

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital

99 Orden de 29 de diciembre de 2021 de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital por la que se aprueba el Plan Bienal de Formación del personal al servicio de la Administración Regional y Local de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para los años 2022 y 2023.

El Decreto del Presidente 34/2021, de 3 de abril (BORM n.º 75, de 3 de abril), de reorganización de la Administración Regional, establece en su artículo 5 que la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital es el Departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia encargado, entre otras, de la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en materia de función pública.

El Decreto 44/2021, de 9 de abril (BORM n.º 81, de 10 de abril), por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, en su artículo 10 atribuye a la Dirección General de Función Pública, entre otras competencias, la formación del personal de la Administración Regional y de las Entidades Locales de su territorio y la innovación en los procesos formativos del personal y en la participación del mismo para la mejora de los entornos laborales de la Administración, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos de dicha Administración o a las propias Entidades Locales.

Estas competencias son ejercidas por la mencionada Dirección General a través de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública de la Región de Murcia (en adelante EFIAP), adscrita a la misma, a la que corresponde la elaboración de los planes de formación del personal al servicio de las citadas administraciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de función pública (BORM n.º 300, de 30 de diciembre).

El marco jurídico de la formación profesional se contiene fundamentalmente en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE n.º 217, de 10 de septiembre de 2015), desarrollada a su vez por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (BOE n.º 159, de 5 de julio de 2017) y se completa con el vigente Acuerdo de Formación para el empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018, aprobado mediante Resolución de 21 de marzo de 2018 (BOE n.º 74, de 26 de marzo) que, tras reconocer la formación como un deber y un derecho de los empleados públicos, también la reconoce como una necesidad para lograr los objetivos de eficacia, transparencia, modernización y adaptación a los cambios propios de una sociedad en permanente evolución.

El presente Plan de Formación, en coherencia con planes anteriores, tiene al personal empleado público como eje vertebrador, por ser su principal activo, y

supone una clara apuesta por la formación como elemento estratégico clave, que, alineado con la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional, se suma a la responsabilidad y relevancia de las distintas administraciones para alcanzar los objetivos marcados por la Agenda 2030.

La formación debe acompañar al personal al servicio de las administraciones públicas de la Región de Murcia para fortalecer su resiliencia, en cuanto a capacidad de adaptación a las transformaciones y para poder dar respuesta, más allá de las competencias tradicionales, a un escenario en el que se presentan nuevos desafíos y se requiere ser especialmente flexibles y adaptables a nuevos contextos.

El Plan de Formación 2022-2023 se articula a través de acciones formativas que van encaminadas a contribuir a la consecución de los siguientes objetivos generales:

a) Satisfacer las necesidades formativas prioritarias de la Administración Autonómica y de los Ayuntamientos de la Región de Murcia para el desarrollo de las competencias profesionales del personal empleado público y su carrera profesional, así como fomentar y afrontar los nuevos retos que exige una administración moderna e innovadora por medio del aprendizaje colaborativo y la gestión del conocimiento, conectando a las organizaciones y a su personal.

b) Situar a la formación como eje vertebrador de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional, con un enfoque dirigido al desarrollo de la organización y de las personas, que considera a éstas como el principal activo con el que cuenta la Administración.

c) Dar respuesta, con eficiencia y eficacia, a las demandas de la Dirección General de Función Pública derivadas de los diferentes procesos selectivos que sean convocados o aquellas otras motivadas por la introducción de nuevas herramientas de trabajo y/o desarrollos normativos, así como a los procesos selectivos de la Policía Local.

d) En coherencia con el nuevo contexto tecnológico de las administraciones públicas y la generalización en el uso de tecnologías, apoyar el impulso de la transformación digital de las administraciones públicas y la mejora de las competencias digitales del personal empleado público.

e) Potenciar acciones formativas para mejora de la calidad de las unidades, el aprendizaje colaborativo y aquellos otros que favorezcan la transferencia del conocimiento en los puestos de trabajo.

f) Ofrecer variedad de recursos formativos que contribuyan al aprendizaje permanente, fomentando las capacidades para el autoaprendizaje a través del incremento de formatos más ágiles como píldoras formativas, formación abierta y otros recursos en la misma línea.

El Plan ha sido informado favorablemente por la Comisión Paritaria de Formación de esta Comunidad Autónoma, en su sesión de 28 de diciembre de 2021.

Por lo expuesto, y en virtud de las atribuciones que me confiere el artículo 12.2.b) del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, en relación con el artículo 5 del Decreto del Presidente 34/2021, de 3 de abril (BORM n.º 75, de 3 de abril), de reorganización de la Administración Regional

Dispongo:

Primero.- Aprobar el Plan de Formación del personal al servicio de la Administración regional y local de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para los años 2022 y 2023, determinando que la ejecución del mismo se materializará mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de los programas y, en su caso, las acciones formativas que los integren.

Segundo.- Establecer las áreas formativas, modalidades y estructura del Plan de Formación del personal al servicio de las administraciones regional y local de la Región de Murcia para los años 2022 y 2023, tal y como se recoge en el ANEXO I.

Tercero.- Personal destinatario.

1. El personal destinatario del Plan de Formación será el personal empleado público de la Administración regional, a excepción del personal docente y del Servicio Murciano de Salud por contar con líneas de formación propias, y el personal empleado público de los ayuntamientos de la Región de Murcia, que se encuentre en situación de servicio activo, servicios especiales o de excedencia por el cuidado de hijos y familiares.

No obstante, lo anterior, podrá admitirse como alumnado al personal docente y estatutario o al de otras administraciones públicas, en las acciones formativas en las que así se prevea expresamente dentro del referido Plan, en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y los Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

En casos debidamente justificados y cuando el interés general lo aconseje, la persona titular de la Dirección General de Función Pública, a propuesta de la Dirección de la EFIAP, podrá acordar la participación, dentro del Plan de Formación, bien de otro personal al servicio de las administraciones públicas o de personal laboral del sector público regional con el objetivo de lograr la mejora de los servicios y una mayor calidad en la atención a la ciudadanía.

2. Los requisitos establecidos en el apartado anterior, para participar en las acciones formativas, deberán poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y al inicio de la correspondiente acción formativa.

Cuarto.- Solicitudes para participar en las acciones formativas.

1. Las personas interesadas en participar en alguna de las acciones formativas del Plan de Formación deberán presentar la correspondiente solicitud en modelo normalizado, en la forma y en el plazo que se establezca en cada convocatoria.

2. No será necesaria la presentación de solicitud en aquellas acciones formativas a realizar por el personal destinatario cuando se trate de formación obligatoria, cuando el alumnado sea propuesto por las unidades administrativas o cuando se trate de acciones formativas que tengan reglas específicas de selección.

3. Las personas solicitantes declararán que son ciertos los datos que figuran en la solicitud cuya acreditación podrá ser requerida por la EFIAP.

Quinto.- Criterios de priorización.

Con carácter general, para aquellos programas que incluyan acciones formativas que se ofertan públicamente para su solicitud, es decir, solicitables, se seguirán los criterios de priorización de alumnado que se establecen a continuación y con el siguiente orden:

a) Se considerará negativamente la inasistencia injustificada a una acción formativa a la persona que hubiera sido admitida y seleccionada durante el año anterior en cualquiera de los programas. En su caso, la persona solicitante pasará a ocupar el último lugar en la lista de personal admitido.

b) La opción personal marcada en la solicitud.

c) La incorporación en los últimos doce meses al servicio activo procedente del permiso de maternidad o paternidad, o el reingreso desde la situación de excedencia por cuidados de familiares.

d) Los criterios específicos establecidos en la ficha técnica de la acción formativa.

En el caso de no ser suficientes o no constar criterios específicos en la ficha señalada en el apartado anterior, se aplicarán como criterios complementarios los que a continuación se indican, por orden de prioridad:

a) No haber superado ninguna acción formativa del mismo programa en los dos años anteriores.

b) No haber superado ninguna acción formativa del mismo programa en el año anterior.

c) Antigüedad al servicio de la Administración, a fecha del plazo de finalización de presentación de solicitudes.

d) Por orden alfabético partiendo de la letra establecida en el sorteo celebrado por la Dirección General de Función Pública para los procesos selectivos del ejercicio correspondiente.

No obstante lo anterior, la convocatoria específica de cada programa formativo podrá establecer criterios específicos diferentes para las acciones formativas que lo integren, si así se considera necesario, para el mejor desarrollo del mismo.

Sexto.- Derechos y obligaciones de las personas participantes.

1. Derechos.

a) Asistir a las sesiones correspondientes de las acciones formativas para las que han sido seleccionadas cuando sea presencial y/o acceder al entorno de formación en línea, en los plazos que se establezcan.

b) Disponer del material didáctico y de apoyo previsto para la realización de la acción formativa.

c) Recibir un certificado de asistencia o aprovechamiento siempre que se hayan cumplido las obligaciones establecidas en la guía didáctica o la respectiva convocatoria de cada acción formativa.

2. Obligaciones.

a) Observar las reglas elementales de participación, respeto y consideración hacia el profesorado, compañeros y compañeras y personal gestor de la EFIAP.

b) Asistir al menos al 80 por ciento de las horas lectivas presenciales programadas cuando la acción formativa sea presencial o semipresencial, sometiéndose a los controles establecidos para ello.

c) Realizar el porcentaje de actividades prácticas establecido en la guía didáctica de la acción formativa en línea.

d) Disponer, cuando la acción formativa sea en línea, de las competencias digitales necesarias para el aprendizaje y contar con un equipo que tenga la

configuración técnica necesaria con acceso a internet, navegador web compatible para acceder a la plataforma de formación, y los medios de comunicación establecidos en la acción formativa, quedando bajo la exclusiva responsabilidad del alumnado la disposición de dichos elementos.

e) Realizar las pruebas de evaluación del aprendizaje en aquellas acciones formativas que lo tengan previsto.

f) Valorar la acción formativa en la que se ha participado, cumplimentando las encuestas específicas que la EFIAP disponga a tal fin.

Séptimo.- Compensación horaria.

Las acciones formativas que convoque, organice u homologue la Administración Regional para su personal, tendrán generalmente carácter voluntario y el tiempo correspondiente al horario de trabajo que el personal invierta en participar, de modo presencial, será computable a efectos del cumplimiento de la jornada semanal. Esta formación se considerará en un cincuenta por ciento como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada laboral establecida.

No obstante, las actividades formativas que realice el personal perteneciente a la Función Pública Regional, a requerimiento de dicha Administración, o que por su carácter estratégico así venga establecido en la ficha técnica de la actividad formativa, se considerarán, en su parte presencial, en un cien por ciento como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada laboral.

Las actividades formativas establecidas legalmente como de carácter obligatorio, de acuerdo a la normativa de prevención de riesgos laborales, se considerarán en un cien por ciento como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada laboral, sea cual sea la modalidad de impartición.

Los cursos selectivos tendrán carácter obligatorio y se considerarán en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos de cumplimiento de la jornada semanal establecida.

El tiempo que el personal empleado público invierta en participar en acciones formativas en materia de igualdad se considerará en su parte presencial como tiempo de trabajo efectivo, a efectos del cumplimiento de la jornada laboral establecida.

Igualmente el tiempo de asistencia a una Estancia Formativa que realice el personal perteneciente a la Función Pública Regional se considerará en un cien por cien como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada laboral establecida.

Las horas de formación se computarán dentro de la jornada de trabajo ordinaria de la semana o semanas de realización de aquéllos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El tiempo de compensación horaria que puede disfrutar el alumnado por este concepto no podrá exceder de 40 horas al año.

El resto de personal se sujetará, en materia de compensación horaria, a lo establecido en la normativa de su respectiva Administración de pertenencia.

Octavo.- Publicación de convocatorias específicas de los programas de formación.

Las convocatorias específicas de los programas de formación previstos en este plan se aprobarán por la Dirección General competente en materia de formación y se publicarán en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y, a efectos informativos, en la [web de la EFIAP](#) y en redes sociales.

Disposición derogatoria.

Única. Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Orden.

Disposiciones finales**Primera. Financiación.**

La ejecución del Plan Bienal de Formación 2022-2023 queda supeditada a la existencia de crédito para este concepto en los respectivos Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma correspondientes a dichos ejercicios.

Segunda. Modificaciones.

1. Razones de oportunidad o de necesidad pueden aconsejar la convocatoria de nuevas acciones o ediciones de algunas actividades formativas, la sustitución de algunas en favor de otras, o el cambio de modalidad en la formación.

2. A tal efecto, se autoriza a la persona titular de la Dirección General de Función Pública, a propuesta de la EFIAP, para adoptar los acuerdos y dictar las resoluciones que estime oportunas en ejecución de la presente Orden. También para incorporar nuevas acciones formativas o introducir modificaciones en el Plan de Formación, así como imprimir la necesaria flexibilidad a su gestión, cuando así lo permitan las disponibilidades presupuestarias o las circunstancias que afecten a la organización de las mismas.

La entrada en vigor de esta Orden será el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 29 de diciembre de 2021.—El Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, Luis Alberto Marín González.

Anexo I

ÁREAS FORMATIVAS, MODALIDADES Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN

1. Áreas formativas

El Plan Bienal de Formación 2022-2023 se desarrolla desde las siguientes áreas en las que se integran las diferentes acciones formativas:

1.1. Tecnológica y Digital.

Acciones formativas dirigidas al personal empleado público para fomentar el desarrollo de habilidades, técnicas y procedimientos específicos referidos a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs). Asimismo, incluye aquellas dirigidas a impulsar el uso adecuado de herramientas basadas en estas tecnologías y proporcionar habilidades para la búsqueda, obtención, procesamiento y comunicación de la información y su transformación en conocimiento.

1.2. Responsabilidad Social, Deontológica y Buenas Prácticas.

Acciones formativas que fomentan actitudes y valores éticos especialmente vinculados a un desempeño profesional ético y al desarrollo de los valores propios de las sociedades democráticas, así como aquellas que inciden en una mejora en la prestación de servicios a la ciudadanía. También contempla acciones formativas que fomenten actividades que contribuyan a la mejora social, económica y ambiental de las diferentes estructuras organizativas, con repercusiones positivas sobre la sociedad.

1.3. Innovación y Calidad.

Acciones formativas que capacitan al personal empleado público para realizar una correcta identificación de los procesos en los que están implicados y así poder rediseñarlos con propuestas innovadoras de mejora en la organización.

1.4. Atención a la Ciudadanía, Igualdad de Trato y No Discriminación.

Acciones formativas que inciden en una mejora de la prestación de servicios a la ciudadanía. Por una parte, renovando la cualificación del personal que tiene entre sus funciones facilitar el acceso a la información y orientación administrativa. Por otra, fomentando la aplicación eficaz de políticas de igualdad, promoviendo la sensibilización y atención sobre el principio de no discriminación de personas por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, impregnando con ello todas las actuaciones de la Administración Pública en la Región de Murcia.

1.5. Habilidades y Comunicación.

Acciones formativas que permiten desarrollar habilidades de comunicación, habilidades para coordinarse con el trabajo de otras personas, negociar de forma eficaz, mediar y resolver conflictos, así como desarrollar de forma eficiente los recursos humanos y materiales en el entorno laboral.

1.6. Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud.

Acciones formativas relativas a los riesgos generales y específicos en los puestos de trabajo, así como en el desempeño de funciones designadas en esta materia. También aquellas dirigidas a la promoción y fomento de los hábitos de vida saludables.

1.7. Lenguaje Administrativo e Idiomas.

Acciones formativas referidas al uso de la lengua, en distintos idiomas y modalidades, como instrumento de expresión y comprensión oral y escrita, como medio de comunicación entre la Administración y la ciudadanía.

1.8. Jurídico-Administrativa, Económica y de Unión Europea.

Acciones formativas que permiten adquirir conocimientos, habilidades y técnicas en aspectos jurídico-administrativos y económicos, así como de adaptación a la normativa europea y para el desarrollo de la administración electrónica.

1.9. Gestión, Dirección y Coordinación de Personal.

Acciones de formación que inciden en una mejora de la coordinación, de la gestión de personas y de los procesos de trabajo, el ejercicio de un liderazgo eficaz, la resolución de conflictos, el fomento de la modernización y la eficiencia de la Administración Pública.

1.10. Formación Técnica Específica.

Acciones formativas dirigidas a colectivos profesionales concretos para que desarrollen habilidades, técnicas y procedimientos específicos referidos a temáticas de:

- a. Sanidad y Consumo.
- b. Agricultura.
- c. Educación.
- d. Trabajo, Industria e Infraestructuras.
- e. Servicios Sociales.
- f. Urbanismo y Medio Ambiente.
- g. Seguridad Ciudadana y Operativa Policial.
- h. Tráfico y Seguridad Vial.

2. Modalidades de formación

Las actividades formativas del Plan de Formación se desarrollarán de manera presencial, semipresencial o en línea.

2.1. Presencial. Se imparte mediante una comunicación (síncrona/en tiempo real) entre el profesorado y el alumnado. Se puede desarrollar en dos espacios diferentes:

- o En aula física.
- o En aula virtual, mediante videoclases.

No se considerarán horas presenciales, en su caso, las horas de trabajo autónomo establecidas para el alumnado.

2.2. Semipresencial: Se imparte mediante la combinación, en una misma acción formativa, de horas presenciales y horas en línea.

2.3. En línea: Se imparte mediante plataforma de formación virtual en la que el ritmo de aprendizaje es gestionado por el propio alumnado de forma autónoma. Podrá ser:

- o Tutorizada/dinamizada: incluye actividades formativas guiadas, supervisadas y/o monitorizadas por el profesorado.
- o Autónoma (autoformación): no cuenta con equipos docentes.

Las diferentes modalidades formativas quedarán especificadas en la correspondiente ficha técnica de cada actividad.

3. Estructura del plan

El Plan Bienal de Formación para los años 2022 y 2023, se estructura en los siguientes programas:

1. Programa de Formación Interadministrativo.

Integrado por acciones formativas de carácter horizontal o transversal y dirigido al personal de las administraciones públicas de la Región de Murcia. Su objetivo es la adaptación y mejora permanente del personal empleado público en el puesto de trabajo.

El Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018, resalta la especial importancia que la formación interadministrativa debe tener dentro de los Planes de Formación dirigidos al personal empleado público, debiendo dar respuesta a las necesidades y expectativas que en el contexto actual demanda la ciudadanía. Por ello, con el fin de facilitar a dicho personal la mejora y/o adquisición de competencias en materias especialmente significativas en la actualidad, este programa se subdivide en los siguientes subprogramas:

1.1. Subprograma de Formación General

Acciones formativas orientadas a la adaptación y la mejora permanente al puesto de trabajo. Permite optimizar los recursos y compartir experiencias de aprendizaje por el personal de las diferentes administraciones públicas.

Dentro de este subprograma se incluye la formación en idiomas de acuerdo con el "Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas" (MERCL) y el aprendizaje en el lenguaje de signos, así como otra formación de carácter transversal que afecta a diferentes áreas.

1.2. Subprograma de Formación en Administración Electrónica y Competencias Digitales

Acciones formativas dirigidas específicamente a la adquisición por parte del personal empleado público de las competencias digitales y las herramientas que permiten una mejor prestación de servicios a la ciudadanía y la materialización del derecho de ésta a relacionarse electrónicamente con la administración.

1.3. Subprograma de Formación en Igualdad de Género

Acciones destinadas a formar el personal empleado público en materia de promoción de la igualdad de género, cumpliendo así especialmente con el mandato legal establecido en el artículo 19.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril (BORM nº 91, de 21 de abril de 2007) para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, sin olvidar las medidas contempladas en el Pacto Regional contra la violencia de género, suscrito el 15 de febrero de 2018 y los diferentes Planes de Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración Pública de la Región de Murcia.

2. Programa de Formación para Policías Locales.

Dirigido específicamente al personal policial que presta servicios en los distintos ayuntamientos de la Región de Murcia. Incluye acciones formativas dirigidas fundamentalmente a contribuir al perfeccionamiento y actualización de los conocimientos necesarios para el mejor desempeño de las funciones propias de estos puestos de trabajo.

3. Programa de Formación en Administración Local.

Acciones formativas dirigidas específicamente al personal empleado público que presta servicios en los ayuntamientos de la Región, que persigue como objetivo principal la capacitación, la mejora y la necesaria especialización de dicho personal en el ámbito local. Se desarrolla en coordinación con la Federación de Municipios de la Región de Murcia.

4. Programa de Formación Mínima Necesaria en Prevención de Riesgos Laborales.

Acciones formativas dirigidas a dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre), tanto de carácter obligatorio como las que están centradas en los riesgos específicos del puesto de trabajo, según las evaluaciones de riesgos realizadas por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

5. Programa de Innovación Orientada a Proyectos.

Acciones formativas orientadas a la elaboración de proyectos de implantación de mejoras en unidades organizativas en clara alineación con los nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje y el nuevo contexto social y organizacional.

6. Programa de Calidad de las Unidades.

Se integran en este programa acciones formativas específicas que se llevan a cabo "ad hoc", a propuesta de las personas responsables de las diferentes unidades administrativas, en base a una detección previa de necesidades formativas.

7. Jornadas.

Contempla la organización de encuentros abiertos a personal de todas las administraciones e instituciones, ya sean temáticas de carácter general o específico, encaminadas a informar, a difundir buenas prácticas, a compartir conocimiento y a reflexionar con carácter crítico y constructivo.

8. Comunidades de Práctica

Acciones formativas cuyo desarrollo implica la reflexión de forma colaborativa sobre la práctica profesional de sus participantes y concluye mediante la elaboración de una propuesta técnica que puede servir a la organización para innovar, mejorar la coordinación entre unidades y seguir avanzando en el conocimiento. Se trata de un modelo no formal de gestión del conocimiento que pone en valor el talento interno de la organización requiriendo la participación activa y un compromiso real de las personas participantes.

9. Programa Proyecta-Te.

Permite al alumnado que haya superado alguna de las acciones formativas realizadas en el presente Plan de Formación, la elaboración y desarrollo en su unidad administrativa de un proyecto de aplicación práctica basado en el aprendizaje obtenido que constate la transferencia de la formación al puesto de trabajo.

10. Programa de Estancias Formativas.

Pretende impulsar la estancia de personal empleado público en otras unidades administrativas distintas de aquéllas en las que presta sus servicios, tanto de dentro como de fuera de la Región, poniendo a su disposición la experiencia y conocimiento de otro personal experto en tareas y funciones de ámbito similar.

11. Programa de Formación para el Acceso y Promoción Profesional

Acciones formativas que, como consecuencia de procesos selectivos o de provisión de puestos de trabajo, tienen como objetivo la adquisición, por parte del personal participante, de los conocimientos necesarios para el adecuado y correcto desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

También se incluyen en este programa acciones formativas dirigidas a personal aspirante o perteneciente a cuerpos de policía local que haya superado las pruebas selectivas correspondientes a ofertas públicas de empleo finalizadas.

12. Programa de Formación de Profesorado.

Acciones formativas dirigidas específicamente a potenciar la cualificación profesional del personal docente que participa en acciones formativas de la EFIAP.

13. Programa de Autoformación.

Programa de formación que versa sobre diversas áreas temáticas a desarrollar en línea y de forma autónoma.

Permite la acreditación de competencias profesionales mediante la superación de pruebas de evaluación presencial, de aquellas acciones formativas que así determine la EFIAP de entre las disponibles en la plataforma regional form@carm del Servicio Regional de Empleo y Formación.

Este programa podrá ampliarse, en su caso, mediante la incorporación de acciones formativas de otras instituciones y/o plataformas de formación en línea, y se entenderá automáticamente prorrogado hasta la aprobación del siguiente plan de formación.

14. Programa de Formación Directiva.

Acciones formativas en materias transversales y/o específicas dirigidas al personal que desempeñe puestos directivos, incluido el personal alto cargo.

Estas acciones contribuirán al perfeccionamiento y actualización de conocimientos y competencias necesarias para el eficaz y correcto desempeño de sus funciones.

15. Programa de Aprendizaje Intergeneracional.

La Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional contempla un eje destinado a la "Gestión Inteligente de los Recursos Humanos" en su línea de Transformación 1.3.

Se subdivide en los siguientes subprogramas:

15.1. Subprograma de Relevo Generacional

Dirigido a la gestión del conocimiento de quiénes se aproximan a su jubilación o se han jubilado recientemente.

15.2. Subprograma de Acogida

Dirigido a la gestión del conocimiento de quiénes acceden a un puesto de nuevo ingreso como consecuencia de procesos de ingreso (selección) o de provisión de puestos (concurso de méritos u otros sistemas de movilidad).

16. Homologación de Acciones Formativas

En virtud de lo establecido en la Orden de la Consejería de Presidencia de 16 de diciembre de 1998, por la que se establecen las Homologaciones de acciones formativas (BORM n.º 1, de 2 de enero), la EFIAP podrá reconocer formación impartida durante la vigencia del Plan de Formación por entidades distintas a ella, siempre que, cumpliendo los requisitos establecidos por la normativa vigente, se garantice la calidad de la acción formativa y su similitud con la formación impartida por la EFIAP.