

## BESTELAKO XEDAPENAK

### OSAKIDETZA-EUSKAL OSASUN ZERBITZUA

## 5279

*1580/2011 EBAZPENA, irailaren 26koa, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko zuzendari nagusiarena, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko prestakuntza jardueren plangintza eta kudeaketarako irizpide orokorrak ezartzeari buruzkoa.*

Euskadiko Antolamendu Sanitarioari buruzko ekainaren 26ko 8/1997 Legeko 31. artikulua arabera, etenik gabe sustatuko dira osasun-arloko profesional sanitarioen, ez-sanitarioen eta gestio eta administrazio sanitarioetako profesionalen prestakuntza, birziklapena eta hobekuntza, diziplinarteko perspektiba batetik.

Ildo beretik, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Estatutuei buruzko azaroaren 11ko 255/1997 Dekretuko 3.d) artikuluan adierazten denez, osasun-erakunde publiko horretako langile sanitarioen eta ez-sanitarioen prestakuntza sustatu eta langile horiek lanerako behar dituzten espezializazio-jakintzak eguneratu behar dira, bai osasunaren arlo espezifikoan, bai sanitatearen kudeaketan eta administrazioan.

Enplegatu publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legeak ezartzen du, bestalde, profesionalen ezagutzen eta gaitasunen prestakuntza iraunkorra eta etengabeko eguneraketa enplegatu publikoen eskubide indibiduala dela; eta, bidenabar, enplegatuon obligazioa ere badela prestakuntza eta kualifikazioa eguneratuta izatea.

Pertsonalaren lanbide prestakuntza iraunkorra eta birziklapen profesionala beharrezkoak dira Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren eginkizuna betetzeko, alegia, herritargoari kalitatezko sanitate-zerbitzu publikoak emateko.

Inguruaren, osasun-premien, teknologiaren eta informazio-sistemen bilakaera azkarrak derrigorrezkoa egiten du erakundeek euren eskumenak uneoro egokitzea errealitate aldakor horrek eskatzen duen egoerari. Egoera horretan, estrategikotzat jo daiteke prestakuntza euren zerbitzuak Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan betetzen dituzten pertsonen kudeaketa eta garapenerako.

Inguruko erakunde berritzaileen prestakuntza ikuspegiak eta erakundearen premiek gaur egungo eredu gainditzea eskatzen dute, eta eredu berri baterako jauzia egitea, prestakuntzaren kudeaketarako paradigma berri baterako jauzia, hain zuzen ere, zeinen oinarria izango baita pertsonen eskumenak erakundearen eginkizunari egokitzea. Testuinguru horretan prestakuntza planek baliabide eraginkorra izan behar dute erakundeak bere helburuak lor ditzan pertsonen eskumenak garatzearen bidez. Helburu horri begira, planifikatu egin behar da prestakuntza, eta prestakuntza premiak aztertzean oinarritu behar da, zeinak, oro har, ebaluaketaren helburu diren.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua Erakunde Publikoaren estatutu sozialak ezartzeari buruzko azaroaren 11ko 255/1997 Dekretuko 10.1 artikuluan hau adierazten da: «Osakidetza Ente Publikoaren administrazioko eta korporazio-kudeaketako antolakunde nagusia prozesu funtzionalen arabera antolatuko da. Prozesu funtzional horien jasotzaileak zerbitzu-erakundeak izango dira; hori dela-eta kontuan hartuko dira plangintza estrategikoa eta korporazio-garapena, aholkularitza eta zerbitzu komunak, eta koordinazioa eta kontrola». Eta artikuluko horretako bigarren paragrafoak hau ezartzen du: «Bere eginkizunak garatzeko, Zuzendaritza Nagusiak hiru ataleko zuzendariez osaturiko taldea izango du».

Horri dagokionez, prestakuntza kudeatzeko eredu berrirako trantsizioak dakarren kultura-aldaketarako estrategia indartze aldera, erakundearen ahaleginak batu eta prestakuntza arloko plan eta helburuak integratzeko, Zuzendaritza Kontseiluak, 2009ko azaroaren 19an, prestakuntza prozesuaren kudeaketa Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Giza Baliabideen Dibisioko Zuzendaritzak eskuratzea erabaki zuen.

Estatutu Sozialen 11. artikulua, bestalde, ezartzen du zuzendari nagusiari dagokiola, kudeaketako goi-kargua denez, erakunde zentraleko eginkizunez arduratzea.

Esandakoaren haritik, indarreko legediak egozten dizkion ahalmenez baliatuz eta, batik bat, Erakunde Zentralaren egitura organikoa onartzen duen Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Administrazio Kontseiluak 1997ko azaroaren 25eko Erabakian egotzitakoak, non espresuki ezartzen baita zuzendari nagusiak behar diren neurriak hartuko dituela zerbitzu komun hornikuntza antolatu eta bultzatzeko, hain zuzen ere, ente publikoari aholkuak eta laguntza teknikoa ematekoak, bai zuzenean Zuzendaritza Nagusiaren menpekoak diren unitateen bidez, bai Dibisio zuzendaritzen bidez.

#### EBATZI DUT:

Lehenengoa.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua Erakunde Publikoaren prestakuntza eratu eta antolatzeko irizpide orokorrak ezartzea da ebazpen honen helburua. Erakunde guztiek partekatuko dituzten aplikazio irizpideak ezarriko dira, zeinek aukera emango baitute Erakundeko zerbitzu-erakundeen sinergiaz, ezagutzaz eta kudeaketa-praktika onez baliatzeko.

Bigarrena.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko zerbitzu-erakundeetan eta korporazio-administrazio eta -kudeaketako erakunde zentralen prestakuntza planifikatu eta antolatzeko oinarrizko tresna dira prestakuntza planak. Epe-muga jakinekoak izango dira prestakuntza planak, nahiz eta, prestakuntzako premien diagnosirako prozeduran ezarritako aurreikuspenen arabera, tresna dinamiko legetxe sortzen diren.

Prestakuntza planak gertatzeko, prestakuntzako premien diagnosirako, prestakuntza programak gertatzeko eta eskumenak gauzatzearen bilakaera ebaluatzeko erreferentzia izango diren prestakuntza-ibilbideak zehaztu beharko dira. Prestakuntza ibilbideek, alde batetik, eta transferentzia ebaluatzeko eta prestakuntza neurtzeko ezartzen diren gainerako sistemek aukera emango dute zehazteko ea prestakuntzak zenbat laguntzen dion erakundeak ezarritako emaitzak lortzeari.

Hirugarrena.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren prestakuntzarekin erdietsi gura diren helburuak:

a) Lanpostuari egotzitako erantzukizun, eginkizun eta zereginak betetzeko behar diren eskumenak eguneratu eta hobetu.

b) Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko pertsonen birziklapen profesionala sustatu eta kualifikazioa hobetu.

c) Garapen eta sustapen profesionala ahalbidetu.

Helburu horiek lortze aldera, zenbait jarduera garatuko dira, zeinen xedea ezberdina izango baita: lanpostu edo eginkizun jakin bat hasiera batean gauzatzeko ezagutzak eskuratzea; pertsonak atxikita dituen prestakuntza-ibilbidearen edo lanpostuaren ardurak, eginkizunak eta zereginak gauzatzeko behar diren eskumenen arloan gaitasuna izatea eta garapen profesional etengabea

lortzea; edo, azkenik, betetzen den lanpostuaz besteko prestakuntza-ibilbideei dagozkien ardura, eginkizun edo zereginak betetzeko gaitasun eta garapen profesionala.

Laugarrena.– Prestakuntza Plana osatzen duten prestakuntza-jarduera guztiek izan beharko dute aurrekontu dotazioa, eta Osakidetza erakunde ororentzat orokortasunez eta espresuki zehazten diren kalitate irizpideak bete beharko dituzte.

Bosgarrena.– Prestakuntzaren ebaluazioa.

Ebaluazio sistematikoa izango dute prestakuntza jarduerak, zertarako eta, aurreikusitako helburuen lorpen-mailak bete diren jakiteko. Hiru arlotan egingo da ebaluazioa:

- 1.– Parte hartzaileen onura-mailaren ebaluazioa (trebetasunak ikasi eta eskuratu).
- 2.– Irakasleen ebaluazioa (asebetetze inkesta eta auditoria pedagogikoa).
- 3.– Lanpostura transferitzearen eta prestakuntzak emaitzetan duen eraginaren ebaluazioa.

Seigarrena.– Prestakuntza jarduerak hainbat formatutan eman daitezkeenez komunikazio– eta informazio-teknologiek aurrera egin dutelako, irakaskuntzan jarduteko behar diren eskumenen eta irakasteko tresnen arabera finkatuko dira irakasteko behar diren profilak.

Zazpigarrena.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko erakundeek, prestakuntza kudeatzeko, korporazio-prestakuntzarako politikarekin lotuta deskribatu eta ezarriko dute euren prestakuntza prozesua.

Prozesua kudeatzeko arduradun bat izendatuko du erakunde bakoitzak.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko erakunde guztietan osatuko da Prestakuntza Batzordea, zeinen kide hauek izango baitira:

- Prestakuntza prozesuko arduraduna, batzordeko lehendakaria ere izango dena.
- Zerbitzu erakundeko prestakuntza-teknikariak edota -arduradunak.
- Beste batzuk, zerbitzu erakundeko gerentzia-zuzendaritzaren iritziz.

Zerbitzu erakundeen prestakuntza-batzordeen eginkizunak izango dira, besteak beste, honakoak:

- a) Prestakuntza premien diagnosian parte hartu, prestakuntza premien proposamenak eginaz.
- b) Prestakuntzaren arloan helburuak proposatu.
- c) Zerbitzu erakundearen prestakuntza-planak eta -programak proposatu, onartzeko.
- d) Onartutako prestakuntza ekintzak kudeatzeko irizpideak proposatu.
- e) Prestakuntza prozesuko adierazleen jarraipena egin, eta emaitzen arabera bidezkoak diren hobekuntzak proposatu.
- f) Urteko prestakuntza-memoria egin.
- g) Prestakuntza arloan aholkuak eman zerbitzu-erakundeko zuzendaritzari.
- h) Prestakuntzaren arloan ezartzen zaizkion gainerako eginkizun guztiak.

2011ko azaroaren 2a, asteazkena

Administrazio- eta kudeaketa-erakunde zentralean ere prestakuntza batzordea sortuko da, non ordezkaria izango baitute dibisio zuzendaritzek, zerbitzu erakundeetako batzordeetarako ezarritako eginkizun berdinekin.

Zortzigarrena.- Eskumena ematen zaio Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Giza Baliabideetako Zuzendaritzari ebazpen hau garatzeko behar diren ebazpenak eta jarraibideak emateko eta, batik bat, zerbitzu erakundeetako prestakuntza koordinatu eta kudeatzeko.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko irailaren 26a.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko zuzendari nagusia,  
JULIÁN PÉREZ GIL.

## 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.