

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E IGUALDAD

464. ORDEN Nº 1881, DE FECHA 29 DE ABRIL DE 2026, RELATIVA APROBACIÓN PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA FONDOS PROPIOS Y FONDOS MAP 2026 DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

La Excm. Sra. Consejera de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, mediante Orden de 29/04/2026, registrada al número 2026001881, en el Libro Oficial de Resoluciones de la Consejería ha dispuesto lo siguiente:

Previa aprobación en Comisión Paritaria de Formación de la Ciudad Autónoma de Melilla, en sesión celebrada el día 14 de abril de 2026, se aprueba el Plan de Formación financiado con Fondos Propios y Fondos MAP para el año 2026, gestionados por la Dirección General de Función Pública al amparo de lo dispuesto en el Artículo 8 VIII del Acuerdo Marco y IX Convenio Colectivo de la Ciudad Autónoma de Melilla (prorrogados).

Para hacer frente a los gastos dimanantes del mencionado plan formativo se destinará la cantidad máxima de OCHENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y UN EUROS CON DOS CÉNTIMOS (87.541,02 €), con cargo a la aplicación presupuestaria 2026 03 92000 16200 (Formación y Perfeccionamiento Personal C. Autónoma de Melilla) y RC nº 12026000008432 de 23 de febrero de 2026.

Por todo lo expuesto, y de acuerdo con los informes aportados al expediente, esta Dirección General **PROPONE** que se adopte lo siguiente:

La aprobación del Plan de Formación de la Ciudad Autónoma de Melilla para 2026 gestionado por la Dirección General de Función Pública.

Plan de Formación Continua Fondos Propios y Fondos MAP 2026.

El Plan de Formación de la Ciudad Autónoma de Melilla 2026 nace como cada año con la vocación de ser herramienta útil al servicio de la organización y las personas que forman parte de la CAM. Este plan busca, por tanto, dar respuesta a los retos y necesidades que nuestra administración pública debe afrontar para asegurar una gestión más eficiente y alineada con las demandas de la ciudadanía.

1. OBJETIVOS

Objetivo 1. Mejora de la identificación de necesidades de aprendizaje y formación.

En el marco del estudio diagnóstico realizado sobre la actividad formativa llevadas a cabo en años anteriores se han observado una serie de dificultades a la hora de realizar la identificación de necesidades formativas y de aprendizaje. Se establece un mecanismo de comunicación entre el Centro de Estudio y Formación (CEF) y otras áreas funcionales para la localización e identificación de las necesidades formativas, tanto generales como específicas, del personal dependiente de aquella. Para ello, se celebrarán reuniones con los titulares de las distintas Direcciones Generales, una vez finalizado el Plan de Formación con el fin de transmitir qué áreas han de ser reforzadas, desde la perspectiva de la formación continua, de cara a la elaboración de futuros planes de formación.

Objetivo 2. Continuar con la mejora de las metodologías de aprendizaje y formación.

Se apuesta por el incremento de la metodología semipresencial o mixta frente a la online. La decisión de reforzar la formación semipresencial para los funcionarios públicos en el marco del Plan de Formación 2026 de la Dirección General de Función Pública responde a una serie de criterios pedagógicos, organizativos y estratégicos que la convierten en una opción preferente frente a la modalidad online, ya que la formación semipresencial permite un contacto directo entre docentes y alumnos, lo que fomenta un aprendizaje más dinámico, participativo y efectivo, facilitando la resolución inmediata de dudas mediante el diálogo con el formador, la interacción entre compañeros, promoviendo el aprendizaje colaborativo y el intercambio de experiencias y la posibilidad de realizar ejercicios prácticos en tiempo real con feedback directo. Por otro lado, la semipresencialidad permite un control más preciso sobre el progreso de los participantes, lo que garantiza una formación de mayor calidad, posibilitando una evaluación más realista de los conocimientos adquiridos a través de la observación directa y la interacción con los formadores. Por último, no todos los empleados públicos cuentan con las mismas condiciones tecnológicas ni con un entorno adecuado para la formación online. Con lo cual, la formación semipresencial asegura que todos los empleados públicos tengan acceso a los mismos recursos educativos, independientemente de sus competencias digitales o medios técnicos.