

# **EL PAPEL TRANSVERSAL DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y LA AGENDA 2030 EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN ESPAÑA.**

## **Introducción**

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) es una agencia ejecutiva (u organismo autónomo) de la Secretaría de Estado para la Función Pública, adscrita al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, entre cuyas funciones se encuentran, entre otras, la selección, formación y perfeccionamiento de los empleados públicos. Es asimismo el centro de referencia en España de dichas políticas, contando con una larga trayectoria de más de 75 años en estos ámbitos de actuación.

De acuerdo con el artículo 2 de su Estatuto, aprobado por Real Decreto 464/2011, de 1 de abril, los fines principales del Instituto son:

- a) Desarrollar y aplicar políticas de contratación y formación de los empleados públicos en el ámbito de sus competencias.
- b) Promover y realizar estudios, publicaciones e investigaciones en materias relacionadas con la Administración Pública.
- c) Mantener la cooperación y colaboración con otras administraciones y centros de formación de empleados públicos, nacionales e internacionales.

Estos fines principales se completan y amplían en el amplio abanico de funciones recogidas en el artículo 3 del Estatuto, entre las que podemos destacar las siguientes:

- La contratación de funcionarios de cargos directivos en todos los ministerios en todos los escalafones, así como la participación, en su caso, en los procesos de selección de cuerpos y escalas encomendados por las disposiciones vigentes a otros centros u organismos especializados.
- La formación y perfeccionamiento de los empleados públicos de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, así como de las demás entidades del sector público estatal.
- Los «programas de excelencia» (formación inicial) de los cargos directivos en todos los ministerios.
- La formación y perfeccionamiento, en el marco de los planes interadministrativos de formación y en los términos previstos en las disposiciones vigentes, de los empleados públicos de las entidades que

integran la Administración local, así como la contratación de funcionarios de la Administración local con habilitación de carácter nacional y los programas de excelencia de dicha escala.

### Plan Estratégico 2021-2024 del INAP

El INAP acaba de aprobar el primer Plan Estratégico plurianual para el periodo 2023 -2024. La renovación del actual modelo formativo resultó necesaria a partir de las cuatro premisas siguientes:

- Una visión estratégica dentro de la política de formación.
- Un modelo abierto que aprovecha las amplias posibilidades del contexto actual.
- Un modelo adaptativo, colaborativo y flexible centrado en las necesidades reales de los posibles participantes.
- Y por último, un modelo transversal y transformador que entiende el aprendizaje como un valor organizativo.

Todos estos elementos confluyen en la Estrategia de Aprendizaje del INAP, que, sumada al proceso de elaboración colaborativa, engloba la estrategia como un factor de desarrollo organizativo y personal, en el que el factor «comunicación» se convierte en elemento clave y esencial.

Cabe destacar los diez puntos principales de esta Estrategia:

1.- El hecho de **anticipar** y definir antes del inicio del año el ámbito concreto de hasta dónde van a llegar las actividades de aprendizaje para que el resto de promotores de actividades formativas puedan establecer su correspondiente alcance, es clave para no duplicar esfuerzos y recursos.

2.- El énfasis en el **programa de altos ejecutivos** y la creación de la Escuela de Gestión Pública se alinea con lo que deberían ser los procesos de innovación y cambio, que los líderes deberían ser los primeros en conocer y promover. Si realmente queremos implantar a nivel organizativo una «cultura del aprendizaje» que trascienda el ámbito puramente individual, el papel de los líderes es esencial ahora más que nunca en estos tiempos de incertidumbre.

3.- También se plantea una reorganización de los programas de formación con la creación del nuevo **Programa de Aprendizaje Internacional**. Es necesario buscar alianzas dentro y fuera de nuestro entorno cercano y, sobre todo, aprender de forma colaborativa y comparar lo que hacen otras escuelas de Gobierno similares. A menudo se malgastan enormes cantidades de tiempo y recursos en intentar resolver «problemas» que a veces en otras organizaciones hace tiempo que dejaron de serlo.

4.- El avance definido hacia la **formación de los empleados públicos por competencias y el diseño de itinerarios** especializados también aparece como un punto definitorio de la Estrategia. La formación y, en consecuencia, el

aprendizaje por competencias es la mejor manera de aportar conocimientos a la realidad que nos rodea. También es esencial aprender de forma práctica con la adquisición y el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades que se manifiestan en los puestos de trabajo de las organizaciones públicas.

Por ello, promover un modelo de aprendizaje basado en competencias que abra la puerta al reconocimiento mutuo de certificaciones entre los diferentes actores de la llamada comunidad de aprendizaje para el empleo de las administraciones públicas parece una impronta significativa.

5.- En la llamada «economía del conocimiento» el sector público ha demostrado que está dispuesto y es capaz de **crear valor** (Mazzucato, 2019) en relación con el concepto más reciente de «sociedad de la ignorancia» (Innerarity, 2022), a través de sus políticas de inclinación. Además, los programas de aprendizaje de los empleados públicos incorporan el poder de transformar la administración desde dentro, y este aspecto no debe desdeñarse en la Estrategia de Aprendizaje del INAP.

6.- La Estrategia de Aprendizaje **estimula la coordinación y colaboración** entre todos los promotores de actividades formativas del sector público, así como fomenta la elaboración de documentos similares en otros ámbitos territoriales (CCAA, Ayuntamientos, etc.). También representa a su vez una oportunidad para que el INAP consolide su papel central en el sistema de centros de formación en España.

Esto, junto con la promoción de programas de intercambio y la puesta en común de recursos de aprendizaje entre las administraciones públicas, resulta de suma importancia en la actualidad. Es algo que aún no se ha materializado realmente, más allá de algunas prácticas basadas en el puro voluntarismo. Por tanto, la Estrategia se convierte en un nuevo impulso catalizador.

«INAP Social» es la red en línea de la función pública impulsada por el INAP, y su Comunidad de Formación, con sus llamados dinamizadores (o *community managers*) al frente, podrían hacer una gran labor en este sentido. Hoy reúne a cerca de 4.000 profesionales en formación y prescriptores con un arraigado sentimiento de pertenencia.

7.- Cabe señalar el tratamiento y atención que ahora se ha potenciado sobre el **programa de formación de la Administración Local**, que ahora está claramente alineado con las necesidades y expectativas de sus empleados públicos (que sin duda son diferentes a las de las administraciones estatal o autonómica). El diseño de las diferentes actividades formativas previstas en él no puede menoscabar el papel fundamental que desempeñan en las entidades locales, especialmente en los pueblos y ciudades de reto demográfico.

8.- Resulta asimismo de interés potenciar y promover otros modelos de aprendizaje más allá de los puramente formales en la Estrategia. Junto con los modelos de aprendizaje más tradicionales y formales, los enfoques de aprendizaje informal, especialmente los basados en procesos de aprendizaje social y colaborativo, deben coexistir y encontrar un nuevo espacio en el INAP.

Hoy sabemos que las mejores enseñanzas se adquieren en el propio lugar de trabajo y, en todo caso, en espacios informales casuales y bromistas.

En el diseño de las actividades de formación, la Estrategia incluye, enriquece y promueve las tipologías de aprendizaje informal.

9.- Promover y dar a conocer la importancia de una **cultura del aprendizaje** a nivel organizativo. El INAP ha organizado para finales de 2022 una actividad de aprendizaje denominada «Promoción de una cultura del aprendizaje en las administraciones públicas» que ha resultado de gran interés. Iba dirigido a empleados públicos, que no necesariamente prestan servicios en unidades de formación o RRHH, para ayudarles a tomar conciencia de la importancia del aprendizaje organizativo en un contexto profesional y de la necesidad de hacer de este proceso de aprendizaje una responsabilidad estratégica que favorezca la transformación y el cambio. La Estrategia pretende promover esta visión, generalizarla en el sector público y proporcionar las herramientas necesarias al efecto.

10.- **Impulsar el aprendizaje en el flujo de trabajo.** Para abordar la dimensión estratégica del aprendizaje, es necesario garantizar que la principal fuente de aprendizaje sea el trabajo diario, de modo que nos aseguremos de que cada trabajador obtiene de su entorno laboral el aprendizaje necesario para su adaptación continua. En resumen, que el aprendizaje es un proceso que ocurre en el proceso de trabajo, una actividad casi invisible, que se entremezcla con nuestras funciones. Como afirma Michelle Weise, experta en «aprendizaje permanente» y antigua directora de innovación del Instituto para el Futuro del Trabajo de Strada Education Network, hablando «del lugar de trabajo como aula del futuro» (Weise, 2021). El contexto actual impone un modelo en el que tener una actitud de aprender, día a día, más bien permanentemente, se hace más necesario que nunca.

Los programas de formación del INAP deben basarse en este importante fundamento y estar orientados y dirigidos a la consecución de dicho objetivo.

Además, la Estrategia de Aprendizaje, dentro de su eje número ( 1: conectar las competencias con los principios y valores del servicio público. Conectar las demandas sociales con la actuación de los funcionarios), es de suma importancia en las sociedades VUCA (acrónimo de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, todos ellos definitorios de una situación difícil de analizar, responder o planificar) o incluso BANI (otro acrónimo de uso más reciente de «quebradizo», «ansioso», «no lineal» e «incomprensible», descrito por el antropólogo estadounidense Jamais Cascio) en las que vivimos, lo que requiere nuevas competencias, especialmente para los altos directivos. Según la OCDE: «Los asesores políticos de hoy necesitan comprender lo que ha funcionado bien en el pasado reciente y cómo estos éxitos pueden adaptarse y extenderse a los problemas actuales, respondiendo al mismo tiempo al contexto local. Necesitan competencias para diseñar soluciones basadas en los avances de la economía del comportamiento, la economía social, la sociología y la etnografía, y en la

gama de servicios prestados a través de redes de agentes» (OECD, 2017, p. 34).

La importancia de este tipo de contenidos es cada vez más plausible. Resulta evidente al observar lo que está ocurriendo en el mundo en estos momentos así como de dónde venimos en los últimos dos años. Lo interesante es que podemos estar de acuerdo en que la Agenda 2030 aborda gran parte de las respuestas para abordar dichos desafíos: una administración pública más verde, más inclusiva y más resiliente en tiempos de «policrisis», como la describió Edgar Morin (UNESCO, 2021). Por lo tanto, la formación en los ODS abre la puerta a algún tipo de solución... o al menos a algún tipo de esperanza.

### **Los ODS en el INAP antes del Plan de Formación 2022-2025**

¿Qué ha ocurrido en el INAP en los últimos 7 años, el tiempo transcurrido entre la adopción de la Agenda 2030 y la aprobación del primer Plan de Formación de los ODS en 2022? Este Plan de Formación no opera en un vacío previo, ya que España cuenta con instrumentos para la implementación de la Agenda que permiten enmarcarla en una serie de objetivos y acciones globales de nuestro país.

En primer lugar, es necesario un horizonte temporal con el que tomar conciencia de la importancia de la Agenda 2030 en el contexto específico de la función pública.

En segundo lugar, el Consejo de Ministros aprobó el pasado 8 de junio de 2021, el Informe de Progreso 2021 que incluye la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 como herramienta para lograr que España cumpla con la Agenda 2030.

En tercer lugar, la preparación y el planteamiento que condujeron a la posterior aprobación del programa de formación requirieron bastante tiempo para las definiciones y elaboraciones.

En cuarto lugar, la pandemia supuso un retraso, afectando sobre las prioridades, pero al mismo tiempo ofreció tiempo para reflexionar y aumentar la percepción de dicha importancia, de ahí la necesidad de contar con un Plan de Formación de este tipo.

Y mientras tanto, algunas actividades llevadas a cabo en este período se asemejaban a lo que ahora se incluye en el Plan, dando forma a las actividades anteriores ofrecidas a la función pública.

Es característico el hecho de que todas estas actividades estuvieran dispersas en los programas de formación, ya fueran para altos cargos o para empleados públicos más junior, conformando un mosaico disperso de cursos y talleres inconexos. Es decir, en el INAP podían encontrarse cursos sobre temas sociales, de justicia, diversidad, igualdad y otros. Cabe mencionar algunas actividades de formación en 2020 y 2021 relacionadas directa e indirectamente con los objetivos:

- Informes de accesibilidad del sitio web.
- Contratación pública responsable
- Integridad en la contratación pública.
- Lengua de signos española
- Prevención de la violencia contra las mujeres.
- Fundamentos de la igualdad de trato y la no discriminación.
- Jerga administrativa adaptada a la sociedad.

Ahora, la mera existencia de un Plan coherente, en mayor o menor medida, ofrece la posibilidad de analizar en su conjunto y dentro de un marco común todos los retos que plantea el contexto político, económico y administrativo y de afrontar una serie de soluciones con un enfoque estratégico. Puede resumirse en los siguientes cinco puntos:

- 1) Integrar en un marco único todas las actividades de este tipo, de modo que los posibles participantes puedan inscribirse en un Plan global con objetivos concretos y bien definidos.
- 2) Conectarlo con la Agenda 2030 en una especie de respuesta global y transversal a lo que se necesita o demanda a esta institución de formación. Esto debería hacerse en consonancia con la meta 17.14, mejorar la Coherencia de Políticas para el Desarrollo Sostenible (CPDS), muy en la línea con lo recomendado por la OCDE: «crear capacidad en las administraciones públicas para la CPDS, y alinear las estrategias y programas de formación de los agentes públicos con los principios y la naturaleza integrada de los ODS» (OECD, 2021, pág. 32). En resumen, el reto sería acabar con la visión de los silos en la Administración y adoptar un enfoque sinérgico en todo el ciclo político.
- 3) Comunicar y difundir mejor, tanto a los posibles participantes de las administraciones públicas, como a sus gestores y a la sociedad en su conjunto. Esto, sin duda, nos ayuda a reducir una brecha que ya se había detectado en el INAP: necesitamos comunicar más y mejor, trasladar a la comunidad de aprendizaje lo que arduamente hacemos internamente.
- 4) Responder a una aportación política expresa del Senado español en 2020 y al compromiso del Gobierno dentro de sus políticas públicas, expresado por ejemplo en el proceso presupuestario anual.
- 5) Conectar con una creciente tendencia en todas las Escuelas de Gobierno de la OCDE que «ofrecen programas sobre nuevos tipos de liderazgo y gestión, transparencia e innovación, y cerca de la mitad ofrecen programas sobre gestión de crisis, digitalización y ODS» (OECD, 2022, pág. 8). Esto asimismo garantiza la posibilidad de programas de aprendizaje más interactivos e intercambiables en todo el mundo, especialmente en los países hispanoamericanos y en el caso de España.

## **El primer Plan de Formación del INAP sobre los ODS 2022 - 2025 (PF ODS)**

- Orígenes: Este Plan de Formación da cumplimiento a una iniciativa parlamentaria de 2020 en el Senado español por la que se instaba al Gobierno a «avanzar en el diseño, desarrollo y difusión de un Plan de Formación que permita transferir competencias a los trabajadores de las administraciones públicas y dotar al personal técnico de los conocimientos necesarios para su puesta en marcha y lograr una verdadera coherencia de las políticas públicas». Asimismo, con este Plan se impulsa la medida transformadora número 6 (Promover una función pública con conocimientos y capacidades para implementar los ODS) del Plan de Acción español para la implementación de la Agenda 2030.
- Enfoque estratégico: el objetivo de avanzar en la implantación transversal en la administración pública, lo que se conseguirá ofreciendo las herramientas necesarias a los funcionarios.

Este Plan está en plena consonancia con la nueva Estrategia de Aprendizaje 2023 - 2024, mencionada al principio del documento. Por lo tanto, se aplicarán en los sucesivos programas anuales de formación del INAP. La coherencia con los objetivos estratégicos generales del desarrollo profesional de los funcionarios españoles es de suma importancia. Por ello, los ODS también están presentes en toda la formación inicial de las nuevas oleadas de contratación de altos funcionarios. De ahí que ahora se haya convertido en una tendencia dentro del eje estratégico número 1, «principios y valores de la administración», junto con el Plan de Formación en Gobierno Abierto 2021-2024 y el Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación 2023-2024. Ambos se relacionan directamente con algunos ODS y con el ODS 5, la igualdad de género, en particular.

A este respecto, el verdadero aspecto clave de este enfoque puede reflejarse bien en el eje 1 de la Estrategia, denominado «principios y valores de la administración pública», donde encajan perfectamente estas actividades de formación previstas en el programa de formación de los ODS. Es decir, pretenden marcar una Administración adaptada a los nuevos entornos y realidades sociales. También fija su objetivo en adaptar la cultura organizativa de las organizaciones públicas y la actuación de los trabajadores y empleados públicos a las actuales demandas sociales. Este eje abarca un amplio espectro de contenidos: gobierno abierto, transparencia y participación, integridad pública, igualdad de género y lucha contra la violencia de género, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas, desarrollo sostenible, ODS, e impacto ambiental de las políticas públicas, así como cuestiones de ética e integridad profesional.

- Transversalidad: el Plan incluye un conjunto de actividades formativas, tanto generales como específicas (elaboración de presupuestos alineados con los ODS; redacción de memorias de análisis de impacto normativo o

diseño de políticas públicas y marcos reguladores), lo que facilitará su análisis transversal, que ya está arraigado en la propia Agenda 2030 y en la Estrategia de Aprendizaje del INAP, compartiendo sus contenidos con el resto de Administraciones españolas, contribuyendo así a promulgar las actividades formativas en toda la función pública.

Además, durante el proceso de elaboración, que fue abierto y compartido, el grupo de trabajo llegó a una serie de conclusiones:

- La importancia de la formación transversal de los ODS en las diferentes actividades formativas: producción normativa, planificación estratégica o contratación.
  - Talleres específicos para grupos de discusión técnica, en busca de la creación de comunidades.
  - Creación de espacios y oportunidades para la transferencia de conocimientos en el sector público.
  - Formación a través de conferencias, talleres y comunidades de aprendizaje , desde un enfoque práctico.
  - Creación de foros y espacios de trabajo.
- Estructura: Este Plan se estructura en dos tipos de actividades de formación por su naturaleza:
    - Actividades de formación de carácter básico. Son aquellas que facilitarán la adquisición de las bases conceptuales y el desarrollo de las competencias básicas. Se trata de actividades transversales que constituyeron los antecedentes de las actividades existentes en nuestro centro de formación.
    - Actividades de formación de carácter específico. Son aquellas que facilitarán el desarrollo de competencias relacionadas con el desempeño de funciones o puestos específicos. Se trata de nuevos enfoques y dan una idea de las especificidades que supone la Agenda 2030 para la función pública. Más adelante profundizaremos en ello, dado que este tipo de formación define en la práctica el Plan.
    - Aquellas acciones complementarias del plan, como actividades para altos cargos, la inclusión de contenidos de los ODS en los programas de formación inicial, así como en las denominadas actividades descentralizadas para entidades locales, y por último, se organizarán 2 o 3 jornadas sobre la materia y la difusión de buenas prácticas en la implementación de la Agenda 2030 en España en los tres niveles de la Administración Pública.
  - Desarrollo profesional en la función pública. Es un hecho que existen actividades de formación sobre los ODS en todo el sistema educativo y las Naciones Unidas han ofrecido recientemente una nueva edición de

«SDGs Learning, Training and Practice»<sup>1</sup> entre socios y organizaciones de diferentes sectores, como se explica en el informe final (UN, 2022, pág. 21). En este sentido, somos pioneros en esta práctica en el marco de las necesidades y requisitos específicos de la función pública española con el convencimiento de que la política pública tiene una especial relevancia en la aplicación de los Objetivos. Al mismo tiempo, tanto las actividades básicas como específicas promueven un desarrollo profesional de los empleados públicos, mejorando sus competencias e impulsando un cambio cultural hacia organizaciones abiertas más orientadas al servicio a través de todo el abanico de actuaciones que se llevan a cabo en el sector público.

Como se ha mencionado anteriormente, debemos detenernos a analizar las actividades específicas que definen el Plan de Formación de los ODS. No solo se derivan de la propia Agenda 2030, sino que abordan funciones típicamente características de la alta función pública como la elaboración de presupuestos, la gestión de asuntos locales, la redacción de normas y una actividad específica para potenciar la coherencia de las políticas de desarrollo sostenible en la administración pública.

Por último, el Plan es un proyecto vivo, por lo que está sujeto a cambios y adaptaciones constantes. De hecho, ya estamos estudiando la posibilidad de incluir alguna actividad formativa especialmente para reforzar su vertiente «docencia verde». Inspirado por algunos de los recientemente diseñados [Plan Federal de Sostenibilidad](#) de la Administración de los Estados Unidos «sobre cómo gestionar los riesgos climáticos, incluso cómo los peligros del cambio climático pueden afectar a los programas federales y qué medidas pueden adoptarse para prepararse frente a estas repercusiones», o la irlandesa, que se centra en sus plataformas One Learning en la «Educación para la sostenibilidad». Estas experiencias recientes proceden de la estrecha colaboración con la Red de Escuelas de Gobierno de la OCDE, lo que demuestra que la cooperación internacional da forma a nuevas ideas.

### **El camino a seguir tras el PF ODS. Próximos pasos.**

2023 es el Año de las Competencias, según la Comisión Europea (European Commission, 2022). En su [sitio web](#) la Comisión señala que «las transiciones ecológica y digital abren nuevas oportunidades para las personas y la economía de la UE. Disponer de las competencias pertinentes capacita a las personas para afrontar con éxito los cambios del mercado laboral y participar plenamente en la sociedad y la democracia. Esto garantizará que nadie se quede atrás y que la recuperación económica, así como las transiciones ecológica y digital, sean socialmente justas y equitativas. Una mano de obra con las competencias que se demandan también contribuye al crecimiento sostenible, propicia una mayor

---

<sup>1</sup> [2021 SDGs Learning, Training and Practice | Departamento de Asuntos Económicos y Sociales \(un.org\)](#)

innovación y mejora la competitividad de las empresas». Además, las Conclusiones del Consejo de 8 de junio de 2020 invitan a los Estados miembros a «explorar posibles modelos de financiación pública y privada del aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias a nivel individual» (General Secretariat of the Council of the EU, 2020, pág. 10). Este aprendizaje debe incluir «una atención especial a la mejora y el reciclaje de la mano de obra, teniendo en cuenta la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental» (p. 11).

En este sentido, en el INAP hemos elaborado y publicado el primer marco de Competencias Digitales, específico para los empleados públicos de todas las administraciones públicas. Esto se lleva a cabo dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España dirigido a la modernización de la administración, en el que proyectamos mejorar las competencias de más de 250.000 funcionarios hasta 2025. La última versión del Marco deriva de una modificación específica para potenciar aquellas competencias que deben tener los funcionarios para mejorar la accesibilidad universal del diseño de los servicios públicos digitales (INAP, 2022). Por tanto, acercamos nuestro programa de formación de ODS al perfeccionamiento de las competencias digitales en toda la Administración.

El Plan nace con la intención de ir completándose, revisándose y actualizándose periódicamente, lo que nos permitirá incorporar actividades formativas que acompañen los procesos de cambio y mejora. Las revisiones deben realizarse en coordinación y diálogo con los diferentes actores implicados, lo que se desarrollará durante el año 2025 en un exhaustivo informe de evaluación final.

En efecto, la digitalización de los servicios públicos es un hecho, y ha venido para quedarse. Ahora, además de fomentar una nueva cultura lógica dentro de nuestras organizaciones, debemos perfeccionar nuestras habilidades para mantener ese proceso humanizado. Y, en muchos aspectos, cualquier estrategia de aprendizaje alineada con los ODS nos ayudará a encontrar el equilibrio adecuado y una forma sostenible de avanzar. Por lo tanto, tanto los expertos digitales como aquellos que estarán inmersos en este proceso de cambio, deben tener presentes los principios y valores que definen los servicios públicos. La Agenda 2030 ofrece ese conjunto de competencias y ese enfoque sensible, y en el INAP tratamos de incorporarlo al núcleo de nuestras actividades.

Sin duda, la enseñanza de objetivos sostenibles contribuirá a abordar desde dentro los retos a los que se enfrentan las democracias actuales. En primer lugar, se considera necesario mejorar la confianza en las instituciones, lo cual requiere perfeccionar las aptitudes de integridad y eficiencia de los empleados públicos. En segundo lugar, también se considera crucial demostrar la fortaleza del Estado y sus valores democráticos y pluralistas. Esto se encuentra dentro del programa de formación sobre los ODS, como un camino insalvable para que las democracias transmitan estos valores compartidos a sus trabajadores de primera línea, así como a sus responsables en la toma de decisiones.

## Conclusiones

Conviene concluir en primer lugar, después de cuanto antecede, que estamos claramente ante un tema en el que es más fácil decirlo que hacerlo, y no digamos ya hacerlo con un impacto real en las personas y las organizaciones. Hoy en día, cualquiera en el sector de la función pública abogaría por el enfoque transversal de los ODS y la suma necesidad de aplicar la sostenibilidad como principio. ¿Quién no apoyaría abiertamente la formación en valores éticos públicos que deben guiar toda acción pública, como la transparencia, la igualdad efectiva, la inclusión, la diversidad, el desarrollo sostenible, la rendición de cuentas, la representatividad, la participación o la integridad?

No obstante, la OCDE ha incluido «la consecución de los 17 ODS comprometidos por los Estados miembros de la ONU» entre los «problemas (graves) multidimensionales» (OECD, 2017, p. 16). En consecuencia, la pregunta sobre cómo se va a conseguir no tiene una respuesta sencilla. Tal y como dijo el Presidente de los Estados Unidos, John F. Kennedy, «hacemos estas cosas no porque sean fáciles, sino porque son difíciles». Y he aquí la respuesta: Plan de Formación del INAP sobre los ODS.

La Agenda 2030 es una oportunidad de cambio que no se puede desaprovechar, y requiere un enfoque de aprendizaje permanente, una formación en las competencias necesarias para afrontar un futuro cambiante e incierto, un aprendizaje que responda a las necesidades sociales y medioambientales y promueva estilos de vida coherentes con el desarrollo sostenible.

El 2 de marzo de 2022 se organizó la conferencia “Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, dirigida a los responsables del diseño de la formación en la Agenda 2030 y sus ODS en los diferentes departamentos ministeriales, además de los puntos focales de la Agenda 2030 en los Ministerios que forman parte de la Comisión Delegada del Gobierno. Participaron representantes de trece ministerios. Sus conclusiones se recogen en este documento, subrayando la importancia del enfoque transversal.

Por supuesto, hay que afirmar aquí cierta cautela y humildad. Por ambicioso que sea, el programa de formación del INAP sobre los ODS es solo el primero, y su población destinataria es limitada. Por lo tanto, se aprenderán muchas lecciones a medida que se desarrolle, y será necesaria una mayor ampliación de los participantes, así como un esfuerzo sostenido compartido con otros centros de formación del sector público antes de darlo por concluido. Por todo ello, el verdadero reto aún está por llegar.

A continuación, se presentan los datos relativos a las diferentes acciones formativas, tanto de carácter básico como más específico, que se han ofertado en el marco del I Plan de formación del INAP en Objetivos para el Desarrollo Sostenible y Agenda 2030 (2022 – 2025). A la vista de los mismos se puede observar, para la mayoría de los cursos ofertados, la mayor asistencia de mujeres a los mismos. De la misma forma, cabe reseñar que el número de solicitudes recibidas es, para la mayoría de las acciones formativas, más del doble del número de alumnos certificados.

	SOLICITUDES RECIBIDAS			ALUMNOS CERTIFICADOS		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
La Agenda 2030 y los ODS en las Administraciones Públicas	1463	2408	3871	676	1071	1747
Confeccionar indicadores y evaluar su cumplimiento	63	122	185	0	0	0
Formación de formadores-confeccionar indicadores y evaluar su cumplimiento	12	13	25	10	12	22
<b>TOTAL</b>			<b>4.081</b>			<b>1.769</b>
	SOLICITUDES RECIBIDAS			ALUMNOS CERTIFICADOS		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Avances de ODS en los gobiernos locales	37	85	122	7	9	16
La Administración local ante el reto de la sostenibilidad ambiental en un mundo interconectado	39	36	75	12	6	18
Transformando la actividad normativa: la memoria de impacto normativo en los ODS	43	68	111	11	24	35
<b>TOTAL</b>			<b>308</b>			<b>69</b>

También se han realizado actividades que complementan el Plan de Formación, en la línea de inclusión de los ODS en la formación descentralizada del INAP. En concreto se han recibido para dichas actividades 6.174 solicitudes, de las cuales se han admitido 3.846 y finalmente se han certificado 2.380 alumnos. Entre estas actividades complementarias, destacan, por su mayor afluencia, las siguientes: "La Agenda 2030 de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)", "Alineamiento presupuestario local con los ODS e indicadores asociados- más allá de una estructura presupuestaria paralela", "Plan de recuperación Next Generation EU. Planes antifraude. Gestión de fondos Next Generation vinculados a objetivos ODS Agenda 2030" y "Taller de implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la Agenda 2030 en las EELL- alineación Agenda Urbana Local, Fondos Next Generation, ODS. Gestión de proyectos.