MEMORIA DESCRIPTIVA DEL PLAN DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LA SECRETARIA GENERAL DE II.PP. 2019

1.- OBJETIVOS GENERALES

- Contribuir a mejorar y potenciar la profesionalización y cualificación del personal penitenciario, ante los nuevos cometidos que por concurso adquieren los puestos de trabajo de nivel intermedio.
- Promover la excelencia y la calidad de los servicios y prestaciones de la Administración Penitenciaria.
- Facilitar, mediante la formación, el desarrollo personal y profesional del personal penitenciario con una programación diversa y motivadora, adaptando los recursos formativos a los cambios e innovaciones tanto de organización del trabajo como de medios técnicos.
- Continuar con la implementación de actuaciones formativas para el desarrollo del Plan de prevención y respuesta ante conductas agresivas, derivado del Protocolo específico de actuación frente a las agresiones en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social dependientes de esta Secretaria General de II.PP., firmado en el pasado ejercicio.
- Consolidar unidades modulares de formación de corta duración (1 jornada) destinadas principalmente a los empleados sujetos a turnicidad que favorezca la compatibilidad entre formación y horario laboral.
- Potenciar la formación en nuevas realidades delictivas que influyen en la seguridad nacional.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito Territorial y Organizativo

El Plan de formación se extiende a todo el personal, tanto funcionario como laboral, dependiente de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias en sus Servicios Periféricos, con implantación en todo el territorio nacional con excepción de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

3.- DISEÑO

Sistema de detección de necesidades y respuesta del plan a las necesidades de formación detectadas

- Se solicita a los responsables de los Servicios Periféricos una propuesta de necesidades formativas, tanto reactivas como proactivas, del personal del centro que dirigen con justificación de los objetivos que persiguen.
- Se atienden las acciones formativas que son mayormente demandadas por el colectivo de trabajadores en los cuestionarios de valoración.
- Se conjugan ambos parámetros con los objetivos estratégicos de la organización fijados por el Centro directivo a través de los Subdirectores Generales.

DOCUMENTO PROPUESTA

- Se recaba de las Organizaciones Sindicales su punto de vista respecto de los temas o actuaciones preferentes orientadas a la formación del personal penitenciario.
- Se analiza el resultado del concurso general de provisión de puestos de trabajo en servicios periféricos para detectar quienes obtienen puestos de trabajo de nivel intermedio sin formación específica.

Conclusiones de la evaluación del plan del año anterior y su toma en consideración para el diseño del Plan Presentado

La aceptación de las acciones formativas propuestas en el Plan de Formación de 2018 y su alto grado de participación, pese a las limitaciones temporales que implica esta convocatoria de subvención, impulsa la programación y el diseño que se presenta este año, siendo conscientes de las mismas limitaciones que supone el escaso periodo temporal de su ejecución en una administración con 83 servicios periféricos y con áreas funcionales que precisan de formación específica.

4.- CONTENIDO

Descripción de las actividades formativas a realizar

- El Plan está dividido en tres grandes bloques. El primer bloque se realiza en los propios centros penitenciarios y se dirige al colectivo mayoritario de vigilancia, si bien en función del curso, pueden participar otras áreas funcionales. Los cursos se basan en el entrenamiento de protocolos de actuación en materia de defensa personal y utilización correcta de medios coercitivos, comunicación, habilidades sociales y resolución pacífica de conflictos, entrenamiento en manejo de extintores y equipos de respiración autónoma.

- Un segundo bloque comprende las acciones formativas que dan continuidad a la implantación del Protocolo Específico contra las Agresiones, en dos vertientes: una de procedimientos de prevención y respuesta ante las conductas hostiles y otra sobre Educación en Salud Mental. Debido a la prevalencia de enfermedad mental y diversos trastornos de esta naturaleza entre la población reclusa, es preciso la realización de un nuevo curso de formación de formadores para poder implantarlo, al menos, en los mismos centros penitenciarios que el anterior. En este bloque se incorpora una formación de formadores para la Prevención, Seguimiento e Intervención de la Radicalización Violenta, que tendrá continuidad en acciones formativas futuras descentralizadas.

- El tercer bloque es de cualificación para el desempeño de puestos de trabajo de nivel intermedio adquiridos en el último concurso de provisión de puestos de trabajo y para la implantación de nuevas metodologías o procedimientos. En este grupo se encuadran la formación sobre Nuevo Procedimiento de Trabajo Social, la Capacitación de Educadores, Monitores Informáticos, Jefes de Servicio, Jefes de

DOCUMENTO PROPUESTA

Gabinete, Jefes de Oficina en sus dos grandes áreas funcionales: Gestión de Expedientes y Administración.
Esta formación se realiza centralizadamente en nuestra sede de formación y se pretende facilitar la gestión con el traslado de las materias, herramientas y procedimientos más actualizados.

Perfil de los colectivos destinatarios y número total de participantes previstos

- Personal funcionario perteneciente a los distintos cuerpos de la administración penitenciaria, correlacionado con su distribución en el conjunto de efectivos de la Institución con una mayor presencia de funcionarios del grupo C1.
- Personal laboral en sus distintos grupos.
- Por áreas funcionales, las acciones formativas se dirigen a seguridad, tratamiento-intervención, sanitaria, gestión, administración, mantenimiento y servicios.
- El número total de participantes en las acciones formativas previstas inicialmente asciende a 5540 empleados públicos penitenciarios.

Opciones metodológicas previstas

Los cursos que se encuentran incluidos en el presente plan se impartirán en su mayoría, de forma "presencial", bien con carácter centralizado o descentralizado. Algunos de ellos, con una elevada carga práctica, como son los cursos de defensa personal, prevención y extinción de incendios, habilidades sociales e interacción personal.

5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Previsiones acerca del seguimiento de las acciones formativas, tanto durante su desarrollo como al final del mismo

Al ser una gestión directa, el seguimiento del desarrollo de la actividad es inmediato, tanto de su organización como durante su celebración. Se recibe constantemente el feedback de los alumnos y de los profesores.

Independientemente, a la finalización de cada actividad se realiza un cuestionario de valoración, donde los participantes expresan de forma cuantitativa y/o cualitativa, su valoración respecto a la organización, materias lectivas, profesorado interviniente, así como cualquier otra observación que consideren oportuna para la mejora del diseño curricular.

Estas valoraciones son tomadas en consideración para la concreción de las mejoras en acciones posteriores.

Criterios de evaluación del plan de formación

DOCUMENTO PROPUESTA

Verificación de la consecución de los objetivos del programa. A través de las evaluaciones en los cursos que lo tienen incorporado.

Valoración del impacto del programa. Se realiza a través de la valoración de la eficacia en el desempeño posterior del puesto de trabajo. Esta valoración la realiza el trabajador respecto al grado de utilidad y aplicación de los conocimientos adquiridos en el desempeño diario de su puesto de trabajo y por otro lado por la valoración que realiza su superior inmediato en relación a los cambios apreciados a raíz de la formación recibida, en cuanto a la realización de sus tareas.

Valoración del programa en relación a la satisfacción de las necesidades detectadas. Se valora el grado de ejecución de las actividades y ediciones previstas, así como la correlación entre las plazas ofertadas, solicitudes presentadas y certificaciones realizadas.

6.- RECURSOS PROPIOS PRESUPUESTARIOS, PERSONALES Y TECNOLÓGICOS

- ***Recursos propios presupuestarios***

Capítulo 1 152.550.- € Prorrogados.
Capítulo 2 La disposición presupuestaria para el pago por el 233 a profesorado y por el 230 y 231 para la indemnización por viajes y manutención, se coordina con otros gastos derivados de la gestión penitenciaria (oposiciones, reuniones, asistencias a juicio, etc…), cubriendo normalmente los cursos previstos en el plan y demandados por las distintas unidades, no pudiendo concretar una cantidad a priori, sino una vez ejecutado el plan anual.

- ***Recursos propios personales***

1 Jefa de Área
1 Jefa de Servicio
1 Nivel 26 Asignado
3 Jefes de Sección
4 Jefes de Negociado
2 Oficiales Servicios comunes

- ***Recursos tecnológicos***

Se carecen de recursos tecnológicos propios.

7.- OTROS ASPECTOS

Criterios de selección de participantes

- Los cursos incluidos en este Plan de Formación para el Empleo mayoritariamente se priorizan por áreas funcionales (vigilancia, tratamiento, sanitaria, área mixta, monitores informáticos, etc.) y se dirige tanto a personal funcionario como laboral. También se

DOCUMENTO PROPUESTA

aplican criterios de idoneidad teniendo en cuenta las funciones/servicio asignado, antigüedad y no realización previa de formación de estas características.

- Los criterios también se establecen en función del tipo de curso de que se trate, de los objetivos que se instrumenten o del ámbito de aplicación de las actuaciones.

- Las bases de las correspondientes convocatorias definirán el perfil y los requisitos de participación en cada acción formativa, atendiendo a que la acción formativa mejore los conocimientos, habilidades y competencias requeridos para el adecuado desempeño del puesto de trabajo.

Madrid, a 29 de marzo de 2019

Área de Formación.

DOCUMENTO PROPUESTA