

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



Número 232

4 de junio de 2008

VIII Legislatura

COMISIÓN DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

PRESIDENCIA

Ilmo. Sr. D. Federico Jiménez de Parga Maseda

Sesión celebrada el miércoles 4 de junio de 2008

ORDEN DEL DÍA

1.- Elección del Vicepresidente de la Comisión.

2.- C 136/08 RGEP. 4949, Comparecencia del Sr. Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública, a petición del Grupo Parlamentario Popular, al objeto de informar sobre plan de Formación 2008 para empleados públicos de la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 221 del Reglamento de la Asamblea).

3.- Ruegos y preguntas.

SUMARIO

-Se abre la sesión a las 11 horas y 7 minutos.

Página 6315

— Elección del Vicepresidente de la Comisión.

Página 6315

-Interviene el Sr. Gómez Gómez, proponiendo candidato, quedando elegida D.^a María Ángeles Martínez Herrando como Vicepresidenta de la Comisión.

Página 6315

— C 136/08 RGEF. 4949, Comparecencia del Sr. Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública, a petición del Grupo Parlamentario Popular, al objeto de informar sobre plan de Formación 2008 para empleados públicos de la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 221 del Reglamento de la Asamblea).

Página 6315

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

Página 6315-6318

-Intervienen, en turno de portavoces, la Sra. Sabanés Nadal, el Sr. Gómez Gómez y el Sr. Casado Blanco.

Página 6319-6324

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

Página 6324-6328

— Ruegos y Preguntas.

Página 6328

-No hubo ruegos ni preguntas.

Página 6328

-Se levanta la sesión a las 12 horas y 16 minutos.

Página 6328

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

El Sr. **PRESIDENTE**: Se abre la sesión. Buenos días, señorías. Comenzamos con el primer punto del orden del día.

Elección del Vicepresidente de la Comisión.

La Mesa de la Asamblea, en su reunión del día 26 de mayo de 2008, ha acordado: primero, tomar conocimiento de la renuncia como Vicepresidenta de la Comisión de Justicia y Administraciones Públicas de la Ilma. Sra. D.^a Ruth Porta Cantoni. Como consecuencia de lo anterior, y habiendo quedado vacante la Vicepresidencia de la Comisión de Justicia y Administraciones Públicas, procede la elección del nuevo Vicepresidente. Si la Comisión está de acuerdo, la elección se hará por asentimiento. ¿Están SS.SS. de acuerdo? (*Asentimiento.*) Tiene la palabra el señor Gómez para informar del diputado o diputada que el Grupo Parlamentario Socialista propone para la elección como Vicepresidente.

El Sr. **GÓMEZ GÓMEZ**: Proponemos a doña María Ángeles Martínez Herrando.

El Sr. **PRESIDENTE**: ¿Están todos los Grupos Parlamentarios de acuerdo? (*Asentimiento.*) Queda elegida doña María Ángeles Martínez Herrando como Vicepresidenta de esta Comisión, a quien invito a que ocupe su lugar como Vicepresidenta. (*Pausa.*) Muchas felicidades por su elección, señoría. Pasamos al segundo punto del orden del día.

C 136/08 RGEP. 4949, Comparecencia del Sr. Gerente del Instituto Madrileño de Administración Pública, a petición del Grupo Parlamentario Popular, al objeto de informar sobre plan de Formación 2008 para empleados públicos de la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 221 del Reglamento de la Asamblea).

Tiene la palabra el señor Gerente don Rafael Plaza de Diego.

El Sr. **GERENTE DEL INSTITUTO MADRILEÑO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Plaza de Diego): Muchas gracias, señor Presidente. Buenos días, señorías. Quiero comenzar esta intervención destacando que hasta la fecha, o hasta este año quizá, no era muy habitual la presencia con cierta frecuencia del Gerente de Instituto Madrileño de Administración Pública en esta Asamblea, y ése es un elemento que yo considero positivo. Que este año comparezca por segunda vez lo considero positivo por lo que de positivo tiene contrastar la gestión que uno desarrolla con la opinión del resto de agentes que intervienen en todos los procesos públicos, así como hacer más frecuentes estas comparecencias implica también reconocer la relevancia que dentro de la organización pública, dentro de la Comunidad de Madrid, tienen organismos como el IMAP, y la relevancia que tienen las políticas de formación, que son políticas que tienen una grandísima capacidad conformadora y transformadora de la realidad, cuyo mayor ejemplo a mí siempre me gusta decir que es la política educativa. La dificultad que tiene la política educativa para generar consensos es un ejemplo de la gran capacidad que tiene la educación para conformar y transforma la realidad. Eso mismo ocurre con la formación y con los procesos de transmisión del conocimiento dentro de las organizaciones: tienen un grandísimo potencial de transformación de nuestras propias organizaciones, de sus procesos de actuación y de su cultura, que todos debemos aprovechar.

Antes de presentarles las principales líneas de actuación que componen los programas de actividad del IMAP para 2008, quisiera afirmar que la política de actuación en materia de formación se basa en cuatro principios. En primer lugar, la suficiencia financiera. La suficiencia financiera con que cuenta el IMAP en la Comunidad de Madrid o las políticas de formación con carácter general en España son consecuencia de tener dos fuentes de ingresos: por un lado, los ingresos que tiene el IMAP para formación, que son ingresos propios con cargo al presupuesto de la Comunidad de Madrid, y por otro lado, los ingresos como consecuencia de la aplicación del sistema nacional de formación

continua, que son los ingresos que proceden de ese 0,7 por ciento de cotización por formación profesional que a todos los trabajadores y a todos los empleados públicos incluidos dentro del régimen general de la Seguridad Social se nos descuenta de nuestra nómina cada mes. La parte correspondiente a empleados públicos es distribuida entre las distintas Administraciones Públicas y constituye, por lo tanto, un complemento muy importante a la aportación, muy importante también, que la Comunidad de Madrid y el Gobierno regional dedican con cargo a su propio presupuesto para formación.

El segundo principio, además del de la suficiencia financiera, es el del consenso, consenso desde una doble vertiente: consenso interadministrativo y consenso sindical o con los representantes de los empleados públicos. El consenso como principio no quiere decir que sea gratuito; el consenso es el resultado de un proceso de trabajo, y es muy relevante, ya que ese consenso debido a la cooperación entre las distintas Administraciones Públicas; es un consenso entre la Administración General del Estado, las 17 Comunidades Autónomas y la Administración local en el ámbito del sistema nacional de formación continua, y un consenso interno de la Administración Pública de la Comunidad de Madrid con sus representantes sindicales, producto del trabajo, de las negociaciones, de los esfuerzos, de las discusiones, pero un consenso que es real a fin de cuentas, y que constituye uno de los pilares de actuación de esta política.

En tercer lugar, el tercer principio sería la profesionalización. En los últimos diez o quince años todos los procesos de actuación en materia de formación se han profesionalizado. Todo lo que podríamos llamar actuaciones que conforman el ciclo de la formación, es decir, la detección de necesidades formativas, el diseño de acciones formativas, la ejecución y la evaluación, las cuatro fases se han profesionalizado cada vez más con carácter general en todas las Administraciones Públicas y eso hace que seamos cada vez más eficaces en nuestro trabajo. ¿A un nivel satisfactorio? Pues la realidad nunca es satisfactoria para quien gestiona lo público, pero, efectivamente, creo que se ha alcanzado un nivel relativamente satisfactorio.

En cuarto lugar, uno de los principios que a mí siempre me gusta destacar cuando hablamos de

empleados públicos y de formación, es el principio de solidaridad; solidaridad de los empleados públicos con el resto de la sociedad y solidaridad de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid con el resto de empleados públicos. Paso a aclararlo: en primer lugar, esa solidaridad es de todos los empleados públicos con el resto de la sociedad. A mí, que soy empleado público, me gusta muchísimo realzarlo por contrarrestar esa otra opinión, muy generalizada, que de los empleados públicos tenemos en la sociedad. En concreto, esa solidaridad se refiere a que el conjunto de cotizaciones por formación profesional que los empleados públicos realizamos, ese 0,7 por ciento que se nos descuenta de nuestras nóminas, no repercute al cien por cien en el conjunto de fondos que las Administraciones Públicas recibimos para financiar nuestros procesos de formación, sino que una parte repercute, probablemente el 70 u 80 por ciento, y ese otro 20 por ciento es aportación que los empleados públicos hacemos para seguir financiando el sistema general de formación profesional que se gestiona a través de los servicios de empleo, etcétera. Es decir, que viene a financiar los cursos de formación dirigidos al resto de la sociedad española.

En segundo lugar, hablaba no sólo de solidaridad de los empleados públicos con la sociedad madrileña y española, sino de solidaridad de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid con el resto de empleados públicos. Con ello, me estoy refiriendo a que en las múltiples reuniones de negociación para distribuir entre todas las Administraciones Públicas esos fondos de formación continua -y está en las actas de esas reuniones a su disposición- se ha puesto de manifiesto la actitud siempre positiva de la Comunidad de Madrid -representada en este caso por mí- a complementar a aquellas otras Comunidades Autónomas que, por su escasez de efectivos, tienen mayores dificultades para acceder a un nivel de fondos suficientes. No insistiré en ello, está en las reuniones y podrán consultarlo con cualquier otra Administración Pública para conocer ese dato de la actitud siempre positiva de la Comunidad de Madrid a complementar los fondos de otras Administraciones Públicas cuando así es necesario.

Con esos cuatro principios, el Plan de Actuación 2008, que ya está en marcha, se encuentra financiado en la Comunidad de Madrid, en

cifras redondas, con 10 millones de euros para acciones formativas concretas. ¿Qué programas de actuación hemos diseñado para financiar con cargo a esos 10 millones de euros? Paso a relatárselos por orden de coste económico. El primero, por cuantía de esos programas de actuación, es el programa de colaboración sindical. De los 10 millones de euros que el IMAP va a ejecutar para sus actuaciones en 2008, dedicará 2.825.000 euros al primero de los programas, el programa de colaboración sindical, que comenzará a ejecutarse este mismo mes. Es un programa que, dado que requiere un proceso de tramitación administrativa para transferir a los sindicatos la subvención correspondiente, suele ir más lento que otros. Este año esperamos que esté publicado en el Boletín de la Comunidad de Madrid esta misma semana y comience a ejecutarse en el mes de junio. De esos 2.820.000 euros, 1.044.000 serán gestionados por Comisiones Obreras, 929.000 por UGT, 763.000 por CSIT y 88.800 por CSIF.

El segundo programa de actuación es lo que llamamos en el IMAP el programa de formación especializada. Está dotado con 2 millones de euros. ¿Cuáles son las actuaciones que financiamos con este presupuesto? El conjunto de acciones formativas específico y concreto que requieren los empleados públicos destinados en una Consejería, departamento u organismo, es decir, la formación concreta que necesitan los funcionarios de Justicia, los de Medio Ambiente, los de Familia y Servicios Sociales, los de Economía. Es formación departamentalizada. A esta formación le destinamos 2 millones de euros, y destaco para su conocimiento que el 60 por ciento de estos dos millones, es decir, 1.252.000 lo consume la formación de los bomberos de la Comunidad de Madrid. Una plantilla de unas 1.000 personas y una formación que, como este dato refleja, es muy cara por la propia naturaleza de su función. De esos dos millones de euros de formación especializada, la siguiente cantidad es la que va a ir destinada este año a los funcionarios de los distintos juzgados y oficinas judiciales de la Comunidad de Madrid porque queremos reforzar la formación de todo el personal interino que se incorpora a estos juzgados, y comenzaremos en septiembre un plan de choque de formación de todo el personal de nuevo ingreso, personal interino que presta sus servicios en todos los juzgados. En total, se van a destinar a este personal 240.000 euros. La tercera gran cifra de este programa serían los 157.000 euros que destinamos

al personal del ámbito de la Consejería de Familia y del Servicio Regional de Bienestar Social.

El tercer programa de actuación, por su cuantía, es lo que conocemos como el Programa de Formación General. Al este programa de formación general destinamos 1.390.000 euros de esos 10 millones. Esperamos que por este programa pasen aproximadamente unos 11.000 alumnos, destacando que de esos 11.000 alumnos 2.200 alumnos pasarán por cursos de calidad y mejora de la gestión, 2.100 alumnos en cursos de gestión económico-presupuestaria, 1.300 alumnos en cursos de prevención de riesgos laborales y 1.200 alumnos en el área jurídico-procedimental y 1.000 alumnos en el área de gestión de recursos humanos. Así hasta llegar a los 11.000 alumnos continuarían otra serie de cursos. Pero si destacamos que estas son las grandes áreas de conocimiento: calidad, gestión económico-presupuestaria, prevención de riesgos laborales, jurídico-procedimental podemos decir que con este Programa de formación general realmente estamos contribuyendo a formar a los empleados públicos con una serie de conocimientos técnicos muy de tipo procedimental, pero también formarles en algo más que estamos tratando de conformar: una cultura administrativa basada en la calidad. Es muy satisfactorio destacar que de esa formación general, es decir, de esos 11.000 alumnos de formación general, el núcleo mayoritario, 2.200 alumnos, van a realizar cursos de calidad y mejora de la gestión, porque, efectivamente, tenemos que ir construyendo - poco a poco lo vamos haciendo, y algún día estará completada- una cultura organizativa, basada en los principios de la calidad y atención al ciudadano, en la ética pública y en la sensibilidad con el ciudadano al que servimos.

El cuarto programa en cuantía es el programa de idiomas. Vamos a destinar a este programa un millón de euros, y, de hecho, ya están pasando por él 1.800 alumnos. ¿Cuál es el objetivo del programa de idiomas? El objetivo es doble; en primer lugar, a contribuir desde la Comunidad de Madrid, desde la política autoorganizativa interna, a superar ese problema con el inglés, especialmente de la sociedad española y, en segundo lugar, a seguir abriendo nuestra Administración Pública. En todos los programas de actuación del IMAP pueden ver claramente que el objetivo es tener una Administración abierta, y, en este caso, significa que nuestros empleados públicos participen con

comodidad, sin ningún tipo de pudor ni complejo, en foros de ámbito nacional o internacional; también encuentros internacionales con colegas de cualquier otra Administración Pública superando una concepción algo ensimismada de la Administración Pública. Los empleados de la Comunidad de Madrid deben salir al extranjero, contrastar sus opiniones y recibir en Madrid a profesionales extranjeros, y que el inglés no sea ningún tipo de obstáculo.

El quinto programa por coste, es el programa de formación general para el personal de instituciones sanitarias, al que vamos a destinar 638.000 euros, y esperamos unos 8.200 alumnos. ¿A quién formamos aquí? Formamos al personal administrativo de todas las instituciones sanitarias, que son aproximadamente unas 12.000 personas. No damos formación de contenido sanitario porque toda la formación de contenido sanitario se imparte a través de la Agencia Laín Entralgo, pero sí damos formación de contenido no sanitario al resto del personal, que es muchísimo, aproximadamente unas 12.000 personas. Se trata de un programa de formación, descentralizado en todas las áreas de salud -se imparte en las áreas de salud y hospitales- y su objetivo primordial continúa siendo la integración cultural de todo este personal transferido, muy numeroso, muy disperso geográficamente, y con un sentimiento todavía débil de pertenencia a la Comunidad de Madrid; en la formación intentamos cubrir sus necesidades de conocimiento y habilidades y fomentar su sentimiento de integración y participación en la Comunidad de Madrid.

El siguiente programa es el de formación de directivos, al que destinamos 200.000 euros de un total de 10 millones y por el que pasarán 330 alumnos. Está destinado tanto a altos cargos como a altos empleados públicos de la Comunidad de Madrid, considerando que es necesario conformar con ellos comunidades de aprendizaje. Los altos cargos de rango inferior a Consejero y los altos empleados públicos, funcionarios o laborales, constituyen algo indefinido que se conoce como personal directivo. El personal directivo necesita una formación específica no es nada fácil gestionar este personal porque tiene una agenda que normalmente dificulta su participación en cursos, pero a modo de píldoras formativas de en torno a 8 ó 10 horas de formación, queremos casi casi forzarles a que participen en este programa.

Finalmente, hemos reservado también 100.000 euros para el programa de ordenación de la función pública, que son todas las actividades formativas vinculadas a procesos de cursos de ingreso de nuevo personal, de readaptación, recalificación o promoción profesional. Quiero destacar, dentro del programa de ordenación de la función pública, que durante este año vamos a continuar con la incorporación, mediante un contrato de formación, de nueve personas con discapacidad intelectual que va suponer un coste para el IMAP de 30.000 euros durante 2008.

El Sr. **PRESIDENTE**: Le ruego, por favor que vaya terminando.

El Sr. **GERENTE DEL INSTITUTO MADRILEÑO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Plaza de Diego): Terminó señor Presidente. Éstas son las grandes líneas de actuación del IMAP para el 2008, y me gustaría, no obstante, también destacar otros datos. En primer lugar, vamos a continuar este verano con la escuela de verano. Queremos seguir montando, en colaboración con las universidades, cursos de verano, y queremos que sigan participando empleados públicos en estos cursos de verano; de ahí, la oferta que vamos a dar con la Universidad Complutense y la Universidad Rey Juan Carlos en 2008.

Quiero destacar finalmente que este año hemos acogido por primera vez la mesa sectorial que el Instituto Nacional de Administración Pública convoca dos veces al año con una Comunidad Autónoma, que se ha celebrado en la Comunidad Autónoma de Madrid en colaboración con el Instituto Nacional. Es la primera vez que esto se produce y fue ampliamente satisfactorio para ambas partes. Muchas gracias. Quedo a su disposición para cualquier pregunta o cualquier aclaración adicional.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Director General. Corresponde el turno de palabra a los Grupos Parlamentarios, en este caso a la portavoz del Grupo Parlamentario Izquierda Unida doña Inés Sabanés.

La Sra. **SABANÉS NADAL**: Muchas gracias, señor Presidente. Quiero agradecer la comparecencia aquí del señor Gerente, es verdad que es la segunda en este período. En la ocasión anterior hubo, por un lado, una comparecencia de carácter general sobre 2007 y avance de 2008 solicitada por el Grupo Parlamentario Popular y, por otro, una comparecencia solicitada por el Grupo Parlamentario Izquierda Unida en la que se presentaba por el retraso producido en 2007 en los cursos impartidos a través del acuerdo de los fondos con los sindicatos. Resueltos los problemas que surgieron en aquel momento en cuanto a la agilidad a la hora de impartir los cursos de formación, la primera valoración que hacemos desde Izquierda Unida es la de desear que, efectivamente, en el transcurso de 2008 haya al final, como ocurrió en 2007, pese a todos los problemas, un grado de cumplimiento como el que nos comentó en su anterior comparecencia de un 75 u 80 por ciento. Ésa sería la primera pregunta: Si hoy estamos en los mismos porcentajes.

Dicho esto, quiero destacar que desde mi Grupo le damos un valor positivo a todo el programa de formación y a su gestión, porque tiene además doble mérito, ya que continúa todavía sin resolverse la aplicación del acuerdo marco para el desarrollo de la función pública y, por tanto, no han culminado las negociaciones a ese respecto desde los acuerdos o desacuerdos del 3 de septiembre, por lo que hemos de reconocer el valor que tiene intentar sacar adelante un programa de formación, de colaboración entre los distintos y diferentes sectores, entre ellos los sindicales.

Le quiero hacer unas cuantas preguntas. En su primera intervención ha dado una explicación general, pero a nosotros nos importa el tema de una Comunidad abierta, de un foro abierto para intercambiar experiencias con otras Administraciones, consistente en cursos y seminarios, por lo que hemos podido ver de los avances que hay del programa y también por lo que ha dicho aquí, pero queremos más concreción en cuanto a la evaluación de experiencias anteriores y de proyección y de coordinación con el resto de las Administraciones de la Comunidad.

En segundo lugar -esto lo digo acotado-, me llama la atención que el programa de formación de directivos se destinan 200.000 euros y va destinado

a 230 directivos. Entiendo que un programa de directivos tiene más coste que un programa dirigido, pongamos por caso y compárandolo al personal administrativo de Sanidad, con un presupuesto parecido, estábamos hablando de que llegara a 12.000 personas y la diferencia del importe me ha llamado la atención; seguramente tiene alguna explicación, pero me ha llamado la atención.

En otro orden de cosas, el objetivo final de todos y cada uno de los cursos siempre se basa en los principios generales que ha planteado de líneas de suficiencia financiera, consenso y eficacia, eficacia para el receptor que, al final, es el ciudadano que recibe la atención de la Administración Pública. Incorporar criterios de calidad, de eficacia y de equidad es importante pero, más allá de la evaluación en porcentajes -si no se lo pregunté en la anterior comparecencia lo hice en alguna otra comparecencia similar- me gustaría saber si hay un sistema de evaluación más cualitativa, no tanto del grado de cumplimiento de los cursos, que supongo que se va evaluando, sino, de alguna manera, del conjunto de las acciones formativas con carácter integral, es decir, la suma de los programas de formación especializada, de formación general, de idiomas, de colaboración sindical, de foro abierto y de formación directiva. Concretamente, el de idiomas llama la atención por su innovación y por su incorporación y supongo que hacen un esfuerzo por adaptarse a la que hoy es la composición en población y en administrados. Pero quisiera saber si hay previsión -yo no la conozco- de establecer con carácter externo, dentro del propio instituto, un proceso de evaluación más cualitativa. Al decir cualitativa quiero decir que si se mide el esfuerzo en la satisfacción y en la eficacia que el ciudadano finalmente recibe, no sólo en que gestionamos bien los fondos, que es nuestra obligación; no sólo que se cumple lo previsto, que también sería nuestra obligación, que está bien planificado y es eficaz, sino que si todo ello, con un esfuerzo presupuestario de 10 millones de euros se traduce en que el ciudadano perciba que se haya producido una modernización y un aumento de la calidad.

Por último, he hecho referencia a la sanidad no sólo en relación con el coste -he citado éste como podía citar otro- del programa de la formación de directivos por una cuestión en la que supongo que no puede entrar en el Instituto pero habrá que hacer algo como, por ejemplo, abrir en los nuevos hospitales

alguna línea de coordinación relativa al personal administrativo que está relacionado con las nuevas empresas o con las nuevas formulaciones de gestión, porque, créame, no es sólo un problema de integración del personal funcionario que llega a nuestra Administración de la Comunidad Autónoma proveniente de otras Administraciones. Hay una brecha importantísima en la cualificación y en la resolución de problemas, a favor, en este caso, de la Administración, salvo que se controlen mejor "a posteriori" las características del personal de atención, recepción y administración en los nuevos hospitales sanitarios. Por lo menos si ustedes midieran -la Administración seguro que lo hará- el nivel de queja o la aplicación de resolución de problemas, incluida alguna distorsión en programas informáticos o en la falta de coordinación entre hospitales antiguos y nuevos -que debían estar coordinados-, lo que en sí mismo es un problema. También existe poca cualificación o formación del personal nuevo, destinado a tareas administrativas ya que en la administración sanitaria los criterios son otros. Además, hay otros problemas, y yo no quiero entrar en la discusión sobre los modelos del sistema, pero lo que sí quiero decir es que parece ser que hay una diferencia formativa y cualitativa entre los trabajadores nuestros -entre comillas- y aquellos que se incorporan como nuevos a la hora de resolver problemas cara al público; supongo que en el área sanitaria -y termino ya- eso no se contempla pero, desde luego, habría que hacer un esfuerzo en formación porque, si no, a la gente no se le van a resolver los problemas de atención, administrativos, de gestión, programas de citas, que son temas muy importantes para quien los recibe. Básicamente, éstas son las cuestiones que le queríamos plantear. Muchas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señora Sabanés. A continuación, le corresponde el turno de intervención al portavoz del Grupo Parlamentario Socialista don Javier Gómez.

El Sr. **GÓMEZ GÓMEZ**: Gracias, señor Presidente. Buenos días y bienvenido nuevamente. Es verdad que este año usted va a comparecer dos veces ante esta Comisión en este período de sesiones. También es verdad que para nosotros es importante la formación de los empleados públicos no

únicamente la continua como elemento transformador de la propia organización sino también por su repercusión el servicio público que nuestros empleados prestan a la sociedad madrileña. Al final, esa formación repercute en la calidad del servicio que nosotros prestamos como Administración.

Es verdad que esta comparecencia tendría que tener un doble motivo y tiene el compromiso del Grupo Socialista de que el año que viene solicitaremos su comparecencia para analizar el Plan de Formación 2008 una vez ejecutado con el fin de evaluarlo y de tratar también el Plan 2009, porque para plantear un nuevo plan es necesario hacer una evaluación específica, como decía la portavoz de Izquierda Unida, del plan anterior y no valorar únicamente el grado de cumplimiento, el número de cursos que se imparten, el grado de asistencia y el grado de demanda. Asimismo, es preciso analizar cómo repercuten estos cursos en la prestación de los servicios en la Comunidad de Madrid.

Compartimos objetivos y compartimos principios, por tanto, para nosotros, en la formación de los empleados públicos uno de los elementos esenciales es el consenso y he de destacar que en un momento -como bien decía la portavoz de Izquierda Unida-, en el que existe un incumplimiento sobre una serie de acuerdos o compromisos firmados el pasado 3 de septiembre, sacar adelante el principal programa formativo, el de la colaboración sindical, el programa de colaboración sindical, merece un reconocimiento.

Ahora bien, en este punto queremos evaluar varias cosas por ver y fijar temporalmente dónde recae la carga formativa. Ya en el pasado plan de 2007, que se amplió hasta el primer trimestre de 2008, sobre todo en la parte de colaboración sindical, hubo ciertos problemas, primero, por tardanza en publicación y, segundo, por liberalización de fondos hacia las centrales sindicales que no siempre lleva a que se puedan desarrollar todos los cursos a hacerlo en los mejores plazos. Una de las cuestiones que nos gustaría que en su segunda intervención nos aclarase es la temporalización de estas líneas formativas temporalizadas en los diferentes trimestres ¿Por qué digo esto? Porque tenemos la sensación de que, al final, la gran parte de la carga formativa, tanto del IMAP como del principal programa que es la colaboración sindical, al final recae siempre en el último trimestre del ejercicio, con

lo cual hay una descompensación entre la carga formativa del ejercicio 2008 entre lo que sería en primer semestre de año y el segundo; es más, en muchas ocasiones la ampliación del plan de formación llega, como ha llegado este año, al primer trimestre del 2008. Por lo tanto, nos gustaría saber, por un lado, qué carga formativa imparte el IMAP, y por otro la próxima publicación de los cursos formativos de las centrales sindicales y en qué trimestre va cada uno para analizar si hay mucha carga formativa en la última parte del año y preguntar si, de cara al futuro, se puede mejorar. Tener un gran número de cursos de formación en el último trimestre del año hace que la mayoría de los empleados públicos asistan a esos cursos en esa etapa, con lo que se puede generar alguna disfunción en los centros de trabajo o puede llevar a la anulación de algunos de los cursos que pudiesen estar programados. Es verdad que el IMAP publicó su programación en marzo, con lo cual ya está funcionando activamente, pero también es verdad que las centrales sindicales -usted lo ha dicho- todavía no.

La segunda cuestión es saber cuáles van a ser las medidas para corregir la situación que se produjo en el ejercicio pasado en cuanto a la liberación de fondos para las centrales sindicales. Saber si vamos a ir a la última parte del año para esa liberación de fondos o si se va a proceder una vez publicados los cursos como tales.

Por otro lado, nos gustaría que nos informase del presupuesto de 10 millones de euros. Usted ha dicho cuáles son las dos fuentes de financiación: una es la parte que los empleados públicos destinan a formación a través de las cuotas y otra los presupuestos directos de la Comunidad de Madrid, y nos gustaría que nos indicase cuánto de esos 10 millones de euros, en cifras globales, son carga del presupuesto de la Comunidad de Madrid y cuántos proceden de la vía estatal.

Respecto a los programas, nosotros hemos recopilado toda la información de lo que son los programas generales; pero, sobre los programas específicos de cada Consejería, de los que usted nos informaba, como el de bomberos de la Comunidad de Madrid, que supone el 60 por ciento de los 2 millones de euros, no tenemos toda la información, nos falta conocer los programas formativos que han diseñado la Consejería de Justicia y la Consejería de Familia;

por lo tanto, querríamos que nos lo avance un poco o que nos lo haga llegar al Grupo Socialista para poder analizarlo. Nos alegra ver que este año se está priorizando la formación del personal de la Administración de Justicia, entre otras cosas porque eso lleva al cumplimiento del convenio firmado en el seno de la Mesa sectorial entre los trabajadores de la Administración de Justicia y la Comunidad de Madrid.

Respecto al programa de idiomas, también querríamos saber algunas cuestiones. En primer lugar, nos gustaría conocer las empresas que imparten estos cursos, como bien se indica en la guía que tiene editada el IMAP; que nos informase de la distribución por trimestres, excepto de los presenciales que son de septiembre a junio, ya que volvemos a lo mismo: la distribución del volumen de actuaciones formativas a lo largo del año 2008, exceptuando los cursos presenciales. También querríamos que nos detallase el presupuesto en los tres bloques de idiomas: por un lado, el inglés, por otro el francés y por último el árabe.

También con carácter general tenemos mucha curiosidad por saber el nivel de demanda del programa de idiomas actualmente. Desde marzo hasta ahora, el IMAP está desarrollando ya ciclos formativos, y nos gustaría saber, en aquellos cursos que ya se han puesto en marcha, si el nivel de demanda supera a la oferta programada en cada uno de los cursos, en qué términos, y si esto viene ocurriendo otros años, cuáles son las medidas a seguir, porque si hay un buen nivel de demanda ¿cómo vamos a reforzarla? ¿Hay o no expectativas de refuerzo en este aspecto? Coincidimos con usted en que uno de los déficit que podemos tener como sociedad, no sólo los madrileños sino los españoles, es el déficit en el conocimiento de otros idiomas, especialmente el inglés. Es un déficit que tenemos desde hace mucho tiempo, y es destacable que lo podamos corregir.

También quisiera pedir la misma precisión que ha pedido la portavoz de Izquierda Unida respecto al personal administrativo en el ámbito de la sanidad. Teniendo en cuenta los nuevos modelos de gestión, sin entrar en el fondo -el cual tampoco comparto, pero no voy a entrar en el fondo de la cuestión-, ¿cuáles van a ser las fórmulas de coordinación?, porque al final es la prestación de un servicio y la formación para la prestación de ese servicio lo que queda como resultado y lo que

perciben los ciudadanos. Por lo tanto, queremos saber cuáles son las medidas y los planes que tiene el IMAP respecto a estos nuevos modelos de gestión.

Por último, ya que es verdad que la formación sanitaria o la formación educativa no son cuestiones que gestione directamente el IMAP, si que me gustaría conocer cuál es el grado de coordinación con estas Consejerías en esas otras acciones formativas que no son propiamente las que se expresan en este plan que usted nos ha presentado. Muchas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Gómez, por su intervención. Tiene la palabra el portavoz del Grupo Parlamentario Popular, don Pablo Casado.

El Sr. **CASADO BLANCO**: Muchas gracias, señor Presidente. Quisiera dar las gracias también al Director Gerente del Instituto Madrileño de la Administración Pública por sus explicaciones. El Grupo Popular ha presentado esta iniciativa para que diera cuenta del nuevo Plan de Formación relativo al período 2008, y en mi opinión ha dado cumplida respuesta a todas las dudas que teníamos. El Instituto Madrileño de Administración Pública lleva 12 años funcionando de forma bastante eficaz en la Comunidad de Madrid, y yo coincido en la importancia que tiene su labor. Cuando hablamos de función pública -y ya lo hemos dicho en otras ocasiones- creo que es muy importante hablar de tres vértices, y no solamente de dos, en cuanto a Administración y empleados públicos, sino también un tercer vértice, que son los ciudadanos, que son los verdaderos acreedores de nuestras preocupaciones y de nuestros planes, en este caso, formativos, que los representantes de los ciudadanos y, en el caso del Director Gerente, los representantes del Gobierno que han apoyado los ciudadanos en las urnas tienen obligación de acometer. En el caso de la formación pública ese triángulo con tres sujetos quiere decir que no sólo son los empleados públicos los que reciben una formación específica, adecuada y necesaria para el desempeño de su función, sino que es el ciudadano el que acaba recibiendo una mejor prestación de los servicios y acaba siendo mejor atendido o, incluso, acaba recibiendo otros nuevos servicios que, gracias a los estudios y a los planes formativos que diseña el IMAP, entre otros

organismos, se están consiguiendo elaborar.

En cuanto a los tres objetivos que ha planteado el señor Gerente en su organismo, incluso lo planteó el Vicepresidente Segundo en su comparecencia, en primer lugar, decían que era muy importante la calidad del desempeño del puesto de trabajo y el servicio al ciudadano; en segundo lugar, la honestidad o el comportamiento de los empleados públicos en toda su dimensión, es decir, en prestar un servicio adecuado y honesto; y en tercer lugar, la sensibilidad social, una Administración Pública es muy complicada en cuanto a sus dimensiones por empleados, por servicios prestados, por presupuestos, pero creo que hay que tener una sensibilidad, una solidaridad y una transversalidad en todas las funciones, y creo que desde este plan formativo se da buena cuenta de ello.

Es muy importante -también lo hemos repetido en esta Comisión- que los planes formativos vayan dirigidos en primer lugar para que mejoren los servicios pero también para que mejoren la prestación de esos servicios; es decir, para que los empleados reciban una formación adecuada a sus necesidades reales. En definitiva, como bien ha dicho el señor Gerente, que la formación sea prácticamente individualizada. No es lógico que a lo mejor un empleado público esté recibiendo cursos de idiomas cuando no tiene ninguna incidencia en su puesto de trabajo, ni sería lógico, desde mi punto de vista que los funcionarios de justicia estuvieran recibiendo formación, aquéllos que a lo mejor ya la tienen, mientras que los interinos -que es uno de los puntos más importantes de su intervención- la necesitaban más, motivo por el que el Plan 2008 hace mucho hincapié en este aspecto.

Dentro de las cuestiones comentadas, quiero destacar la vinculación a los procesos en la evaluación del desempeño del trabajo, es decir, que esa individualidad en cuanto al plan formativo sea eficaz, pero también que haya programas de consultoría. En la presentación que hizo de este programa de formación se refirió a este aspecto. Me gustaría que en el turno de réplica pudiéramos profundizar más en ello. Digo esto porque no sólo es importante que se dé una buena formación sino también hacer una consultoría interna sobre la formación que se requiere, e incluso que esa consultoría interna se pueda ampliar para prestar un servicio de consultoría a la propia Administración; es

decir, que desde el IMAP, los expertos, los profesores, el personal que trabaja en la formación de los empleados pueda aportar también una información sobre qué necesidades, carencias y cuestiones se deben fortalecer, tanto en la formación como en el propio desempeño del servicio público.

En cuanto a los programas del IMAP de foro abierto, coincido con la portavoz de Izquierda Unida en que es muy importante. Al final la Administración Pública de la Comunidad de Madrid es una de las Administraciones Públicas más importantes de España; es el empleador más importante de toda la Comunidad Autónoma, y podemos estar muy orgullosos de la labor que hacen aquí los empleados públicos, los funcionarios, los laborales y el resto de empleados públicos, y es bueno que fuera de la Comunidad de Madrid, incluso fuera de España, se pueda tener esa relación, esa interrelación, con otros sectores e incluso con otras universidades o con otros países o Administraciones.

Respecto a los programas de estudio, es muy buena idea la celebración del premio anual sobre gestión pública -cuestión que también usted comentó a la prensa en la presentación del Programa Formativo-, que lo que hace es fomentar la investigación. Hablamos muchísimo de la importancia de la innovación, de la investigación, del desarrollo, y creo que desde el IMAP se está apostando muy fuerte por ello, en especial por su apoyo a universidades madrileñas e incluso a centros universitarios, a centros de estudios o centros económicos que están siendo muy coparticipados con los fondos del IMAP.

Dentro de los programas de formación para el 2008, el más importante es el Programa de Formación General, con tres millones, y además creo que con un reparto bastante equilibrado entre los sindicatos, que, aunque es de tipo generalista, es fundamental tanto para recursos humanos como para la gestión presupuestaria, la contratación administrativa, la calidad y atención al ciudadano, o, por ejemplo, para la prevención de riesgos laborales, tan fundamental en estos días en los que, por desgracia, de vez en cuando tenemos que lamentar algún fallecimiento de algún trabajador en su desempeño laboral.

En cuanto a la formación específica, desde esta Comisión de Justicia y Administraciones Públicas nos tenemos que congratular por la

importancia que se está dando al personal de la Administración de Justicia. En efecto, creíamos que era muy necesario e importante que, ya que no compartimos desde este Grupo la propia forma en la que se integran los interinos al puesto de trabajo, que está elaborada a nivel estatal, es decir, que se pueda partir de una bolsa de empleo para cualquier tipo de trabajo -hemos dicho en repetidas ocasiones que se pudiera segmentar un poquito más esa selección laboral-, a través del IMAP, o a través de otros cauces formativos, esas personas que a lo mejor no tienen la experiencia o formación para desarrollar un puesto específico de trabajo en los juzgados de Madrid puedan recibir en un plazo corto y de una forma efectiva la formación para que ello no sea un impedimento y la función desempeñada en este trabajo sea la correcta.

En cuanto a otros colectivos como bomberos o personal administrativo de los centros sanitarios coincidimos con la postura que tiene el señor Gerente, que creo que también es muy importante, y la cobertura presupuestaria es generosa.

Respecto a los programas de formación en idiomas, creo que es fundamental a día de hoy alcanzar prácticamente el bilingüismo. Se está haciendo ya a nivel de educación secundaria, se está promocionando mucho a nivel de la educación universitaria, y por qué no también hacerlo a nivel de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid. Habría que analizar, en efecto, que esos cursos de inglés también puedan ser específicos en cuanto a un vocabulario, en cuanto a un funcionamiento dependiendo de los Grupos o de las distintas Consejerías, pero es fundamental y creo que además la forma de hacerlo, tanto presencial como telefónica y telemática, ayuda mucho a que los horarios puedan ir cuadrando.

En cuanto a la formación directiva, coincidimos plenamente con el señor Gerente. Aunque, en efecto, las horas son complicadas para cuadrar, la formación tiene que ser continuada y los directivos de la Comunidad de Madrid, que gestionan al fin y al cabo a las personas, más allá de la concepción de recursos humanos, a las propias personas que trabajan en la Comunidad de Madrid, tienen que hacerlo de la mejor forma posible, y tienen que reciclarse porque es la forma de que sea efectivo.

La formación para la ordenación de la función pública creo que también es tremendamente necesaria, sobre todo para los procesos de selección, de promoción o de readaptación profesional de esos empleados públicos, para que al final haya un dinamismo en esta Administración como lo pueda haber en una empresa privada o como lo pueda haber en Administraciones más reducidas, como es el caso de los ayuntamientos, pues también en la Comunidad de Madrid, como una gran Administración, tiene que haber unos procesos perfectamente regulados y perfectamente eficaces.

Por último, aparte de este programa formativo, quiero añadir otras dos cuestiones que señaló el señor Gerente en la presentación del programa, que es el programa editorial. Yo creo que el IMAP está llevando a cabo una labor editorial muy importante; al final no sólo son materiales didácticos para los cursos de formación, y yo he utilizado varios de ellos; los compendios normativos, por ejemplo, de la Comunidad de Madrid son muy útiles; las recopilaciones normativas, por ejemplo, que hace la propia Asamblea de Madrid, pero creo que el IMAP tiene ese plus añadido de que lo hace perfectamente específico para cada puesto de trabajo, con lo cual son compendios muy útiles y, desde luego, muy usados por los empleados públicos.

Para terminar, quería recalcar, como empecé, la función de consultoría. Creo que el Instituto Madrileño de la Administración Pública en cuestión de formación lo está haciendo francamente bien, y en cuestión editorial, como decimos, también. La función de consultoría creo que es no digo la asignatura pendiente de esta Administración pero sí la asignatura pendiente de toda la Administración Pública, tanto estatal como autonómica y local. Creo que tenemos que ser muy exigentes y muy autocríticos. La Administración Pública a día de hoy no tiene unos criterios de eficacia y de eficiencia que nos demandan los ciudadanos; sobre todo en períodos en los que la economía no va tan bien, hay que ver que nos tenemos que readaptar, y los funcionarios y los empleados públicos tienen que saber que, dependiendo de cómo trabajen, de cuánto trabajen y de si trabajan más que el de al lado, van a tener una mayor remuneración, y que la Comunidad de Madrid en este caso o que el ayuntamiento respectivo va apoyar que la gente desempeñe su trabajo de una forma eficaz y que preste un servicio

eficaz al ciudadano. Si al final tenemos la misma vara de medir con todos los empleados, sean diligentes o no lo sean, vayan todos los días a trabajar o intenten ir lo menos posible, creo que es injusto precisamente para aquellos diligentes y para aquellos que cumplen con su trabajo, que son la inmensa mayoría de los empleados de todas las Administraciones Públicas y, desde luego, de la Comunidad de Madrid, pero creo que es muy importante que el Instituto Madrileño de la Administración Pública, con toda la información que tiene, con todas las percepciones que los profesores que imparten estos cursos pueden adquirir, lleve a cabo esa anunciada función de consultoría interna, ese apoyo técnico, esos estudios y enfoques en recursos humanos, en recursos financieros, en recursos tecnológicos y en recursos organizativos. Además, me consta que tanto el Gerente como los responsables de su área están muy en contacto con la Dirección General de la Función Pública, con la Dirección General de Calidad de los Servicios, que son otros organismos también dependientes de la Vicepresidencia Segunda, que están haciendo mucho hincapié en que la prestación de los servicios públicos se haga de forma eficaz, eficiente y óptima, y le animo a que sigamos por ese camino porque al final los mayores beneficiarios van a ser siempre los ciudadanos de la Comunidad de Madrid. Muchísimas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Casado. Tiene la palabra el señor Gerente del Instituto Madrileño de la Administración Pública para contestar a los Grupos Parlamentarios.

El Sr. **GERENTE DEL INSTITUTO MADRILEÑO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Plaza de Diego): Muchas gracias, señor Presidente. Muchas gracias a los tres portavoces por su intervención. La verdad es que, después de la sesión de hoy, yo me llevo al trabajo una serie de tareas y de información, la cual les voy a tener que remitir porque no la tengo toda aquí y ya se la concretaré, pero también me llevo un par de ideas que quizás -aparte de la función de control que la Asamblea tiene- yo también necesito. Yo necesito medir cuál es su sensibilidad para orientar, reorientar o enfocar mejor la gestión pública que hacemos, y después de sus intervenciones, al margen de otras tareas que tenga que hacer, esas ideas de la

evaluación y de la consultoría me las llevo con mayor necesidad de esfuerzo.

Entrando más en el detalle de cada una de sus intervenciones, espero responder a todas adecuadamente. Respeto a la formación sindical - contestando a la portavoz de Izquierda Unida-, efectivamente el cumplimiento por parte del plan de formación del año anterior no llegó a ser del cien por cien porque creo que en Comisiones Obreras se quedó en el noventa y tantos y en UGT en el 96 ó 97 por ciento, por lo que habrá que hacer una devolución de una parte de los ingresos como consecuencia de que efectivamente los plazos se han retrasado, pero son cantidades muy pequeñas porque ambos sindicatos han ejecutado por encima del 90 por ciento y creo que UGT por encima del 95 o el 97 por ciento.

Respecto a la formación sindical, a la que también ha hecho alguna referencia el portavoz del Grupo Socialista, por lo que respecta a este año, van a comenzar ya los cursos -creo que podrá ser en el mes de junio-; incluso UGT en concreto ha preguntado si se podrían ir anticipando, y les hemos autorizado a empezar aquellos cursos que no tengan un público con demanda competitiva sino los cursos que sean muy focalizados en colectivos donde la totalidad de la plantilla de un centro necesita realizar algún curso y, por lo tanto, ese problema de retraso del año anterior no se va a producir. Este año, no obstante, les vamos a mantener la autorización de ejecutar hasta finales de febrero de 2009 para evitar el problema.

Respecto al pago, creo que el proceso lleva una tramitación, y desde el momento en que se da la orden hasta que el destinatario lo ve en cuenta corriente pasa un tiempo, pero creo que en las próximas semanas se autorizará el pago definitivo de todas las cantidades; por lo tanto, no debe haber ningún problema de liquidez ni de posibilidad de ejecución. Efectivamente, la formación sindical se suele concentrar, más que la del propio IMAP, en el segundo semestre, y eso genera distorsiones. También el año pasado y este año hemos empezado en marzo, y para mí no es satisfactorio. Yo quisiera volver a lo que hicimos hace dos años, que era empezar en enero, y todos, lo que pasa es que si el acuerdo con los sindicatos se retrasa, también nosotros, por pudor, nos retrasamos en aras de intentar conseguir ese consenso, y al final todo esto

es perjudicial para la propia organización. Me gustaría volver al ritmo y al calendario de 2005, que era de enero a diciembre, con un mes adicional por si alguna cosa se quedaba perdida, pero, efectivamente, el ritmo anual de enero a diciembre debe ser un objetivo para todos, y así lo asumo yo también, e intentaremos alcanzarlo.

También se ha hecho alguna referencia al programa IMAP Foro Abierto. Algunos de los foros que tenemos este año en este programa ya se han celebrado, como un Encuentro Europeo de Servicios de Emergencia Social; el día 10 de junio, la semana que viene, empezaremos un foro sobre buen trato a la infancia; en noviembre tenemos prevista una reunión interdisciplinar sobre atención temprana y discapacidad; en febrero realizamos un congreso internacional sobre responsabilidad de menores; en abril uno sobre códigos éticos en el sector público; también en abril uno sobre lengua española e inmigración; igualmente, con el Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología hicimos un análisis de los resultados electorales en la Comunidad de Madrid, y tenemos prevista una jornada sobre Administración electrónica que se realizará en noviembre. Todo ello como principales actividades para realizar este año. En cualquier caso, a mí me gustaría que este tipo de foros fuesen foros muy de coyuntura, de respuesta inmediata a problemas sociales inmediatos, sin perjuicio de que pueda haber muchos temas, pero que fueran muy coyunturales; es decir, si hay un problema social, inmediatamente montar un grupo de expertos de debate para obtener entre todos ideas e información sobre cómo actuar.

En cuanto a la desproporción que hay entre programas para directivos, 200.000 euros, y de sanidad, 638.000 euros, uno va dirigido a 12.000 personas y el otro a unas 500 ó 600 personas. Inicialmente suena desproporcionado; yo no había caído en ese dato de desproporción. En primer lugar, la formación de directivos es algo más cara, por el tipo de escuelas que lo imparten o por el tipo de formato que al directivo le resulta atractivo; es muy difícil enganchar al directivo para que haga un curso y hay que buscar formatos que les resulten atractivos. Y, en segundo lugar, creo que también es consecuencia del ajuste que ha producido la transferencia de la sanidad y que todavía se nota. La adaptación de la organización de la Comunidad de Madrid a esa transferencia tan masiva que supuso la

sanidad significa que todavía, por ejemplo, en términos de formación no hayamos alcanzado quizá una asignación proporcional de los recursos destinados a la formación; tan es así que ahora que estamos empezando a planificar el año 2009 ya hemos hablado con la funcionaria que dirige este programa para incrementar este tipo de formación en 100.000 euros para el año que viene.

En cuanto a la proporción entre el programa de directivos, 200.000 euros, y de sanidad, 638.000 euros... (*La señora Sabanés Nadal pronuncia palabras que no se perciben.*) Sí, pero va dirigido a 12.000 personas y el otro a unos 500 ó 600; pues sí, inicialmente suena desproporcionado; yo no había caído en este dato de la desproporción. En primer lugar, la formación de directivos es probablemente algo más cara por el tipo de escuelas que lo imparten o por el tipo de formato que al directivo le resulta atractivo. Es muy difícil enganchar al directivo para que haga un curso y hay que buscar el formato que le resulte atractivo, y las escuelas que lo imparten son profesionalmente más caras. En segundo lugar, creo que también es consecuencia de ese ajuste que ha producido la transferencia de la sanidad y que todavía se nota. La adaptación de la organización de la Comunidad de Madrid a esa transferencia tan masiva que supuso la sanidad significa que todavía, por ejemplo, en términos de formación no hayamos alcanzado quizá una asignación del todo proporcional de los recursos destinados a la formación. Tan es así que ahora que estamos empezando a planificar ya el año 2009, si que teníamos hablado con la funcionaria que dirige este programa incrementar 100.000 euros para el año que viene este tipo de formación.

También es necesaria -el Grupo Socialista ha coincidido con la portavoz de Izquierda Unida- la coordinación con el personal de los nuevos hospitales. Pues habrá que buscar la fórmula para evitar que la distinta naturaleza jurídica del ente o la forma de gestión genere algún tipo de perjuicio en la formación de las personas. Tendremos que ver cómo un organismo como el IMAP, cuya ley nos autoriza a formar a empleados públicos, cómo coordinarlo con este otro tipo de centros para que la corrección sea homogénea. Desde luego, mi objetivo sería que nadie pueda achacar un problema de gestión o de funcionamiento a un déficit de formación. En este sentido, yo mantendré los contactos profesionalmente para alcanzar este objetivo.

Se ha hablado mucho también de la evaluación. Anteriormente dije que la formación tenía cuatro fases: detección de necesidades, diseño de acciones, ejecución y evaluación, y la evaluación, a su vez, puede ser -así está en los manuales- de cuatro tipos. De esos cuatro tipos funcionamos bien en dos y en los otros dos sólo relativamente. Funcionamos bien en la evaluación de lo que aprende el alumno, por un lado, que es el primer tipo de evaluación. Funcionamos bien en la percepción de la calidad del curso tanto del alumno como del docente. Hay índices y hacemos publicaciones y la percepción de todos los cursos del IMAP, de cualquiera de los programas, es bastante alta, y cuando un curso obtiene una puntuación inferior a 6,5, actuamos uno a uno para ver en qué ha fallado y corregirlo.

Efectivamente, habría otros dos tipos de evaluación respecto a los cuales hay que hacer más esfuerzo: primero, evaluación de la transferencia al puesto, cuánto de lo que ha aprendido la persona lo ha aplicado. Esto se puede hacer y se puede asumir porque consiste en hacer un seguimiento de las personas seis meses después, una encuesta o una entrevista con él, con su jefe, y ver en cuánto ha cambiado o no la manera y la forma de trabajar.

El cuarto tipo de evaluación es la evaluación del impacto sobre la organización. Ésta, por su gran dimensión, apenas se ha hecho. Yo creo que hay que segmentarla para que sea útil. El único estudio que yo conozco que se ha hecho con carácter general ha sido con fondos de formación continua de todos los promotores, el que promovió Comisiones Obreras para todos los promotores y para todo el sistema nacional, para todas las Administraciones Públicas. Es un estudio de impacto, pero claro, es tan grande, porque analiza todas las Administraciones Públicas nacional, autonómicas y locales, que al final la única información es formación por género, formación por nivel de titulación, formación por áreas de conocimiento y si me ha servido para promocionar o no; es decir, cuanto más grande es la muestra de esa evaluación del impacto, la información tiene una utilidad más relativa. Habría que avanzar en la evaluación del impacto; me apetece mucho lanzarme a este tipo de investigaciones, en la línea de las investigaciones que tenemos que realizar pero quizá segmentándola por áreas departamentales o por colectivos -por ejemplo, estos esfuerzos que hacemos en bomberos- e ir obteniendo información

sectorializada o por colectivos, que posiblemente sea más útil para todos para luego tomar decisiones.

Respecto de otras preguntas que se me han formulado, en cuanto a la calendarización, reconozco que la calendarización por trimestres nos dará un primer trimestre de muy poca actividad, un segundo de mucha, el tercero afectado por julio y agosto, y a la carrera en noviembre y diciembre. Éste es el panorama, y el panorama que tenemos que corregir para volver a como actuamos hace dos años.

Respecto al peso de los fondos nacionales en la formación continua, son fondos que se recaudan nacionalmente, pero que nacen de aquí y fondos propios. En el caso concreto del IMAP, el 40 por ciento de esos 10 millones son fondos propios de la Comunidad de Madrid; el 60 por ciento de esos 10 millones, es decir, 6 millones, son fondos del sistema nacional de formación continua.

En cuanto a la formación informática en la Comunidad de Madrid, no se presta por el IMAP sino que es una aportación adicional que se hace a través de ICM. Apenas damos formación informática porque lo hace ICM. En consecuencia, esas cantidades habría que sumarlas a la partida de la Comunidad de Madrid.

El portavoz socialista me preguntaba también por el contenido de algunos cursos en concreto; los departamentales están publicados también en el Boletín de marzo. En nuestra página "web" tiene información de todo. No obstante, se la puedo enviar. En cuanto a alguna cosa nueva que hagamos como, por ejemplo, que en septiembre va a empezar el refuerzo en juzgados con los contenidos, se lo haré llegar sin ningún problema.

Con relación a las empresas de idiomas, ese esfuerzo se traduce en que hemos llegado a la conclusión de que el idioma se aprende utilizando múltiples canales de formación; no valen solamente las clases presenciales sino que hay que alternar clases presenciales con clases en internet, sesiones individuales y estancias residenciales. Las empresas son, por un lado, "Pueblo inglés", en el caso de las estancias residenciales y "One to one school of language", en el caso de sesiones de refuerzo individual. En el caso de las otras dos empresas se lo mandaré por escrito porque ahora no recuerdo cuáles son las empresas del inglés presencial y del virtual. El nivel de demanda es altísimo; hay lista de espera en todos los formatos de inglés. Hasta en el

caso de "Pueblo inglés", que son estancias de dos, cinco u ocho días, con cargo a las vacaciones, es decir, se gastan los días de vacaciones, hay lista de espera. Eso también me alegra.

En la coordinación con otras Consejerías en materia de sanidad o educación, siempre todo es perfectible, pero la detección de necesidades del personal no sanitario de centros sanitarios o no docente de centros docentes nos viene hecho por ellos. Son ellos los que nos formulan la demanda. El diseño nos viene dado también muchas veces por ellos. Mi relación personal en los encuentros es muy frecuente. Pero no hay una estructura formal, orgánica de coordinación. Hay veces que las estructuras orgánicas no garantizan la buena relación y hay veces que la buena relación de las personas coordina más que muchos órganos.

Finalmente, respondiendo al portavoz del Grupo Popular, efectivamente, la consultoría es uno de los retos que yo quería asumir para el IMAP. Aun cuando hablé de suficiencia financiera el principio, cuando uno se pone a imaginar y a diseñar nuevas funciones parece que tampoco hay tanta suficiencia financiera. Efectivamente, creo que en el IMAP se concentra muchísimo conocimiento que bien tratado podría permitirle internamente esa función de consultoría. A dos niveles: un nivel macro, de constitución de grupos de expertos, como se hace ya en otras Administraciones Públicas cuando la Comunidad de Madrid necesita un refuerzo en una materia para un desarrollo legislativo o para un plan de actuación especialmente problemático. El IMAP es el foro adecuado para constituir ese grupo de expertos que nos elaboren trabajos con los que luego tomar decisiones. A un nivel más micro, de necesidades de tipo organizativo, funcionales, que departamentos o colectivos de la Comunidad de Madrid puedan precisar. Creo que estamos en disposición, hay material suficiente para, bien organizado, asumir en un futuro inmediato esa función.

En materia de evaluación, quisiera decir que, efectivamente, la evaluación es uno de los retos, sobre todo la evaluación del impacto y de la transferencia al puesto de trabajo, pero que se une a una necesidad de todas las Administraciones Públicas. En las Administraciones Públicas, exceptuando quizá determinados ámbitos, no existe una cultura de evaluación y, entre todos, debemos

contribuir a que haya una cultura de evaluación de las personas, de evaluación de las políticas y de evaluación, por lo tanto, de la formación. Esa cultura de evaluación tiene que ir calando, tiene que ser el futuro y no debemos ser tan temerosos de ello. A mí, por ejemplo, la evaluación en el IMAP del desempeño de cada persona y de cada trabajador nos daría resuelta la detección de necesidades formativas. Qué mejor plan de formación para el IMAP que aquel que resulte de la suma de la evaluación de carencias o posibilidades de mejora que, uno a uno, todos los empleados públicos tengan. Por eso, creo que si asociamos evaluación del desempeño y del rendimiento con complemento retributivo nos va a costar muchísimo avanzar por todas las implicaciones que tiene, pero la evaluación no solamente se puede vincular al salario sino que se puede vincular a otros elementos de política de recursos humanos como, por ejemplo, las necesidades formativas. Evaluémonos, no sólo para decir que vas a cobrar más o menos sino para, por ejemplo, detectar qué carencias son necesarias cubrir; por lo tanto, debemos seguir trabajando todos en la cultura de la evaluación en todos los ámbitos porque, respecto a otras organizaciones, quizá sea una de las carencias de las Administraciones Públicas. Continuaremos nuestro programa de

investigación y también con el programa editorial, del que se me olvidó decir al principio pero aprovecho para decirlo ahora que acabamos de hacer una publicación de la conmemoración del XXV aniversario del Estatuto de Autonomía con una obra colectiva: "Derecho público y actividad administrativa de la Comunidad de Madrid", que se ha enviado a los portavoces; si no es así se la haré llegar. El resto de la información se la haré llegar en detalle por escrito y quedo a su disposición.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Gerente por venir a esta Comisión y por su intervención. Pasamos al último punto del orden del día.

———— RUEGOS Y PREGUNTAS ————

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

(*Eran las doce horas y dieciséis 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.



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.

