

# AULAS VIRTUALES PARA IMPULSAR EL APRENDIZAJE ELECTRÓNICO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

JESÚS BARROSO BAÑERO \*

ISABEL MOYA PÉREZ \*\*

## 1.-Sociedad de la Información, Administración Electrónica y formación

**E**ntre los retos que en la actualidad tiene planteados la Administración Pública en su búsqueda de unos servicios públicos más rápidos, eficaces y eficientes, el desarrollo de la Administración electrónica y el perfeccionamiento de los sistemas de formación continua de empleados públicos constituyen sendas prioridades de actuación de los poderes públicos.

Ambos elementos poseen virtualidad propia, por lo que las actuaciones encaminadas a su desarrollo se plantean de manera autónoma, pero existen también dos puntos de conexión entre la Administración electrónica y la formación de empleados públicos que exigen una reflexión conjunta y unas actuaciones coordinadas.

Desde hace varios años nuestras sociedades están viviendo un proceso acelerado de cambios en todos los órdenes. El desarrollo de las nuevas tecnologías, la liberalización de los intercambios comerciales y financieros, la interrelación económica creciente o las transformaciones en los sectores productivos son sólo manifestaciones concretas de una globalización que afecta a todos los ámbitos de la vida de las personas, provocando cambios vertiginosos en sus necesidades, sus demandas y sus expectativas.

Junto a la importancia económica de la transformación que vivimos, la globalización y el desarrollo de las nuevas tecnologías tienen un reflejo claro en el ámbito social, con la aparición de un nuevo modelo, la sociedad de la información o del conocimiento, en la que el poder y la productividad emanan de la generación, procesamiento y transmisión de la información. Puede definirse esta sociedad de la información como un estadio de desarrollo social caracterizado por la capacidad de sus miembros (ciudadanos, empresas y Administraciones Públicas) para obtener, compartir y procesar cualquier información por medios telemáticos instantáneamente, desde cualquier lugar y en la forma que se prefiera.

---

\* Actualmente es Consejero Laboral de asuntos sociales en Venezuela, Colombia y República Dominicana.

\*\* Subdirectora General Adjunta del Centro de Estudios Superiores de la Función Pública. Instituto Nacional de Administración Pública. Ministerio de Administraciones Públicas. España

Por lo tanto, el desarrollo de esta sociedad de la información aparece vinculado, tanto a la evolución de la industria informática y a las infraestructuras de telecomunicaciones, como a la capacidad de las sociedades para hacer uso de estas tecnologías extrayendo de ellas el máximo posible de utilidades.

En ese proceso hacia la sociedad de la información, los poderes públicos desempeñan un papel de gran importancia, que se ha puesto de manifiesto en diferentes programas de actuación impulsados desde la Unión Europea, y que básicamente se orienta hacia la consecución de dos objetivos fundamentales:

Por una parte, la integración de los ciudadanos en la Sociedad de la Información, ya que es necesario asegurar a todos el acceso a las nuevas herramientas tecnológicas de trabajo para tratar de eliminar la llamada "dualización de la sociedad", es decir, la sociedad que marcha a dos velocidades distintas y que está formada por unos ciudadanos que están conectados a la red y por otros que quedan fuera por motivos económicos, educativos o tecnológicos. Es necesario que los poderes públicos garanticen la existencia de unos servicios universales, un principio de acceso a la red y un proceso de alfabetización digital y aprendizaje continuo que evite la brecha tecnológica.

Por otro lado, es necesario que las propias Administraciones utilicen estos instrumentos en su gestión interna y en sus relaciones con los ciudadanos, mediante el desarrollo de los servicios públicos electrónicos para lograr mejoras en la gestión y en la calidad de los servicios públicos. Esto es, precisamente, lo que se ha denominado e- government, e-Administración o Administración Pública Electrónica.

Estos dos objetivos fundamentales de la actuación pública en la promoción y desarrollo de la sociedad de la información es plenamente coherente con valores, principios y normas constitucionales. De este modo, tal y como establece el artículo 9.2 de la Constitución española corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para la efectiva igualdad de los individuos y los grupos en que se integran, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, social, económica y cultural. Asimismo, el artículo 103 establece la eficacia como principio de actuación de la Administración Pública y el artículo 10 ubica la dignidad del individuo y el libre desarrollo de su personalidad como fundamento del orden político y de la paz social.

La Administración electrónica, como parte destacada de la sociedad de la información, puede definirse como la adopción e integración de las nuevas tecnologías de información y comunicación por las Administraciones Públicas para la conexión e interacción con otras organizaciones y personas a través de sus páginas web pero también a través de otros instrumentos, como el correo electrónico, las intranets o la vídeo conferencia.

Tanto el Plan de Acción e-Europe 2002 como el Plan Info XXI, en el ámbito español, establecían como uno de los pilares básicos del desarrollo de la sociedad de la información favorecer el uso de Internet en los sectores de interés público. Posteriormente, sus sucesores, el Plan e-Europe 2005 y el Programa España.es, impulsaron el desarrollo de servicios y aplicaciones en línea. En concreto, el Plan e-Europe 2005 aprobado por el Consejo en junio de 2002 estableció como fecha límite el año 2005 para que todos los Estados miembros realicen por medios electrónicos una parte significativa de la contratación pública e incluyó la implantación de 20 servicios en línea, abarcando diferentes sectores, como la Administración tributaria, la

sanidad, el traslado de domicilio o la expedición de documentos como el DNI o el Pasaporte. Según este Plan, los Estados miembros deberán, además, implantar y utilizar medios de autenticación electrónica. Recientemente, en mayo de 2003, el gobierno ha aprobado un Plan de Choque para el impulso de la Administración Electrónica, que pretende superar los problemas detectados y, a través de 19 medidas concretas, acelerar las actuaciones en todos los Ministerios y Organismos Públicos para poder ofrecer en línea los principales servicios públicos, garantizando su accesibilidad a todos los usuarios. Asimismo, se pretende avanzar hacia la rapidez y seguridad de las transacciones electrónicas con la reciente aprobación del Real Decreto 209/2003, sobre registros y notificaciones telemáticas y el proyecto de ley sobre la firma electrónica.

Los retos a los que se enfrenta la Administración Pública en este ámbito son numerosos. Por citar tan sólo dos de ellos, parece indudable que la progresiva implantación de la Administración electrónica generará cambios significativos en materia organizativa y en el empleo público. En primer lugar, las distintas organizaciones habrán de modificar sus estructuras y pautas de funcionamiento para adaptarse con la necesaria flexibilidad a la nueva situación. Por lo que se refiere a los empleados públicos, éstos verán cómo se transforman sus pautas de trabajo hacia tareas más proactivas y de mayor valor añadido. En materia de selección, habrá que reforzar, como ya se está haciendo, los Cuerpos relacionados con las tecnologías de la información y, en cualquier caso, para el éxito de la adaptación de las cualificaciones de los empleados públicos a las nuevas exigencias de la Administración Electrónica se hace imprescindible fomentar acciones formativas que respondan a las nuevas necesidades.

De esta manera se aprecian los dos ejes sobre los que se articula la relación entre Administración Electrónica y formación. En primer término, la formación continua de empleados públicos es esencial para procurar la adaptación de éstos a las nuevas necesidades de la Administración Electrónica. Por el otro, la prestación misma de la formación ha de llevarse a cabo mediante una adecuada utilización de las nuevas tecnologías, llegando incluso, en algunos supuestos, a poder realizarse exclusivamente de manera electrónica. En otras palabras, la formación es requisito del éxito de la Administración electrónica y, a su vez, la Administración electrónica es requisito para un mejor funcionamiento de los servicios de formación.

Nos encontramos, por tanto, ante dos elementos esenciales que configuran sendas prioridades de las Administraciones Públicas en la actualidad. Esta importancia ha sido, además, puesta de manifiesto en reiteradas ocasiones por las instituciones comunitarias que, desde el denominado proceso de Lisboa puesto en marcha en el año 2000, han promovido como estrategia conjunta de actuación el desarrollo del acceso y la utilización de las nuevas tecnologías, la extensión de los servicios electrónicos y la mejora de la educación y la formación, sobre todo a través del desarrollo de un aprendizaje permanente que fuera extensible al conjunto de los ciudadanos europeos. Fue precisamente la fusión de los instrumentos del aprendizaje permanente y las nuevas tecnologías la que dio lugar a la aprobación en marzo de 2001 del Plan de Acción e-Learning que, con una duración estimada de 4 años y basándose en la iniciativa aprobada el año anterior, presentaba los principios, objetivos y líneas de acción del aprendizaje electrónico, definido como "la utilización de las nuevas tecnologías multimediales y de Internet para mejorar la calidad del aprendizaje facilitando el acceso a recursos y servicios, así como los intercambios y la colaboración a distancia".

## 2.- La formación continua de los empleados públicos

La actual Sociedad del Conocimiento demanda que las organizaciones prestadoras de servicios desarrollen conductas de continuo aprendizaje y que sean capaces de generar los conocimientos necesarios para adelantarse a las demandas de sus usuarios. La formación se ha convertido en un instrumento estratégico y clave para generar conocimientos y capital intelectual, a través del desarrollo y la generación de intangibles, que posibilitan una oferta de servicios de claro valor añadido.

Cualquier organización basada en el conocimiento exige un número de especialistas muy superior al de las organizaciones tradicionales de estructura jerarquizada. Además, en estas organizaciones, el objetivo de aumentar los niveles de eficacia y eficiencia sólo puede alcanzarse con una adecuada ordenación y gestión de sus recursos humanos, una motivación y una implicación de los empleados en sus tareas, y el diálogo constante con las organizaciones sindicales.

Pero, más importante aún es que, en un entorno cambiante, se requiere un tipo de formación basada en el aprendizaje continuo e innovador, capaz de dar respuesta a soluciones concretas ante situaciones cada vez más complejas. A su vez, estos cambios exigen nuevos modelos de dirección y de gestión de las organizaciones que se dedican a la formación de los recursos humanos.

Ciertamente, para cualquier organización basada en el conocimiento, la inversión en formación tiene una elevada rentabilidad económica y social, habida cuenta que, en un entorno competitivo, la mejor arma de que dispone una organización es un personal formado, motivado y comprometido con las metas de la organización. Este hecho es especialmente cierto en las organizaciones prestadoras de servicios, aquéllas en las que la relación entre el trabajador y el consumidor final es más intensa y, por consiguiente, la formación y la actitud de sus empleados determina la imagen que se percibe de la organización.

En este contexto, la clave de un buen desempeño, de una buena ejecución para cualquier organización, está asociado a la posesión de conocimientos técnicos. Pero también es cierto que, en la mayoría de las ocasiones, éste también se halla vinculado a comportamientos, a cualidades personales y a actitudes. Ello significa que, con frecuencia, la formación en actitudes es más importante que la formación en aptitudes. Ello obliga, en un futuro inmediato, a desarrollar modelos formativos basados en competencias.

En las Administraciones Públicas de la Sociedad del Conocimiento, donde existen parcelas de actuación tecnológicamente sofisticadas, el peso del trabajo altamente cualificado hace imperativo que los empleados públicos estén en posesión de conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas al desarrollo óptimo de su respectiva función. Es evidente que en las Administraciones Públicas están emergiendo nuevas necesidades de formación como consecuencia de los cambios tecnológicos, de la consolidación del Estado del Bienestar y de la integración en la Unión Europea que obligan a repensar la formación y a desarrollar sofisticadas metodologías, herramientas y planes de formación que han de ir evolucionando permanentemente en función de nuevas demandas adaptadas al nuevo contexto.

Las Administraciones Públicas de la Sociedad del Conocimiento son conscientes de que desarrollan su actividad en un entorno caracterizado por el cambio constante y por el

desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones. En efecto, como consecuencia de su adaptación a este entorno, se ha producido un extraordinario avance en nuestras Administraciones Públicas hacia la tecnificación de sus medios operativos, a través de su cada vez mayor parque informático y telemático, que ha posibilitado también la tecnificación y modernización de la actuación administrativa en su vertiente de producción jurídica y en la adaptación permanente al ritmo de las innovaciones tecnológicas.

Paralelamente, conviene señalar que, en nuestro país, se ha ido abriendo paso una cultura de la calidad y de la satisfacción del cliente a la que no ha sido ajena la Administración. El Libro Blanco para la mejora de los Servicios Públicos propone una serie de estrategias para mejorar la atención a los ciudadanos y la calidad de la información y comunicación, sobretodo en la primera línea de contacto entre Administración y ciudadanos, formando al personal en herramientas informáticas y técnicas de comunicación.

En este sentido, diferentes estudios de opinión ponen en evidencia la relación existente entre calidad de servicio público percibida por los ciudadanos y formación de los empleados públicos. Según estos estudios, el índice de valoración de los servicios que presta la Administración se desagrega en dimensiones como la preparación técnica, el trato correcto, la receptividad, la imparcialidad, la capacidad de respuesta y la fiabilidad. En todas estas dimensiones, tiene la formación un papel esencial y, de este modo, se configura como una vía esencial a través de la cual los empleados públicos adquieren la capacidad de obtener las cualificaciones necesarias para hacer frente a los nuevos retos que plantea un mundo en permanente mutación.

Todos estos datos ponen de manifiesto que en la cualificación de los empleados públicos tiene un gran peso en las Administraciones Públicas del siglo XXI, pues gran parte de su quehacer está relacionado con la prestación de servicios que, como la educación o la sanidad, tienen también a las personas como destinatarias directas de su actuación. En este contexto cobra una importancia fundamental la creación de valor a partir de la capacidad de gestión y de generación de conocimiento. Es por ello que, también en las Administraciones Públicas, la inversión en la formación de los recursos humanos constituye un factor determinante de su competitividad, al contribuir a incrementar la calidad de sus servicios y permitir a la Administración su adaptación a los escenarios cambiantes en los que desarrolla su actuación.

Hablar de Formación Continua en las Administraciones Públicas es hablar de corresponsabilidad. En efecto, en los últimos años, en España se está consolidando una cultura de responsabilidad compartida entre todos los agentes que intervienen en la formación, agentes de las Administraciones Públicas y de las Organizaciones Sindicales, que se manifiesta en la suscripción de diversos Acuerdos que tienen a la Formación de los empleados públicos como protagonista.

El Tercer Acuerdo sobre Formación Continua en las Administraciones Públicas (IIIAFCAP), es el último de una serie de acuerdos que, en torno a la formación continua, se vienen adoptando, entre las tres Administraciones Públicas y los Agentes Sociales, desde 1995 y que han generado claros beneficios para el conjunto del sistema de Formación Profesional, en la medida en que los programas de Formación Continua desarrollados al amparo de los mismos, arrojan un balance altamente positivo, habida cuenta que el esfuerzo de gestión que supone su desarrollo se ha traducido en un incremento de las oportunidades de formación de los empleados públicos

y en un beneficioso impacto en las organizaciones públicas y en los ciudadanos, como usuarios de los servicios que éstas les prestan.

Conviene, en primer lugar, definir conceptualmente qué se entiende por Formación Continua. Según la definición que de este concepto se hace en el III AFCAP, la Formación Continua es un subsistema integrado en el Sistema Nacional de Formación Profesional, constituido por el conjunto de actividades formativas que se desarrollan en las Administraciones Públicas, dirigido a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados públicos, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios en las Administraciones Públicas con el desarrollo personal y profesional de los empleados públicos.

Si bien es cierto que toda formación de los recursos humanos de una organización tiene por objeto el aprendizaje, no es menos cierto que, la Formación Continua en las Administraciones Públicas, contribuye, además, al cumplimiento de una amplia gama de objetivos, entre los que conviene destacar los siguientes: La mejora de la calidad del trabajo y de los servicios públicos, el cumplimiento de las expectativas vitales y profesionales de los empleados públicos, la difusión de una actitud favorable hacia el aprendizaje, entendido como un proceso ininterrumpido durante el ciclo vital, permitiendo la adaptación de sus cualificaciones a los cambios a los que se ven sometidas todas las organizaciones.

Pero la Formación Continua no sólo está presente en específicos acuerdos sobre formación sino también en otros acuerdos, de más amplio calado, que afectan tanto a la calidad de los servicios públicos como a la gestión integral de los recursos humanos que los prestan. Así, conscientes de la importancia de la formación, Administración y Sindicatos han alcanzado el pasado 13 de noviembre de 2002 un Acuerdo para la Modernización y la Mejora de la Administración Pública, que refleja la intención de impulsar una nueva orientación hacia el perfeccionamiento de los estándares de calidad con que se prestan los servicios públicos y que responde a la voluntad de construir la Sociedad de la Información y del Conocimiento.

Entre las medidas que contiene para lograr este objetivo, figuran el impulso de la profesionalización y cualificación, el fortalecimiento de la promoción interna y la potenciación de la formación, en especial en dos áreas fundamentales: las nuevas tecnologías y los idiomas que exige nuestra plena integración en la Sociedad de la Información y en la Unión Europea.

Es evidente que los empleados públicos deben conocer sus posibilidades de desarrollo profesional en la Administración Pública, pues ello contribuye a incrementar su motivación y satisfacción personal. La existencia de un adecuado plan de carrera administrativa es imprescindible para alcanzar este fin, así como también lo es el establecimiento de una política estable y predecible de promoción interna, para aprovechar el potencial de los empleados para el desarrollo de funciones correspondientes a grupos de clasificación superiores, tomando como punto de partida las capacidades y aptitudes de las personas, que habrán de valorarse atendiendo a la formación recibida, siempre que ésta capacite para el desarrollo de estas funciones y responda a un programa homologado.

Es un hecho probado que la capacitación profesional constituye un elemento esencial de la modernización de las Administraciones Públicas y un factor básico para articular la movilidad y la promoción. Por ello, la formación ha de estar íntimamente vinculada tanto al desarrollo de la carrera como a la promoción profesional.

Del mismo modo, no cabe duda de que, para lograr la capacitación de todos los empleados públicos que prestan servicios en el conjunto de las Administraciones Públicas es esencial e

indispensable la cooperación entre el Instituto Nacional de Administración Pública, los Institutos y Escuelas de Formación de las Comunidades Autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias y las Organizaciones Sindicales, en este esfuerzo de adecuación de las ofertas formativas a las necesidades de formación que tienen las Administraciones Públicas en la Sociedad de la Información y del Conocimiento, El objetivo no es otro que el de garantizar la profesionalidad, el mérito y la neutralidad de los empleados públicos, pues la Administración es consciente de que la formación constituye un factor de desarrollo de las competencias profesionales entendidas como el conjunto de conocimientos y de capacidades que permiten al individuo el ejercicio de una actividad profesional. Pero hablar de competencia profesional no debe ser incompatible con el hecho de que la formación también debe satisfacer las expectativas personales y profesionales de los empleados públicos, contribuyendo al desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos en el marco de una política integral de recursos humanos.

La formación que se imparte en los Institutos y Escuelas de Formación de las Administraciones Públicas debe enfocarse al cumplimiento de una pluralidad de objetivos: En primer lugar, a la adquisición de nuevos conocimientos. En segundo lugar a la generación de nuevas habilidades, lo que significa hacer las cosas mejor de lo que se hacían antes y, por último, a la incorporación de actitudes y valores éticos en las relaciones entre las Administraciones Públicas y sus ciudadanos, inspiradas en valores democráticos como la igualdad de trato, el logro eficiente de los objetivos, el servicio a la comunidad.

Desde el INAP se vienen haciendo esfuerzos por contribuir a potenciar la Formación Continua de los empleados públicos, asumiendo las orientaciones y principios comunitarios en relación con la fusión de instrumentos de aprendizaje permanente y nuevas tecnologías, poniendo en marcha una serie de iniciativas para integrar las nuevas tecnologías en el ámbito de la formación continua de los empleados públicos. Los Informes anuales de evaluación de la Formación Continua arrojan resultados muy positivos sobre la valoración del proceso formativo y su contribución a la cualificación de los empleados públicos para el ejercicio de sus funciones.

En virtud de las conclusiones de estos informes, parece evidente que el esfuerzo que se ha venido realizando en formación ha favorecido a la actualización de sus conocimientos y habilidades, lo que se hace especialmente perceptible cuando se trata del manejo de herramientas informáticas o del conocimiento de la normativa que regula las relaciones entre la Administración Pública y los ciudadanos. Concretamente, se reconoce explícitamente que las acciones formativas que versan sobre Informática y Nuevas Tecnologías y sobre técnicas de Información y Comunicación son las que repercuten de una manera directa en la mejora del desempeño de las tareas y funciones. A su vez, la mejora del desempeño se traduce en una mayor celeridad, mayor fiabilidad en el tratamiento de la información, en suma, en mayores cotas de eficacia.

### **3.- El proyecto “Aulas Virtuales”.**

La estrategia elegida para la mejora de las cualificaciones de los empleados públicos es la creación de un marco tecnológico que posibilite el establecimiento de relaciones electrónicas entre las distintas Administraciones Públicas y entre éstas y su clientela interna, los empleados

públicos. El proyecto "Aulas Virtuales" responde a las demandas del entorno de la Sociedad de la Información y del Conocimiento y, concretamente, a las necesidades de una buena gestión de la formación de los empleados públicos, que se manifiesta en un doble ámbito:

Por un lado, en el ámbito de las Administraciones Públicas (General, Autonómica y Local), y de las Organizaciones Sindicales, se pretende dar un paso adelante hacia la implantación de la Administración Electrónica. El proyecto supone un giro en la comunicación entre Administraciones Públicas y un impulso en el uso de servicios telemáticos que contribuirán a la implantación de la gestión del conocimiento.

Por otro lado, en el ámbito de las relaciones entre empleados y Administraciones Públicas, el proyecto permite facilitar el acceso a la oferta formativa y una puerta abierta a contenidos de calidad que garantice que ningún empleado público quede excluido o marginado en el acceso, en condiciones de igualdad, a las oportunidades de formación, pudiendo elegir entre una amplia oferta formativa que le ofrecerán las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales por Internet.

El Ministerio de Administraciones Públicas, a través del Instituto Nacional de Administración Pública, ha puesto en marcha el programa "Aulas Virtuales", un proyecto de aprendizaje electrónico consistente en la creación de una extensa red de centros de formación en todo el territorio nacional equipados con los últimos avances en tecnologías de la información y las comunicaciones para impulsar la teleformación y la emisión de eventos formativos de todo tipo. La introducción de las nuevas tecnologías en el sistema de formación continua permitirá, sin duda, ampliar la información disponible sobre programas y cursos y extender la formación a nuevos destinatarios independientemente del lugar en el que se encuentren a través de la implantación de nuevas modalidades de enseñanza on line.

El Tercer Acuerdo atribuye al INAP, como órgano que es de apoyo a la Comisión General para la Formación Continua, una serie de funciones en relación con el Programa de Formación Continua, entre las que destacan la divulgación y fomento de la participación en acciones de formación, y la investigación aplicada a la Formación Continua en las Administraciones Públicas para el desarrollo de estudios de detección de necesidades, diseño de metodologías y herramientas aplicables a los programas formativos.

En este marco, se está desarrollando este proyecto para la aplicación de herramientas avanzadas de tecnologías de la información y las comunicaciones a la formación continua de los empleados públicos para el conocimiento y acceso a toda la oferta formativa a través de Internet. Esta iniciativa forma parte de una serie de programas de actuación que se están abordando desde el INAP con el objeto de incidir en la formación de empleados públicos a través del empleo de las nuevas tecnologías.

En primer lugar, por lo que se refiere al papel de la formación para la adaptación de las cualificaciones y competencias profesionales de los empleados públicos a las exigencias de la Administración electrónica y, en general, a las necesidades que demanda la utilización de equipos y programas informáticos, las actuaciones se han desarrollado en diversos ámbitos.

A modo de ejemplo hay que señalar que el INAP lleva varios años gestionando y aplicando un Plan Interministerial de formación en nuevas tecnologías que ha dado lugar a varios cientos de acciones formativas dirigidas a empleados públicos de la Administración General del Estado.

En segundo lugar, y en el ámbito del III Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, la Comisión General para la Formación Continua y el INAP han

establecido como criterio prioritario para la concesión de financiación a planes de formación, que estos reúnan un adecuado contenido de acciones formativas en materias relacionadas con las nuevas tecnologías. En tercer lugar, se está dando cumplimiento a las indicaciones contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos para la Modernización y Mejora de la Administración Pública ya aludido, que establece que, al menos la mitad de las acciones formativas objeto de financiación, habrán de estar relacionadas con las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

Concretamente, el proyecto "Aulas Virtuales" consiste en el equipamiento de 68 centros de formación pertenecientes a las tres Administraciones Públicas y a las principales Organizaciones Sindicales con equipos multimedia que permiten la conexión remota de alta velocidad y vía satélite con la actividad formativa que se celebre en el INAP y con toda oferta formativa accesible a través de Internet.

Las aulas están distribuidas entre las tres Administraciones Públicas, 30 de ellas se ubican en Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, 11 en Comunidades Autónomas, 23 en ayuntamientos, diputaciones y cabildos insulares y 4 en las sedes de las Organizaciones Sindicales. Con todas estas entidades, el Instituto Nacional de Administración Pública, Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Administraciones Públicas, ha suscrito sendos Convenios de Colaboración. Dichos Convenios tienen naturaleza administrativa, y se rigen en su interpretación y desarrollo por el ordenamiento jurídico-administrativo, con sometimiento a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Su objeto es la cesión de uso del equipamiento que compone cada Aula Virtual, equipamiento que consiste en una serie de bienes de equipo adquiridos con cargo los fondos de formación continua, gestionados por la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, la Administración Local y las Organizaciones Sindicales y consignados en el concepto presupuestario correspondiente a inversiones asociadas al funcionamiento operativo de los servicios y, dentro de éste, al proyecto de inversiones para la Formación Continua.

Mas en concreto, los bienes de equipo constan de los siguientes elementos y unidades:

Elementos	Unidades
MICROORDENADOR COMPAQ	1
DESKPRO	1
MÓDULO CACHE 265KB 2000	1
DISCO DURO DE 10 GB	1
MEMORIA DE 64 MB DE MEMORIA	
RAM-133Mhz	
MODEM INTERNO	1
MONITOR LINEA PROFESIONAL 15"	
TECLADO ECONÓMICO SPACE	1
SABER COMPAQ	1
CAÑÓN DE PROYECCIÓN	1
ANTENA	1

El sistema que se implanta se completa con la existencia en la sede del INAP de una estación completa de Profesor o Sistema Maestro desde el que se efectúan la mayor parte de las transmisiones. La puesta en marcha de este proyecto permite a los usuarios tanto la conexión con toda la oferta formativa existente en Internet, como la realización de teleformación y la emisión de eventos formativos de todo tipo consiguiendo, con ello, incrementar la oferta formativa y extender el aprendizaje a un número considerable de empleados públicos.

Ahora bien, en ese proceso no debemos perder de vista otros elementos no tecnológicos, pero no por ello menos importantes, que resultan imprescindibles para alcanzar los fines de calidad y eficacia pretendidos. Así, debemos prestar atención a la calidad de los contenidos formativos. El Instituto Nacional de Administración Pública ha seleccionado de entre su oferta formativa un conjunto de cursos, jornadas y seminarios que han pasado a formar parte del Plan anual de Actividades Formativas por Aula Virtual, en el que se programa la celebración de una serie de acciones de formación sobre diversas cuestiones de gran actualidad e interés para los empleados públicos.

Ello significa que, anualmente, el Instituto Nacional de Administración Pública convoca un conjunto de acciones formativas, contenidas en el Plan de Actividades Formativas por Aula Virtual, que se dirigen, en general, a los empleados públicos al servicio de las tres Administraciones Públicas (General, Autonómica y Local). Estos pueden consultar la programación y el calendario previsto a través un sitio web, el Portal de la Formación Continua de los empleados públicos.

Para el adecuado funcionamiento de las aulas, que exige un importante esfuerzo de coordinación entre el INAP y los responsables de las Aulas Virtuales, el INAP cuenta con la colaboración de un Coordinador de formación en cada aula que se ocupa de tramitar las solicitudes, seleccionar a los participantes en función de las características del perfil del destinatario de cada acción formativa.

De este modo, quienes deseen participar en el Plan de Actividades formativas por Aula Virtual, deberán dirigirse necesariamente al Coordinador responsable del aula virtual de la provincia donde preste servicios el solicitante.

Dado el número de participantes que pueden generarse como consecuencia de las convocatorias anuales y a fin de conocer la actividad de las aulas virtuales, homogeneizar la recepción de los datos y facilitar su tratamiento informático, el Coordinador del aula virtual, una vez recibidas las solicitudes, realiza la selección de alumnos teniendo en cuenta el perfil de los destinatarios de la acción formativa correspondiente y la fecha de recepción de las solicitudes y comunica a los seleccionados su admisión.

Una vez celebrada cada acción formativa, el Coordinador del aula virtual comunicará al INAP la relación comprensiva de los asistentes a la misma a través de una aplicación informática específica desarrollada para la gestión de cursos de formación continua, accesible también a través de Internet.

La inauguración de las Aulas se inició con la emisión del Seminario sobre el papel de las diferentes Administraciones Públicas en el sistema de Formación Continua y su adecuación a la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. A éste le seguirían otros cursos, seminarios y jornadas sobre temas de gran importancia para la formación de los empleados públicos, como es, por ejemplo *El Lenguaje Administrativo*, *La Nueva regulación de las*

*Haciendas Locales, El liderazgo directivo en las Administraciones Públicas, El DNI electrónico, Los registros telemáticos, o un curso de Inglés para la preparación de exámenes oficiales.*

En términos de alcance del proyecto, la instalación de esta red de Aulas virtuales permite acercar una formación de calidad, como la que se imparte en el INAP, a más de 15.000 empleados de todas las Administraciones Públicas que podrían participar cada en los cursos transmitidos por Aula Virtual, sin necesidad de realizar desplazamientos ya que existe un aula, al menos, en cada provincia.

Con este proyecto, el Ministerio de Administraciones Públicas y todos los sectores representados en la Comisión General para la Formación Continua, consolidan su compromiso con las orientaciones y principios comunitarios en relación con la fusión de los instrumentos del aprendizaje permanente y de las nuevas tecnologías para hacer realidad un espacio del aprendizaje permanente de los empleados públicos.

### **BIBLIOGRAFÍA**

*Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública.* Madrid. Ministerio para las Administraciones Públicas.

CASTELLS, M (1998) *Fin del milenio*, Madrid, Alianza Editorial.

*III Acuerdo sobre Formación Continua en las Administraciones Públicas.* (2001) Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

LONGO, F (2002): *Cualificaciones y Tareas de las Administraciones Públicas del siglo XXI* Madrid, Conferencias y ponencias de las III Jornadas sobre Formación Continua en las Administraciones Públicas.

MERTENS, L. (1997) *Sistemas de competencia laboral. Surgimiento y modelos.* Cinterfor/ OIT. Montevideo.

ROGER, H. (1996) *Turbulencia. Retos y oportunidades en el mundo del trabajo.* Bogotá.

VILLORIA, M. (1997): *Manual de gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas.* Madrid. Tecnos.

VILLORIA, M. (2002) *Aprendizaje permanente y empleados públicos: El papel de las Administraciones Públicas.* Madrid. Instituto Nacional de Administración Pública.

### **RESEÑAS BIOGRÁFICAS**

#### **JESÚS BARROSO BARRERO**

Licenciado en Ciencias Económicas de la Universidad Complutense de Madrid, ha desarrollado su carrera profesional en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; actualmente es Consejero Laboral de asuntos sociales en Venezuela, Colombia y República Dominicana. Ha representado a España en reuniones de la Unión Europea, Consejo de Europa y OIT. Es autor de diferentes artículos sobre temas socio-laborales.

#### **ISABEL MOYA PÉREZ**

Subdirectora General Adjunta del Centro de Estudios Superiores de la Función Pública. Instituto Nacional de Administración Pública. Ministerio de Administraciones Públicas. España