

NOVEDADES PLAN DE FORMACIÓN 2026

El Plan de formación 2026 se ha aprobado en la Comisión General de Formación del 16 de diciembre por unanimidad de los representantes de las organizaciones sindicales y de las Áreas de Gobierno y Organismos Autónomos.

El Plan 2026 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 2026 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 2026 prevé un total de **514 actividades formativas** a lo largo de **889 ediciones**, con un total de **35.166 plazas** y **16.109 horas lectivas**. De las 514 actividades formativas, **115 son nuevas, se renueva el 22% 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 2026 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 2026, la competencia técnica se trabaja en 333 actividades y la competencia digital en 135. 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 105 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 111 actividades formativas del Plan 2026.

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 2026 amplía su alcance formativo con un enfoque competencial más completo y alineado con las necesidades actuales de la Administración municipal. Se refuerzan los contenidos jurídico-administrativos esenciales e incorpora un bloque específico en tecnología e innovación pública —digitalización, inteligencia artificial, aplicativos corporativos y Proyecto MAIA— junto con módulos clave en gestión estratégica, contratación y técnica normativa.

La programación se orienta finalmente a la adquisición de competencias transversales clave —estrategia, orientación a resultados, competencia digital, integridad pública y capacidad regulatoria— con el objetivo de que los nuevos técnicos/as incorporen una cultura de servicio público moderna, basada en el rigor jurídico, la innovación y la gestión eficiente de los recursos públicos.

Adicionalmente, con ese objetivo común de facilitar la llegada e integración del personal de nuevo ingreso en la organización, se incluyen **una actividad nueva de acogida, se trata de un itinerario formativo de acogida para los Auxiliares de Servicios Sociales** que, junto con las formaciones ya existentes en años anteriores, son formaciones 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 2026, el **Programa de Competencias Digitales** incorpora una oferta formativa orientada al uso de herramientas corporativas, la gestión de documentos y la automatización de procesos. Se refuerza la capacitación en análisis de datos mediante Power BI, BigQuery y entornos GIS, y se amplía la formación vinculada a sistemas municipales como SAP, SIGSA, GEDIE, VISAe y PSCSP. Asimismo, se introduce la aplicación práctica de la inteligencia artificial en áreas como cultura, adicciones, urbanismo y administración electrónica. La programación responde a perfiles diversos y está alineada con las necesidades operativas de los servicios municipales.

- 3| En 2026, el **Programa de Idiomas** fortalece la capacitación en comunicación profesional en contextos presenciales e internacionales. Se mantiene el enfoque estratégico, incorporando formación dirigida tanto al personal de atención al público como a los perfiles directivos y predirectivos con participación en proyectos o foros internacionales. La programación profundiza en el uso de la lengua de signos —con distintos niveles y aplicaciones específicas— e incorpora cursos de inglés adaptados a situaciones operativas concretas: atención ciudadana, oficinas de registro, museos, parques y jardines, y dirección de reuniones o presentación de proyectos en inglés.

Se continúa impulsando el aprendizaje mediante plataformas interactivas externas que integran inteligencia artificial y formatos digitales como podcast y videocast, permitiendo itinerarios formativos individualizados en inglés y lengua de signos. Con ello, el programa avanza hacia un modelo flexible y orientado a las necesidades reales de los servicios municipales, especialmente en aquellos sectores en los que el dominio

del idioma resulta clave para ofrecer una atención de calidad y una participación efectiva en entornos internacionales.

- 4| En la Escuela Virtual se continúa reforzando la formación en acceso libre, en particular en la Biblioteca Virtual, incorporando un nuevo Programa 15 de Autoformación que permitirá obtener un certificado.
- 5| Garantizar el bienestar de las personas implica acompañarlas de forma efectiva en los procesos de cambio y transformación, reforzando su seguridad y proporcionándoles las herramientas necesarias para adaptarse.

Por ello, el programa de formación para el bienestar se ha venido reforzando cada año, especialmente a través de diversas formaciones. Para 2026, el programa cuenta con 18 actividades y 1.428 plazas disponibles.

- 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.

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 2026 del Ayuntamiento de Madrid.

En el Presupuesto General para 2026 del Ayuntamiento de Madrid se prevé en el **programa 920.04** un total de **3.581.725,00 euros** con un incremento de 126.926,00 euros respecto a 2025, lo que representa un **incremento del 3,67%** respecto al ejercicio anterior.

Por capítulos, el desglose del programa es como sigue:

- **Capítulo 1:**
1.763.145,00 euros, con un **1,82% de incremento** (31.505 euros).
- **Capítulo 2:**
1.818.580,00 euros, con un **5,54% de incremento** (95.421 euros).

En resumen, el Plan de Formación 2026 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.**