

— DIARIO DE SESIONES — DE LA — ASAMBLEA DE MADRID —



Número 151

20 de febrero de 2008

VIII Legislatura

COMISIÓN DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

PRESIDENCIA

Ilmo. Sr. D. Federico Jiménez de Parga Maseda

Sesión celebrada el miércoles 20 de febrero de 2008

ORDEN DEL DÍA

1- Comparecencias con tramitación acumulada:

C 266(VIII)/07 RGEP. 2928 Comparecencia del Sr. Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública, a petición del Grupo Parlamentario Popular, al objeto de informar sobre política en materia de formación para empleados públicos de la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 221 del Reglamento de la Asamblea).

C 268(VIII)/07 RGEP. 2986 Comparecencia del Sr. D. Rafael Plaza de Diego, Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública (IMAP), a petición del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida, al objeto de informar sobre grado de desarrollo y cumplimiento del programa de formación 2007 y convenios de colaboración para la gestión del programa de formación para el 2007. (Por vía del artículo 221 del Reglamento de la Asamblea).

2- Ruegos y preguntas.

SUMARIO

-Se abre la sesión a las 11 horas y 4 minutos
 Página 4143

Comparecencias con tramitación acumulada:

— **C 266(VIII)/07 RGEP. 2928**
Comparecencia del Sr. Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública, a petición del Grupo Parlamentario Popular, al objeto de informar sobre política en materia de formación para empleados públicos de la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 221 del Reglamento de la Asamblea).
 Página 4143

— **Comparecencia C 268(VIII)/07 RGEP. 2986 del Sr. D. Rafael Plaza de Diego, Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública (IMAP), a petición del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida, al objeto de informar sobre grado de desarrollo y cumplimiento del programa de formación 2007 y convenios de colaboración para la gestión del programa de formación para el 2007. (Por vía del**

artículo 221 del Reglamento de la Asamblea).

Página 4143

-Exposición del Sr. Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública.

Página 4143-4146

-Intervienen, en turno de portavoces, la Sra. Sabanés Nadal, el Sr. Franco Pardo y la Sra. Gómez-Limón Amador.

Página 4146-4150

-Interviene el Sr. Gerente, dando respuesta a los señores portavoces.

Página 4150-4152

— **Ruegos y preguntas.**

Página 4152

-No hubo ruegos ni preguntas.

Página 4152

-Se levanta la sesión a las 11 horas y 52 minutos.

Página 4152

(Se abre la sesión a las once horas y cuatro minutos.)

El Sr. **PRESIDENTE**: Buenos días, señorías. Iniciamos la sesión de la Comisión de Justicia prevista para el día de hoy con el primer punto del orden del día.

Comparecencias con tramitación acumulada:

Comparecencia C 266 (VIII)/07 RGEF. 2928 del Sr. Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública, a petición del Grupo Parlamentario Popular, al objeto de informar sobre política en materia de formación para empleados públicos de la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 221 del Reglamento de la Asamblea).

Comparecencia C 268(VIII)/07 RGEF. 2986 del Sr. D. Rafael Plaza de Diego, Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública (IMAP), a petición del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida, al objeto de informar sobre grado de desarrollo y cumplimiento del programa de formación 2007 y convenios de colaboración para la gestión del programa de formación para el 2007. (Por vía del artículo 221 del Reglamento de la Asamblea).

Dado que las peticiones de comparecencias son del Grupo Parlamentario Popular y del Grupo Parlamentario Izquierda Unida, cabe, en este caso, la introducción de la iniciativa por los Grupos Parlamentarios si así lo desean. (*Denegaciones.*) Como los Grupos Parlamentarios renuncian a introducir la iniciativa, damos la palabra al Director del Instituto Madrileño de Administración Pública para que introduzca su comparecencia por un tiempo máximo de quince minutos.

El Sr. **GERENTE DEL INSTITUTO MADRILEÑO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Plaza de Diego): Muchas gracias, señor Presidente. Buenos días. Comparezco para informarles, a petición del Grupo Parlamentario Popular, sobre la política en materia de formación para empleados públicos de la Comunidad de Madrid y, a petición del

Grupo Parlamentario Izquierda Unida, sobre el grado de desarrollo y cumplimiento del Programa de Formación 2007 y los convenios de colaboración para la gestión del Programa de Formación 2007.

En relación con la primera de las peticiones de información, la política de formación de empleados públicos, decirles que prácticamente toda política supone la definición de unos grandes objetivos que no dejan de ser más que soñar o imaginar cómo le gustaría a uno que fuera la realidad, en este caso en materia de formación de empleados públicos, y a continuación definir unos instrumentos o unos medios para tratar de hacerlos efectivos. Siguiendo este esquema de objetivos e instrumentos para alcanzarlos, desde el Instituto Madrileño de Administración Pública creemos que la política de formación de empleados públicos en la Comunidad de Madrid tiene un objetivo muy claro para los próximos años: que el IMAP, que no es el único centro de formación de empleados públicos del Gobierno regional, pero seguramente sí el de más tradición, solera y el que tiene la función general de toda la formación, debe pasar de ser un órgano encargado de la gestión de la formación a ser un órgano encargado de la gestión del conocimiento que produce o del conocimiento que necesita la Comunidad de Madrid. Y, ¿qué hay detrás de esta frase? ¿Qué hay detrás de la expresión "pasar de la gestión de la formación a la gestión del conocimiento"? Que el IMAP debe pasar a dirigir y a gestionar todo el ciclo vital del conocimiento. El conocimiento se genera, el conocimiento se transmite una vez generado y, una vez transmitido, el conocimiento se aplica a nuestra vida personal, a nuestra vida social o a nuestras organizaciones. Por lo tanto, cuando decimos que el IMAP debe pasar de ser un órgano de gestión de la formación a un órgano de gestión del conocimiento queremos decir que esté dirigiendo y gestionando todas esas fases del ciclo del conocimiento; queremos que el IMAP genere conocimiento, queremos que el IMAP transmita conocimiento, y queremos que el IMAP aplique el conocimiento en la organización.

Siendo éstos los objetivos, ¿cuáles son los instrumentos con los que queremos hacerlo efectivo? A través de distintos programas de actuación. Si ustedes se dan cuenta, cuando decíamos que el IMAP era un organismo encargado de la gestión de la formación significaba que estábamos limitando la capacidad de actuación del IMAP a una sola de esas

fases: la transmisión del conocimiento. La formación es transmitir el conocimiento, pero entonces significaba que el IMAP no participaba en la generación del conocimiento ni en la aplicación del conocimiento, y lo que queremos es extenderlo a todas las fases. ¿Cuáles son los instrumentos para participar en esas tres fases del ciclo vital del conocimiento? Una serie de programas de actuación que ya tenemos definidos, que algunos ya están en marcha, y que tenemos que seguir completando y mejorando en los próximos años.

En lo relativo a la generación del conocimiento, tenemos dos programas de actuación: lo que llamamos el programa "IMAP, Foro Abierto" y el Programa de Estudio e Investigación. ¿Por qué? Porque generar conocimiento nuevo requiere dos condiciones: una, que los empleados públicos, que la organización pública de la Comunidad de Madrid cuente con unas personas que tengan una actitud subjetiva concreta. El conocimiento no nace en determinadas condiciones subjetivas; el conocimiento nace y se extiende cuando la persona es inquieta, cuando la persona tiene curiosidad, cuando la persona compara, cuando la persona se autocritica, cuando la persona se contrasta. Por tanto, en todos los empleados públicos queremos generar, en la medida en que seamos capaces, esa actitud subjetiva de reflexión, de crítica, de comparación, de salir de su inercia y de su procedimiento, de compararse, de someterse al juicio propio y al ajeno; para conseguir esta actitud subjetiva desarrollamos un programa que hemos llamado "IMAP, Foro Abierto", que consiste en poner a nuestros empleados públicos, a todos, en contraste con todos aquellos agentes que tienen algo que opinar y algo que aportar a su gestión. Se trata de organizar seminarios, congresos, jornadas; pero en esos seminarios, congresos y jornadas, ¿qué van a hacer nuestros empleados? En primer lugar, contrastar su experiencia de gestión cotidiana con todos aquellos agentes que, como decía, tienen algo que aportar. ¿Quiénes son esos agentes? Los colegas de otras Administraciones Públicas, ya sean del Estado, de las 17 Comunidades Autónomas o de la local. En segundo lugar, los profesores e investigadores de la universidad que, desde otro enfoque, desde otras necesidades, observan la misma realidad que nosotros gestionamos. En tercer lugar, los jueces y magistrados que están resolviendo permanentemente conflictos sobre la misma realidad que nosotros

gestionamos. Y, en cuarto lugar, la propia sociedad, los propios individuos, las propias personas, las asociaciones en que los individuos y las personas se organizan en los ámbitos sectoriales que cada uno de nosotros gestionamos.

En definitiva, queremos ofrecer a nuestros empleados un lugar de encuentro y de diálogo con todos aquellos agentes que desde otro enfoque observan y analizan la misma realidad que nosotros estamos gestionando desde los distintos departamentos de la Administración, y así esperamos crear ese espíritu inquieto, dinámico, crítico y reflexivo en los empleados públicos. Pero, al mismo tiempo, para generar conocimiento no solamente es necesaria esa actitud subjetiva sino que queremos promover, como ya estamos haciendo, y financiar procesos concretos de investigación; investigar no es ampliar el conocimiento que una persona, un grupo, una organización tiene sobre una determinada materia y, en ese sentido, mediante el programa de estudio e investigación apoyaremos, en colaboración con las universidades preferentemente madrileñas, los procesos de ampliación del conocimiento que el proceso de gestión de políticas públicas vaya necesitando en cada momento. Nos apoyaremos para ello en el premio de investigación que todos los años convocamos sobre gestión pública, que está dotado con 6.000 euros y que va dirigido a premiar tesis doctorales y estudios sobre gestión pública madrileña de ámbito autonómico o de ámbito local.

Decía también que el conocimiento se transmite una vez generado y queremos estar presentes en esa transmisión del conocimiento. De hecho, esto ha sido la función tradicional del IMAP: formar es que unas personas o unos agentes transmitan conocimientos o habilidades a otros. Ese proceso de transmisión continuará a través de distintos programas de actuación, que son varios: un programa de formación generalista; un programa de formación específica en cada departamento, un programa de formación en idiomas, en el que me gusta mucho insistir porque es un objetivo del Gobierno regional el bilingüismo de la sociedad madrileña, es un objetivo y una obsesión del Director del IMAP el bilingüismo entre los empleados públicos, sumándonos a lo que es una obsesión de todos los españoles; hay que salvar la diferencia en el dominio del inglés que tenemos con otras sociedades y hay que hacer todos los esfuerzos desde el sistema educativo y desde los sistemas de organización de

recursos humanos, empresariales o internos, que es el que lleva el IMAP; el inglés, por lo tanto, deja de ser una necesidad para ser una obsesión. Asimismo, un programa de formación directiva; un programa de colaboración con las organizaciones sindicales, como se viene manteniendo desde 1996 y, finalmente, un programa de formación en materia de ordenación de la Función Pública, que son todos los cursos que organizamos vinculados a procesos de función pública ya sean de ingreso de personal, de funcionarización, de consolidación o de readaptación profesional.

Me gusta también insistir que en estos procesos de formación o transmisión de conocimientos vinculados a la Función Pública, aparte de los conocimientos técnicos necesarios y las habilidades, constituirá también una parte muy importante la transmisión de valores, centrandolo en tres: creemos que los procesos de formación vinculados a la Función Pública deben ser el instrumento por el cual todos los empleados públicos que accedan a la Comunidad de Madrid adquieran un triple compromiso de valores: un compromiso con la ética pública, un compromiso con la calidad en el trabajo y un compromiso con la sensibilidad social. Los procesos formativos vinculados a los procesos selectivos son procesos de socialización en una cultura administrativa concreta, y creo que, si ordenamos esa cultura en torno a esos tres valores, el consenso puede ser general porque son valores que todo el mundo podemos aceptar y que deben ser esos tres que he citado, que después de varios años de reflexión creo que constituyen el núcleo, en mi experiencia, de lo que la organización necesita: un compromiso con la ética pública, un compromiso con la calidad y un compromiso con la sensibilidad social; no olvidar nunca que todo nuestro trabajo va dirigido al ciudadano y que el ciudadano es el destinatario final de toda nuestra actividad.

Finalmente, decía que el IMAP debe participar también en la tercera fase del ciclo vital del conocimiento, que es la aplicación; ésta es una función nueva que a los institutos del estilo del IMAP se les viene requiriendo por el Instituto Europeo de Administración Pública. Nuestros organismos deben ser también organismos de consultoría interna. ¿Estamos actualmente en condiciones de serlo? Realmente no al cien por cien, pero creo que es correcto que avancemos en esa línea y, en ese sentido, empezar a constituir dentro del IMAP, si así

fuera necesario, grupos de expertos al estilo que lo hacen otros organismos, sobre todo en el ámbito de la Administración General del Estado, cuando los procesos de desarrollo de las políticas públicas así lo requieran; es decir, la constitución de grupos de expertos de apoyo a la toma de grandes decisiones debe estar apoyada, cuando así sea posible, en el Instituto Madrileño de Administración Pública. Éstas serían las grandes líneas de la política de personal en materia de empleados públicos.

Si este planteamiento general lo tuviera que resumir en dos ideas, diría: primero, que queremos esa transformación del concierto del IMAP de órgano encargado de la gestión de formación a organismo encargado de la gestión del conocimiento; segundo, me gustaría que consiguiéramos en esta Legislatura el objetivo de los planes individuales de formación, que cada empleado, a partir de la evaluación del rendimiento del trabajo que realice, se lleve en su bolsillo no una oferta genérica de formación, que es la que viene realizando desde hace años el IMAP, sino su plan individual, compuesto por cursos voluntarios y cursos obligatorios, que debería realizar en un ciclo temporal de uno o dos años.

En cuanto a la segunda petición de información, la del Grupo Parlamentario Izquierda Unida, interpreto que se refiere a los convenios de colaboración con los sindicatos porque el IMAP celebra muchos convenios con universidades. En lo que hace referencia al Plan de Formación 2007, todos los programas de formación del IMAP tienen una parte importante, como ya he citado, que es el programa de colaboración con las organizaciones sindicales. Ese programa se formaliza a través de unos convenios de colaboración; los convenios relativos al año 2007 se encuentran todavía en ejecución porque se firmaron a final de año y, considerando que se firmaron en el segundo semestre del año, y al igual que ocurrió en años anteriores, a los sindicatos hemos concedido un plazo hasta el 24 de marzo de 2008 para poder ejecutar todas las acciones formativas que habían planificado correspondientes al ejercicio 2007. De hecho, el estado de ejecución es prácticamente el siguiente: en lo que hace referencia a CSIF y Cemsatse, a 30 de noviembre de 2007 habían ejecutado ya el cien por cien de su plan de formación; CSI-CSIF ha ejecutado al cien por cien también su propuesta; UGT lleva ejecutado a fecha de hoy el 83 por ciento de su plan, que son 150 acciones

formativas de un total de 180 -tiene todavía 30 pendientes de realizar y su plazo terminaría el 24 de marzo de 2008-, y Comisiones Obreras lleva ejecutado, a fecha de hoy, un 75 por ciento, aproximadamente 150 acciones formativas de un total de 200 previstas, y que debe finalizar también el 24 de marzo. Con esto creo que he contestado a ambas solicitudes. Muchas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Gerente, por sus explicaciones. Corresponde el turno a los Grupos Parlamentarios de menor a mayor representación parlamentaria. Tiene la palabra doña Inés Sabanés como portavoz del Grupo Parlamentario Izquierda Unida.

La Sra. **SABANÉS NADAL**: Muchas gracias, señor Presidente. Voy a empezar, ya que no he hecho uso de la primera intervención, dando al señor Director Gerente la bienvenida a esta Comisión. Quiero hacer notar que la fecha en la que mi Grupo solicitó la comparecencia coincidía con un bloqueo, un parón en los programas de formación de 2007 -tenga en cuenta que nuestra petición de comparecencia se hizo recién iniciada la Legislatura y ya había pasado un tiempo-; de todas formas, confirmó en parte la respuesta que, a una petición de datos que nuestro Grupo planteó, fue contestada en las mismas fechas de la petición de la comparecencia, aunque haya alguna diferencia en cuanto a los datos que ha planteado en este momento y que yo le voy a poner de manifiesto para que lo aclare en una segunda intervención.

A nosotros nos informaron en su momento de que el programa de acuerdo de formación de 2007, en el programa, en este caso, de colaboración sindical, estaba en un grado de cobertura mucho menor del que se ha planteado, porque a nosotros nos dijeron que en Comisiones Obreras, de 289 que estaban planificados, se habían impartido 32; en UGT, de 149 planificados se habían impartido 59; en CSIT, de 124 se habían impartido 93; en CSI-CSIT, de 33 planificados se impartieron 26, y en Cemsatse, de 7 se habían impartido 7. Es verdad que la cobertura es baja, pero también es verdad que lo es más en Comisiones y UGT, pero también es verdad que tenían una mayor planificación de cursos.

En aquel momento pedía la comparecencia

sobre todo para evaluar la situación, pero hoy se acumula una comparecencia del Partido Popular, que es de carácter general y que hace una mayor referencia a la proyección para el año 2008, lo que ha permitido dar un carácter no sólo puntual de lo que a nosotros nos preocupaba sino también de proyección al año 2008.

De todas formas, en su comparecencia inicial, el Consejero de Justicia, el señor Prada, dio un papel relevante a la formación y también al Instituto Madrileño de Administración Pública; no profundizó tanto en la idea y en el objetivo de este año, que es modificar o pasar la gestión de la formación en términos de programas y proyectos a la gestión del conocimiento, pero sí le dio mayor importancia, y para nosotros, evidentemente, también es importante.

Cuando le planteábamos los porcentajes de cobertura de los convenios con los sindicatos, les quería dar en la misma contestación la relación del resto de los programas de formación general para instituciones sanitarias y de formación específica en las diferentes Consejerías: de idiomas, los cursos de posgrados y también los programas de foro abierto que se habían realizado en el año 2007, que tenían una cobertura bastante mayor de colaboración sindical que los que he citado, aunque sí que es verdad que quedaban sin cubrir, sobre todo en los que se desarrollaban desde las Consejerías, en un porcentaje considerable. De todas formas, como le decía, nosotros creemos que es así, y por eso en su momento pedimos esta comparecencia e insistimos en lo que suponía la paralización para que se profundizara en lo que había supuesto en el último tramo. Creo recordar que se aprobaron en marzo y que se desbloqueó definitivamente en diciembre, y eso es lo que explica la poca cobertura, concretamente en los de colaboración sindical.

A nosotros, ahora, una vez que se ha hecho la proyección de 2008, nos interesa saber qué pasaría -algo ha apuntado sobre las coberturas; creo recordar que ha dicho que en este momento podríamos hablar de un 83 y un 75 por ciento de cobertura en las actuaciones formativas- ya que las propias normas de control y valoración no permiten, en un momento determinado, un determinado nivel de renuncia, con renuncias que han modificado en algo las normas, que podrían significar renuncias de los trabajadores dados los cambios en fechas o en

planificación que se han producido; es decir, cómo se combinaría eso con las propias normas de desarrollo de las actuaciones formativas. De todas formas, quería saber si considera que han tenido algún impacto los retrasos que se produjeron en las acciones formativas de convenio; si eso también había alcanzado en algún caso a las universidades y si en cualquier caso tiene alguna relación con la programación más específica del 2008.

También quisiera que me adelantara si hay pendiente algún cambio; algo hemos escuchado, pero no sé si esto es así. Creo que en algunas comisiones -no le podría citar ahora en cuáles- se ha ido adelantando que están pendientes o en estudio algunos cambios o modificaciones de toda la formación que afectaría a urgencias, tanto por sus características como por la combinación de determinados servicios de urgencias: 112, SAMUR y determinadas administraciones participantes como el Ayuntamiento de Madrid, la Comunidad, etcétera. Me gustaría que nos adelantara si hay algún avance o alguna innovación que mejore la formación en los temas de urgencias, bien sea por convenio o por actuación de las propias Consejerías.

En todo caso, nos parecen importantes tanto la mejora como algunos de los objetivos que se han marcado para el año 2008, pero no sé muy bien cómo se desarrollaría el plan individual de formación y de empleados públicos, con la parte de formación voluntaria y la parte obligatoria, con el desarrollo de los acuerdos del 3 de septiembre, que quedaron sin desarrollar, y, por tanto, el estatuto y el nuevo marco de la función pública; no sé de qué encaje forma parte en todo lo que suponen los acuerdos de desarrollo del marco de la función pública.

Precisamente porque entendemos que a través de esa formación se ofrecen posibilidades continuas a los trabajadores y trabajadoras y porque creemos que tiene un objetivo de mejora de los servicios públicos y, por lo tanto, de mejora de la calidad y la atención, hemos pedido esta comparecencia y queremos seguir y exigir el cumplimiento de los planes de forma continua, de forma ágil y de la mejor forma para que pueda mejorar tanto la situación de los trabajadores como la mejora del conjunto de los servicios, que es lo que, al final, es nuestra obligación como Administración pública. Muchas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señora Sabanés. Corresponde el turno de palabra al portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, señor Franco Pardo.

El Sr. **FRANCO PARDO**: Buenos días, señorías. Muchas gracias, señor Presidente. Muchas gracias, señor Plaza, por su comparecencia, por sus palabras y por su información, espero que en su segunda intervención nos amplíe algunos detalles concretos. Voy a intentar ser breve, en primer lugar, por un principio de economía procesal, aplicado al Parlamento, porque hay cosas que ya se han comentado y no quiero repetirlos. Y, en segundo lugar, porque había una norma en mi Partido, una norma que está en desuso: cuando un órgano deba informes de gestión, se prohibían -con todas las cautelas- las intervenciones laudatorias; es decir, se permitían solamente las intervenciones críticas. Como tengo que reconocer, porque estamos en campaña electoral y parece que esto no cuadra mucho con los días que estamos pasando, que su gestión ha sido aceptable -quizás en otro momento pueda decir que buena, pero al menos ha sido aceptable-, voy a economizar al máximo mis palabras, no vaya a ser que salga de aquí demasiado crecido y se crea que todo está hecho y no haga nada más y no innove más en su gestión.

Me ha gustado sobre todo una frase que ha pronunciado, aquello del espíritu inquieto y dinámico. Yo suscribo eso al cien por cien, sinceramente. Y también me gustan algunas cosas de las que hace, con respecto a la inquietud y al dinamismo, como es ampliar el conocimiento; es decir, sacar al Instituto de la endogamia en la que estaba sumido anteriormente. Usted concretamente ha conseguido sacarlo de esa endogamia, como digo, y ampliar esos conocimientos con estos intercambios con el mundo de la universidad y con el intercambio de experiencias con otras administraciones públicas dentro del Estado español. A mí me parece que ése es un camino adecuado y que es el camino a seguir, señor Director General. Es evidente que el contacto con la universidad enriquece a los funcionarios y también es evidente que ese enriquecimiento de la formación de los funcionarios al final redundará siempre en un mejor servicio público, que es lo que todos pretendemos y lo que todos deseamos, y debería ser el objetivo último de este Instituto Madrileño de Formación.

De todos modos, señor Director General, yo echo en falta todavía personalizar más los destinatarios de la formación. Comprenderá y estará usted de acuerdo conmigo en que dentro de una Consejería no se pueda dar el mismo tipo de formación para todo el personal que está dentro de esa Consejería; no es lo mismo la formación que debe darse a un funcionario que está de cara al público que a un funcionario que está, por ejemplo, dedicado a tareas de contabilidad. Si descendemos a una Consejería en concreto, y ponemos el ejemplo de la Consejería de Cultura, no es lo mismo la formación que debe darse a los funcionarios y empleados públicos que están en turismo, que aquéllos que están en otras áreas dentro de esta Consejería. Es evidente que habrá que profundizar, por ejemplo, en los que están en turismo -y usted lo ha comentado de pasada- en el tema de los idiomas, mientras que en otros habrá que profundizar en el conocimiento, por ejemplo, de temas de informática. Son ejemplos muy gráficos que quisiera exponer, y quisiera que su labor tendiese a profundizar en esta mayor personificación de la formación.

Yo he defendido siempre en mis anteriores responsabilidades en temas de empleo la adecuación de la formación a la demanda del mercado laboral. Era evidente que en muchos casos a nivel estatal y a nivel autonómico la formación que se daba no era la requerida por el mercado laboral, y estoy hablando en términos generales. Eso mismo quiero aplicarlo y me gustaría que ustedes, que están gobernando ahora mismo, lo aplicaran a la formación de los empleados públicos madrileños; es decir, que se diese formación no por el hecho de darla para cubrir un expediente en el sentido de dar una gestión brillante como que se han dado equis cursos, sino que esos cursos fuesen adaptados a las necesidades reales de la Administración pública madrileña. Se ha dado un camino importante, pero creo que todavía tenemos que dar algunos pasos más. Tampoco comparto, aunque sé que no es responsabilidad suya, los criterios mediante los cuales se seleccionan a las personas que van a cursar la formación que ustedes ofrecen; sé que esto es una cuestión de la Consejerías, pero a veces no se siguen criterios objetivos a la hora de designar este personal. A veces los criterios tienen que ver con otros motivos que no son la pura objetividad ni la necesidad del servicio. Repito, no es una cuestión que afecte a su gestión, pero seguramente usted

puede hacer algo para corregir esta disfunción que ahora mismo se da.

Me gustaría entrar en una materia concreta, que usted no ha comentado, pero que seguro que usted también considera de vital importancia. Una de ellas es la formación virtual. En la era en la que estamos, la formación virtual y el uso de internet es algo que está al alcance de casi todos, afortunadamente, y yo creo que la Administración debería aprovechar esta vía para dar una formación complementaria a todos los funcionarios que quisieran y que no estuviesen pendientes solamente de tal o cual convocatoria, y que ustedes incluso por razones de espacio y razones operativas les facilitaría mucho su labor formativa. Me gustaría que nos informara, señor Director General, qué provisiones tienen, qué programas tienen pensado desarrollar en este año y en los próximos en este terreno, en la formación virtual de funcionarios y de personal de la Administración a través de internet.

Otro tema que le preocupa a mi Grupo Parlamentario es el vinculado al posible acuerdo - ahora mismo están negociando la Administración madrileña con los trabajadores- en materia de función pública. El 3 de septiembre se firmó una declaración de buenas intenciones entre los sindicatos y el señor Consejero, el señor Vicepresidente segundo, y en esta declaración se acordó crear una serie de mesas, creo que se llamaban comisiones técnicas, y creo que una de ellas estaba presidida por usted o por alguien de su departamento. Quisiera saber, señor Director General, cuántas reuniones han tenido en lo que se refiere a esta comisión técnica, cuándo han sido y qué provisiones tienen, qué materias han tratado en esas eventuales reuniones que se han podido celebrar y, sobre todo, quisiera saber qué provisiones tienen de cara al futuro inmediato en esa comisión en el tema del acuerdo a nivel global aunque sea un ámbito que excede de sus competencias.

Por mi parte, tengo poco más que decirle, señor Gerente. Simplemente quiero desearle éxito en su labor, porque, como decía hace un momento, estoy completamente convencido de que el éxito en su labor implica funcionarios, personal de la Administración Pública mejor formados, y eso implica un mejor servicio a los administrados; en definitiva, un mejor servicio a la sociedad, que es lo que

tenemos que buscar entre todos. Nada más, y muchas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Franco Pardo. A continuación, tiene la palabra la portavoz del Grupo Parlamentario Popular, la señora Gómez-Limón.

La Sra. **GÓMEZ-LIMÓN AMADOR**: Gracias, señor Presidente. Quiero agradecer, en primer lugar, al señor Gerente su comparecencia ante esta Comisión, así como la información que nos ha suministrado sobre los planes del Instituto Madrileño de Administración Pública para los próximos años. Sin ningún género de dudas, en cualquier tipo de organización, los recursos humanos son el pilar más importante para el buen funcionamiento de la misma, y uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta y a gestionar debidamente es el de una formación permanente para todos los que forman parte de la organización. Existe un amplio marco legislativo en relación con la educación permanente. El derecho a la educación que el artículo 27 de la Constitución reconoce a todos con el fin de alcanzar el pleno desarrollo de la personalidad humana tiene en la formación permanente una vertiente de significación individual y social creciente. Todos tienen derecho a la educación, con lo que se garantiza que este derecho básico no se limita a la edad escolar.

En esta misma línea, y dentro de los principios rectores de la política social y económica, la Constitución, en su artículo 40, exige de los poderes públicos el fomento de la formación y la readaptación profesionales, instrumentos ambos de esencial importancia para hacer realidad el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio o la promoción a través del trabajo. También se recogía este derecho en la Ley Orgánica 10/2002, de Calidad de la Educación, lamentablemente derogada por el Gobierno socialista, que dedicaba su Capítulo III al aprendizaje permanente y a las enseñanzas para las personas adultas, señalando como objetivo el ofrecer a todos los ciudadanos la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades y conocimientos para su desarrollo personal y profesional.

No podemos dejar de citar aquí el espacio

europeo de aprendizaje permanente, que tiene como objetivo facilitar la transición hacia una sociedad avanzada del conocimiento -tal como usted ha expuesto anteriormente-, y que los sistemas de formación de la Unión Europea se conviertan en una referencia de calidad mundial. Este objetivo constituye un elemento fundamental de la estrategia de Lisboa y, en particular, del Programa de Trabajo, Educación y Formación 2010, cuyo principio director es el aprendizaje permanente, en sinergia, por supuesto, con las políticas de juventud, empleo, inclusión social e investigación. En una propuesta del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de julio de 2004 se establece un programa en el ámbito de aprendizaje permanente, uno de cuyos objetivos específicos, además de los anteriormente expuestos, es promover el aprendizaje de idiomas y la diversidad lingüística, que es también uno de los objetivos del Instituto Madrileño de Administraciones Públicas, tal como nos ha apuntado el señor Gerente.

La capacidad de aprender se mantiene a lo largo de los años, ya que se encuentra en la misma naturaleza del ser humano, aunque también el modo en que se aprende y la motivación para seguir formándose. Por otra parte, las necesidades derivadas de los cambios económicos y sociales obligan a los ciudadanos a ampliar permanentemente su formación, por lo que la atención hacia la formación permanente se ha visto incrementada. Eso ha hecho que cambie cualitativamente hacia una formación del conocimiento, tal como usted nos ha expuesto. En este sentido, no debemos olvidar que los conocimientos que una organización necesita para funcionar son cada vez más volátiles, menos permanentes en el tiempo. Por eso, en lugar de impartir una serie de conocimientos muy estructurados, quizá sea mejor crear los mecanismos para que los vayamos adquiriendo y aplicando conforme los vayamos necesitando. En otras palabras, quizá tengamos que pensar más en la formación como un flujo que como un "stock" de capital intelectual.

El Grupo Popular, que defiende políticas basadas en la igualdad de oportunidades, en el mérito y en el esfuerzo, apuesta decididamente por una educación permanente, que es el instrumento más válido para tener ciudadanos activos en nuestra sociedad, además de ser un elemento de progreso y competitividad en el mundo global y complejo en el que nos encontramos. Entendemos que la

cualificación profesional que proporciona la formación permanente no se debe concebir solamente como una necesidad de la persona sino también como una formación exigible para la calidad en la prestación de servicios a los ciudadanos, como profesional, en cualquiera de sus niveles.

La formación es, pues, un medio que debemos tener a lo largo de nuestra vida, sea cual sea nuestra edad y nuestra situación laboral; pero la formación permanente no debe ser en ningún caso un subterfugio que enmascare unas cifras de paro, como hemos tenido ocasión de comprobar recientemente con la exclusión estadística, por parte del Gobierno a partir del 1 de febrero, del número de parados de aquellos que realicen un curso de formación para actualizar su bagaje profesional. Señorías, eso no nos parece mínimamente serio, ni política ni científicamente, entre otras cosas porque estamos comparando magnitudes y conceptos distintos; es como si tuviéramos que decidir entre clasificar a las personas en altas o cocineras. ¿Es que los altos no pueden ser cocineros? ¿O es que los que hacen un curso ya dejan de ser parados? Nada tiene que ver lo uno con lo otro, excepto para hacer una política que pretenda maquillar la realidad. Se puede estar realizando una formación tanto si se está en situación activa como si se está en situación de desempleo, y, por mucho que los señores socialistas se empeñen, un parado es una persona que con más de 16 años quiere trabajar y no puede; y no existe ninguna otra consideración.

Cuando hablamos de formación es importante, como ha expuesto el señor Gerente, saber gestionar las competencias; es decir, analizar los conocimientos requeridos para hacer una determinada función ya que la formación debe diseñarse para proveer a la persona que debe tener una competencia con una formación adecuada. Por eso, en el Grupo Parlamentario Popular queremos felicitar al señor Gerente por los retos que está abordando en esta Legislatura, que son innovadores y se ajustan perfectamente al mundo global y cambiante en el que hoy estamos inmersos y animarle a que siga realizando dicha labor, ya que ello redundará doblemente tanto en la cualificación personal y laboral de los empleados públicos como, sobre todo, en la mejora de los servicios a los que tienen derecho todos los ciudadanos de la Comunidad de Madrid. Muchas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señora Gómez-Limón. A continuación, corresponde el turno de palabra al Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública para contestar a los Grupos Parlamentarios.

El Sr. **GERENTE DEL INSTITUTO MADRILEÑO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Plaza de Diego): Muchas gracias, señor Presidente. Lo primero que quiero hacer es agradecer a los distintos portavoces el tono y el contenido de sus intervenciones. Les digo, de corazón, que para mí es muy importante conocer la percepción que ustedes tienen de la gestión que nosotros estamos haciendo; todas sus opiniones no son opiniones que se lanzan al vacío sino que son opiniones que tengo en cuenta y que son muy útiles para perfilar y terminar de orientar hacia donde hay que dirigirse y terminar de construir lo que yo creo que compartimos todos y que es una Administración eficaz, eficiente y útil para el ciudadano. Por tanto, gracias por el tono y por el contenido.

Voy a comenzar respondiendo al portavoz del Grupo Parlamentario Socialista. A usted le ha llamado la atención lo de los funcionarios inquietos y críticos, y eso es algo que a mí también me atrae muchísimo. Una de las satisfacciones que me produce el puesto que ocupo es que es uno de los pocos puestos de la Administración en los que uno puede ser algo transgresor y estar perfectamente admitido dentro de la cultura organizativa en la que vivimos. Probablemente éste sea de esos puestos en los que uno puede jugar a eso y le reconozco que lo disfruto.

Ha hablado también de que echaba en falta la personalización de los destinatarios de la formación, y, efectivamente, el reto de la personalización de la formación es el que está detrás de la expresión que yo había utilizado de planes individuales; habíamos hecho hasta ahora programas formativos generales o departamentales o para colectivos, como bomberos y colectivos específicos, y hay que subir un tercer escalón, hay que llegar al plan individual, que es la formación para las personas. No solamente las personas que están en atención al ciudadano requieren una formación distinta del que no lo está, sino que tres personas que estén en atención al ciudadano requerirán luego formación individualizada en función de sus

cualidades subjetivas y de sus características personales, y a eso es a lo que queremos llegar: a planes individuales, pero no es fácil porque significa implicar en el proceso de la formación a toda la organización administrativa, y eso es algo que a veces cuesta mucho.

Me preguntaba la portavoz del Grupo Izquierda Unida, ¿cómo se llega al plan individual de formación? Se llega mediante el diálogo de toda la organización, mediante el diálogo entre el trabajador y su superior para que conjuntamente vayan determinando cuál es la formación que necesita cada persona para su desarrollo personal y profesional y para la mejora de la unidad en la que presta servicios; de ahí que yo decía que eso, en palabras más claras, significa que el plan individual de formación que determinemos para el funcionario equis deberá estar compuesto de cursos que el funcionario equis haya elegido para su desarrollo personal y profesional y de cursos, en un 50 por ciento, que su superior, mediante diálogo, incluso a veces mediante orden. Imaginémosnos que hay una reforma de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. ¿No cabe en la cabeza que esté en manos del funcionario elegir si hace o no el curso! Obligatoriamente todos los funcionarios que gestionen contratos de las Administraciones Públicas tienen que pasar por esos cursos, otra cosa es que esos cursos se los computemos como jornada trabajada; pero debemos perder el miedo a la expresión "cursos obligatorios". ¡Claro que habrá cursos obligatorios! ¡Qué más quisiera yo que todos los cursos fueran obligatorios! Porque, al final, uno tiene la sensación de que se desperdician muchos recursos si sólo el trabajador y el funcionario -que ya lo hacen- son quienes eligen los cursos; mi gran problema es que los directivos no terminan de convencerse de que la formación es un instrumento a su servicio y no esa compañera molesta que hace que a veces el trabajador se ausente del puesto de trabajo para no estar aquí. Efectivamente, el objetivo de personalizar la formación lo comparto absolutamente; quiero formación con nombre y apellidos, que la gente sepa cuál es su plan, que lo conozca y tenga un plazo de ejecución en uno o dos años. Yo me encargaré de que en la oferta formativa del IMAP él encuentre todos esos cursos y que él adecue el ritmo, pero tiene que haber un plan personal.

Selección de alumnos. ¡Claro que hay a

veces problemas con la selección de alumnos! Si cada empleado tuviera en su bolsillo su plan individualizado y personalizado de formación, nadie le podría negar un permiso. Diría: ese curso está dentro de mi plan personalizado, luego tengo el deber de hacerlo de aquí a dos años; podrá discutirme si este mes o dentro de tres meses. Pero, efectivamente, el problema de la selección también se facilitaría si cada persona contara con su plan personal.

Formación virtual. Hacemos cursos de formación virtual; efectivamente hay formación en materias, pero reconozco que un poco salpicada: hay formación virtual en idiomas, algo de medio ambiente, calidad de los servicios y bastante en prevención de riesgos laborales, incluso hay dos cursos que están colgados en la "web" del IMAP y disponibles para todo el mundo, a título de consulta porque creemos que son de importancia para todo el mundo, que son el de socorrismo y primeros auxilios; si alguien tiene una duda en materia de socorrismo y primeros auxilios no tiene que hacer el curso, basta con que entre en nuestra "web" que tiene un curso interactivo en el que aprender a hacer el boca a boca si fuera necesario o toda la formación que necesite.

Reconozco que no somos de las Comunidades Autónomas que más desarrollada tenemos la formación virtual, quizá porque las peculiaridades de Madrid como región hacen que la necesidad no sea tan acuciante como en grandes regiones o en regiones con dispersión geográfica: en las insulares, en Andalucía, en Castilla y León la tienen muchísimo más desarrollada que nosotros. ¿Que es un complemento necesario? Sí. ¿Que quizá lo tengamos escasamente desarrollado aunque tenemos oferta? También.

Finalmente, convenio colectivo de acuerdo con funcionarios. ¿Cómo va a afectar el futuro de las negociaciones en materia de formación? Le afecta indefectiblemente. ¡Qué más quisiera yo que no afectara tanto! Pero afecta porque la formación es un pilar fundamental de la política de recursos humanos, y la política de recursos humanos es una política negociada en nuestras Administraciones; por lo tanto, está condicionada.

¿Cuántas reuniones he tenido yo con los sindicatos en materia de formación? Tantas que muchas veces ni me acuerdo si son de la comisión del Acuerdo de 3 de septiembre, de la comisión de

formación continua, de mi consejo de administración o de cualquier otra paritaria de formación. Probablemente, en el desarrollo del Acuerdo ocal al que usted se refiere haya habido una reunión, pero eso no quiere decir que el diálogo con los sindicatos está tan insertado en la cultura administrativa de la Comunidad de Madrid que muchas veces nos reunimos con los sindicatos y, a continuación, sobre la marcha, nos preguntamos ¿en qué comisión estamos? Efectivamente, tanto condiciona la negociación colectiva al plan de formación que el plan de formación 2008 no está aprobado todavía. A mí es algo que me molesta mucho porque habíamos conseguido ya un ritmo anual de ejecución del plan de formación, empezando en enero para acabar en diciembre -después de lo que ocurrió en el período 99-2003, donde el plan de formación estuvo sometido a muchos vaivenes- y, de nuevo, como hay que negociar un convenio colectivo y un acuerdo, ahora en 2008 esto nos está condicionando. Yo creo que no debería condicionarnos ya más de un mes para que, efectivamente, el plan de formación 2008 sea aprobado, independientemente del ritmo que lleve la negociación colectiva, y eso, aun cuando pueda condicionar cuál va a ser en 2008 la participación sindical, es decir, que va a estar condicionada a lo que diga la negociación colectiva.

En respuesta a la portavoz de Izquierda Unida, efectivamente hay un descuadre de cifras entre las que le proporcionamos en el mes de septiembre u octubre -no lo recuerdo bien- y las actuales, que es donde está el descuadre que se deriva del transcurso del tiempo. En aquella petición de información escrita se informó sobre la ejecución del plan de formación a septiembre u octubre del 2007, y lo que yo he dado hoy son los datos de ejecución a febrero de 2008; por lo tanto, los porcentajes de ejecución son mucho mayores de los de entonces.

En cuanto a si va a tener impacto sobre las universidades, no le he entendido bien la pregunta,

pero no hay ninguna influencia sobre lo que es la colaboración con las universidades ni sobre el dinero que la Comunidad de Madrid transfiere a las universidades en materia de formación continua; no hay ninguna condición ni ningún problema en esta materia, y la formación en colaboración con las universidades se está desarrollando con total normalidad.

Me comentaba que estaban pendientes de modificaciones de formación respecto al personal de urgencias. También desconozco exactamente a qué se refiere. Si se refiere al personal sanitario, es una formación que no lleva a cabo el Instituto Madrileño de Administración Pública sino la Agencia Laín Entralgo. El IMAP solamente da formación en instituciones sanitarias al personal no sanitario; por lo tanto, si hay algún problema, alguna nueva necesidad formativa o alguna modificación en los planes de formación del personal sanitario de urgencias quien tiene la competencia es la Agencia Laín Entralgo; por lo tanto, me remito a ella. Con esto creo que he dado respuesta a todas las intervenciones.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Plaza de Diego por sus explicaciones. Pasamos al último punto del orden del día.

———— RUEGOS Y PREGUNTAS ————

¿Hay algún ruego o alguna pregunta? (*Denegaciones.*) No habiendo ningún ruego ni ninguna pregunta, se levanta la sesión.

(*Eran las once horas y cincuenta y dos minutos.*)



SECRETARÍA GENERAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PARLAMENTARIA
SERVICIO DE PUBLICACIONES

Plaza de la Asamblea de Madrid, 1 - 28018-MADRID Teléfono 91.779.95.00 - Fax 91.779.95.08

Web: www.asambleamadrid.es

e-mail: publicaciones@asambleamadrid.es

TARIFAS VIGENTES

B.O.A.M. Suscripción anual:	54,09 € .	Número suelto:	0,84 € .
D.S.A.M. Suscripción anual:	78,13 € .	Número suelto:	0,84 € .
CD-ROM Suscripción anual	12,00 € .	CD-ROM semestral	6,00 € .
SUSCRIPCIÓN ANUAL CONJUNTA B.O.A.M. - D.S.A.M.	112,39 € .		
SUSCRIPCIÓN ANUAL CONJUNTA B.O.A.M. - D.S.A.M. EN CD-ROM	16,00 € .		

- IVA incluido -

FORMA DE PAGO

El abono de las tarifas se realizará mediante:

- Talón nominativo a nombre de la Asamblea de Madrid.

- Giro postal.

- Transferencia bancaria a la cuenta núm. 2038 0603 28 6006392382, de Caja Madrid, Pza. Celenque, 2.

SUSCRIPCIONES (CONDICIONES GENERALES)

1. La suscripción será anual. El período de suscripciones finalizará el 31 de diciembre de cada año. Las altas que se produzcan durante el año, a efectos de cobro se contarán desde la primera semana de cada trimestre natural, sea cual fuere la fecha de suscripción dentro del trimestre.
2. El envío de los Boletines comenzará una vez se hayan recibido el importe correspondiente y la tarjeta de suscripción debidamente cumplimentada.
3. El suscriptor que no renovase la suscripción antes del 31 de diciembre será dado de baja.
4. La Administración del Boletín podrá modificar en cualquier momento el precio de la suscripción. El incremento o disminución comenzará a aplicarse a los abonados dados de alta a partir de la siguiente renovación de la suscripción.

C

TARJETA DE SUSCRIPCIÓN O RENOVACIÓN:

Nombre o razón social:	CIF/NIF:
Domicilio:	Núm.:
Distrito Postal:	Localidad:
Teléfono:	Fax:

DESEO SUSCRIBIRME AL B.O.A.M. D.S.A.M. Conjunta B.O.A.M. y D.S.A.M.
 De acuerdo con las condiciones establecidas a partir de y hasta el 31 de diciembre de 2008,
 a cuyo efecto les remito la cantidad de Euros.

Mediante: Giro postal Talón nominativo Transferencia bancaria a la c/c citada.

En, a de de 2008.