



NOVEDADES PLAN DE FORMACIÓN 2025

El Plan de formación 2025 se ha aprobado en la Comisión General de Formación del 18 de diciembre por unanimidad de los representantes de las organizaciones sindicales y de las Áreas de Gobierno y Organismos Autónomos.

El Plan 2025 consolida el **modelo de formación 360 grados de la Escuela Madrid Talento** que se ha venido desarrollando a través de los planes de formación de los últimos años y que se caracteriza por acompañar a la persona desde el primer momento de su llegada a la organización, con formaciones de acogida, hasta su jubilación, facilitando de forma continua su desempeño, su promoción profesional y su desarrollo personal, todo ello, en un entorno de cuidado y bienestar.

La formación se presenta en 2025 como una herramienta estratégica con amplio poder para el **cambio cultural** que requieren los actuales procesos de transformación y para fomentar el **bienestar** de las personas

En cuanto a estructura, el Plan de Formación 2025 prevé un total de **575 actividades formativas** a lo largo de **1.093 ediciones**, con un total de **33.528 plazas** y **18.657 horas lectivas**. De las 575 actividades formativas, **137 son nuevas**, se renueva el **24% del Plan**.

El modelo se organiza en cuatro ejes: **formación de bienvenida, para el desempeño y promoción profesional, para el cambio y bienestar, y formación docente**. Y se desarrolla a través de **dos líneas transversales**: la formación por **competencias profesionales**, de acuerdo con el Catálogo de competencias profesionales del Ayuntamiento de Madrid y **la innovación en contenidos y tecnologías aplicadas**.

Todo ello, con el telón de fondo de **los valores de inclusión** y la promoción de **una formación accesible sostenida en el tiempo**. Así, la Escuela promueve una formación en **Accesibilidad digital**.

El Plan 2025 apuesta por la formación en aquellas competencias estratégicas que están más enfocadas en fortalecer una organización que se encuentra inmersa en importantes procesos de transformación, manteniendo el necesario equilibrio entre las *hard skills* sobre contenidos técnicos, y las *soft skills* o habilidades blandas que son esenciales para construir equipos fuertes, fomentar la colaboración e impulsar el éxito organizacional.

En particular, en el Plan 2025, la competencia técnica se trabaja en 380 actividades y la competencia digital en 134. En

cuanto a las habilidades blandas, más ligadas a un liderazgo fuerte imprescindible como motor del cambio y al bienestar como contexto y clima necesario para impulsar el cambio, aparecen en más de 120 actividades donde se trabajan las competencias directivas, interpersonales y de eficacia personal. Finalmente, interesa destacar las competencias corporativas, no tanto desde una perspectiva cuantitativa, sino cualitativa por su especial relevancia para el alineamiento respecto a la misión, visión y valores de una organización en constante cambio. Estas competencias se trabajan en 126 actividades formativas del Plan 2025.



Sus principales novedades son las siguientes:

- 1] En un modelo de formación 360, se pone énfasis en la formación de bienvenida.

Así, en el curso **selectivo de acceso a la categoría de Técnico/a de Administración General, de la Rama Jurídica del Ayuntamiento de Madrid** para 2025 se prevé añadir más contenidos en competencias digitales, en particular, sobre **digitalización e inteligencia artificial** y sobre determinados aplicativos informáticos comunes a los distintos servicios del Ayuntamiento.

Adicionalmente, con ese objetivo común de facilitar la llegada e integración del personal de nuevo ingreso en la organización, se incluyen **cuatro actividades nuevas de acogida** junto con las formaciones ya existentes en años anteriores, que son formaciones específicas y sectoriales en servicios que presentan una elevada rotación anual, como Línea Madrid, Medio Ambiente o salud pública, donde la formación es un instrumento fundamental para mantener la calidad del servicio de atención directa al ciudadano.

- 2] En el ámbito de las competencias digitales, el **Plan persigue capacitar al personal municipal en Inteligencia Artificial, automatización de procesos y análisis de datos**, combinando formación general para todos los empleados con formación en liderazgo digital para directivos o predirectivos, o formación especialmente dirigida a personal docente de la Escuela Madrid Talento, como agentes impulsores del cambio en la organización.

- 3] Se fortalece la **formación en idiomas** y se incluyen nuevas actividades formativas dirigidas al personal directivo y predirectivo con actividad internacional en el desempeño de sus funciones y para el personal de atención al público en determinados sectores estratégicos que requieren un uso intensivo del idioma extranjero como el personal de atención al público en determinados sectores estratégicos que requieren un uso intensivo del idioma extranjero como es el personal de museos o de parques y jardines.

Para el aprendizaje de idiomas también se prevé el uso de plataformas externas interactivas que integren IA, ofreciendo formación individualizada en inglés y lenguaje de signos, y extendiendo el formato podcast y videocast al aprendizaje.

- 4] Se da **apoyo a la promoción de carrera profesional**, con las **92 actividades abiertas y transversales que suponen 13.351 plazas (40%** del total de plazas del Plan 2025 y que ofrecen al empleado la posibilidad de adquirir la cualificación general en función del subgrupo o categoría, así como la adquisición de los conocimientos necesarios para acceder a otros cuerpos, escalas o categorías).

Igualmente, en la Escuela Virtual se encuentra disponible en formato 24/7 **formación de acceso libre de apoyo a la promoción interna a C2, a C1, y a Técnicos de gestión**. Se prevé **actualizar e incrementar sus recursos** en 2025, así como dar **formación de apoyo al personal laboral fijo en los procesos de funcionarización**.



- 5| La gestión del cambio afecta muy directamente al bienestar de las personas en la organización porque el acompañar al trabajador en sus procesos de transformación incrementará su seguridad y bienestar.

Así, se refuerza el **programa de formación para el bienestar** se ha venido reforzando cada año especialmente a través de formaciones que cuenta con **20 actividades** y **1.288 plazas** para 2025.

- 6| Hay que destacar la innovación continua en **metodologías y formatos**, con itinerarios formativos, píldoras, videos, seminarios web, libros electrónicos, podcast, videocast, formación en línea síncrona (Teams), cursos en línea masivos, abiertos de libre acceso y asíncronos 24/7 (MOOC), o plataformas externas interactivas e innovadoras que persiguen y permiten el autodesarrollo del talento.

Se mantiene el **coaching** como herramienta de desarrollo profesional y personal en formaciones específicas, como la dirigida a mentores, y se apuesta por **método del caso** en formaciones que puedan beneficiarse de esta metodología, permitiendo a la Escuela Madrid Talento contar con un futuro banco de casos en cuestiones de interés municipal.

Por último, en lo que respecta a **la financiación del Plan de Formación** se realiza con cargo al programa presupuestario 001/140/920.04 “Formación de Personal” del Presupuesto General para 2025 del Ayuntamiento de Madrid.

En el Presupuesto General para 2025 del Ayuntamiento de Madrid se prevé en el **programa 920.04** un total de **3.454.799,00 euros** (3.390.930 euros en 2024), con un incremento de 63.869,00 euros respecto a 2024, lo que representa un **incremento del 1,88%** respecto al ejercicio anterior.

Por capítulos, el desglose del programa es como sigue:

- **Capítulo 1 (subconcepto 162.00):**
1.731.640,00 euros (1.677.450 euros en 2024), con un **3,23% de incremento** (54.190 euros).
- **Capítulo 2:**
1.723.159,00 euros (1.613.480,00 euros en 2024), con un **6,80% de incremento** (109.679 euros).

En resumen, el Plan de Formación 2025 no solo es una herramienta de desarrollo profesional, sino también un **motor de innovación y transformación que posiciona al Ayuntamiento de Madrid como una organización líder en la gestión del talento y el bienestar de las personas**.