

## **LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO FUNDAMENTAL PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY DE UNA FORMA EFICIENTE.**

El cumplimiento de esta ley, en lo relativo a derechos y obligaciones, límites al derecho de acceso, acceso parcial y protección de datos personales, solo se podrá ejercer si se ha recibido una eficiente formación sobre la misma, tanto en el caso de los obligados a su cumplimiento por el ejercicio de sus funciones, como en el de los ciudadanos.

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, afecta a todos los empleados que ejercen sus funciones en la Administración Pública y a todos los ciudadanos que estén interesados en recibir y exigir esta información, circunstancia que hace que la cantidad de destinatarios de esta formación sea incalculable.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su artículo 1 que los funcionarios públicos, así como el personal laboral que ejerce sus funciones en las Administraciones Públicas, deberán tener en cuenta, como fundamentos de su actuación entre otros, el servicio a los ciudadanos e intereses generales, el sometimiento pleno a la ley y al derecho, la objetividad, profesionalidad e imparcialidad, el desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos y, lo que es más importante, actuar con "transparencia".

El desarrollo de la Ley de transparencia no se ha olvidado de ello y la disposición adicional séptima establece que el Gobierno aprobará un plan formativo dirigido a los funcionarios y personal de la Administración General del Estado, acompañado de una campaña informativa dirigida a los ciudadanos.

El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno tiene implantando un plan formativo para el periodo 2015-2016, que forma a todo personal interesado en la ley, tanto mediante cursos presenciales como *on-line* y seminarios, cumpliendo así con la ley y evitando la carga de reclamaciones.

Es cierto que el INAP diseñó en el año 2014, y bajo la Resolución 2 de marzo de 2015, acciones formativas encaminadas a este objetivo. Asimismo, la mayoría de los organismos públicos, dentro de un listado de cursos de planes formativos a disposición del funcionario, ofrecen el curso de Ley de transparencia.

Las ediciones de cada curso son establecidas en función de las solicitudes recibidas, dejando así al empleado público la potestad de recibir esta formación o no, confiando en la buena voluntad e interés por la materia de los mismos, cuando la realidad es que todos necesitan recibir esta formación.

Esta situación hace que actualmente la mayoría del personal que ejerce sus funciones en el ámbito de su aplicación no está capacitado para cumplir con la ley, al no conocer sus

obligaciones ni responsabilidades. Asimismo, los ciudadanos no conocen cuáles son sus derechos ni limitaciones sobre la misma.

Como consultora con amplia experiencia en el sector de la formación y especializada en formación continua en Administraciones Públicas, estudiando la amplitud de implicados por la presente ley, considero que debe ser inminente tomar la decisión de que reciban obligatoriamente formación sobre la misma.

Las vías para canalizar la impartición de esta formación varían en función del destinatario. Así, por ejemplo:

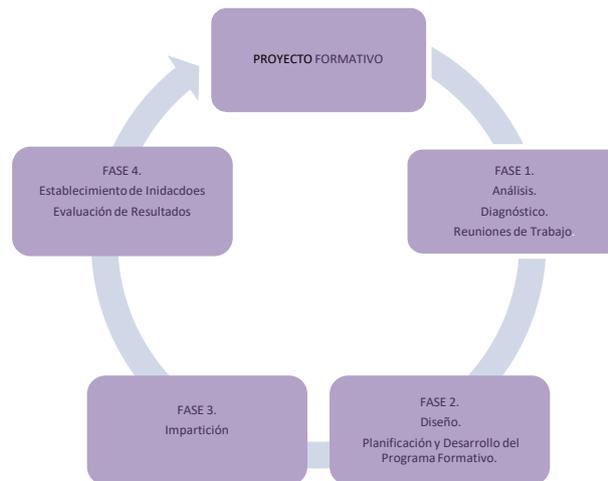
- Que se incluya en los temarios de acceso a la función pública el estudio de la Ley de transparencia de forma obligatoria.
- Que cada organismo público, que cuenta con un plan formativo para sus empleados públicos, tanto propio con partida presupuestaria, como pudiendo adscribirse a planes formativos de las federaciones de municipios, diputaciones, INAP, etc., incluya formación en transparencia como obligatoria estableciendo además una fecha límite para llevarla a cabo.

En cuanto a los ciudadanos, cada organismo público debería realizar una acción formativa, curso, seminario, en cualquier modalidad, ya se presencial, *on-line* e incluso mediante Mocc's colgado en la plataforma de acceso a la transparencia para la formación de los mismos.

La formación será adecuada al nivel de los participantes, realizando varios módulos con distintos contenidos, I básico, II Intermedio y III Avanzado.

Por supuesto estas acciones formativas deberán ser acompañadas de una campaña publicitaria basada como mínimo en cartelería y folletos, los lugares de localización serían tanto los centros de trabajo como en las oficinas de información y registro, donde los destinatarios se sientan atraídos por adquisición de conocimientos y seguridad en la aplicación de la ley de transparencia.

Basándonos en nuestra experiencia, entendemos que la formación a medida es el planteamiento perfecto para adecuarnos a las necesidades de nuestros alumnos potenciales.



Esta modalidad de planificación de la formación establecemos un programa en 4 Fases. Comienza con una Primera Fase de análisis exhaustivo de la situación actual y el diagnóstico de las necesidades formativas. Reuniones de trabajo con los Responsables del proyecto: puestos de trabajo y competencias.

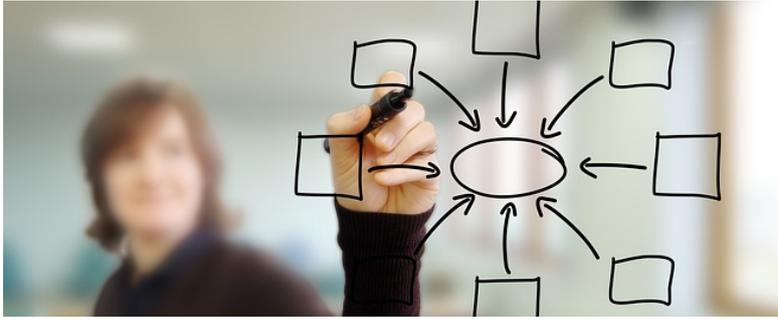
En la Segunda Fase del proyecto, se diseña, planifica y desarrolla el programa formativo. En función de las características definidas en cada proyecto, se trabajaren los siguientes puntos según la necesidad:

- Diseño del programa y acción formativa: estructura de contenidos, calendario, modalidad (presencial, a distancia), materiales didácticos,
- Planificación de recursos: docentes, tutores, instalaciones y equipamiento.
- Sistemas de Comunicación: campaña comunicativa del proyecto formativo, localización y selección del alumnado con el perfil adecuado

En el desarrollo del programa en la Tercera Fase se realizará la Impartición adaptada a las características específicas de cada grupo y basada en los principios de participación, actividad, refuerzo y cooperación.

Seguimiento continuo que permite un conocimiento real del estado del proyecto con una retroalimentación en tiempo real, permitiendo el ajuste del mismo y su adaptación a las necesidades emergentes

En la finalización del proyecto, coincidiendo con la Cuarta Fase, se procederá al establecimiento de los indicadores del proyecto y la evaluación de resultados. Una evaluación tanto cuantitativa, como cualitativa.



Así garantizaremos que todos los implicados en la ley estén capacitados para aplicarla de una forma eficiente.

De esta forma utilizaremos una vez más la formación como instrumento fundamental para una mejor capacitación de los ciudadanos.

Autora: Silvia S. León.

Directora Gerente