

Introducción

El Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (en adelante RGPD) en su artículo 24 establece como una obligación de responsabilidad proactiva del responsable del tratamiento, la necesidad de establecer las oportunas políticas de protección de datos, a fin de garantizar y poder demostrar que el tratamiento es conforme con el citado Reglamento.

En la misma línea, el artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD), indica que, los responsables y encargados, teniendo en cuenta los elementos enumerados en los artículos 24 y 25 del RGPD, determinarán las medidas técnicas y organizativas apropiadas que deben aplicar a fin de garantizar y acreditar que el tratamiento es conforme con el citado reglamento, con la presente ley orgánica, sus normas de desarrollo y la legislación sectorial aplicable.

Una de las obligaciones de las entidades responsables y encargadas del tratamiento es supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en el RGPD, de otras disposiciones de protección de datos (como la LOPDGDD) y de las políticas del responsable o del encargado del tratamiento en materia de protección de datos personales, incluida la asignación de responsabilidades, la concienciación y formación del personal que participa en las operaciones de tratamiento.

Fundación de la Comunidad Valenciana Centro de Investigación Príncipe Felipe (en adelante **CIPF**) ha elaborado la presente política de obligado cumplimiento para la organización, con el fin de garantizar la formación y concienciación del personal.

Aprobación de la política

La presente política ha sido aprobada por la Dirección del CIPF.

Modificación de la política

La presente política puede ser modificada por la Dirección del CIPF.

Objeto de la política

Constituye el objeto del presente documento establecer la política destinada garantizar la formación y concienciación del personal de CIPF en materia de protección de datos.

De acuerdo con lo anterior, CIPF debe disponer de un **plan de formación anual** En materia de protección de datos que defina la formación a recibir por su personal a lo largo del año en materia de protección de datos y la obligación del personal de recibir dicha formación.

Dicho plan debe garantizar:

- Los objetivos de formación para el año y la estrategia de la entidad.
- La detección de necesidades.
- El perfil del puesto a quienes van dirigidas las acciones.
- Las acciones formativas que se prevén necesarias.
- El presupuesto para formación.
- El sistema de evaluación de la calidad formativa.

Veamos a continuación el contenido del plan, paso a paso.

1) Objetivos y estrategia: se analizará la situación de partida con diagnóstico de la situación respecto a los retos, tanto internos como externos, a los que se ha de enfrentar a corto, medio y largo plazo en materia de protección de datos.

Corto plazo: formación en relación con las novedades normativas y medidas de adecuación a la normativa adoptadas por CIPF.

Medio plazo: formación para atender debidamente las necesidades y consultas en cada departamento.

Largo plazo: formación periódica de mantenimiento, adaptación a cambios normativos, políticas internas y reorganización interna.

2) Identificación de las necesidades formativas: para identificar los cambios que afectarán a los usuarios y la previsión de cambios que se deberán afrontar en materia de protección de datos, así como los objetivos de CIPF priorizando según necesidades para la dirección o gerencia y los mandos intermedios.

3) Gestión e impartición de la formación: en esta fase se podrán tener aspectos básicos a la hora de planificar la formación como son:

- **Diseño de los contenidos formativos:** Con indicación de los conocimientos teóricos y prácticos que se deberían impartir para superar las necesidades detectadas y adquirir las capacidades señaladas como un objetivo.
- **Destinatarios:** Con indicación de los trabajadores de la empresa que deben ser formados.
- **Cronograma:** Con indicación del periodo del año conveniente para que la plantilla asista a las actividades formativas.
- **Número de personas de cada sesión de formación:** Con indicación del número y personas que serán destinatarias de la formación.
- **Duración:** Con indicación de la duración máxima deberían tener los cursos según necesidades de los grupos y el horario más adecuado, conciliando su horario laboral.
- **Modalidad:** Con indicación de la modalidad de formación más adecuada, teniendo en cuenta las características de la plantilla y los grupos a formar.
- **Lugar de impartición:** Con indicación del lugar dónde sería más conveniente impartir la formación.

Analizados todos estos aspectos, lo siguiente será elaborar y comunicar el plan de formación a los trabajadores (si los hubiera también a los representantes legales de los trabajadores en primer lugar), y después a los propios trabajadores.

4) Evaluación de los resultados: La evaluación de los resultados pretenderá medir el grado de actuación entre los objetivos formativos y los resultados obtenidos de la impartición de la formación realizada. Por lo que el objetivo en esta fase es evaluar el desarrollo del plan de formación y los resultados de las acciones formativas.

Se deberá buscar indicadores de medición de las acciones formativas y trasladar a los trabajadores los correspondientes cuestionarios.

Los principales indicadores para la medición de las acciones formativas son los siguientes:

- **Satisfacción:** valoración de la acción formativa en cuanto a materiales, organización, profesorado, utilidad para el puesto de trabajo.
- **Aprendizaje:** grado en que los conocimientos o habilidades recibidos durante la acción formativa han sido asimilados.
- **Transferibilidad:** para valorar en qué grado la persona formada pone en práctica, en el puesto de trabajo, los conocimientos adquiridos.

Para ello, CIPF deberá elaborar las correspondientes encuestas a trasladar a las personas que han recibido la formación.

5) Resultado y seguimiento: En último lugar y como paso final del proceso de diseño del plan de formación en protección de datos de CIPF, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- **Eficacia** de la formación.
- **Evaluación** del aprendizaje.
- **Rentabilidad** de la formación: se realizará un informe de rentabilidad en términos de protección de datos.
- **Mejoras** en el plan de formación: se estudiará si es necesario mejorar ciertos aspectos.

Una vez estudiados todos estos aspectos, CIPF deberá volver de nuevo al diseño de futuros planes de formación, incluyendo en ellos las mejoras que se hayan considerado oportunas.

Obligaciones del personal

Todo el personal de CIPF tiene la obligación de conocer y cumplir la presente política y normativas, medidas y procedimientos derivados de la misma.

El incumplimiento de la presente política o la normativa, medidas y procedimientos derivados de ésta podrá acarrear el inicio de medidas disciplinarias oportunas y, en su caso, las responsabilidades legales correspondientes.

Consultas

Cualquier consulta o sugerencia en relación con la presente política, podrá ser consultada al Delegado de Protección de Datos del CIPF.

Efectividad

La presente normativa entrará en vigor el día de su aprobación y quedará publicada para conocimiento y cumplimiento de todos los empleados en la Intranet.