



REGLAMENTO

sobre la

FORMACIÓN CONTINUA

del

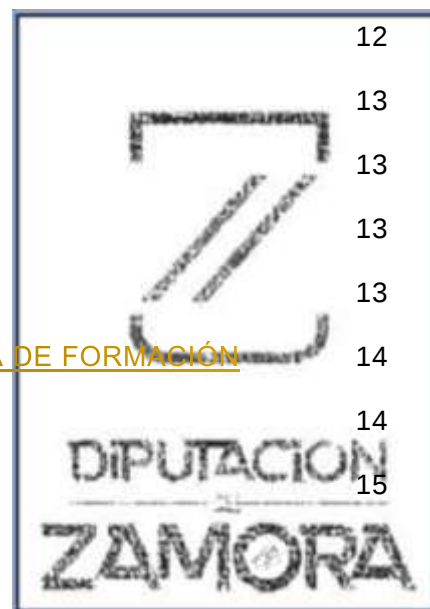
PERSONAL



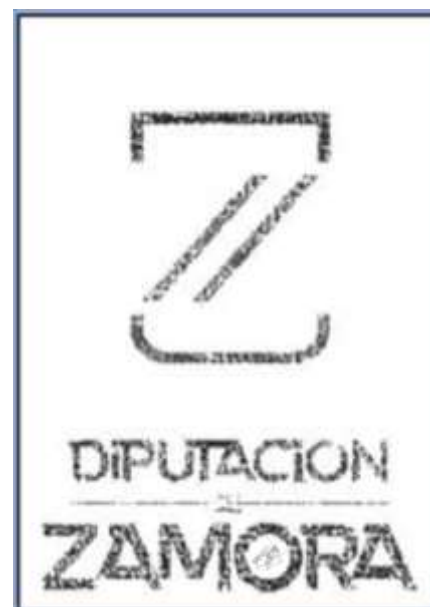
Propuesta de Reglamento
sobre la
FORMACIÓN CONTINUA
del personal de la Excma.
Diputación Provincial de Zamora



<u>INFORME JURÍDICO SOBRE LA NECESIDAD, OPORTUNIDAD Y ADECUACIÓN NORMATIVA DEL REGLAMENTO DE FORMACIÓN</u>	3
<u>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</u>	5
<u>PREÁMBULO</u>	6
<u>TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</u>	7
<u>Artículo 1.</u> Objeto	7
<u>Artículo 2.</u> Ámbito de aplicación	7
<u>Artículo 3.</u> Principios de la política formativa	8
<u>TÍTULO II. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN</u>	8
<u>CAPÍTULO I. PLAN DE FORMACIÓN</u>	8
<u>Artículo 4.</u> Plan anual de formación	9
<u>Artículo 5.</u> Contenido del Plan	9
<u>CAPÍTULO II. PARTICIPACIÓN Y GARANTÍAS</u>	9
<u>Artículo 6.</u> Comisión de Formación	9
<u>Artículo 7.</u> Composición	9
<u>Artículo 8.</u> Funciones	10
<u>Artículo 9.</u> Régimen de funcionamiento	11
<u>CAPÍTULO III. PARTICIPACIÓN Y GARANTÍAS</u>	11
<u>Artículo 10.</u> Participación del personal	11
<u>Artículo 11.</u> Publicidad y transparencia	12
<u>TÍTULO III. DESARROLLO DE LA FORMACIÓN</u>	13
<u>CAPÍTULO I. MODALIDADES FORMATIVAS</u>	13
<u>Artículo 12.</u> Modalidades de formación	13
<u>Artículo 13.</u> Adaptación de la formación y accesibilidad	13
<u>CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL EN MATERIA DE FORMACIÓN</u>	14
<u>Artículo 14.</u> Derechos del personal	14
<u>Artículo 15.</u> Deberes del personal	15



<u>CAPÍTULO III. EVALUACIÓN Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN</u>	15
<u>Artículo 16.</u> Evaluación de las acciones formativas	15
<u>Artículo 17.</u> Sistema de calidad de la formación	15
<u>TÍTULO IV. INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</u>	16
<u>Artículo 18.</u> Formación y jornada de trabajo	16
<u>Artículo 19.</u> Formación y carrera profesional	16
<u>Artículo 20.</u> Formación y evaluación del desempeño	17
<u>DISPOSICIONES ADICIONALES</u>	17
<u>Disposición adicional primera.</u> Formación en materias obligatorias y estratégicas	17
<u>Disposición adicional segunda.</u> Colaboración interadministrativa e institucional	18
<u>Disposición adicional tercera.</u> Uso de medios electrónicos y plataformas de formación	18
<u>Disposición adicional cuarta.</u> Registro de formación y acreditación	18
<u>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</u>	19
<u>Disposición transitoria primera.</u> Implantación progresiva del modelo organizativo de formación	19
<u>Disposición transitoria segunda.</u> Adaptación del Plan de Formación	19
<u>DISPOSICIÓN DEROGATORIA</u>	19
<u>Disposición derogatoria única.</u> Derogación normativa	19
<u>DISPOSICIONES FINALES</u>	20
<u>Disposición final primera.</u> Habilitación para el desarrollo normativo y ejecución	20
<u>Disposición final segunda.</u> Evaluación y revisión del Reglamento	20
<u>Disposición final tercera.</u> Entrada en vigor	20





INFORME JURÍDICO SOBRE LA NECESIDAD, OPORTUNIDAD Y ADECUACIÓN NORMATIVA DEL REGLAMENTO DE FORMACIÓN

I. ANTECEDENTES Y OBJETO DEL INFORME

Se emite el presente informe jurídico a efectos de justificar la necesidad, oportunidad y adecuación normativa de la aprobación de un Reglamento regulador de la formación del personal al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, en desarrollo de lo previsto en el Reglamento del Personal Funcionario de la Corporación, así como en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018.

El objeto del futuro Reglamento es establecer un marco normativo sistemático, coherente y estable que regule la planificación, gestión, ejecución y evaluación de la formación del personal, garantizando su alineación con las necesidades organizativas y los principios de eficacia y eficiencia en la gestión pública.

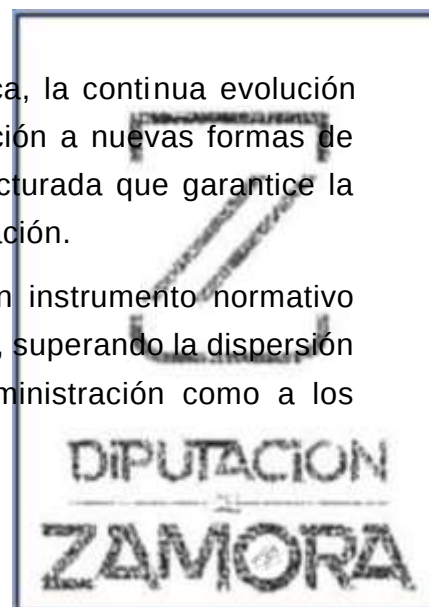
La necesidad de aprobar un Reglamento específico en materia de formación del personal se fundamenta, en primer lugar, en la propia configuración de la formación como un elemento esencial del régimen estatutario de los empleados públicos.

El artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público reconoce expresamente el derecho individual de los empleados públicos a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, derecho que constituye un elemento clave para garantizar la calidad en la prestación de los servicios públicos.

En este sentido, la formación no puede concebirse como una actuación puntual o coyuntural, sino como un proceso estructural, continuo y estratégicamente planificado, tal y como ya recoge el artículo 27 del vigente Reglamento del Personal Funcionario de la Diputación Provincial de Zamora. Sin embargo, la regulación actualmente existente resulta insuficiente, al limitarse a establecer principios generales sin desarrollar los procedimientos, criterios y órganos necesarios para su efectiva aplicación.

Asimismo, la creciente complejidad de la gestión pública, la continua evolución normativa y tecnológica, así como la necesidad de adaptación a nuevas formas de prestación de servicios, exigen una política formativa estructurada que garantice la adecuada capacitación del personal al servicio de la Corporación.

Por ello, resulta necesario dotar a la Diputación de un instrumento normativo propio que regule de forma integral la formación del personal, superando la dispersión actual y proporcionando seguridad jurídica tanto a la Administración como a los empleados públicos.



III. OPORTUNIDAD DE LA REGULACIÓN

La oportunidad de la aprobación del presente Reglamento viene determinada por diversos factores concurrentes de carácter organizativo, normativo y estratégico.

En primer lugar, la existencia del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018 establece un marco común que impulsa la planificación estratégica de la formación, la participación de los agentes sociales y la evaluación de resultados, lo que hace aconsejable su desarrollo a nivel organizativo mediante una norma reglamentaria propia.

En segundo lugar, la necesidad de vincular la formación con las políticas de recursos humanos de la Diputación, especialmente en ámbitos como la carrera profesional, la promoción interna, la evaluación del desempeño y la mejora continua de los servicios públicos, requiere de una regulación específica que permita integrar la formación en la planificación global de la organización.

En tercer lugar, la regulación propuesta favorece la transparencia y la igualdad en el acceso a las acciones formativas, estableciendo criterios objetivos de selección, procedimientos claros y mecanismos de participación de la representación del personal, lo que contribuye a reforzar la seguridad jurídica y a evitar posibles situaciones de arbitrariedad.

Finalmente, la aprobación del Reglamento permitirá optimizar la utilización de los recursos económicos destinados a formación, garantizando su adecuación a las necesidades reales de la organización y su alineación con los objetivos estratégicos de la Diputación.

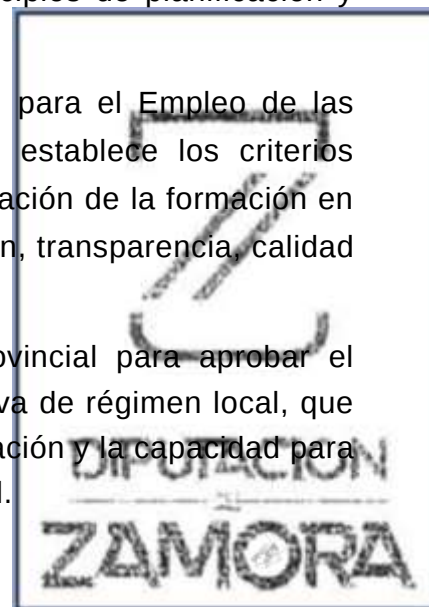
IV. ADECUACIÓN A LA NORMATIVA VIGENTE

El Reglamento proyectado se adecúa plenamente al marco normativo vigente, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico y local.

En primer lugar, se fundamenta en lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce la formación como un derecho y un deber de los empleados públicos, así como en los principios de planificación y gestión eficiente de los recursos humanos.

En segundo lugar, se ajusta al Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018, que establece los criterios generales para la planificación, financiación, gestión y evaluación de la formación en el sector público, incorporando sus principios de participación, transparencia, calidad y evaluación.

En tercer lugar, la competencia de la Diputación Provincial para aprobar el presente Reglamento se encuentra amparada en la normativa de régimen local, que reconoce a las entidades locales la potestad de autoorganización y la capacidad para regular su funcionamiento interno y la gestión de su personal.



Asimismo, el contenido del Reglamento respeta los principios de buena regulación establecidos en la normativa vigente, en particular los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

V. CONCLUSIÓN

En virtud de lo expuesto, se considera justificada la necesidad y oportunidad de aprobar un Reglamento de formación del personal de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, así como su plena adecuación al ordenamiento jurídico vigente, constituyendo un instrumento idóneo para garantizar una gestión eficaz, transparente y planificada de la formación de los empleados públicos.

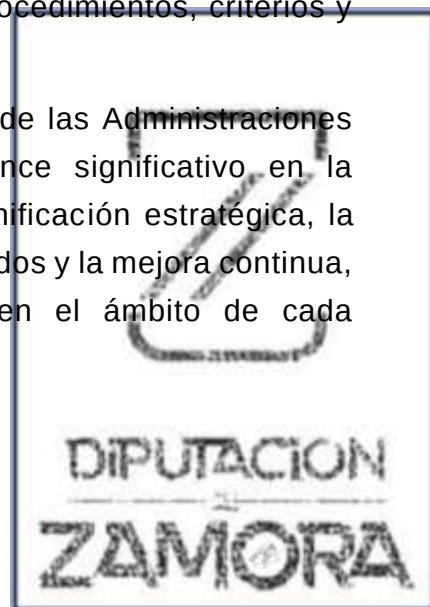
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La formación de los empleados públicos constituye uno de los pilares esenciales para garantizar la calidad, eficacia y modernización de la Administración Pública. En un contexto caracterizado por la creciente complejidad de las funciones públicas, la constante evolución normativa y la incorporación de nuevas tecnologías, la capacitación continua del personal se configura como un elemento imprescindible para asegurar una adecuada prestación de los servicios públicos.

El ordenamiento jurídico reconoce expresamente la relevancia de la formación como un derecho y un deber de los empleados públicos, integrándola dentro del conjunto de instrumentos destinados a la mejora de la gestión pública y al desarrollo profesional de los recursos humanos. En particular, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece la necesidad de promover la formación continua y la actualización permanente de conocimientos, vinculándola estrechamente con la carrera profesional y la evaluación del desempeño.

En el ámbito específico de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, el Reglamento del Personal Funcionario recoge la formación como un proceso continuo, dinámico y orientado a resultados, estableciendo la obligación de elaborar planes anuales de formación. No obstante, dicha regulación resulta insuficiente para dar respuesta a las actuales exigencias organizativas, al carecer de un desarrollo normativo completo que regule de manera sistemática los procedimientos, criterios y estructuras necesarias para su efectiva implementación.

Por otra parte, el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018 ha supuesto un avance significativo en la configuración de un modelo de formación basado en la planificación estratégica, la participación de los agentes sociales, la evaluación de resultados y la mejora continua, principios que deben ser incorporados y desarrollados en el ámbito de cada Administración.



En este contexto, el presente Reglamento tiene por finalidad establecer un marco normativo integral que permita ordenar y sistematizar la formación del personal de la Diputación Provincial de Zamora, garantizando su coherencia con las necesidades organizativas y su alineación con las políticas de recursos humanos.

El Reglamento regula, entre otros aspectos, la planificación de la formación mediante la elaboración de planes anuales, la participación de la representación del personal, los criterios de acceso a las acciones formativas, los derechos y deberes del personal, así como los mecanismos de evaluación y mejora de la calidad de la formación.

Asimismo, se incorporan los principios de igualdad, transparencia y objetividad en el acceso a la formación, asegurando que todos los empleados públicos puedan beneficiarse de las acciones formativas en condiciones de equidad, en función de las necesidades del servicio y de su desarrollo profesional.

Finalmente, el Reglamento responde a los principios de buena regulación, al tratarse de una norma necesaria, eficaz, proporcionada y coherente con el resto del ordenamiento jurídico, contribuyendo a mejorar la eficiencia en la gestión de los recursos públicos y a reforzar la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

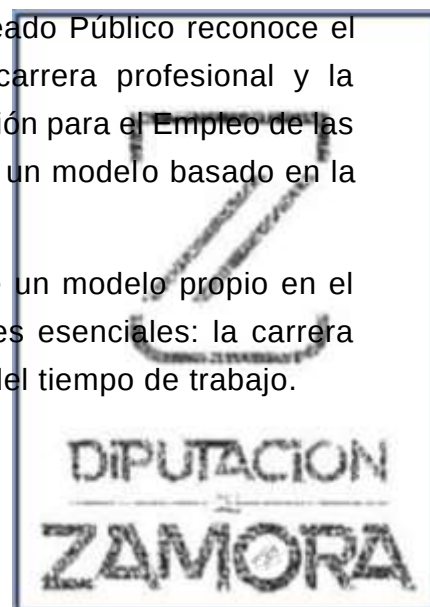
PREÁMBULO

La formación de los empleados públicos constituye un elemento estructural y vertebrador del modelo organizativo de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, no solo como instrumento de mejora de la eficacia y calidad de los servicios públicos, sino como pilar esencial del desarrollo profesional, la carrera administrativa y la evaluación del desempeño.

En un contexto caracterizado por la transformación digital, la evolución normativa constante y la creciente exigencia en la prestación de los servicios públicos, la formación deja de ser un elemento accesorio para convertirse en un derecho-deber de carácter estratégico, íntimamente ligado a la progresión profesional, la adquisición de competencias y la mejora continua de la organización.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público reconoce el derecho a la formación continua y su conexión con la carrera profesional y la evaluación del desempeño. Asimismo, el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018 configura un modelo basado en la planificación, la calidad, la evaluación y la participación.

En este marco, la Diputación Provincial de Zamora asume un modelo propio en el que la formación se integra plenamente en tres dimensiones esenciales: la carrera profesional, la evaluación del desempeño y la organización del tiempo de trabajo.



En particular, la formación se configura como un elemento determinante para la progresión en la carrera profesional, constituyendo un requisito y mérito esencial para el desarrollo de los distintos niveles y grados profesionales.

Asimismo, la formación se vincula directamente con el sistema de evaluación del desempeño, de manera que la adquisición, actualización y aplicación de conocimientos y competencias profesionales incidirán en la evolución del complemento correspondiente.

Finalmente, el presente Reglamento incorpora un modelo organizativo innovador basado en la estructuración de la jornada semanal en cuatro días de trabajo presencial y un quinto día orientado prioritariamente a la formación en modalidad no presencial, lo que permite integrar de forma real y efectiva el aprendizaje continuo en el desempeño ordinario del puesto de trabajo.

El vigente Reglamento del Personal Funcionario contempla la formación como un proceso continuo, pero carece de un desarrollo normativo suficiente que permita articular estas dimensiones de forma sistemática, garantista y coherente.

Por ello, el presente Reglamento tiene por finalidad establecer un marco normativo integral que sitúe la formación en el núcleo del sistema de recursos humanos de la Diputación, reforzando su carácter estratégico y garantizando su acceso efectivo por parte del personal.

En su virtud, en ejercicio de la potestad de autoorganización y de la competencia en materia de gestión de personal, se aprueba el presente Reglamento.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

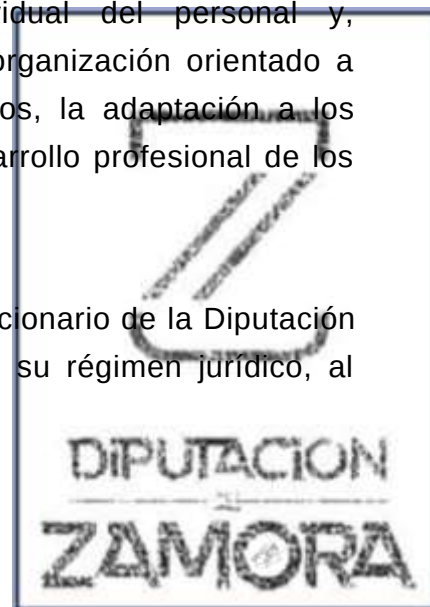
Artículo 1. Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto regular de manera integral la planificación, organización, gestión, ejecución, evaluación y mejora continua de la formación y promoción profesional del personal al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Zamora.

La formación se configura como un derecho individual del personal y, simultáneamente, como un instrumento estratégico de la organización orientado a garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos, la adaptación a los cambios normativos, tecnológicos y organizativos, y el desarrollo profesional de los empleados públicos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Reglamento será de aplicación al personal funcionario de la Diputación Provincial de Zamora y, en lo que resulte compatible con su régimen jurídico, al personal laboral.



La aplicación de este Reglamento se realizará respetando en todo caso los derechos individuales y colectivos del personal, así como los principios de igualdad, no discriminación y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 3. Principios de la política formativa

La política de formación se regirá por los principios de continuidad, planificación estratégica, transparencia, objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad.

La formación tendrá carácter estructural dentro del sistema de recursos humanos, configurándose como un elemento esencial para:

- La progresión en la carrera profesional.
- La evaluación del desempeño y la evolución del complemento correspondiente.
- La mejora continua de la organización y de la calidad del servicio público.

Asimismo, se garantizará:

- El acceso efectivo y real del personal a la formación, evitando discriminaciones directas o indirectas.
- La adecuación de las acciones formativas a las funciones del puesto de trabajo.
- La integración de la formación en la jornada laboral ordinaria.
- La participación de la representación del personal en todas las fases del proceso formativo.
- La orientación de la formación a la mejora efectiva del desempeño profesional.

La Diputación adoptará las medidas necesarias para remover los obstáculos que dificulten el acceso del personal a la formación, reconociendo este acceso como un derecho efectivo y no meramente formal.

TÍTULO II. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

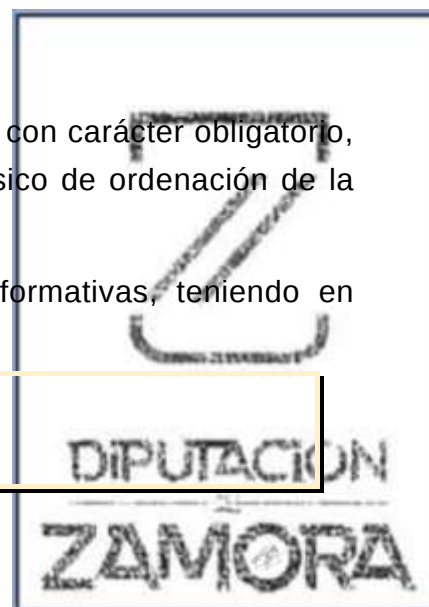
CAPÍTULO I. PLAN DE FORMACIÓN

Artículo 4. Plan anual de formación

La Diputación elaborará anualmente un Plan de Formación con carácter obligatorio, que tendrá naturaleza estratégica y será el instrumento básico de ordenación de la política formativa.

El Plan se elaborará previa detección de necesidades formativas, teniendo en cuenta:

- Las necesidades organizativas y del servicio.
- Las propuestas del personal y de sus representantes.



- Los procesos de modernización administrativa.
- Los objetivos de mejora de la calidad del servicio público.

El Plan deberá garantizar una oferta formativa suficiente, equilibrada y accesible para el conjunto del personal.

Artículo 5. Contenido del Plan

El Plan de Formación incluirá, al menos, la identificación detallada de las acciones formativas, su contenido, duración, modalidad, número de plazas, criterios de selección, calendario de ejecución, sistema de evaluación y recursos asignados.

Asimismo, se procurará la diversificación de la oferta formativa, incluyendo formación general, específica, transversal y de promoción profesional.

CAPÍTULO II. PARTICIPACIÓN Y GARANTÍAS

Artículo 6. Comisión de Formación

Se crea la Comisión de Formación como órgano colegiado de carácter paritario, permanente y especializado, al que corresponde canalizar la participación efectiva de la representación del personal en la definición, desarrollo, seguimiento y evaluación de la política formativa de la Excm. Diputación Provincial de Zamora.

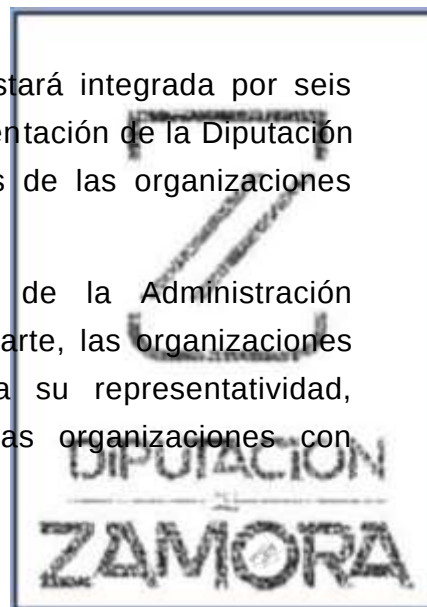
La Comisión de Formación se configura como un instrumento esencial de garantía de los derechos del personal en materia de formación, así como de control y mejora continua de la acción formativa, en coherencia con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en materia de derechos individuales y participación colectiva, y con los principios y previsiones contenidas en el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión actuará con sometimiento pleno a los principios de legalidad, transparencia, objetividad, cooperación institucional y corresponsabilidad en la gestión de los recursos públicos, garantizando en todo caso la protección del derecho efectivo del personal a la formación.

Artículo 7. Composición

La Comisión de Formación tendrá carácter paritario y estará integrada por seis miembros, designados de la siguiente forma: tres en representación de la Diputación Provincial y tres en representación del personal, a través de las organizaciones sindicales con presencia en los órganos de representación.

La designación de los miembros en representación de la Administración corresponderá a la Presidencia de la Diputación. Por su parte, las organizaciones sindicales designarán a sus representantes conforme a su representatividad, garantizando en todo caso la presencia de las distintas organizaciones con representación en la Corporación.



De entre sus miembros se designará una Presidencia y una Secretaría, pudiendo recaer dichas funciones en cualquiera de las dos representaciones, conforme a lo que se acuerde en el seno de la propia Comisión.

Podrán incorporarse a las sesiones de la Comisión, con voz pero sin voto, personas con funciones técnicas o de asesoramiento cuando la naturaleza de los asuntos a tratar así lo requiera, a fin de garantizar una adecuada base técnica en la toma de decisiones.

La composición de la Comisión procurará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con la normativa vigente en materia de igualdad.

Artículo 8. Funciones

Corresponde a la Comisión de Formación el ejercicio de funciones de participación, consulta, seguimiento y evaluación en relación con la política formativa de la Diputación, sin perjuicio de las competencias propias de los órganos de gobierno de la Corporación.

En particular, la Comisión ejercerá las siguientes funciones:

- Informar, con carácter preceptivo y previo a su aprobación, el Plan anual de Formación, debiendo conocer su contenido íntegro, los criterios de planificación, los recursos asignados y los objetivos perseguidos.
- Participar en los procesos de detección de necesidades formativas, pudiendo formular propuestas orientadas a la mejora de la capacitación profesional del personal y a la adecuación de la formación a las necesidades reales del servicio.
- Proponer acciones formativas, prioridades y líneas estratégicas de actuación, especialmente en relación con la carrera profesional, la evaluación del desempeño y la adaptación a los cambios organizativos.
- Conocer y supervisar los criterios de acceso y selección del personal participante en las acciones formativas, velando por su objetividad, transparencia y adecuación a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Conocer las decisiones de denegación de participación en acciones formativas, pudiendo analizar su motivación y, en su caso, formular recomendaciones dirigidas a garantizar el acceso efectivo del personal a la formación.
- Realizar el seguimiento del grado de ejecución del Plan de Formación, evaluando su desarrollo, su nivel de cumplimiento y las incidencias que puedan producirse.
- Participar en la evaluación de la calidad de las acciones formativas, incluyendo la valoración de su impacto en el desempeño profesional y en la mejora de los servicios públicos.

➤ Proponer medidas de mejora de la política formativa, tanto en su planificación como en su ejecución, orientadas a reforzar su eficacia, accesibilidad y adecuación a las necesidades del personal.

Los informes y propuestas de la Comisión no tendrán carácter vinculante, sin perjuicio de que la Administración deba motivar de forma expresa y suficiente las decisiones que se aparten de los mismos, especialmente cuando afecten a derechos o expectativas legítimas del personal.

Artículo 9. Régimen de funcionamiento

La Comisión de Formación se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año para el conocimiento e informe del Plan de Formación, y con carácter extraordinario siempre que lo requiera el adecuado seguimiento de su ejecución o a solicitud de alguna de las partes representadas.

El funcionamiento de la Comisión se ajustará a lo dispuesto para los órganos colegiados en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, garantizándose en todo caso la convocatoria formal de las sesiones, la fijación de un orden del día, la elaboración de actas y la adopción de acuerdos conforme a las reglas establecidas.

La Administración deberá facilitar a los miembros de la Comisión el acceso a toda la información necesaria para el ejercicio de sus funciones, incluyendo datos relativos a solicitudes, criterios de selección, participación en acciones formativas, evaluaciones y cualquier otro elemento relevante.

Asimismo, se promoverá el funcionamiento ágil y eficaz de la Comisión, favoreciendo el uso de medios electrónicos y la adopción de medidas que permitan una participación efectiva y continua de sus miembros.

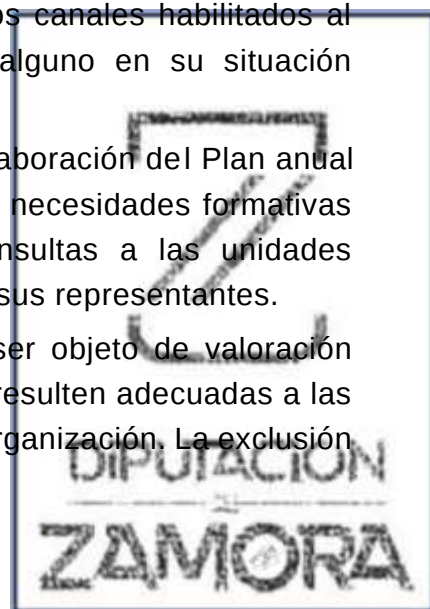
CAPÍTULO III. PARTICIPACIÓN Y GARANTÍAS

Artículo 10. Participación del personal

1.- El personal al servicio de la Diputación Provincial de Zamora tendrá derecho a participar activamente en la definición de sus necesidades formativas, pudiendo formular propuestas individuales o colectivas a través de los canales habilitados al efecto, sin que dicha iniciativa pueda generar perjuicio alguno en su situación profesional.

2.- La Administración habilitará, con carácter previo a la elaboración del Plan anual de Formación, un procedimiento específico de detección de necesidades formativas que incluirá, al menos, la realización de encuestas, consultas a las unidades administrativas y recepción de propuestas del personal y de sus representantes.

3.- Las propuestas formuladas por el personal deberán ser objeto de valoración técnica y organizativa, incorporándose al Plan aquellas que resulten adecuadas a las necesidades del servicio y a los objetivos estratégicos de la organización. La exclusión de propuestas deberá ser motivada cuando así se solicite.



4.- El personal tendrá derecho a conocer el estado de tramitación de sus solicitudes de participación en acciones formativas, así como los criterios aplicados para su admisión o exclusión.

5.- La participación del personal en la formación no podrá verse limitada por razones organizativas genéricas o indeterminadas, debiendo las posibles restricciones estar justificadas de forma concreta, proporcionada y vinculada a necesidades reales del servicio.

6.- La Diputación promoverá la participación efectiva del personal en acciones formativas, adoptando medidas que faciliten la conciliación de la formación con la jornada laboral y con la vida personal y familiar.

La representación del personal participará de forma efectiva en la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Formación.

A tal efecto, se garantizará el acceso a la información necesaria, así como la posibilidad de formular propuestas y observaciones que deberán ser motivadamente consideradas.

Artículo 11. Publicidad y transparencia

1.- El Plan anual de Formación y cada una de las acciones formativas incluidas en el mismo deberán ser objeto de publicación íntegra en los medios internos de la Diputación, con una antelación suficiente que garantice el conocimiento general por parte del personal.

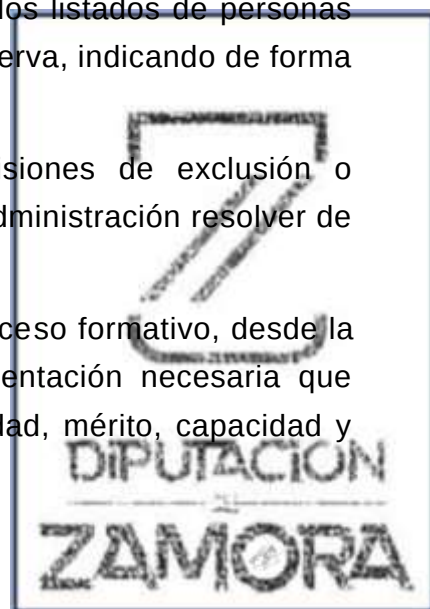
2.- La información publicada deberá incluir, de forma clara y completa, al menos los siguientes extremos: denominación de la acción formativa, contenido, objetivos, duración, modalidad de impartición, número de plazas, requisitos de acceso, criterios de selección, plazos de solicitud y órgano responsable de su gestión.

3.- El procedimiento de solicitud y adjudicación de plazas deberá garantizar la concurrencia, la objetividad y la igualdad de oportunidades, evitando cualquier forma de discrecionalidad no motivada.

4.- Finalizado el proceso de selección, se harán públicos los listados de personas admitidas y excluidas, así como, en su caso, las listas de reserva, indicando de forma sucinta los motivos de exclusión cuando proceda.

5.- El personal podrá solicitar la revisión de las decisiones de exclusión o denegación de acceso a acciones formativas, debiendo la Administración resolver de forma motivada en un plazo razonable.

6.- La Diputación garantizará la trazabilidad de todo el proceso formativo, desde la solicitud hasta la evaluación final, conservando la documentación necesaria que permita verificar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia.



7.- La información relativa a la participación en acciones formativas, criterios de selección y resultados podrá ser puesta a disposición de la Comisión de Formación, a fin de facilitar el ejercicio de sus funciones de control y seguimiento.

El Plan de Formación será objeto de amplia difusión a través de los medios internos, garantizando el acceso a la información de forma clara, completa y comprensible.

Se establecerán procedimientos transparentes de solicitud, adjudicación y gestión de las acciones formativas.

TÍTULO III. DESARROLLO DE LA FORMACIÓN

CAPÍTULO I. MODALIDADES FORMATIVAS

Artículo 12. Modalidades de formación

Las acciones formativas promovidas o reconocidas por la Diputación Provincial de Zamora podrán adoptar diversas modalidades en función de su finalidad, contenido y destinatarios, pudiendo tener carácter interno o externo, obligatorio o voluntario, y desarrollarse mediante sistemas presenciales, a distancia o mixtos.

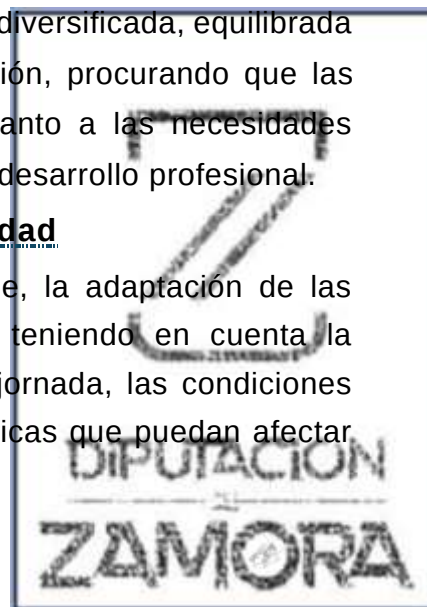
Se considerará formación interna aquella organizada directamente por la Diputación o en colaboración con otras Administraciones Públicas en el marco de los instrumentos de cooperación existentes, mientras que tendrá la consideración de formación externa la impartida por otras Administraciones, organismos públicos o entidades acreditadas, siempre que guarde relación con el desempeño del puesto de trabajo o con el desarrollo profesional del personal.

La formación obligatoria será aquella cuya realización venga impuesta por disposiciones normativas, por exigencias del puesto de trabajo o por necesidades organizativas debidamente justificadas, especialmente en materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales, la igualdad, la protección de datos, la digitalización o la actualización normativa. Por su parte, la formación voluntaria será aquella orientada al perfeccionamiento profesional, la especialización o la promoción, sin perjuicio de su relevancia para la carrera administrativa.

En todo caso, la Diputación promoverá una oferta formativa diversificada, equilibrada y coherente con los objetivos estratégicos de la organización, procurando que las distintas modalidades formativas permitan dar respuesta tanto a las necesidades colectivas del servicio como a las demandas individuales de desarrollo profesional.

Artículo 13. Adaptación de la formación y accesibilidad

La Administración garantizará, en la medida de lo posible, la adaptación de las modalidades formativas a las necesidades del personal, teniendo en cuenta la naturaleza de los puestos de trabajo, la distribución de la jornada, las condiciones personales y familiares, así como las circunstancias específicas que puedan afectar al acceso efectivo a la formación.



A tal efecto, se impulsará el uso de herramientas digitales y plataformas de aprendizaje en línea que faciliten la realización de acciones formativas en condiciones de flexibilidad, accesibilidad y conciliación, promoviendo un modelo de aprendizaje continuo integrado en el desempeño ordinario del puesto de trabajo.

Asimismo, se adoptarán medidas dirigidas a evitar situaciones de exclusión o dificultad de acceso a la formación, garantizando la igualdad de oportunidades entre todo el personal, con especial atención a aquellos colectivos que, por razón de sus funciones, ubicación, turnicidad u otras circunstancias, puedan encontrar mayores obstáculos para su participación.

La Administración procurará que la formación no suponga una carga desproporcionada para el personal fuera de su jornada laboral, promoviendo su integración efectiva en el tiempo de trabajo y estableciendo, en su caso, mecanismos de compensación adecuados cuando ello no sea posible.

Finalmente, la planificación de las modalidades formativas deberá orientarse a favorecer la adquisición de competencias profesionales aplicables al puesto de trabajo, asegurando la calidad de los contenidos y la adecuación de los medios utilizados.

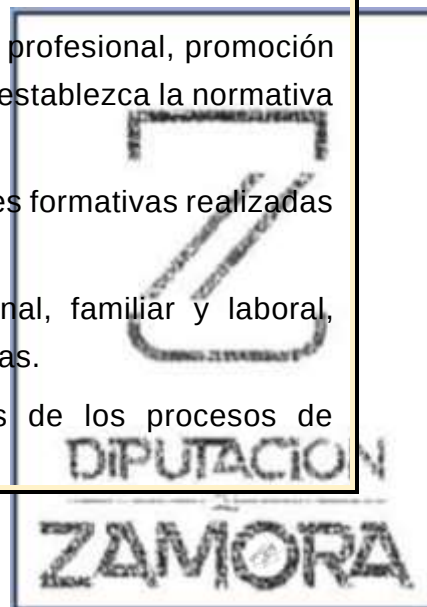
CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL EN MATERIA DE FORMACIÓN

Artículo 14. Derechos del personal

1.- El personal al servicio de la Diputación Provincial de Zamora tiene derecho a acceder a la formación en condiciones de igualdad, objetividad y transparencia, de conformidad con los principios establecidos en el presente Reglamento.

2.- En particular, se reconocen los siguientes derechos:

- a)** A participar en las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación, conforme a los criterios de selección establecidos.
- b)** A que la formación recibida sea de calidad, adecuada a las funciones del puesto de trabajo y orientada a la mejora del desempeño profesional.
- c)** A la consideración de la formación a efectos de carrera profesional, promoción interna y evaluación del desempeño, en los términos que establezca la normativa aplicable.
- d)** A la obtención de certificación acreditativa de las acciones formativas realizadas y superadas.
- e)** A la conciliación de la formación con la vida personal, familiar y laboral, mediante la adopción de medidas organizativas adecuadas.
- f)** A conocer los criterios de selección, los resultados de los procesos de adjudicación y, en su caso, los motivos de exclusión.



3.- El ejercicio de estos derechos se realizará en el marco de las necesidades del servicio y de la planificación organizativa, garantizando en todo caso su efectividad real.

Artículo 15. Deberes del personal

El acceso a la formación comporta para el personal el cumplimiento de los siguientes deberes:

- a) Participar de forma activa y responsable en las acciones formativas para las que haya sido seleccionado.
- b) Asistir con regularidad y aprovechar adecuadamente la formación recibida.
- c) Aplicar en el desempeño de sus funciones los conocimientos y competencias adquiridos.
- d) Respetar las normas de funcionamiento de las actividades formativas.
- e) Justificar adecuadamente las ausencias o abandonos de las acciones formativas.

El incumplimiento injustificado de estos deberes podrá dar lugar a la exclusión de futuras acciones formativas, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran derivarse.

CAPÍTULO III. EVALUACIÓN Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Artículo 16. Evaluación de las acciones formativas

Todas las acciones formativas deberán ser objeto de evaluación sistemática, con el fin de garantizar su calidad, eficacia y adecuación a los objetivos previstos. La evaluación comprenderá, al menos:

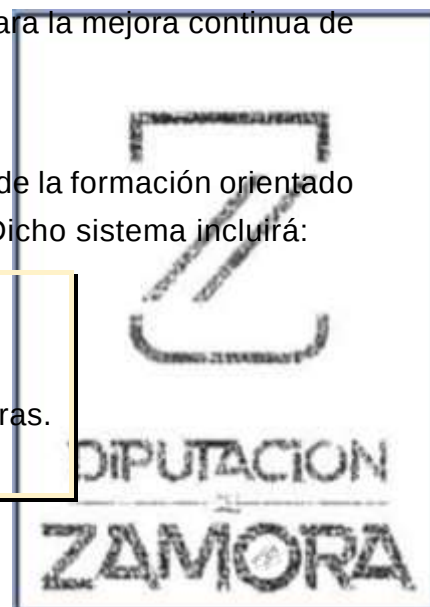
- a) La valoración de la satisfacción del personal participante.
- b) La evaluación del aprendizaje adquirido.
- c) El análisis de la aplicabilidad de los contenidos al puesto de trabajo.
- d) El impacto de la formación en la mejora del desempeño y de los servicios públicos.

Los resultados de la evaluación serán tenidos en cuenta para la mejora continua de la planificación formativa.

Artículo 17. Sistema de calidad de la formación

La Diputación implantará un sistema de gestión de calidad de la formación orientado a garantizar la mejora continua de las acciones formativas. Dicho sistema incluirá:

- a) La definición de indicadores de calidad.
- b) La revisión periódica de los contenidos y metodologías.
- c) La evaluación del profesorado y de las entidades formadoras.
- d) La identificación de buenas prácticas y áreas de mejora.



La Comisión de Formación participará en el seguimiento del sistema de calidad y podrá formular propuestas de mejora.

TÍTULO IV. INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18. Formación y jornada de trabajo

La formación del personal al servicio de la Diputación Provincial de Zamora tendrá, con carácter general, la consideración de tiempo de trabajo efectivo cuando se encuentre incluida en el Plan de Formación o haya sido expresamente autorizada por la Administración, en atención a su interés para el servicio y su vinculación con el desempeño profesional.

La organización del tiempo de trabajo deberá orientarse a facilitar la integración real y efectiva de la formación en la jornada laboral ordinaria, evitando que el acceso a la misma quede condicionado por circunstancias organizativas que impidan o dificulten su ejercicio como derecho efectivo del personal.

A tal efecto, la Diputación podrá establecer modelos organizativos que permitan compatibilizar el desempeño de las funciones con el desarrollo de actividades formativas, incluyendo fórmulas de distribución del tiempo de trabajo que reserven espacios específicos para la formación en modalidad no presencial, siempre que ello resulte compatible con las necesidades del servicio y se ajuste a la normativa vigente en materia de jornada y condiciones de trabajo.

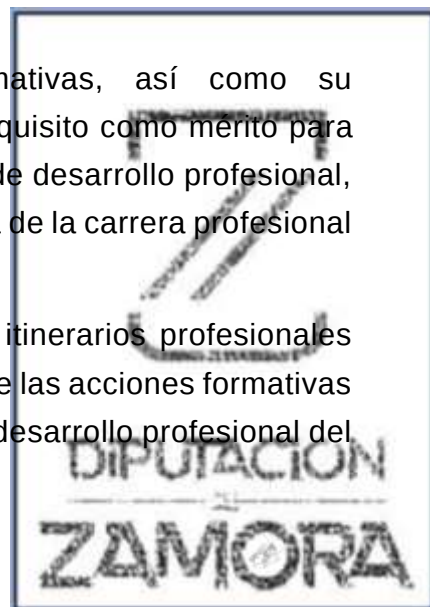
En aquellos supuestos en que la formación no pueda desarrollarse dentro de la jornada ordinaria por razones debidamente justificadas, la Administración adoptará las medidas oportunas para garantizar una compensación adecuada, conforme a los criterios establecidos en la normativa aplicable y en los instrumentos de negociación colectiva.

Artículo 19. Formación y carrera profesional

La formación se configura como un elemento estructural del sistema de carrera profesional del personal, constituyendo un instrumento esencial para la adquisición, actualización y acreditación de competencias profesionales.

En este sentido, la participación en acciones formativas, así como su aprovechamiento efectivo, podrán ser considerados tanto requisito como mérito para la progresión en los distintos niveles, grados o modalidades de desarrollo profesional, de conformidad con lo que establezca la normativa reguladora de la carrera profesional en el ámbito de la Diputación.

La planificación de la formación deberá alinearse con los itinerarios profesionales definidos por la organización, garantizando la coherencia entre las acciones formativas ofertadas, las necesidades del servicio y las expectativas de desarrollo profesional del personal.



Asimismo, la Administración promoverá la identificación de áreas de especialización y el diseño de programas formativos específicos orientados a favorecer la promoción interna, la movilidad funcional y la mejora continua de las capacidades profesionales.

Artículo 20. Formación y evaluación del desempeño

La formación constituye un elemento directamente vinculado al sistema de evaluación del desempeño, en cuanto instrumento esencial para la mejora del rendimiento, la actualización de competencias y la adaptación a las exigencias del puesto de trabajo.

A estos efectos, la participación en acciones formativas, el grado de aprovechamiento de las mismas y la efectiva aplicación de los conocimientos adquiridos podrán ser objeto de valoración en los procesos de evaluación del desempeño, en los términos que se establezcan en la normativa específica reguladora de dicho sistema.

La Administración promoverá la integración de la formación en los procesos de evaluación, de manera que esta no solo sea considerada como un mérito formal, sino como un factor real de mejora del desempeño profesional y de la calidad de los servicios públicos.

Igualmente, los resultados de la evaluación del desempeño deberán ser tenidos en cuenta en la detección de necesidades formativas, configurándose así un sistema dinámico y retroalimentado en el que formación y evaluación se refuercen mutuamente como instrumentos de mejora organizativa.

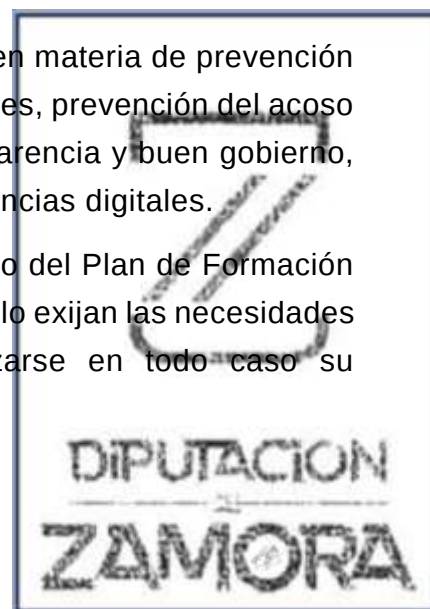
DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Formación en materias obligatorias y estratégicas

La Diputación Provincial de Zamora garantizará la programación y realización periódica de acciones formativas en aquellas materias que tengan carácter obligatorio conforme a la normativa vigente, así como en aquellas que resulten estratégicas para el adecuado funcionamiento de la organización.

En particular, se prestará especial atención a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevención del acoso en el ámbito laboral, protección de datos personales, transparencia y buen gobierno, integridad institucional, administración electrónica y competencias digitales.

Estas acciones formativas tendrán carácter prioritario dentro del Plan de Formación y podrán ser declaradas de realización obligatoria cuando así lo exijan las necesidades del servicio o la normativa aplicable, debiendo garantizarse en todo caso su accesibilidad efectiva para el conjunto del personal.



Asimismo, la Diputación promoverá la actualización permanente de los contenidos formativos en estas materias, asegurando su adecuación a la evolución normativa, técnica y organizativa.

Disposición adicional segunda. Colaboración interadministrativa e institucional

La Diputación Provincial de Zamora podrá establecer mecanismos de colaboración con otras Administraciones Públicas, organismos autónomos, universidades, centros de formación y entidades públicas o privadas especializadas, con el fin de mejorar la calidad, eficiencia y alcance de la formación del personal.

Dicha colaboración podrá instrumentarse mediante convenios, acuerdos u otros instrumentos jurídicos adecuados, que permitan el desarrollo de acciones formativas conjuntas, el intercambio de recursos y buenas prácticas, la participación en programas formativos supramunicipales o autonómicos y el acceso a sistemas compartidos de formación.

En todo caso, las acciones formativas desarrolladas en el marco de estas colaboraciones deberán respetar los principios establecidos en el presente Reglamento, garantizando la calidad de la formación, su adecuación a las necesidades del servicio y la igualdad de oportunidades en el acceso del personal.

Disposición adicional tercera. Uso de medios electrónicos y plataformas de formación

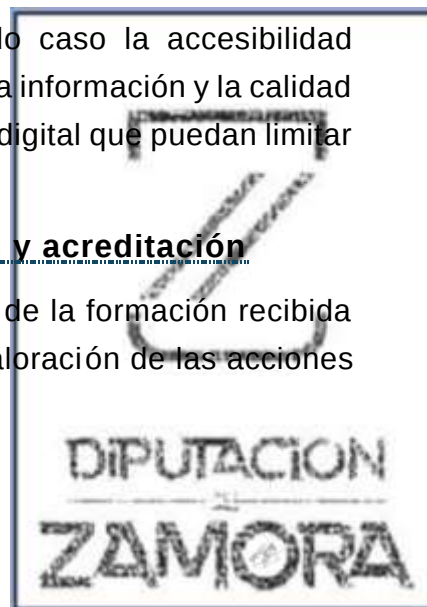
La Diputación impulsará el uso de medios electrónicos, plataformas digitales y herramientas tecnológicas para la gestión, impartición, seguimiento y evaluación de la formación, en el marco de los procesos de modernización administrativa y transformación digital.

A tal efecto, se promoverá la implantación de sistemas de aprendizaje en línea que permitan el acceso flexible, continuo y personalizado a la formación, facilitando su integración en la jornada laboral y favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La utilización de estos medios deberá garantizar en todo caso la accesibilidad universal, la protección de datos personales, la seguridad de la información y la calidad de los contenidos formativos, evitando situaciones de brecha digital que puedan limitar el acceso efectivo del personal a la formación.

Disposición adicional cuarta. Registro de formación y acreditación

La Diputación establecerá un sistema de registro y gestión de la formación recibida por el personal, que permita la trazabilidad, acreditación y valoración de las acciones formativas realizadas.



Dicho registro tendrá carácter individualizado y recogerá, al menos, las acciones formativas realizadas, su duración, contenido, modalidad, grado de aprovechamiento y, en su caso, las certificaciones obtenidas.

La información contenida en este registro podrá ser utilizada a efectos de carrera profesional, provisión de puestos de trabajo, promoción interna y evaluación del desempeño, de conformidad con la normativa aplicable y respetando en todo caso la normativa en materia de protección de datos personales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Implantación progresiva del modelo organizativo de formación

La integración efectiva de la formación en la organización del tiempo de trabajo, incluyendo las posibles medidas de distribución de la jornada orientadas a facilitar el aprendizaje continuo, se realizará de manera progresiva, atendiendo a las características de los distintos servicios, a las necesidades organizativas y a la disponibilidad de recursos.

Durante este periodo de implantación, la Diputación podrá establecer experiencias piloto, medidas transitorias y mecanismos de evaluación que permitan valorar el impacto del modelo y realizar los ajustes necesarios para su correcta aplicación.

En todo caso, la implantación de estas medidas deberá respetar la normativa vigente en materia de jornada, negociación colectiva y condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Disposición transitoria segunda. Adaptación del Plan de Formación

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor del presente Reglamento, la Diputación aprobará un Plan de Formación adaptado a las previsiones contenidas en el mismo, incorporando los principios, estructuras y procedimientos regulados en esta norma.

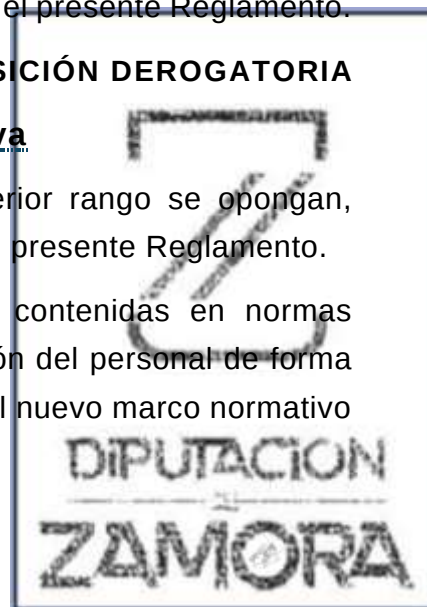
Hasta tanto se produzca dicha adaptación, continuará aplicándose el sistema de formación vigente en aquello que no resulte incompatible con el presente Reglamento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo establecido en el presente Reglamento.

En particular, quedarán sin efecto aquellas previsiones contenidas en normas internas o instrucciones que regulen aspectos de la formación del personal de forma parcial o no sistemática, en la medida en que no se ajusten al nuevo marco normativo establecido.



DISPOSICIONES FINALES**Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo normativo y ejecución**

Se faculta a la Presidencia de la Diputación Provincial de Zamora, así como a los órganos competentes en materia de recursos humanos, para dictar cuantas disposiciones, instrucciones y actos sean necesarios para el desarrollo, interpretación y ejecución del presente Reglamento.

En particular, podrán aprobarse normas de desarrollo relativas a la planificación formativa, procedimientos de gestión, criterios de selección, sistemas de evaluación y cualesquiera otros aspectos necesarios para la efectiva aplicación de la presente norma.

Disposición final segunda. Evaluación y revisión del Reglamento

La Diputación llevará a cabo una evaluación periódica del grado de aplicación y eficacia del presente Reglamento, con el fin de verificar su adecuación a las necesidades organizativas y a la evolución normativa.

A la vista de los resultados de dicha evaluación, podrán proponerse las modificaciones que resulten necesarias para garantizar su actualización, mejora continua y coherencia con el sistema de recursos humanos de la organización.

Disposición final tercera. Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor una vez publicado íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora y transcurrido el plazo previsto en la normativa de régimen local, permaneciendo vigente hasta su modificación o derogación expresa.

