OTRAS DISPOSICIONES

OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD

5279

RESOLUCIÓN 1580/2011, de 26 de septiembre, del Director General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se establecen los criterios generales para la planificación y gestión de las actividades formativas en Osakidetza-Servicio vasco de salud.

El artículo 31 de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, establece que se promoverá la formación, reciclaje y perfeccionamiento de manera continuada a los profesionales sanitarios y no sanitarios del campo de la salud y de la gestión y la administración sanitarias, desde una perspectiva interdisciplinaria.

En este sentido, el artículo 3 d) del Decreto 255/1997, de 11 de noviembre, Estatutos Sociales de Osakidetza-Servicio vasco de salud, incluye entre los fines de Osakidetza-Servicio vasco de salud promover la formación y actualización de los conocimientos especializados que requiere su personal sanitario y no sanitario, tanto en el campo específico de la salud como en los de la gestión y administración sanitarias.

Por su parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, considera la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades de los profesionales como un derecho individual de los empleados públicos; siendo también una obligación de éstos mantener actualizada su formación y cualificación.

La formación profesional continua y el reciclaje profesional del personal son una premisa necesaria para el cumplimiento de la misión de Osakidetza-Servicio vasco de salud, como organización proveedora de servicios sanitarios públicos de calidad al conjunto de la ciudadanía.

La rápida evolución del entorno, de las necesidades de salud, de la tecnología y de los propios sistemas de información, hace imprescindible que las organizaciones adecuen constantemente sus competencias a los nuevos requerimientos que esta realidad cambiante demanda. En este contexto, la formación constituye un elemento estratégico para la gestión y desarrollo de las personas que prestan servicios en Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Los enfoques formativos de las organizaciones más innovadoras del entorno y las propias necesidades de la organización demandan la superación del actual modelo y la transición a un nuevo marco sustentado en un nuevo paradigma para la gestión de la formación basado en la adecuación de las competencias de las personas a la misión de la organización. En este contexto, los planes de formación deben ser un medio eficaz para que la organización consiga sus objetivos a través del desarrollo de las competencias de las personas. Para ello, la formación tiene que ser planificada, basada en el análisis de las necesidades formativas y, con carácter general, objeto de evaluación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.1 del Decreto 255/1997, de 11 de noviembre, por el que se establecen los Estatutos Sociales del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, «la organización central de administración y gestión corporativa del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud se estructurará atendiendo a los procesos funcionales principales que tendrán como destinatarias a las organizaciones de servicios del Ente Público, para su Planificación Estratégica y Desarrollo Corporativo, Asesoramiento y Servicios Comunes,

y Coordinación y Control». En el apartado segundo del mismo artículo establece que «para el desarrollo de sus funciones, la Dirección General contará con el apoyo de un equipo directivo».

En tal sentido y al objeto de aunar los esfuerzos de la organización e integrar los planes y objetivos en materia de formación para reforzar la estrategia orientada al cambio cultura que supone la transición a este nuevo modelo de gestión de la formación, el Consejo de Dirección decidió en sesión celebrada el 19 de noviembre de 2009, que la gestión del proceso de formación fuera asumida por la Dirección de la División de Recursos Humanos de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Por su parte, el artículo 11 de los Estatutos Sociales establece que corresponde al Director General, como cargo directivo superior de gestión, «dirigir las funciones de la organización central».

Por lo expuesto, y en uso de las facultades atribuidas en la legislación vigente y en concreto, en el Acuerdo de 25 de noviembre de 1997, del Consejo de Administración del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Organización Central, en el que se establece expresamente que «por el Director General se adoptarán las medidas pertinentes a efectos de organizar e impulsar el suministro de servicios comunes de asesoramiento y apoyo técnico en el Ente Público, bien a través de Unidades dependientes directamente de la Dirección General o a través de las Direcciones de División correspondientes».

RESUELVO:

Primero.– Es objeto de la presente Resolución establecer los principios generales para la ordenación y organización de la formación en el Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, a través del establecimiento de criterios de aplicación compartidos por todas las organizaciones que permitan aprovechar las sinergias, el conocimiento y las buenas prácticas de gestión del conjunto de las organizaciones de servicios del Ente.

Segundo.– Los planes de formación son el instrumento básico para la planificación y ordenación de la formación en las organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud y en la propia organización central de administración y gestión corporativa. Los planes de formación tendrán un marco temporal limitado en el tiempo, si bien, se conciben como un instrumento dinámico conforme a las previsiones que se establezcan en el procedimiento utilizado para el diagnóstico de necesidades de formación.

Para la elaboración de los planes de formación se deberán definir los itinerarios formativos que sirvan de referencia para el diagnóstico de necesidades de formación, la elaboración de los programas formativos y la evaluación del desarrollo de las competencias en términos de desempeño. Los itinerarios formativos, junto con otros sistemas de evaluación de la transferencia e impacto de la formación que se establezcan, permitirán determinar la contribución de la formación a la consecución de los resultados de la organización.

Tercero.– Los objetivos que se persiguen con la formación en Osakidetza-Servicio vasco de salud son:

a) La actualización y la mejora de las competencias necesarias para el desempeño de las responsabilidades, funciones y tareas atribuidas al puesto de trabajo.

b) Promover el reciclaje profesional y la mejora de la cualificación de las personas de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

c) Facilitar el desarrollo y la promoción profesional.

Para la consecución de estos objetivos, se desarrollarán distintos tipos de actividades formativas cuya finalidad variará en función de que se trate de la adquisición de conocimientos para el desempeño inicial de un determinado puesto de trabajo o función, la capacitación y desarrollo profesional continuo de las competencias necesarias para el desempeño de las responsabilidades, funciones y tareas propias del itinerario formativo o puesto al que estén adscritas las personas o, finalmente, la capacitación y desarrollo profesional para el desempeño de responsabilidades, funciones o tareas correspondientes a itinerarios formativos distintos a las del puesto desempeñado.

Cuarto.– Las distintas actividades formativas que conforman el Plan de Formación, deberán estar dotadas presupuestariamente y cumplirán los criterios de calidad que expresamente se determinen con carácter general para todas las organizaciones del Ente.

Quinto.– Evaluación de la formación.

Las actividades formativas se someterán a evaluación sistemática al objeto de conocer el nivel de logro de los objetivos previstos. En tal sentido, la evaluación se realizará en tres ámbitos diferenciados:

1.– Evaluación del grado de aprovechamiento de los asistentes (aprendizaje y adquisición de habilidades).

2.– Evaluación del profesorado (encuesta de satisfacción y auditoría pedagógica).

3.– Evaluación de la transferencia al puesto de trabajo y del impacto de la formación en los resultados.

Sexto.– Como consecuencia de la diversidad de formatos posibles para la impartición de las actividades formativas propiciado por el avance de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, se establecerán los perfiles docentes necesarios en función de las competencias requeridas para el desempeño de la actividad docente y de las herramientas de impartición.

Séptimo.– Para la gestión de la formación, las organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud describirán e implantarán su proceso de formación alineado con la política de formación corporativa.

Para la gestión del proceso cada organización designará una persona responsable del mismo.

En todas las organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud se constituirá una Comisión de Formación de la que formarán parte los siguientes miembros:

– La persona responsable del proceso de formación, que será quien ostente la presidencia de la comisión.

– Los técnicos y/o responsables de formación de la organización de servicios.

– Otras personas, a criterio de la dirección gerencia de la organización de servicios.

Serán funciones de las comisiones de formación de las organizaciones de servicios, entre otras, las siguientes:

a) Participar en el diagnóstico de necesidades de formación mediante la realización de propuestas de necesidades formativas.

b) Proponer objetivos en materia de formación.

c) Proponer para su aprobación, los planes y programas de formación de la organización de servicios.

d) Proponer criterios para la gestión de las acciones formativas aprobadas.

e) Realizar el seguimiento de los indicadores del proceso de formación, proponiendo las mejoras que, en función de los resultados, procedan.

f) Realizar la memoria anual de formación.

g) Asesorar a la dirección de la organización de servicios en materia de formación.

h) Cuantas otras funciones en materia de formación le sean atribuidas.

En la organización central de administración y gestión, se constituirá igualmente una Comisión de formación en la que estarán representadas las distintas direcciones de división con idénticas funciones a las señaladas para las comisiones de las organizaciones de servicios.

Octavo.– Se faculta a la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza-Servicio vasco de salud a dictar cuantas resoluciones e instrucciones sean necesarias para el desarrollo de la presente resolución y, en particular, para la coordinación y gestión de la formación en las distintas organizaciones de servicios.

En Vitoria-Gasteiz, a 26 de septiembre de 2011.

El Director General de Osakidetza-Servicio vasco de salud,
JULIAN PÉREZ GIL.