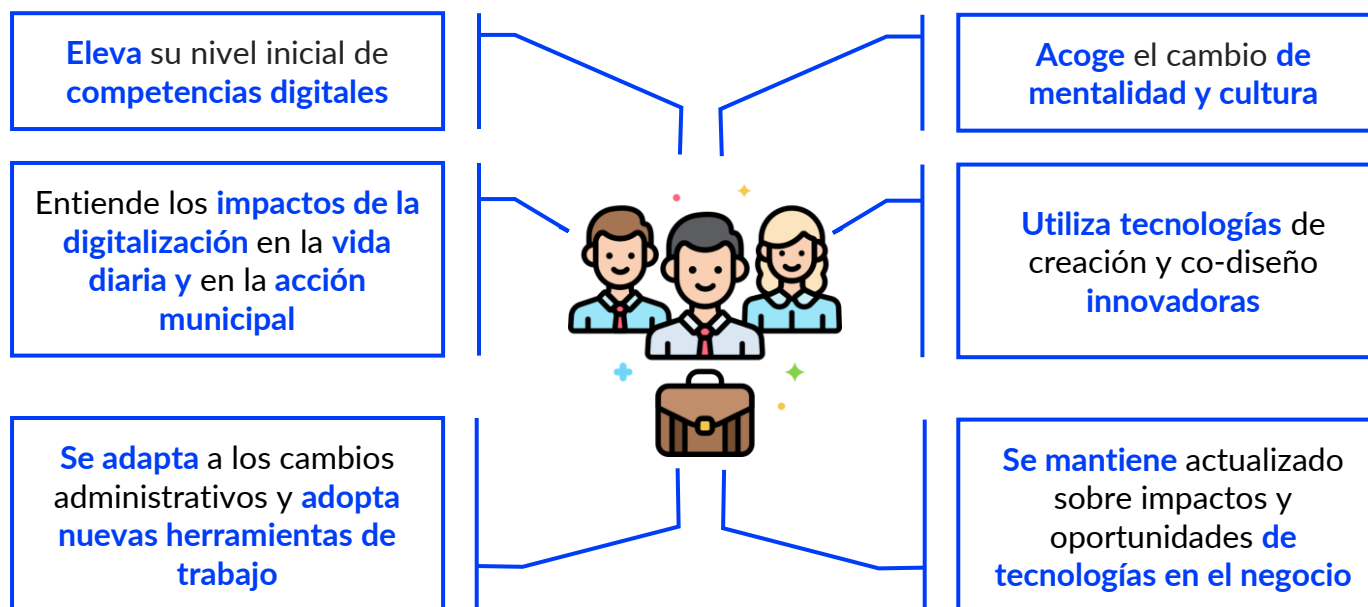
Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

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 COMPETENCIAS Y TALENTO



ÁMBITOS



Competencias digitales para la transformación digital y organizativa

- Alfabetización digital, informática y datos
- Seguridad
- Comunicación y colaboración
- Resolución de problemas
- Creación de contenidos
- 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.
- Fortalecer entendimiento en Ciberseguridad, Datos, Inteligencia Artificial, Automatización de procesos, Cloud, etc.
- Conocer nuevas tecnologías promovidas en el Ayuntamiento, etc.



Administración digital para la simplificación administrativa

- Reingeniería de procesos en Clave Digital
- Normativa
- Adquirir nuevas habilidades y conocimientos
- 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
- Proactividad
- Metodologías ágiles
- Innovación
- Liderazgo digital
- Cultura del aprendizaje continuo
- Flexibilidad laboral y teletrabajo
- Pensamiento analítico y toma de decisiones basada en datos
- Uso cotidiano de Inteligencia Artificial y automatización



Innovación en el día a día del Ayuntamiento de Madrid

- Design Thinking
- Innovación Abierta
- Co-creación de servicios
- Sand Box
- Lean start-up

PILAR 3: RUTA DE CRECIMIENTO CONTINUO



Desarrollar, mantener y atraer el talento digital

- Contar con profesionales digitales proactivos
- Procesos de selección y movilidad alineados



Talent Digital

4 Plan de Trabajo con 8 líneas de actuación



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

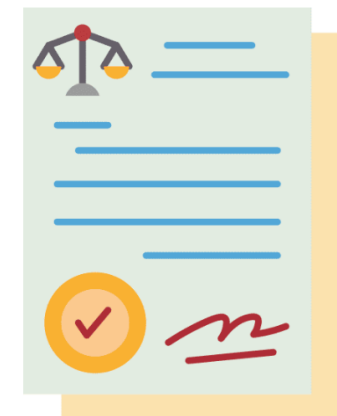


La gestión por competencias

¿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



5

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**.

25

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



Grados según ejemplos de evidencias de comportamientos	AVANZADO	• 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. • 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. • Crea contenidos digitales, los edita y reelabora a través de diferentes medios, respetando siempre los derechos de autor y licencias. • Conoce los derechos de los usuarios, las actuaciones para proteger los datos en entornos digitales. Conoce la normativa sobre seguridad digital. • Detecta los problemas técnicos en entornos digitales y los resuelve.
	DOMINIO	• 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. • Es experto en interactuar, compartir y colaborar a través de tecnologías digitales. • 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. • 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. • Detecta y resuelve todo tipo de problemas técnicos en entornos digitales, innovando en la resolución de estos.



ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

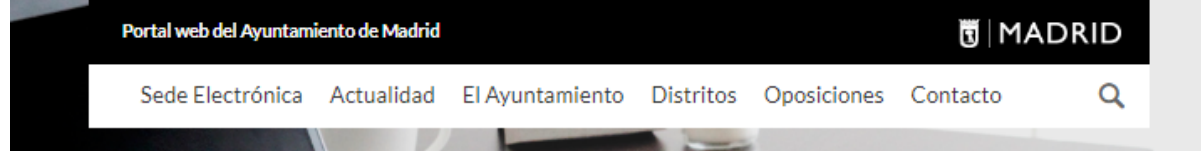
Fortaleciendo el talento digital de la ciudad

Pilar González-Blanco

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



Capacitación digital

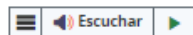


TALENTO DIGITAL

madrid.es/easydro

easydro

← Volver



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



COMUNICA INCIDENCIAS O SOLICITUDES

Comunica incidencias o solicitudes a través de este Portal. Además dispones del canal telefónico en 915133033 (33033)

Portal de Incidencias y Solicitudes



RECURSOS FORMATIVOS DE CAPACITACIÓN DIGITAL

Accede al espacio formativo del Plan de Capacitación Digital

Espacio de Capacitación Digital



CONSOLA TÉCNICA

Acceso del personal técnico a la consola para la gestión de tickets.

Consola -Técnica

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**

easydro



madrid.es/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

SharePoint

Capacitación Digital

Bienvenida a Easydro

Escenarios de trabajo

Recursos formativos

Deja tu opinión sobre Easydro

No se sigue

Sobre aplicaciones web

Sobre aplicaciones de escritorio

MADRID

¿QUÉ ES EASYDRO?

Es el proyecto del Ayuntamiento de Madrid que transformará el entorno digital del empleado público para facilitar su día a día y dar un servicio aún más excelente al ciudadano.

NOVEDADES

¡Queremos mejorar!

Compartir Digital

SharePoint

Capacitación Digital

Bienvenida a Easydro

Escenarios de trabajo

Recursos formativos

Deja tu opinión sobre Easydro

A⁺ Lector inmersivo

Compartir

Teams

Office Suite

Otros recursos adicionales

Portal de Incidencias y Solicitudes

SAP Económico Financiero

Outlook

OneNote

Aplicaciones móviles

Ciberseguridad

OneDrive

Planner

Power Platform

SharePoint

Forms

Otras aplicaciones O365

SharePoint

Capacitación Digital

Bienvenida a Easydro

Escenarios de trabajo

Recursos formativos

Deja tu opinión sobre Easydro

A⁺ Lector inmersivo

Compartir

Trabajo colaborativo en la nube

Trabajo administrativo y gestión telefónica

Coedita y gestiona las versiones de un documento

Aprobación documental y automatización

Productividad en planes y automatización de tareas

Mejora tu productividad y bienestar con Ideas Viva

Gestión de datos y extracción de información clave con Forms

Conoce y haz un uso eficaz de los canales de soporte

Simplifica el seguimiento de la información con Lists

Gestiona y organiza tu buzón de correo con Outlook Aplicación

Gestiona y organiza tu buzón de correo con Outlook Web

Trabaja con carpetas de Teams sincronizadas

Buenas prácticas en el uso de los equipos de Teams

Conoce el contenido de cada escenario:

	Trabajo colaborativo en la nube - Identifica cuestiones que a tener en cuenta antes de la creación de un equipo de Teams - Diferencia estilos de colaboración según tus necesidades. - Cómo realizar el traspaso de información de la red a la nube.
	Trabajo administrativo y gestión telefónica

Recursos Formativos en Portada

Ver todo

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

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

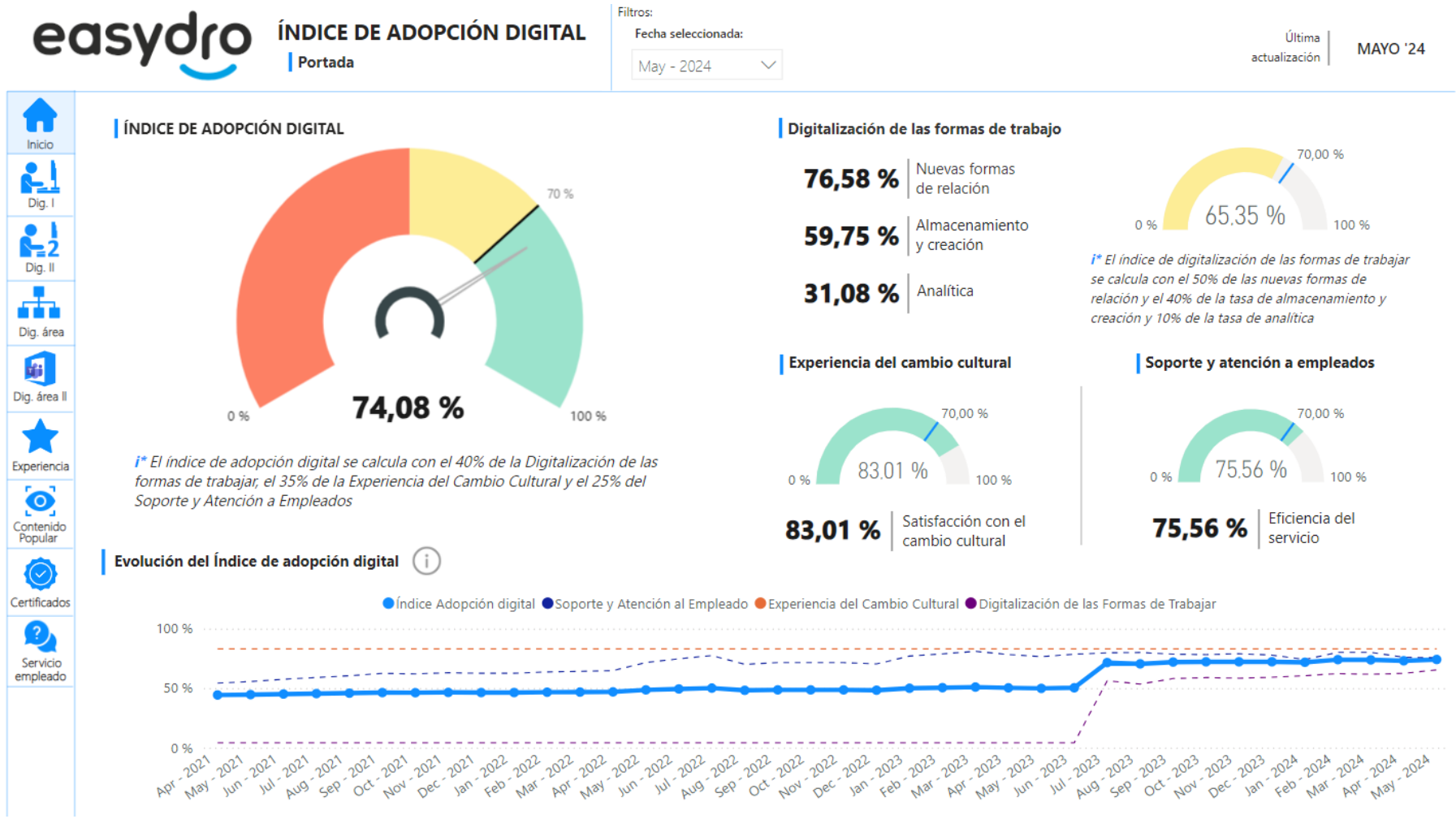
Obras y Equipamientos

Presidencia del Pleno

Prueba canal compartido

PSyE - DG Com y SGT

Vicealcaldía



Inicio

Dig. I

Dig. II

Dig. área

Dig. área II

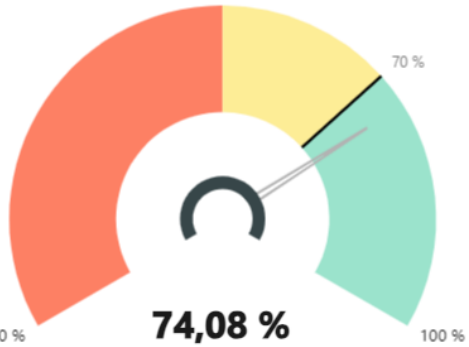
Experiencia

Contenido Popular

Certificados

Servicio empleado

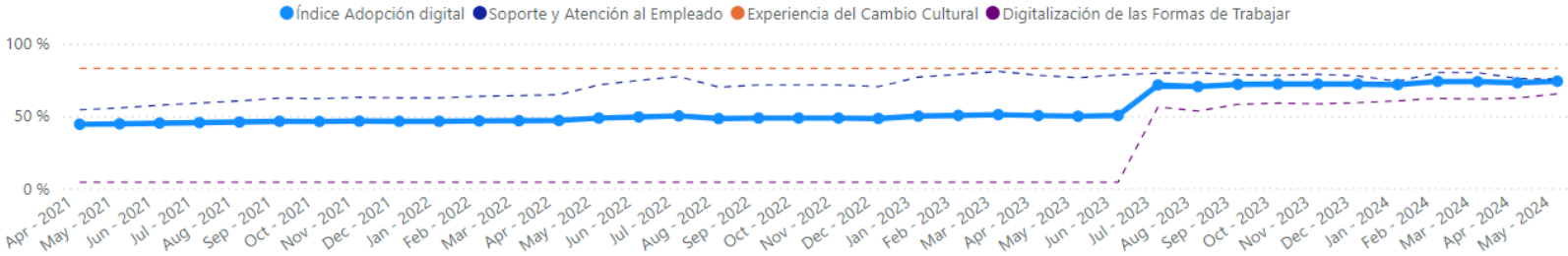
ÍNDICE DE ADOPCIÓN DIGITAL



74,08 %

*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



● Índice Adopción digital ● Soporte y Atención al Empleado ● Experiencia del Cambio Cultural ● Digitalización de las Formas de Trabajar

Digitalización de las formas de trabajo

76,58 %

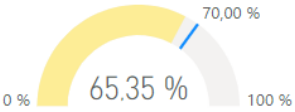
Nuevas formas de relación

59,75 %

Almacenamiento y creación

31,08 %

Analítica



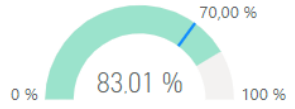
65.35 %

*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

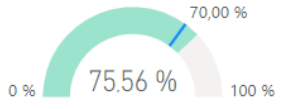


83.01 %

Soporte y atención a empleados

75,56 %

Eficiencia del servicio



75.56 %

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