PLAN ESTRATÉGICO

PLURIANUAL ESSSCAN

(PEP 2021-2024)

Versión 02. (26.07.2022)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS GENERALES	3
ANÁLISIS DEL ENTORNO Y ANÁLISIS INTERNO	7
DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	9
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	13
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS	15
EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	16
PROYECTOS Y OBJETICOS ESPECÍFICOS	21
SEGUIMIENTO Y EVALUACION	22

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS GENERALES

La Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias (ESSSCAN) creada mediante Ley 1/1993, de 26 de marzo, tiene como objetivo principal la formación permanente del personal relacionado con la gestión, la administración y la prestación de servicios sanitarios y sociales, así como con la promoción de la salud en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. Como Entidad Pública Empresarial sujeta sus actuaciones al ordenamiento jurídico privado, la ESSSCAN tiene plena capacidad y autonomía orgánica y funcional, para prestar sus servicios cumpliendo con los principios de eficacia y economía.

Mediante Acuerdo de Gobierno, se acordó la implantación de un Sistema Simplificado de Dirección por Objetivos en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos públicos vinculados o dependientes; dicho acuerdo fue publicado mediante Resolución de la Secretaría General de Presidencia de Gobierno el 28 de septiembre de 2020 (BOC nº204 de 5 de octubre de 2020).

La ESSSCAN, haciendo suyo el acuerdo de gobierno referido decidió elaborar un Plan Estratégico con la metodología propia de la dirección por objetivos y alineado con las grandes líneas estratégicas del Gobierno de Canarias: Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible, Plan para la Reactivación Social y Económica de Canarias, Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias.

En la primera redacción del Plan Estratégico Plurianual, se consideraron dos líneas o ejes estratégicos, Formación y Organización, a desarrollar mediante ocho objetivos estratégicos: Garantizar la calidad formativa, vertebrar la formación con las nuevas tecnologías, desplazar el eje de la formación a las necesidades y competencias del alumnado, desarrollar la transición y transformación digital, mejorar la apertura y coordinación y establecer una estructura funcional coherente. Transcurrido 18 meses de la implantación del primitivo plan estratégico, se puede afirmar que no se ha producido un desarrollo significativo de las líneas estratégicas planteadas y que la ESSSCAN ha seguido actuando de forma similar a la previa a la implantación del plan estratégico.

No se ha desarrollado el **objetivo estratégico de garantizar la calidad formativa**, ya que no se han modificado los métodos de enseñanza/aprendizaje y la plataforma docente Moodle disponible es de las más básicas del mercado; no se ha creado un programa de formación propia acorde con las necesidades de formación estratégica y transversal de los entes sanitario y sociosanitarios; la

ESSSCAN ha seguido, como siempre, organizando la formación demandada por los centros directivos sanitarios a través del Plan de Formación para el Empleo (formación continuada) y diferentes encargos de docencia a través de convenio, tanto de entes sanitarios como sociales.

No se ha desplazado el eje de la formación a las necesidades y competencias del alumnado, ya que no se ha diseñado un programa de formación por competencias, itinerarios formativos y uso del sistema de portafolios.

No se ha desarrollado la transición y transformación digital, ya que se sigue sin disponer de un sistema integrado de gestión que facilite la actuación de la Escuela y mejore su eficacia y eficiencia y no existe interconexión entre los aplicativos aislados de gestión y la plataforma docente.

El objetivo estratégico de mejorar la apertura y la coordinación se ha logrado parcialmente, fundamentalmente en relación con la normativa de "transparencia de la gestión pública" pero de una forma ineficiente por la insuficiente catalogación de la información y la necesidad de retraer recursos que son necesarios para la actividad docente de la Escuela.

El último objetivo estratégico, establecer una estructura funcional coherente, no se ha logrado ya que está enlazado con el de la transición y transformación digital del que ya habíamos descrito sus carencias.

El primitivo Plan Estratégico Plurianual ha tenido problemas de ejecución por no haber sido considerado una herramienta de trabajo para el funcionamiento de la ESSSCAN; como tal, los trabajadores deberían haber tenido un conocimiento más profundo del mismo y considerarlo como libro de cabecera presente en toda actuación y planificación de la Escuela. Además, el análisis de la realidad de partida no fue adecuado y los indicadores de los objetivos de los proyectos son, en muchos casos, de difícil medición.

La dirección de la ESSSCAN ha optado por modificar el actual plan estratégico plurianual en función de los problemas de ejecución del mismo y la necesidad de adaptarlo al "Proyecto ESSSCAN" presentado y aprobado por el Consejo de Administración con fecha 28 de junio de 2022.

La ESSSCAN tiene como objetivos la formación del personal para la gestión y la administración de los servicios sanitarios y sociales, así como de promoción de la salud en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias; la planificación, promoción y desarrollo, en su caso, de programas de investigación dirigidos a actividades socio-sanitarias para la Comunidad Canaria, colaborando con instituciones públicas y privadas, especialmente con las Universidades Canarias, para el desarrollo de proyectos y programas mixtos de investigación y documentación científica y técnica. En contraposición

a lo referido, la ESSSCAN ha quedado reducida a una agencia gestora de cursos propuestos por las diferentes direcciones del SCS y por las diferentes direcciones generales de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud.

No ha cumplido con su función de formación estratégica, previa detección de carencias de formación en el ámbito sanitario y social; no genera conocimiento y no realiza investigación; no fija estándares de calidad y no genera líneas de actuación en relación con problemas de gestión y atención en los ámbitos sanitarios y sociales. No se ha modernizado su gestión; la gestión de los diversos procedimientos se sigue realizando en papel ya que no se dispone de un sistema de gestión informatizado e integrado que facilite la consecución de los objetivos de la ESSSCAN y logre una alta eficiencia. No existe un organigrama que determine el flujo de responsabilidades dentro de la Escuela. Los únicos clientes de la Escuela son clientes cautivos (trabajadores del SCS y Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud). La Escuela no es competitiva en formación sanitaria y sociosanitaria.

En base a lo referido y al resto del articulado de la ley 1/1993 de 26 de marzo de 1993, queda clara la necesidad de desarrollar un plan estratégico que facilite la consecución de los objetivos para los cuales la ESSSCAN fue creada y la sitúe de forma competitiva en el ámbito de la formación sanitaria y sociosanitaria. Para ello se considera necesario reformular la misión, visión y valores de la Escuela y considerar dos grandes áreas de actuación**: Formación y Generación de Conocimiento.** En relación con el funcionamiento interno de la Escuela, se debe considerar un área de modernización de la gestión y la docencia.

En el Área de Formación se deben establecer los siguientes apartados:

Certificaciones, en el que se incluye el reconocimiento de oficialidad de cursos de formación en materia sanitaria, sociosanitaria y social organizados por entidades o profesionales públicos o privados; acreditación de profesionales y centros que pretendan ejercer e impartir formación en aquellas áreas necesitadas de tal acreditación y para las cuales se ha legislado que la ESSSCAN es competente y acreditación de cursos para ser utilizados como créditos de libre configuración en los grados, principalmente enfermería y medicina, de la ULPGC y la ULL.

Plan de Formación para el Empleo, antes denominada formación continua, a petición de los diferentes centros directivos sanitarios y sociosanitarios, potenciando su realización dentro y por los centros directivos.

Formación Estratégica, a iniciativa de la ESSSCAN sobre problemas estratégicos y competencias transversales. Dentro de la formación estratégica se considera básica la formación en integración de

los diferentes entes sanitarios y de estos con la estructura sociosanitaria.

Formación dirigida a la población y los entes sociales, donde se incluya **f**ormación de cuidados básicos en dependencia para los cuidadores no profesionales; educación para la salud de la población, transmitiendo formación en salud mediante asociaciones de ciudadanos, ayuntamientos, cabildos, medios de comunicación y uso de las redes sociales; recursos y consejos acerca de vida saludable y bienestar, autocuidados en problemas de salud de poca entidad, autocuidados en dependencia y uso razonable del SCS y entidades sociosanitarias.

El Área de Generación de Conocimiento actuará a través de la **Academia Canaria de Salud y Excelencia en Cuidados (ACSEC)**, que será el instrumento de promoción de la excelencia en los cuidados sanitarios y sociosanitarios, semejante al National Institute for Health and Care Excellence británico (N.I.C.E.). Será labor de la Academia la creación de guías de buenas prácticas sanitarias, sociosanitarias y de gestión; la creación de estándares de calidad para la asistencia sanitaria y sociosanitaria; el desarrollo de la cultura de la evaluación de la calidad en la gestión y en la realización de procedimientos y uso de tecnología; la formación y apoyo metodológico en normalización, acreditación EFQM, certificación ISO, gestión por objetivos y gestión clínica (unidades e institutos clínicos); asumir la solución de problemas puntuales del ámbito estratégico a nivel sanitario y sociosanitario; potenciar la investigación sobre problemas de salud y sociales de la población canaria y sobre problemas de gestión de los entes sanitarios y sociosanitarios; facilitar la formación de equipos de investigación y asesorarlos en la provisión de fondos externos; gestionar encomiendas de la Consejería de Sanidad, Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud y cualquier otra consejería o dirección general sobre temas relacionados con la sanidad, sociosanitarios y sociales.

Se concibió la modificación del Plan Estratégico como una herramienta de trabajo que partiendo de la Misión de la ESSSCAN ayudara a acercarla a la Visión; un plan estratégico bien diseñado crea un lenguaje común que facilita a las personas de la organización saber a dónde se va y como se va. Debe ser un Plan estratégico conocido y asumido por todos los trabajadores de la ESSSCAN y que marcara la actuación de la misma durante el periodo de tiempo para el que ha sido concebido.

Se es consciente de que en un entorno tan cambiante como el actual, se pueden planificar acciones con objetivos a medio y largo plazo siempre que se asuma que es posible el cambio de los mismos en función de la adaptación al medio; para ello, debe ser posible una evaluación continua que permita determinar la validez de lo inicialmente planteado o si, por el contrario, son necesarios cambios para adaptarse a una nueva realidad. Un plan estratégico es una herramienta

viva que debe cambiar cuando sea necesario, no es un documento muerto que se archiva en los cajones de la empresa. En concreto, se pretende:

- **Fijar las líneas generales de actuación de la ESSSCAN** evitando, en lo posible, cambios de rumbo en función de los cambios de dirección producto de avatares políticos.
- **Disponer de una herramienta de trabajo anclada en la realidad** que, partiendo de la Escuela actual, elabore acciones que contribuyan a cumplir de forma eficaz y eficiente con la misión de la ESSSACAN.
- **Tener un Plan Estratégico con acciones medibles** mediante indicadores bien diseñados que permitan determinar de forma objetiva la consecución del plan o los motivos que lo están impidiendo para poder hacer las oportunas correcciones.

Lo que no puede ser este Plan Estratégico es un documento más, realizado para cumplir con un acuerdo de gobierno, transformándose en un requerimiento burocrático más, que detraiga tiempo, profesionales y presupuesto del logro de los objetivos fundacionales de la ESSSCAN.

El Plan Estratégico de cualquier organización tiene que dar respuesta a las clásicas **cinco preguntas de Peter F. Drucker: ¿Cuál es nuestra misión?, ¿Quiénes son nuestros clientes?, ¿Qué valoran nuestros clientes?, ¿Cuáles son nuestros resultados? y ¿Cuál es nuestro plan?** Las cuatro primeras preguntas sirven de guía para conocer si la ESSSCAN está actuando correctamente en relación con los fines para la que fue creada y la quinta pregunta plantea la necesidad de disponer de un Plan Estratégico enfocado a los resultados, que sea medible y que permita alcanzar la misión y los objetivos de la Escuela, guiados por la visión.

El Plan Estratégico termina siendo un instrumento de autoevaluación, que debe ser flexible y adaptativo para asumir los rápidos cambios del entorno actual. Un plan estratégico no es una herramienta válida de trabajo si no contempla resultados medibles e incorpora mecanismos que le permita hacer correcciones a lo largo del tiempo en función de los resultados.

ANÁLISIS DEL ENTORNO Y ANÁLISIS INTERNO

ANÁLISIS DEL ENTORNO

Se asiste a un cambio continuo del entorno, en función de los cambios sociales derivados del envejecimiento de la población, la evolución tecnológica, los cambios de paradigmas de la Sociedad y los niveles de exigencia creciente a nivel de cuidados. Del mismo modo, las

necesidades formativas de los profesionales del ámbito sanitario, sociosanitario y social están en constante evolución en función de su entorno y de la necesidad de actualización de los conocimientos a lo largo de toda la vida profesional. Se demanda profesionales constantemente actualizados, con diferentes niveles de especialización y al mismo tiempo con una visión integradora a nivel de cuidados, desarrollándose el paradigma de **"humanización de cuidados y atención centrada en la persona"**.

La ESSSCAN tiene que competir en un entorno donde se ha incrementado de forma significativa la oferta de formación en los ámbitos sanitario, sociosanitario y social, más después del desarrollo de las tecnologías de la comunicación en la pandemia por el SAR-Cov2.

Las modalidades formativas han cambiado; se ha pasado de un aprendizaje mayoritariamente pasivo a una docencia interactiva, en la que el alumno es el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, adquiriendo conocimientos, habilidades, actitudes, mediante modalidades de escuela inversa, con aprendizaje cooperativo, resolución de problemas, elaboración de proyectos, etc.

En resumen, la actividad de la ESSSCAN se desarrolla en un entorno cambiante, en función de cambios sociales, cambios de las necesidades de formación de los profesionales del ámbito de los cuidados, cambios de la tecnología relacionada con la docencia y cambios metodológicos docentes.

ANÁLISIS INTERNO

La ESSSCAN en sus casi tres décadas de existencia no ha desarrollado la mayoría de los objetivos para la que fue creada, pero si ha conseguido que sea reconocida como agencia organizadora de la formación demandada por los centros directivos del área sanitaria y las diferentes direcciones generales del ámbito social. Se adaptó, sin importantes problemas organizativos, a la docencia "en línea" necesaria para mantener la formación durante la pandemia por el SAR-Cov-2. En la actualidad se está en vía de retomar la docencia presencial o semipresencial, bajo el concepto de que la interacción personal entre el docente y los discentes es una parte fundamental del proceso formativo.

Los cambios adaptativos de la ESSSCAN han sido posibles por disponer de gestores de formación con gran experiencia y un importante grado de autonomía que ha permitido una adaptación rápida al entorno cambiante de los últimos años, fruto de la crisis económica y la pandemia.

Por ser un Ente Público Empresarial, parte de la actividad y economía de la Escuela está sujeta a la ley

de la oferta y la demanda; al depender de clientes externos, públicos o privados, los cambios en la demanda producen cambios en los ingresos y tanto la crisis económica como la pandemia ha supuesto una disminución de la demanda formativa y por tanto una disminución de los ingresos económico.

Otra actividad, el área de Reconocimiento de Oficialidad y Acreditación se rige por una normativa que impone trámites y plazos administrativos, suponiendo otra fuente de ingresos, pero está lastrada por una gestión no informatizada que, además de originar una ralentización en los tiempos de respuesta, origina una utilización no eficiente del personal que se dedica a ello.

Este análisis avanza carencias a nivel organizativo, tecnológico y de recursos materiales y humanos y, aunque se han alcanzado logros, el margen de mejora es amplio, fundamentalmente a nivel tecnológico y organizativo; para ello, es necesario un adecuado diagnóstico estratégico.

DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

El Diagnóstico Estratégico se realizó mediante el análisis DAFO, que recoge OPORTUNIDADES (factores positivos que se generan en el entorno), AMENAZAS (situaciones negativas del entorno que nos pueden afectar), FORTALEZAS (aspectos positivos de la Escuela que debemos asegurar) y DEBILIDADES (aspectos susceptibles de mejora). La detección de estos elementos es el resultado del trabajo del equipo de los miembros de la Escuela, gestado a través de una encuesta y reuniones en las que se utilizó la metodología "tormenta de ideas" estructurada junto con el análisis externo e interno detallado en los puntos previos, extrayendo la información que se detalla a continuación:

<u>FORTALEZAS</u>

- Apuesta por la realización de un plan estratégico basado en una dirección por objetivos, lo que supone el propósito de una mejora continua de la entidad.
- Motivación para la transformación, adaptación e innovación que le permite evolucionar acorde a la dinámica exterior.
- Capacidad legal para establecer alianzas con otros organismos públicos (universidades, administraciones).
- Custodia de una gran base de datos de alumnado y profesorado que proviene de años de actividad formativa, que facilita la selección del profesorado, la detección de necesidades formativas o la oferta de formación.
- La calidad de la organización de los cursos demostrada a través de las encuestas generales de

satisfacción de las acciones formativas y de las encuestas específicas del profesorado que cumplimentan los alumnos.

- La apuesta por el avance del modelo de aprendizaje cooperativo apoyado en el uso de las TIC, abandonando el sistema de enseñanza academicista tradicional.
- La motivación para variar el enfoque de la formación, orientándola hacia el logro de competencias profesionales. La formación debe redundar en una mejora de la actividad laboral, en una mejora del nivel de cuidados en los ámbitos sanitarios y sociales, desarrollando, además del conocimiento, las habilidades y los cambios de actitud en la práctica profesional.
- La implicación, profesionalidad, capacidad de trabajo y de resolución de problemas con un alto grado de autonomía de los trabajadores de la entidad, que sumados a la experiencia laboral suponen un plus de seguridad en la evolución de la transformación digital, de gestión y de organización de la ESSSCAN.
- La disponibilidad de la plataforma Moodle hizo que la transición a la formación virtual durante la pandemia haya sido posible. Es una plataforma intuitiva, de fácil aprendizaje con la que la ESSSCAN lleva trabajando años.

DEBILIDADES

- Carencia de un plan estratégico con objetivos a largo plazo, que ha hecho que la ESSSCAN haya tenido un curso errático y no haya desarrollado todos los objetivos para la que fue creada.
- Limitación económica y de contratación de personal.
- La naturaleza dual del organismo (ente público empresarial sujeto al derecho privado) que impide el uso de determinadas técnicas y herramientas del Gobierno de Canarias que mejorarían la eficiencia y, por ende, la competitividad.
- Cambios en la titularidad de la Dirección del centro y en el sistema organizativo que han desembocado en falta de definición de tareas, funciones, objetivos, procedimientos de trabajo y comunicación.
- Ausencia de un organigrama de gestión de la actividad de la Escuela que determine los diferentes niveles de responsabilidad y el flujo de actividades entre ellos.
- Falta de transparencia, coordinación y apertura.
- Normativa ambigua y en algunos casos obsoleta que da lugar a problemas interpretativos y de aplicación.
- Deficiencias tecnológicas (recursos tecnológicos obsoletos que precisan ser renovados, web poco intuitiva, sin implantación de tramitación electrónica, comunicación externa).

- Carencia de un programa de gestión integrado y digitalizado.
- Limitada prospección de las necesidades formativas de los profesionales de la salud y del ámbito social por lo que la Escuela no ha podido ofrecer formación propia adecuada a las necesidades de los mismos.

OPORTUNIDADES

- Compromiso del Gobierno con la transformación digital, la modernización y la dirección por objetivos.
- La posibilidad de disponer de Fondos Europeos.
- Percepción positiva de los agentes externos en relación con la organización de las actividades formativas que se le encomienda.
- Es el instrumento del Servicio Canario de Salud para la formación del personal sanitario.
- Composición plural del Consejo de Administración.
- Buena relación con los departamentos formativos de los centros sanitarios y la Administración.

AMENAZAS

- Ampliación de la oferta de formación en el mercado libre, con la que la ESSSCAN debe competir.
- Falta de adecuación del perfil docente y de conocimientos sobre la plataforma virtual.
- Brecha tecnológica del alumnado y profesorado que desconoce los avances virtuales en formación.
- Complejo entramado de cursos y organismos.
- Desconocimiento del sistema de gestión de la escuela por parte de los clientes externos y, en función de ello, generación de resistencias al mismo.

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Carencia de un plan estratégico. Limitaciones económicas y en la contratación de personal. Naturaleza dual del organismo. Cambios de titularidad de la dirección que ha generado una trayectoria errática. Falta de transparencia,	Apuesta por la realización del PE y DPO. Motivación para la adaptación, transformación e innovación. Capacidad para establecer alianzas con otros organismos públicos. Disponer de una gran base de

coordinación y apertura. Normativa ambigua y en muchos casos obsoleta. Tecnología y sistema de gestión anticuados. Resistencia al cambio. Organización inadecuada. Publicidad insuficiente, página web deficiente. Atención y comunicación con el usuario mejorables. Desmotivación por carencia de objetivos. Escasa prospección de necesidades formativas.	datos de alumnos y profesores. La alta calidad en el proceso de organización de cursos. La apuesta por el modelo de aprendizaje cooperativo apoyado en las TIC. Apuesta por el aprendizaje basado en las competencias. Uso de la plataforma Moodle. Implicación, experiencia y alto grado de autonomía de los trabajadores.
AMENAZAS Pluralidad de entidades dedicadas a la formación. Falta de adecuación del perfil docente y deficiente conocimiento sobre la plataforma virtual. Desconocimiento y resistencia al sistema de gestión por parte de les entidades externas. Brecha tecnológica del alumnado y profesorado. Complejo entramado de cursos y organismos.	**OPORTUNIDADES** Compromiso del Gobierno con la transformación digital, la modernización y la DPO. Fondos europeos. Percepción positiva de los agentes externos en relación con el proceso de gestión de cursos. Medio formativo oficial del Servicio Canario de Salud. Composición plural del Consejo de Administración. Buena relación con los departamentos formativos de los centros sanitarios y la Administración.

No se puede marcar el camino de actuación si no sabemos cuál es el objetivo (Misión), hacia donde

vamos (Visión) y cuáles son los principios irrenunciables de actuación (Valores).

La Misión y los valores son conceptos estables; la Visión es el horizonte por alcanzar y, como todo horizonte, ira cambiando a medida que nos acerquemos a él. Los valores forman parte de la personalidad de la empresa, de su cultura; el mantenimiento de los mismos hará que la ESSSCAN sea fiable, en analogía a las personas que tienen y mantiene una escala de valores conocida a lo largo de su vida. El camino para alcanzar la visión puede establecerse utilizando diferentes herramientas; en nuestro caso, se ha optado por una dirección por objetivos mediante un plan estratégico, pero la forma de realizarlo depende de los Valores de la Escuela, valores que deben ser irrenunciables si se quiere ser un interlocutor válido, fiable, ante la Sociedad y sus organizaciones.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Contribuir a la promoción de la Salud en la Comunidad Canaria impulsando la formación, la generación de conocimiento y la innovación en las áreas sanitaria y social, siendo nuestros clientes principales los profesionales dedicados a la administración de cuidados sanitarios y sociales; todo ello bajo los principios de respeto a la persona, prestación del mejor servicio posible al cliente y buscar siempre la excelencia y una actuación superior.

VISIÓN

Una Escuela que ofrece servicios de excelencia, donde los profesionales y el ciudadano son los protagonistas de su actividad y donde se promueve el paradigma de continuidad en los cuidados sanitarios, sociosanitarios y sociales.

Una Escuela donde las necesidades de sus clientes están por delante de su estructura; donde la jerarquía y la burocracia no son hegemónicas.

Una Escuela donde se logra una alta participación de los profesionales en el proceso de toma de decisiones y se potencia el orgullo de pertenencia a la misma; donde prima la humanización y una gestión eficiente.

Una Escuela que está a la vanguardia en la producción de servicios docentes y generación del conocimiento, teniendo la innovación como eje central.

La visión queda implícita en el siguiente enunciado: Se aspira a tener una Escuela inspiradora, relevante, viable y efectiva.

VALORES

Partiendo de la misión se debe alcanzar la visión a través de un plan estratégico definido que se desarrolle de acuerdo con unos valores que son la seña de identidad de la Escuela; sin ellos, la ESSSCAN no tendría personalidad propia. Esto valores son:

- Desarrollar su actividad bajo el paradigma de que la asistencia sanitaria, sociosanitaria y social es un continuo de cuidados que no debe ser artificialmente compartimentado.
- Aspirar a liderar la formación y la generación de conocimiento en las áreas sanitaria y sociosanitaria bajo el paradigma de que liderar es servir, no servirse.
- Proporcionar servicios de formación, generación de conocimiento e innovación, buscando la plena satisfacción del cliente en un marco de utilización racional de medios.
- Trabajo en equipo con máxima calidad profesional y apuesta por la eficiencia; orientado a la formación en cuidados de salud y bienestar de la población.
- Atención a los profesionales y organizaciones sanitarias, sociosanitarias y sociales, con procedimientos de escucha activa, que permita conocer sus necesidades y alcanzar una alta satisfacción en los servicios prestados.
- Orientación a la excelencia mediante una actividad docente de calidad basada en la mejor evidencia posible, la generación de conocimiento y la innovación.
- Promocionar en su personal, el paradigma de la responsabilidad del servidor público, la satisfacción profesional y el reconocimiento a la labor realizada.
- Compromiso con la mejora continua de la calidad y el uso eficiente de los recursos.
- Compromiso con una gestión eficiente y centrada en la persona; donde la jerarquía y la burocracia no sean hegemónicas.
- Aspirar a ser parte del motor del cambio de paradigmas en los cuidados sanitarios, sociosanitarios y social.

Todo ello se podría resumir en lo expresado en la última parte de la Misión: Respeto a la persona, prestación del mejor servicio posible al cliente y buscar siempre la excelencia y una actuación superior.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

La mejora en la actuación de la ESSSCAN debe partir de tres grandes vectores que permitirán conseguir sus fines: **Transformación Digital** de la gestión de todos los procedimientos propios de la Escuela y de las herramientas que ayuden a la formación, generación del conocimiento e innovación dentro de las áreas de competencia propias. **Organización Abierta y Transversal**, en función de la pluralidad de actores (personal sanitario, personal de cuidados sociales, entidades públicas y privadas de formación, diversas estructuras de la Consejería de Sanidad y de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud y la necesidad de atraer talento para la generación del conocimiento; se debe realizar con la debida transparencia por imperativo legal y por la aplicación del paradigma de que, en general, toda información que se genere con dinero público debe ser pública. **Poner en Valor a los Trabajadores de la Escuela**. El principal activo de una empresa está constituido por sus trabajadores; son los que marcan la diferencia. Es necesario disponer de una plantilla orgánica dimensionada de acuerdo con la actividad de la Escuela, con la formación profesional adecuada y con la interiorización de una cultura de gestión transversal y cooperativa y de servidor público. Se deben implementar las adecuadas herramientas de trabajo que mejoren la eficacia y la eficiencia de la Escuela y que contribuyan al bienestar de los trabajadores al quedar descargados de tareas repetitivas realizadas de forma ineficiente.

Partiendo de estos vectores, el plan estratégico debe estar sometido a una evaluación continua que haga posible los reajustes necesarios originados por el cambio del entorno externo e interno; es imprescindible, por tanto, disponer de una batería adecuada de indicadores bien definidos y de fácil medición que sean generados de forma automática por el sistema integrado de gestión e información de la Escuela, de tal forma que no se tenga que dedicar personal, tiempo y esfuerzos a medir dichos indicadores.

En este Plan Estratégico se contemplan tres Ejes Estratégicos:

1. **Mejorar la Oferta y Calidad de la Formación.**
2. **Generar Conocimiento en las Áreas Sanitaria y Social.**
3. **Mejorar la Organización Interna de la Escuela**.

Para avanzar en estos tres Ejes Estratégicos, se han fijado siete objetivos estratégicos que articularán las actuaciones de la ESSSCAN en los próximos tres años. El orden de exposición de los

objetivos estratégicos no implica prioridad ni sucesión temporal. Para la consecución de los objetivos estratégicos se han diseñado **19 proyectos**, cada uno de ellos con su objetivo específico. Los 19 proyectos se describen de forma exhaustiva en sus fichas correspondientes que se exponen en anexos, ya que su inclusión en el este texto produciría problemas de maquetación.

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
1. MEJORAR LA OFERTA y CALIDAD DE LA FORMACIÓN	1. Ampliar la oferta de formación.
	2. Mejorar la calidad de la formación.
	3. Orientar la formación hacia las competencias profesionales.
2. GENERAR CONOCIMIENTO EN LAS ÁREAS SANITARIA Y SOCIAL	4. Estudiar los problemas crónicos en los ámbitos sanitario y social y proponer soluciones.
	5. Elaborar guías de práctica clínica y estándares de calidad a nivel sanitario y social.
3. MEJORAR LA ORGANIZACIÓ DE LA ESCUELA	6. Transformación digital y apertura de la organización.
	7. Establecer una organización eficaz y transversal.

EJE ESTRATÉGICO 1: MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE FORMACIÓN

El conjunto de la formación impartida u organizada por la Escuela ha avanzado en la virtualización de sus métodos, fundamentalmente a partir de la pandemia. Procede profundizar en los siguientes aspectos:

Objetivo estratégico 1: Ampliar la oferta de formación

La ESSSCAN se ha limitado a organizar actividades docentes por encargo de los diferentes centros directivos de la Consejería de Sanidad, de las diferentes direcciones generales de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud y de empresas privadas. No ha creado Formación Propia en función de la necesidad de desarrollar competencias transversales y generar formación estratégica. Para cambiar esta práctica, es necesario realizar una prospección de necesidades formativas a nivel sanitario y social y en función de ello elaborar un programa de formación propia que se adapte a la demanda de los entes públicos sanitarios, sociosanitarios y sociales. El programa de formación debe ser la base de un catálogo de formación de ofrecimiento a las entidades privadas, de tal forma que la ESSSCAN se vaya situando en el mercado general de la formación sanitaria y social.

Objetivo Estratégico 2. Mejorar la Calidad de la Formación

La calidad de la formación que imparte o avala la ESSSCAN es mediocre, basada en el modelo academicista de transmisión-recepción mediante clases de exposición, también llamadas magistrales, y aprendizaje pasivo. En la actualidad el aprendizaje debe girar en torno al alumno, debe ser cooperativo y dinámico, en continua evolución, condicionando la figura del docente que debe actuar más como coordinador, asesor y motivador del discente; todo ello en un entorno tecnológico facilitador del proceso de aprendizaje.

Para potenciar el cambio en la docencia, la ESSSACAN debe facilitar la formación del profesorado en dinámica de grupos, en herramientas de enseñanza participativa y en el uso de las nuevas tecnologías docentes. Además, debe implementar una serie de herramientas que contribuyan a incrementar la calidad de la enseñanza, tales como: a) Perfil docente acorde con la formación a impartir y el uso de las nuevas tecnologías, b) Escala de precios por hora lectiva que promocione el uso de las modalidades de enseñanza interactiva y c) Condiciones mínimas docentes en función de la modalidad de enseñanza.

La ESSSCAN no solo tiene que incrementar la calidad de la formación que imparte directamente, sino que debe velar por la calidad de la formación en las áreas sanitaria y social ofrecida por empresas externas que soliciten el reconocimiento de oficialidad. Por ello, dicho reconocimiento debe contemplar las mismas condiciones de calidad que se aplican en la formación propia.

La ESSSCAN apostó hace tiempo por el uso de las TIC, con una amplia experiencia en la plataforma Moodle, ya que fomentan la participación del alumnado, mejorando el grado de comprensión y la calidad global de la formación. Este proceso debe continuar su desarrollo hasta que las nuevas tecnologías impregnen totalmente las actividades formativas, flexibilizando los horarios del

estudio y el aprendizaje. La infraestructura tecnológica debe facilitar el trabajo de aprendizaje ubicuo, individual y colaborativo, lo que requiere infraestructuras y servicios. Se debe mejorar las utilidades de Moodle y su uso multiplataforma; se debe disponer de una infraestructura de imagen y sonido adecuada para la formación telepresencial (presencial y "en línea" simultáneamente), de tal forma que los alumnos que se encuentren "en línea" gocen de las mismas ventajas que los que están en forma presencial y, por último, se debe implementar un sistema de inventario, cuidado y reposición del material de docente.

Objetivo estratégico 3: Orientar la formación hacia las competencias profesionales

La formación debe encaminarse hacia las necesidades formativas y laborales del personal sanitario y sociosanitario, de tal forma que tenga una repercusión positiva en la práctica profesional futura de los egresados; para ellos hay que orientar la formación hacia la obtención de competencias (suma de conocimientos, habilidades y actitudes). Con ellas, el profesional sabe hacer y sabe estar durante su ejercicio profesional. Este enfoque conecta el mundo laboral con el académico y ha de mantenerse durante toda la vida laboral. El programa de la ESSSCAN debe contemplar formación en competencias transversales y en competencias estratégicas para el ámbito sanitario y social. Se debe orientar la formación hacia las competencias profesionales e implementar el sistema de portafolio.

EJE ESTRATÉGICO 2: GENERAR CONOCIMIENTO EN LAS ÁREAS SANITARIA Y SOCIAL

Objetivo Estratégico 4. Estudio de problemas crónicos en los ámbitos sanitario y social.

La ESSSCAN debe generar conocimiento en relación con las carencias de formación y problemas crónicos de los ámbitos sanitario y social. En ambas áreas, no existe la cultura de la evaluación continua, tanto a nivel de gestión como en la realización de procedimientos concretos. No existe cultura de gestión de servicios utilizando herramientas como pueden ser gestión por objetivos, acreditación EFQM, certificación ISO, etc. Problemas crónicos como pueden ser la atención de urgencias, la deficiente coordinación de la Atención Primaria y la Atención Especializada, la deficiente coordinación entre el ámbito sanitario y el ámbito sociosanitario no han sido estudiado a nivel teórico-práctico por la ESSSCAN, que podría haber actuado como una entidad externa no condicionada por la historia y la cultura de los agentes implicados, creando equipos de trabajo multidisciplinares donde estén presentes profesionales con amplias experiencia práctica en los problemas a estudiar que puedan generar soluciones.

Objetivo Estratégico 5. Protocolizar los cuidados sanitarios y sociosanitarios

La ESSSCAN debe aportar conocimiento en relación con la calidad de los procedimientos realizados a nivel sanitario y social, debe desarrollar guías de buenas prácticas sanitarias, sociosanitarias y de gestión y crear estándares de calidad para la asistencia sanitaria y sociosanitaria; teniendo como paradigma central la humanización de cuidados y la atención centrada en la persona.

EJE ESTRATÉGICO 3: MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA Y SU APERTURA AL CIUDADANO

Objetivo Estratégico 6: Transformación digital y apertura de la organización

Con la transformación digital se pretenden dos grandes objetivos: Mejorar la eficacia y la eficiencia de la Escuela y mejorar la comunicación con el cliente y el ciudadano. Para ello, se debe integrar la gestión de todas las áreas de trabajo y facilitar el seguimiento de su actividad mediante la generación de indicadores de proceso y de resultado; un aspecto importante de esta transformación es la creación del portal del ciudadano que, además de facilitar el cumplimiento de las obligaciones de transparencia y buen gobierno de las instituciones públicas, proporcionará información sobre cuidados de salud y buen uso de los entes sanitarios y sociales.

La transformación digital permitirá dirigirse hacia una organización sin papeles, más eficiente y con herramientas que faciliten e incrementen la calidad de los servicios prestados a los clientes, mejorando la gestión administrativa, los tiempos de respuesta y la calidad laboral de los trabajadores; además, se trata de un imperativo legal, en el que destaca el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos y la existencia de un compromiso a diferentes niveles (compromiso de España y de Canarias con la Agenda 2030 o el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, BOE nº103 de 30/4/2021).

El Gobierno Abierto es una forma de gobernanza del sector público más transparente, colaborativa, ética y con una rendición de cuentas más clara que se ha ido articulando a través de la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; la ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y acceso a la información pública de Canarias y el Derecho de los ciudadanos a reclamar ante el Comisionado de Transparencia y Acceso a la información pública de Canarias. Consecuencia de todo ello es una rendición de cuentas que a través de hechos y resultados permite mostrar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la organización; en general, toda documentación que se derive del

uso de dinero público debe ser pública. La digitalización facilitará el compromiso de la ESSSCAN con la transparencia y el buen gobierno.

En concreto, se debe desarrollar un sistema de gestión digital e integrado de la Escuela, que a través de su WEB facilite el servicio a los clientes y la información al ciudadano, así como la transparencia en la contratación de bienes y servicios.

Objetivo Estratégico 7: Establecer una organización eficaz y transversal

Una adecuada estructura de la organización es la clave para lograr una buena comunicación y coordinación de los trabajadores y las funciones desarrolladas en respuesta a los objetivos de la Escuela. Se debe instaurar un sistema de trabajo que huya de los nichos aislados y de la excesiva verticalidad. Se debe apostar por la gestión cooperativa y transversal con un elevado grado de autonomía, al mismo tiempo que se debe establecer un adecuado flujo de responsabilidades. Se debe incrementar la formación de los trabajadores y darles libertad para desempeñar su trabajo.

Los trabajadores de la ESSSCAN son su principal activo. Se debe promover la conciliación laboral y familiar, así como proteger la salud física y mental de los mismos, a través de una distribución adecuada de las cargas de trabajo.

Para disminuir la variabilidad en la gestión de la Escuela, se deben definir los puestos de trabajo, describir los procedimientos más importantes (protocolización y realización de flujogramas) y realizar el Manual de Acogida del Trabajador, que facilite la incorporación de un nuevo trabajador y que sirva de referencia para la obtener una gestión más homogénea. Es necesario la creación de comisiones de asesoramiento de la gestión de la Escuela y de la organización de la docencia que esta imparte , tales como una comisión asesoramiento a la dirección en cuestiones de gestión y una comisión de docencia; igualmente, se debe crear una comisión de participación docente, donde los trabajadores que se dedican a la organización de la docencia (gestores de cursos y técnicos de docencia) analizarán diariamente los problemas que surjan y aportarán las posibles soluciones, con lo que se ira creando una cultura de Escuela, de tal forma que tengamos una sola ESSSCAN y no tantas como trabajadores.

Como órganos de apoyo, y por imperativo legal, se debe disponer de un Consejo Asesor Sanitario y de un Consejo Asesor Social.

EJE ESTRATÉGICO 1: MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROYECTOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. AMPLIAR LA OFERTA DE FORMACIÓN	**Proyecto 1.1:** Ampliar la oferta de formación en el ámbito sanitario.	**OE 1.1.1.** Incrementar la formación específica, transversal y estratégica de los profesionales sanitarios.
	Proyecto 1.2: Ampliar la oferta de formación en el ámbito social.	**OE 1.2.1.** Incrementar la formación específica, transversal y estratégica de los profesionales del ámbito social.
2. MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN	**Proyecto 2.1:** Controlar la calidad de la formación impartida por la ESSSCAN.	**OE 2.1.1.** Incrementar la calidad de la formación exigiendo unas condiciones mínimas docentes.
	Proyecto2.2: Aplicar el manual operativo del reconocimiento de oficialidad.	**OE 2.2.1.** Mejorar la calidad de la formación reconocida por la ESSSCAN.
	Proyecto 2.3: Impartir formación sobre competencias docentes a los profesionales de la enseñanza.	**OE 2.3.1.** Incrementar las competencias docentes de los profesionales de la enseñanza.
	Proyecto 2.4: Mejorar la infraestructura docente.	**OE 2.4.1.** Mejorar Moodle y los medios físicos docentes.
3. ORIENTAR LA FORMACIÓN HACIA LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	**Proyecto 3.1:** Desarrollar un programa de formación sobre competencias transversales en los ámbitos sanitario y sociosanitario.	**OE 3.1.1.** Incrementar las competencias profesionales.
	Proyecto 3.2: Desarrollar un sistema de portafolio.	**OE 3.2.1.** Promocionar el uso del sistema de portafolio.

EJE ESTRATÉGICO 2: GENERAR CONOCIMIENTO EN LAS ÁREAS SANITARIA Y SOCIAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROYECTOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. ESTUDIO DE PROBLEMAS CRÓNICOS EN LOS ÁMBITOS SANITARIO Y SOCIAL	**Proyecto 4.1:** Analizar problemas crónicos del ámbito sanitario y elaborar soluciones.	**OE 4.1.1.** Proponer soluciones a problemas crónicos sanitarios.
	Proyecto 4.2: Analizar problemas crónicos del ámbito sociosanitario y elaborar soluciones.	**OE 4.2.1.** Proponer soluciones a problemas crónicos sociosanitarios y sociales.
5. PROTOCOLIZAR LOS CUIDADOS SANITARIOS Y SOCIOSANITARIOS	**Proyecto 5.1**: Elaborar guías de práctica clínica y estándares de calidad consensuados entre los diferentes niveles asistenciales.	**OE 5.1.1.** Proponer el uso de guías de práctica clínica y estándares de calidad de los cuadros clínicos más significativos.

	Proyecto 5.2: Elaborar guías de cuidado y estándares de calidad a nivel de la Atención Sociosanitaria.	**OE 5.2.1.** Proponer el uso de guías de cuidados y estándares de calidad de los problemas sociosanitarios y sociales más prevalentes.

EJE ESTRATÉGICO 3: MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA Y SU APERTURA AL CIUDADANO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROYECTOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
6. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y APERTURA DE LA ORGANIZACIÓN	**Proyecto 6.1:** Disponer de un sistema de gestión digital integrado.	**OE 6.1.1.** Mejorar la gestión de los procesos de la ESSSCAN.
	Proyecto 6.2: Disponer de un portal WEB que facilite la gestión y la comunicación.	**OE 6.2.1.** Mejorar la comunicación con el cliente y el ciudadano.
	Proyecto 6.3: Aplicar la normativa de contratación de bienes y servicios.	**OE 6.3.1.** Incrementar la transparencia en la contratación de bienes y servicios.
7. ESTABLECER UNA ORGANIZACIÓN EFICAZ Y TRANSVERSAL	**Proyecto 7.1:** Crear las comisiones de asesoramiento a la gestión y la docencia de la ESSSCAN.	**OE 7.1.1.** Desarrollar la gestión transversal y colaborativa.
	Proyecto 7.2: Constitución de los consejos asesores externos de asesoramiento sanitario y social.	**OE 7.2.1.** Contar con la opinión externa de expertos de las áreas sanitaria y social.
	Proyecto 7.3: Protocolizar los principales procedimientos y definir los puestos de trabajo.	**OE 7.3.1.** Disminuir la variabilidad en la gestión.
	Proyecto 7.4: Creación del Manual de Acogida del Trabajador.	**OE 7.4.1.** Facilitar la incorporación de nuevos trabajadores.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación de los resultados obtenidos se realizará de forma anual, tomando como referencia los datos correspondientes al 31 de diciembre de cada año. Según la consecución de los objetivos marcados se establecerán medidas de mejora para la corrección y subsanación de las carencias. La evaluación servirá a la Dirección de la ESSSCAN para la readaptación de la planificación estratégica.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan Estratégico será coordinado por el Director de la ESSSCAN, siendo el Secretario y los técnicos los responsables del seguimiento a través de los informes de seguimiento cuatrimestrales.

Los informes de evaluación anual del Plan Estratégico se realizarán en el primer trimestre de cada año, obteniendo la información de las actuaciones realizadas y los resultados de los indicadores

de cada proyecto a partir de los informes de seguimiento cuatrimestrales.

Con motivo de la valoración de los informes de seguimiento y de los informes anuales de evaluación, el equipo de gestión del PEP establecerá modificaciones en las prioridades y decidirá las acciones que sean necesarias para la ejecución correcta del Plan Estratégico.

Proyecto 1.1: Ampliar la oferta de formación en el ámbito sanitario

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	1. MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	1. AMPLIAR LA OFERTA DE FORMACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 1.1.1.** Incrementar la formación específica, transversal y estratégica de los profesionales sanitarios.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**1.1.1.1. Conocer la demanda de formación específica, transversal y estratégica de los profesionales sanitarios.** **1.1.1.2. Conocer la opinión de los directivos de los entes sanitarios sobre las necesidades de formación de los trabajadores de los mismos.** **1.1.1.3. Conocer la demanda de formación para el personal directivo de los entes sanitarios.** **1.1.1.4. Elaborar y publicar un programa de formación específica, transversal y estratégica acorde con las demandas detectadas.** **1.1.1.5. Impartir cursos de formación específica, transversal y estratégica acorde con el programa de formación.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Formación
Otras unidades involucradas	Unidades de formación de los códigos 1 y 4
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1.Contratación y ejecución de un servicio de prospección de las necesidades formativas específicas, transversales y estratégicas de los trabajadores y directivos sanitarios.	-	Septiembre 2022	Octubre 2022
2. Desarrollar una aplicación de la ESSSCAN, de uso por los centros directivos de la Consejería de Sanidad, que ayude a establecer el programa de Formación para el Empleo.	-	Abril 2023	Agosto 2023
3. Elaboración y publicación en la WEB de la ESSSCAN, junto con RRHH, de un preprograma de formación específica demandada por los centros directivos.	-	Septiembre de cada año	15 diciembre de cada año
4. Publicación en la WEB de la ESSSCAN del Programa definitivo del Plan de Formación para el Empleo		16 diciembre de cada año	31 enero de cada año
4. Elaboración y publicación en la WEB de la ESSSCAN de un programa de formación transversal y estratégica.	-	Noviembre de cada año	15 diciembre de cada año

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
5. Realización de los cursos del Programa de Formación para el Empleo		Febrero de cada año	Diciembre de cada año
5. Realización de actividades formativas transversales y estratégicas.	-	Febrero de cada año	Diciembre de cada año

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	Publicación del Programa de Formación Específica en la WEB de la ESSSCAN	1	1	1	1	3	WEB de la ESSSCAN	Responsable de Formación Específica
	Publicación del Programa de Formación Transversal	0	1	1	1	3	WEB de la ESSSCAN	Responsable de Formación Propia
	Publicación del Programa de Formación Estratégica	0	1	1	1	3	WEB de la ESSSCAN	Responsable de Formación Estratégica
	N.º de Cursos de Formación para el Empleo	Año 2021	>5%	>10% 2021	>10% 2021	>10% 2021	Informe Responsable de Formación para el Empleo	Responsable de Formación
	N.º de Cursos de Formación Transversal		10	10	10	30	Informe Responsable Formación Transversal	Responsable de Formación
	N.º de Cursos de Formación Estratégica		5	5	5	15	Informe Responsable Formación Estratégica	Responsable de Formación
Realización	Prospección de las necesidades formativas	0	1			1	Informe del Técnico Económico	Responsable de Formación
	Realización Aplicativo para los centros directivos de la Consejería de Sanidad	0	0	1		1	Informe de la Dirección	Responsable de Formación

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos
Recursos humanos	▪ Director de la Escuela	▪ Personal de RRHH del SCS

	▪ Técnico Económico ▪ Técnico de Gestión ▪ Gestores de cursos de formación ▪ Técnicos de Formación ▪ Responsable de Formación	▪ Personal de las Unidades de Formación de los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	WEB de la ESSSCAN Sistema de Gestión de la ESSSCAN Material docente de la ESSSCAN Aulas de la ESSSCAN	Aulas concertadas con otras entidades Aulas de los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	Contratación Prospección de necesidades formativas		
	Elaboración Aplicativo para los centros directivos		

VII. OBSERVACIONES	
Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 1.2: Ampliar la oferta de formación en el ámbito social

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	1. MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	1. AMPLIAR LA OFERTA DE FORMACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 1.2.1.** Incrementar la formación específica, transversal y estratégica de los profesionales del ámbito social.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**1.2.1.1. Conocer la demanda de formación específica, transversal y estratégica de los profesionales del ámbito social.** **1.2.1.2. Conocer la opinión de los directivos de la Dirección General de Dependencia sobre las necesidades de formación de los profesionales del ámbito social y los cuidadores no profesionales.** **1.2.1.3. Conocer la opinión de los directivos de los entes sociosanitarios sobre las necesidades de formación de los trabajadores de los mismos.** **1.2.1.4. Conocer la demanda de formación para el personal directivo de los entes sociosanitarios y otras organizaciones de cuidados.** **1.2.1.5. Elaborar y publicar un programa de formación específica, transversal y estratégica acorde con las demandas detectadas.** **1.2.1.6. Impartir cursos de formación específica, transversal y estratégica acorde con el programa de formación.** **1.2.1.7. Impartir cursos de formación en relación de convenios con el ICI y otros entes dependientes de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Formación
Otras unidades involucradas	Unidades de formación de los códigos 1, 2 y 4
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1.Contratación y ejecución de un servicio de prospección de las necesidades formativas específicas, transversales y estratégicas de los trabajadores y directivos de los entes sociosanitarios y sociales.	-	Septiembre 2022	Octubre 2022

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
2. Desarrollar una aplicación de la ESSSCAN, de uso por las Direcciones Generales y otros entes dependientes de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, que ayude a establecer el programa de formación de los trabajadores del ámbito sociosanitario y social.	-	Abril 2023	Agosto 2023
3. Elaboración y publicación en la WEB de la ESSSCAN del programa de formación específica, transversal y estratégica del ámbito sociosanitario y social.	-	Septiembre de cada año	15 diciembre de cada año
4. Realización de los cursos del Programa de Formación del ámbito sociosanitario y social.		Febrero de cada año	Diciembre de cada año

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	Publicación del Programa de Formación en el ámbito sociosanitario y social en la WEB de la ESSSCAN	0	1	1	1	3	WEB de la ESSSCAN	Responsable de Formación
	N.º de Cursos de Formación	Año 2021	>5%	>10% 2021	>10% 2021	>10% 2021	Informe Responsable de Formación por Encargo	Responsable de Formación
	N.º de Cursos de Formación por Convenios	Año 2021	>5%	>10% 2021	>10% 2021	>10% 2021	Informe Responsable de Formación por Encargo	Responsable de Formación
Realización	Prospección de las necesidades formativas	0	1			1	Informe del Técnico Económico	Responsable de Formación
	Realización Aplicativo para las diferentes Direcciones Generales y entes dependientes de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud	0	0	1		1	Informe de la Dirección	Responsable de Formación

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos
Recursos humanos	▪ Director de la Escuela ▪ Técnico Económico ▪ Técnico de Gestión	▪ Personal de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, sus Direcciones Generales y el Instituto Canario de Igualdad. ▪

	▪ Gestores de cursos de formación ▪ Técnicos de Formación ▪ Responsable de Formación		
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	WEB de la ESSSCAN Sistema de Gestión de la ESSSCAN Material docente de la ESSSCAN Aulas de la ESSSCAN	Aulas concertadas con otras entidades Aulas de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	Contratación Prospección de necesidades formativas		
	Elaboración Aplicativo para los centros de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud		

VII. OBSERVACIONES	
Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 2.1: Controlar la calidad de la formación impartida por la ESSSCAN

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	1. MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	2. MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 2.1.1.** Incrementar la calidad de la formación exigiendo unas condiciones mínimas docentes.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**2.1.1.1. Reelaborar y aplicar el Perfil Docente de la ESSSCAN.** **2.1.1.2. Elaborar y aplicar la escala de precios de la hora lectiva en función de la modalidad de la docencia.** **2.1.1.3. Elaborar y aplicar las condiciones mínimas docentes que aseguren la calidad.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Formación
Otras unidades involucradas	Unidades de formación de los códigos 1, 2 y 4
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Reelaborar el Perfil Docente de la ESSSCAN.	-	Septiembre 2022	Septiembre 2022
2. Publicar el Perfil Docente en la WEB de la ESSSCAN.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
3. Informar del Perfil Docente de la ESSSCAN y sus condiciones de aplicación a los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad y a las Direcciones Generales y demás entes dependientes de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud.	-	Octubre de cada año	Octubre de cada año
4. Aplicar el Perfil Docente.		Enero 2023	Continuo
5. Elaborar la Escala de Precios de la Hora Lectiva en función de la modalidad docente.	-	Septiembre 2022	Septiembre 2022
6. Publicar la Escala de Precios de la Hora Lectiva en la WEB de la ESSSCAN.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
7. Informar de la Escala de Precios de la Hora Lectiva y sus condiciones de aplicación a los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad y a las Direcciones Generales y demás entes dependientes de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud.		Octubre de cada año	Octubre de cada año
8. Aplicar la Escala de Precios de la Hora Lectiva.		Enero 2023	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
9. Elaborar las Condiciones Mínimas Docentes que aseguren la calidad.	-	Septiembre 2022	Septiembre 2022
10. Publicar las Condiciones Mínimas Docentes de las actividades de formación en la WEB de la ESSSCAN.			
11. Informar de las Condiciones Mínimas Docentes y sus condiciones de aplicación a los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad y a las Direcciones Generales y demás entes dependientes de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud.		Octubre de cada año	Octubre de cada año
12. Aplicar las Condiciones de Aforo.		Enero 2023	Continuo

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	**% de Cursos del Plan de Formación para el Empleo (PFPE) con Aplicación del Perfil Docente (PD)** [(N.º Cursos del PFPE con Aplicación PD/Total de Cursos del PFPE) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación del Plan de Formación para el Empleo	Responsable de Formación
	% de Cursos de Impartidos por Convenio (CIC) con Aplicación del Perfil Docente (PD) [(N.º CIC con aplicación PD/Total de Cursos de CIC) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación Impartida por Convenio	Responsable de Formación
	% de Cursos de Impartidos por Encargos (CIE) con Aplicación del Perfil Docente (PD) [(N.º CIE con aplicación PD/Total de Cursos de CIE) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación Impartida por Encargo	Responsable de Formación
	% de Cursos de Formación Propia (FP) con Aplicación del Perfil Docente (PD) [(N.º Cursos de FP con Aplicación PD/Total de Cursos de FP) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación Propia	Responsable de Formación
	% de Cursos del Plan de Formación para el Empleo (PFPE) con Aplicación			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación del	Responsable de Formación

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador	Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
		2022	2023	2024	Total		
de la Escala de Precio de la Hora Lectiva (EPHL) [(N.º Cursos del PFPE con Aplicación EPHL/Total de Cursos del PFPE) *100]						Plan de Formación para el Empleo	
% de Cursos de Impartidos por Convenio (CIC) con Aplicación de la Escala de Precio de la Hora Lectiva (EPHL) [(N.º CIC con aplicación EPHL/Total de Cursos de CIC) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación Impartida por Convenio	Responsable de Formación
% de Cursos de Impartidos por Encargos (CIE) con Aplicación de la Escala de Precio de la Hora Lectiva (EPHL) [(N.º CIE con aplicación EPHL/Total de Cursos de CIE) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación Impartida por Encargo	Responsable de Formación
% de Cursos de Formación Propia (FP) con Aplicación de la Escala de Precios de la Hora Lectiva (EPHL) [(N.º Cursos de FP con Aplicación EPHL/Total de Cursos de FP) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación Propia	Responsable de Formación
% de Cursos del Plan de Formación para el Empleo (PFPE) con Aplicación de las Condiciones Mínimas Docentes (CMD) [(N.º Cursos del PFPE con Aplicación CMD/Total de Cursos del PFPE) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación del Plan de Formación para el Empleo	Responsable de Formación
% de Cursos de Impartidos por Convenio (CIC) con Aplicación de las Condiciones Mínimas Docentes (CMD) [(N.º CIC con aplicación CMD/Total de Cursos de CIC) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación Impartida por Convenio	Responsable de Formación
% de Cursos de Impartidos por Encargos (CIE) con Aplicación de las Condiciones Mínimas Docentes (CMD) [(N.º CIE con aplicación CMD/Total de Cursos de CIE) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación Impartida por Encargo	Responsable de Formación

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
	% de Cursos de Formación Propia (FP) con Aplicación de las Condiciones Mínimas Docentes (CMD) [(N.º Cursos de FP con Aplicación CMD/Total de Cursos de FP) *100]			70%	80%	90%	Informe del responsable de Formación Propia	Responsable de Formación
Realización	Reelaborar y publicar el Perfil Docente	0	1			1	Página WEB de la Escuela	Responsable de Formación
	Elaborar y publicar la Escala de Precio Hora Lectiva	0	1			1	Página WEB de la Escuela	Responsable de Formación
	Elaborar y publicar las Condiciones Mínimas Docentes	0				1	Página WEB de la Escuela	Responsable de Formación

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos	
Recursos humanos	▪ Director de la Escuela ▪ Técnico Económico ▪ Técnico de Gestión ▪ Gestores de cursos de formación ▪ Técnicos de Formación ▪ Responsable de Formación	▪ Personal de RRHH del SCS ▪ Personal de las Unidades de Formación de los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad ▪ Direcciones Generales y entes dependientes de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	WEB de la ESSSCAN Sistema de Gestión de la ESSSCAN Material docente de la ESSSCAN		
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-

Otras observaciones	-

Proyecto2.2: Aplicar el manual operativo del reconocimiento de oficialidad

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	1. MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	2. MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 2.2.1.** Mejorar la calidad de la formación reconocida por la ESSSCAN.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**2.2.1.1. Elaborar y aplicar el Manual Operativo del Reconocimiento de Oficialidad en base a la normativa vigente.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Formación
Otras unidades involucradas	Unidad de Reconocimiento de Oficialidad
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Estudiar la normativa vigente en relación con el Reconocimiento de Oficialidad.		Agosto 2022	Agosto 2022
2. Elaborar un Manual Operativo en base a la normativa vigente.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
3. Publicar el Manual Operativo en la WEB de la ESSSCAN.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
4. Informar a las empresas que habitualmente lo solicitan de la existencia del Manual Operativo.		Octubre 2022	Octubre 2022
5. Aplicar el Manual Operativo del Reconocimiento de Oficialidad sin efecto retroactivo.		Noviembre 2022	Continuo

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	**Número de Reconocimiento de Oficialidad (RO) tramitados por año.**						Informe de la gestora del Reconocimiento de Oficialidad	Responsable del Reconocimiento de Oficialidad

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
	% de Reconocimientos de Oficialidad (RO) que necesitaron requerimiento de información [(N.º de RO solicitados/N.º de RO con requerimiento de información) *100]						Informe de la gestora de Reconocimiento de Oficialidad	Responsable del Reconocimiento de Oficialidad
	% de Reconocimiento de Oficialidad concedidos [(N.º de RO concedidos/Total de solicitudes de RO) *100]						Informe de la gestora de Reconocimiento de Oficialidad	Responsable del Reconocimiento de Oficialidad
Realización	Realización del Manual Operativo del Reconocimiento de Oficialidad		1	0	0	1	WEB de la ESSSCAN	Responsable de Formación

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

Recursos humanos	Internos	Externos	
	▪ Director de la Escuela ▪ Gestora de Reconocimiento de Oficialidad ▪ Responsable de Formación	▪	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	WEB de la ESSSCAN Sistema de Gestión de la ESSSCAN		
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 2.3: Impartir formación sobre competencias docentes a los profesionales de la enseñanza

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	1. MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	2. MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 2.3.1.** Incrementar las competencias docentes de los profesionales de la enseñanza.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**2.3.1.1. Incrementar las competencias del profesorado en enseñanza invertida (Flipped learning).** **2.3.1.2. Incrementar las competencias del profesorado en el uso de la plataforma Moodle.** **2.3.1.3. Incrementar las competencias de los gestores de cursos en el uso de la plataforma Moodle.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Formación
Otras unidades involucradas	Unidades de formación códigos 1,2 y 4
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Enero 2023
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Organizar e impartir cursos de formación básica en enseñanza invertida (Flipped learning) para profesores	-	Enero	Junio
2. Organizar e impartir cursos de formación avanzada en enseñanza invertida (Flipped learning) para profesores	-	Julio	Diciembre
3. Organizar e impartir cursos básicos del uso de la plataforma Moodle por profesores	-	Enero	Junio
4. Organizar e impartir cursos avanzados del uso de la plataforma Moodle por profesores		Julio	Diciembre
5. Organizar e impartir curso formación en el uso de Moodle por los gestores de curso en su ámbito de actuación		Enero	Diciembre

V. INDICADORES Y METAS

	Denominación del indicador	Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	N.º Cursos Básicos de Flipped Learning para profesores	0	0	4	4	8	Informe del responsable Formación Propia	Responsable de Formación
	N.º Cursos Avanzados de Flipped Learning para profesores	0	0	2	2	4	Informe del responsable de Formación Propia	Responsable de Formación
	N.º Cursos Básicos de Moodle para profesores		1	4	4	9	Informe del responsable de Formación Propia	Responsable de Formación
	N.º Cursos Avanzados de Moodle para profesores		0	2	2	4	Informe del responsable de Formación Propia	Responsable de Formación
	N.º de Cursos de Moodle para gestores de cursos		0	2	2	4	Informe del responsable de Formación Propia	Responsable de Formación
	% de Cursos de formación propia (FP) realizados con Metodología Flipped Learning (MFL) [(N.º Cursos de FP realizados con MFL/Total de Cursos de FP) *100]	0	0	10%	20%	15%	Informe del responsable de Formación Propia	Responsable de Formación
Realización								

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos
Recursos humanos	▪ Director de la Escuela ▪ Gestores de cursos de formación ▪ Técnicos de Formación ▪ Responsable de Formación	▪ Profesores externos de Flipped Learning ▪ Profesores externos de Moodle
Recursos materiales y tecnológicos	WEB de la ESSSCAN Sistema de Gestión de la ESSSCAN	

	Material docente de la ESSSCAN Aulas de la ESSSCAN		
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	Contratación de profesores para Flipped Learning		Presupuesto de la ESSSCAN
	Contratación de profesores para Plataforma Moodle		Presupuesto de la ESSSCAN

VII. OBSERVACIONES	
Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 1.1: Ampliar la oferta de formación en el ámbito sanitario

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	1. MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	2. MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 2.4.1.** Mejorar Moodle y los medios físicos docentes.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**2.4.1.1. Mejorar la plataforma Moodle.** **2.4.1.2. Mejorar la dotación audiovisual de las aulas de la ESSSCAN.** **2.4.1.3. Mejorar los medios docentes de la Escuela.** **2.4.1.4. Realizar y mantener un inventario del material docente de la ESSSCAN.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Formación
Otras unidades involucradas	Unidades de Formación códigos 1, 2 y 4
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Realizar una prospección de ofertas plataforma Moodle	-	Septiembre 2022	Septiembre 2022
2. Contratar servicio para plataforma Moodle	-	Octubre 2022	Noviembre 2022
3. Contratación el alojamiento de la Plataforma Moodle	-	Octubre 2022	Noviembre 2022
4. Adquirir la dotación audiovisual de dos aulas de la ESSSCAN		Agosto 2022	Septiembre 2022
5. Adquirir la dotación audiovisual de las dos aulas restantes de la ESSSCAN	-	Octubre 2022	Diciembre 2022
6. Conocer y aplicar la legislación vigente para la grabación sistemática de los cursos de formación propia relativos a competencias transversales y formación estratégica		Enero 2023	Febrero 2023
7. Realizar una prospección del estado del material docente y reponer el de más urgencia	-	Agosto 2022	Agosto 2022
8. Diseñar un inventario del material docente (incluido informática y audiovisuales)		Septiembre 2022	Noviembre 2022
9. Mantener actualizado el inventario del material docente de la ESSSCAN		Enero 2023	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
10. Diseñar un procedimiento de uso del material docente de la ESSSCAN		Octubre 2022	Diciembre 2022
11. Aplicar el procedimiento de uso del material de prácticas docentes		Enero 2023	Continuo
12. Realizar un mantenimiento prospectivo del material docente		Enero 2023	Continuo

V. INDICADORES Y METAS

	Denominación del indicador	Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	Actualización trimestral del inventario del material docente (MD)			4	4	8	Informe del gestor de cursos de formación código 1 y 2	Responsable de Formación
	% de aplicación del Procedimiento de Uso del Material Docente (PUMD) [(N.º de cursos con cumplimiento del PUMD/N.º Cursos con uso de MD) *100]			70%	80%	90%	- Informe del Técnico de Formación código 1 y 2 - Informe del Técnico de Formación código 4	Responsable de Formación
	N.º de sesiones de mantenimiento prospectivo del material docente	0	1	2 (uno por semestre)	2 (uno por semestre)	5	- Informe del Técnico de formación códigos 1 y 2 - Informe del Técnico de formación código 4	Responsable de Formación
Realización	Contratación plataforma Moodle y su alojamiento	1				1	Informe de la Técnica Económica	
	Adquirir el material audiovisual aulas ESSSCAN	0	2	2		4	Informe de la Técnica Económica	
	Diseñar Inventario de Material Docente	0	1			1	Intranet de la ESSSCAN (Share)	Responsable de Formación
	Diseñar procedimiento de uso del material docente de la ESSSCAN	0	1			1	Intranet de la ESSSCAN (Share)	Responsable de Formación

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

Recursos humanos	Internos	Externos

	▪ Director de la Escuela ▪ Técnico Económico ▪ Técnico de Gestión ▪ Gestores de cursos de formación ▪ Técnicos de Formación ▪ Responsable de Formación	▪	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	Intranet de la ESSSCAN Material docente de la ESSSCAN		
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	Contratación de actualización Plataforma Moodle		
	Contratación de alojamiento plataforma Moodle		
	Adquisición medios audiovisuales		
	Reposición de material docente		

VII. OBSERVACIONES	
Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 3.1: Desarrollar un programa de formación sobre competencias transversales en los ámbitos sanitario y sociosanitario

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	1. MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	3. DESPLAZAR EL EJE DE LA FORMACIÓN HACIA LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 3.1.1.** Incrementar las competencias profesionales.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**3.1.1.1. Impartir docencia sobre competencias transversales en el ámbito sanitario y sociosanitario.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Formación
Otras unidades involucradas	Unidades de formación de los códigos 1 y 4
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Enero 2023
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Formar un equipo de trabajo para documentarse sobre el desarrollo de competencias transversales		Enero 2023	Febrero 2023
2. Elaborar un programa de competencias transversales sanitarias		Marzo 2023	Mayo 2023
3. Elaborar un programa de competencias transversales sociosanitarias		Marzo 2023	Mayo 2023
4. Impartir docencia sobre competencias transversales sanitarias		Septiembre 2023	Junio 2024
5. Impartir docencia sobre competencias transversales sociosanitarias		Septiembre 2023	Junio 2024

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	N.º de Cursos de formación transversal sanitaria			2	4	6	Responsable de docencia código 1	Responsable de docencia
	N.º de Cursos de formación transversal sociosanitaria			2	4	6	Responsable de docencia código 1	Responsable de docencia

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Realización	Elaboración del programa de competencias transversales sanitarias	0		1		1	Informe del responsable de formación	Director de la ESSSCAN
	Elaboración del programa de competencias transversales sociosanitarias	0		1		1	Informe del responsable de formación	Director de la ESSSCAN

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos	
Recursos humanos	▪ Director de la ESSSCAN ▪ Responsable de Formación ▪ Técnicos de Formación	▪ SCS, Personal de RRHH del SCS, Personal de las Unidades de Formación de los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad ▪ Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud y sus Direcciones Generales.	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 3.2: Desarrollar un sistema de portafolio

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	1. MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	3. DESPLAZAR EL EJE DE LA FORMACIÓN HACIA LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	OE 3.2.1. Promocionar el uso del sistema de portafolio.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**3.2.1.1. Crear itinerarios formativos en competencias transversales** **3.2.1.2. Diseñar un sistema de portafolio.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Dirección de la ESSSCAN
Otras unidades involucradas	Responsables de formación
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Junio 2023
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Crear un itinerario formativo en competencias transversales sanitarias		Junio 2023	Septiembre 2023
2. Diseñar un sistema de portafolio		Junio 2023	Septiembre 2023
3. Realizar una prospección de los programas informáticos que permiten gestionar un sistema de portafolio. Decidir el programa informático a utilizar		Junio 2023	Septiembre 2023
4. Adquirir mediante compra o convenio el programa informático de portafolio		Octubre 2023	Octubre 2023
5. Promocionar entre los alumnos de la ESSSCAN el uso del portafolio		Noviembre 2023	Abril 2024

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
	N.º de actividades de promoción del uso del portafolio realizadas en el ámbito sanitario				10	10	Informe del técnico de formación	Director de la ESSSCA

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resul-tado	**% de alumnos sanitarios de la base de datos del 2024 que utilizan el portafolio** [(N.º alumnos sanitarios del 2024 con creación de portafolio/N.º alumnos sanitarios en el 2024) *100)]				10%		Informe del técnico de formación	Director de la ESSSCA

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos	
Recursos humanos	▪ Director de la Escuela ▪ Responsable de Formación ▪ Técnicos de Formación ▪ Gestores de cursos de formación	▪	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	▪ Web de la ESSSCAN ▪		
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 4.1: Analizar problemas crónicos del ámbito sanitario y elaborar soluciones

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	2. GENERAR CONOCIMIENTO EN LAS ÁREAS SANITARIA Y SOCIAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO	4. ESTUDIO DE PROBLEMAS CRÓNICOS EN LOS ÁMBITOS SANITARIO Y SOCIAL
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 4.1.1.** Proponer soluciones a problemas crónicos sanitarios.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**4.1.1.1. Priorizar cinco problemas crónicos sanitarios.** **4.1.1.2. Formar equipos de trabajos multidisciplinares con profesionales relacionados con los problemas.** **4.1.1.3. Analizar los problemas y buscar soluciones con una dinámica de trabajo participativa.** **4.1.1.4. Elaborar documentos finales del trabajo realizado.** **4.1.1.5. Presentación de los documentos finales a los gestores y profesionales de las áreas de trabajo implicadas.** **4.1.1.6. Publicarlos en la WEB de la Escuela.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Generación de Conocimiento
Otras unidades involucradas	Área de Formación
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Priorizar cinco problemas crónicos sanitarios.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
2. Elegir el problema a estudiar.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
3. Comunicar a los directivos y responsables de los servicios implicados de la intención de formar un equipo de trabajo con sus profesionales para estudiar el tema elegido.		Octubre 2022	Octubre 2022
4. Crear un equipo de trabajo multidisciplinar con profesionales implicados y técnicos en dinámica de grupos.		Octubre 2022	Noviembre 2022
5. Formar a los miembros del equipo en la metódica de trabajo a realizar sobre resolución de problemas y elaboración de un plan estratégico.		Diciembre 2022	Febrero 2023
6. Analizar el problema con un enfoque holístico e innovador que permita obtener soluciones.		Marzo 2023	Junio 2023
7. Elaborar un documento final de trabajo realizado con metodología de un plan estratégico.		Julio 2023	Septiembre 2023

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
8. Comunicación activa del documento final a los responsables sanitarios y los trabajadores de las áreas implicadas.		Septiembre 2023	Septiembre 2023
9. Publicar el documento final en la WEB de la ESSSCAN		Septiembre 2023	Septiembre 2023
10. Hacer un seguimiento por parte del equipo de trabajo de la consecución de los indicadores y metas propuestas.		Octubre 2023	Octubre 2024

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	N.º de Equipos de trabajo constituidos	0	1	1	2	5	Informe del responsable del Área de Generación de Conocimiento	Director de la Escuela
	% de Documentos Finales sobre el total de equipos [(N.º Documentos finales/Total de equipos constituidos) *100)]	0	0	100%	100%	100%	Informe del responsable del Área de Generación de Conocimiento	Director de la Escuela
	% de indicadores logrados a los seis meses de la finalización del documento final [(N.º de indicadores logrados/Total de indicadores) *100]			25%	25%	25%	Informe del responsable del equipo de trabajo	Responsable del Área de Generación de Conocimiento
	% de indicadores logrados al año de la finalización del documento final [(N.º de indicadores logrados/Total de indicadores) *100]			50%	50%	50%	Informe del responsable del equipo de trabajo	Responsable del Área de Generación de Conocimiento
Realización								

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

Recursos humanos	Internos	Externos
	▪ Director de la Escuela	▪ SCS

	▪ Responsable de La Academia ▪ Técnicos de Formación ▪ Gestores de cursos de formación	▪ Gerencias y direcciones médicas de los hospitales y Atención Primaria ▪ Personal de los servicios implicados y Atención Primaria ▪ Personal de las Unidades de Formación de los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	▪ Aulas de la ESSSCAN ▪ WEB de la ESSSCAN	Aulas de los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad Docentes de método de resolución de problemas y realización de plan estratégico	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪ Pago a docentes		

VII. OBSERVACIONES	
Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 4 . 2: Analizar problemas crónicos del ámbito sociosanitario y elaborar soluciones

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	2. GENERAR CONOCIMIENTO EN LAS ÁREAS SANITARIA Y SOCIAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO	4. ESTUDIO DE PROBLEMAS CRÓNICOS EN LOS ÁMBITOS SANITARIO Y SOCIAL
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 4.2.1.** Proponer soluciones a problemas crónicos sociosanitarios.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**4.1.1.1. Priorizar cinco problemas crónicos sociosanitarios.** **4.1.1.2. Formar equipos de trabajos multidisciplinares con profesionales relacionados con los problemas.** **4.1.1.3. Analizar los problemas y buscar soluciones con una dinámica de trabajo participativa.** **4.1.1.4. Elaborar documentos finales del trabajo realizado.** **4.1.1.5. Presentación de los documentos finales a los gestores y profesionales de las áreas de trabajo implicadas.** **4.1.1.6. Publicarlos en la WEB de la Escuela.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Generación de Conocimiento
Otras unidades involucradas	Área de Formación
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Octubre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Realizar una prospección de los problemas crónicos del ámbito sociosanitario y social		Octubre 2022	Noviembre 2022
2. Priorizar cinco problemas crónicos sociosanitarios y sociales.		Diciembre 2022	Diciembre 2022
3. Elegir el problema a estudiar.		Diciembre 2022	Diciembre 2022
4. Comunicar a los directivos y responsables de los entes sociosanitarios y sociales de la intención de formar un equipo de trabajo con profesionales directamente implicados en el problema.		Enero 2023	Enero 2023
5. Crear un equipo de trabajo multidisciplinar con profesionales implicados y técnicos en dinámica de grupos.		Febrero 2023	Febrero 2023
6. Formar a los miembros del equipo en la metódica de trabajo a realizar sobre resolución de problemas y elaboración de un plan estratégico.		Marzo 2023	Mayo 2023
7. Analizar el problema con un enfoque holístico e innovador que permita obtener soluciones.		Junio 2023	Octubre 2023

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
8. Elaborar un documento final de trabajo realizado con metodología de un plan estratégico.		Noviembre 2023	Febrero 2024
9. Comunicación activa del documento final a los responsables de los entes sociosanitarios y sociales y trabajadores de las áreas implicadas.		Marzo 2024	Marzo 2024
10. Publicar el documento final en la WEB de la ESSSCAN		Marzo 2024	Marzo 2024
11. Hacer un seguimiento por parte del equipo de trabajo de la consecución de los indicadores y metas propuestas.		Octubre 2024	Octubre 2025

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	N.º de Equipos de trabajo constituidos	0	1	1	2	5	Informe del responsable del Área de Generación de Conocimiento	Director de la Escuela
	% de Documentos Finales sobre el total de equipos [(N.º Documentos finales/Total de equipos constituidos) *100)]	0	0	100%	100%	100%	Informe del responsable del Área de Generación de Conocimiento	Director de la Escuela
	% de indicadores logrados a los seis meses de la finalización del documento final [(N.º de indicadores logrados/Total de indicadores) *100]			25%	25%	25%	Informe del responsable del equipo de trabajo	Responsable del Área de Generación de Conocimiento
	% de indicadores logrados al año de la finalización del documento final [(N.º de indicadores logrados/Total de indicadores) *100]			50%	50%	50%	Informe del responsable del equipo de trabajo	Responsable del Área de Generación de Conocimiento
Realización								

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

Recursos humanos	Internos	Externos

	▪ Director de la Escuela ▪ Responsable de La Academia ▪ Técnicos de Formación ▪ Gestores de cursos de formación ▪ TÉCNICO EN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS Y SOCIALES (¿EN COMISIÓN DE SERVICIO?)	▪ Gerencias y direcciones de los entes sociosanitarios y sociales ▪ Personal de los entes sociosanitarios y sociales ▪ TÉCNICO EN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS Y SOCIALES ▪ Docentes de método de resolución de problemas y realización de plan estratégico	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	▪ Aulas de la ESSSCAN ▪ WEB de la ESSSCAN	▪ Aulas de los centros sociosanitarios	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪ Pago a docentes		

VII. OBSERVACIONES	
Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 5.1: Elaborar guías de práctica clínica y estándares de calidad consensuados entre los diferentes niveles asistenciales

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	2. GENERAR CONOCIMIENTO EN LAS ÁREAS SANITARIA Y SOCIAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO	5. PROTOCOLIZAR LOS CUIDADOS SANITARIOS Y SOCIOSANITARIOS
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 5.1.1.** Proponer el uso de guías de práctica clínica y estándares de calidad de los cuadros clínicos más significativos.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**5.1.1.1. Priorizar cinco cuadros clínicos.** **5.1.1.2. Formar equipos de trabajos multidisciplinares con profesionales relacionados con los cuadros clínicos.** **5.1.1.3. Elaborar guías de práctica clínica y estándares de calidad con una dinámica de trabajo participativa.** **5.1.1.4. Elaborar documentos finales con las guías y los estándares.** **5.1.1.5. Presentación de los documentos finales a los gestores y profesionales de las áreas de trabajo implicadas.** **5.1.1.6. Publicarlos en la WEB de la Escuela.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Generación de Conocimiento
Otras unidades involucradas	Área de Formación
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Priorizar cinco cuadros clínicos.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
2. Elegir el cuadro clínico del que se desarrollará la guía de práctica clínica.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
3. Comunicar a los directivos y responsables de los servicios implicados de la intención de formar un equipo de trabajo con sus profesionales para la realización de la guía de práctica clínica.		Octubre 2022	Octubre 2022
4. Crear un equipo de trabajo multidisciplinar con profesionales implicados y técnicos en dinámica de grupos.		Octubre 2022	Noviembre 2022
5. Formar a los miembros del equipo en la metódica de trabajo a seguir enfocada a resultados.		Diciembre 2022	Febrero 2023
6. Elaborar la guía de práctica clínica con un enfoque multidisciplinar.		Marzo 2023	Junio 2023

OE 5.1.1. Proponer el uso de guías de práctica clínica y estándares de calidad de los cuadros clínicos más significativos

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
7. Elaborar un documento final donde se describa la guía con indicadores y estándares de calidad.		Julio 2023	Septiembre 2023
8. Comunicación activa de la guía a los responsables sanitarios y a los trabajadores de las áreas implicadas.		Septiembre 2023	Septiembre 2023
9. Publicación de la guía en la WEB de la ESSSCAN		Septiembre 2023	Septiembre 2023
10. Hacer un seguimiento por parte del equipo de trabajo de la aplicación de la guía y estándares de calidad.		Octubre 2023	Octubre 2024

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	N.º de Equipos de trabajo constituidos	0	1	1	2	5	Informe del responsable del Área de Generación de Conocimiento	Director de la Escuela
	% de Guías de Práctica Clínica sobre el total de equipos constituidos [(N.º Documentos finales/Total de equipos constituidos) *100)]	0	0	100%	100%	100%	Informe del responsable del Área de Generación de Conocimiento	Director de la Escuela
	% de centros donde se ha implantado la guía adaptada a los mismos [(N.º de centros con implantación de la guía/N.º de centros donde se realiza asistencia relacionada con la guía) *100]							
	% de indicadores logrados a los seis meses de la finalización del documento final (por centros) [(N.º de indicadores logrados/Total de indicadores) *100]			25%	25%	25%	Informe del responsable del equipo de trabajo	Responsable del Área de Generación de Conocimiento
	% de indicadores logrados al año de la finalización del documento final (por centros) [(N.º de indicadores logrados/Total de indicadores) *100]			50%	50%	50%	Informe del responsable del equipo de trabajo	Responsable del Área de Generación de Conocimiento

OE 5.1.1. Proponer el uso de guías de práctica clínica y estándares de calidad de los cuadros clínicos más significativos

V. INDICADORES Y METAS

	Denominación del indicador	Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Reali-zación								

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

Recursos humanos	Internos	Externos	
	▪ Director de la Escuela ▪ Responsable de La Academia ▪ Técnicos de Formación ▪ Gestores de cursos de formación	▪ SCS ▪ Gerencias y direcciones médicas de los hospitales y Atención Primaria ▪ Personal de los servicios implicados y Atención Primaria ▪ Personal de las Unidades de Formación de los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad ▪ Docentes de método de resolución de problemas enfocado a resultados	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	▪ Aulas de la ESSSCAN ▪ WEB de la ESSSCAN	Aulas de los Centros Directivos de la Consejería de Sanidad	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪ Pago a docentes		

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 5.2: Elaborar guías de cuidado y estándares de calidad a nivel de la Atención Sociosanitaria

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	2. GENERAR CONOCIMIENTO EN LAS ÁREAS SANITARIA Y SOCIAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO	5. PROTOCOLIZAR LOS CUIDADOS SANITARIOS Y SOCIOSANITARIOS
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 5.2.1.** Proponer el uso de guías de cuidados y estándares de calidad de los problemas sociosanitarios y sociales más prevalentes.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**5.1.1.1. Priorizar tres niveles de cuidados necesitados de protocolizar.** **5.1.1.2. Formar equipos de trabajos multidisciplinares con profesionales relacionados con los niveles de cuidados.** **5.1.1.3. Elaborar guías de cuidados y estándares de calidad con una dinámica de trabajo participativa.** **5.1.1.4. Elaborar documentos finales con las guías de cuidados y los estándares.** **5.1.1.5. Presentación de los documentos finales a los gestores y profesionales de las áreas de trabajo implicadas.** **5.1.1.6. Publicarlos en la WEB de la Escuela.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Área de Generación de Conocimiento
Otras unidades involucradas	Área de Formación
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Priorizar tres niveles de cuidados necesitados de protocolizar.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
2. Elegir el nivel de cuidados del que se desarrollará la guía.		Septiembre 2022	Septiembre 2022
3. Comunicar a los directivos y responsables de los entes implicados de la intención de formar un equipo de trabajo con sus profesionales para la realización de la guía de cuidados.		Octubre 2022	Octubre 2022
4. Crear un equipo de trabajo multidisciplinar con profesionales implicados y técnicos en dinámica de grupos.		Octubre 2022	Noviembre 2022
5. Formar a los miembros del equipo en la metódica de trabajo a seguir enfocada a resultados.		Diciembre 2022	Febrero 2023
6. Elaborar la guía de cuidados con un enfoque multidisciplinar.		Marzo 2023	Junio 2023

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
7. Elaborar un documento final donde se describa la guía de cuidados con indicadores y estándares de calidad.		Julio 2023	Septiembre 2023
8. Comunicación activa de la guía a los responsables sanitarios y a los trabajadores de las áreas implicadas.		Septiembre 2023	Septiembre 2023
9. Publicación de la guía en la WEB de la ESSSCAN		Septiembre 2023	Septiembre 2023
10. Hacer un seguimiento por parte del equipo de trabajo de la aplicación de la guía y estándares de calidad.		Octubre 2023	Octubre 2024

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	N.º de Equipos de trabajo constituidos	0	1	1	2	5	Informe del responsable del Área de Generación de Conocimiento	Director de la Escuela
	% de Guías de Cuidados sobre el total de equipos constituidos [(N.º Documentos finales/Total de equipos constituidos) *100)]	0	0	100%	100%	100%	Informe del responsable del Área de Generación de Conocimiento	Director de la Escuela
	% de centros donde se ha implantado la guía de cuidados adaptada a los mismos [(N.º de centros con implantación de la guía/N.º de centros donde se realiza cuidados relacionados con la guía) *100]							
	% de indicadores logrados a los seis meses de la finalización del documento final (por centros) [(N.º de indicadores logrados/Total de indicadores) *100]			25%	25%	25%	Informe del responsable del equipo de trabajo	Responsable del Área de Generación de Conocimiento
	% de indicadores logrados al año de la finalización del documento final (por centros)			50%	50%	50%	Informe del responsable del equipo de trabajo	Responsable del Área de Generación de Conocimiento

OE 5.2.1. Proponer el uso de guías de cuidados y estándares de calidad de los problemas sociosanitarios y sociales más prevalentes

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
	[(N.º de indicadores logrados/Total de indicadores) *100]							
Realización								

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

Recursos humanos	Internos	Externos
	▪ Director de la Escuela ▪ Responsable de La Academia ▪ Técnicos de Formación ▪ Gestores de cursos de formación ▪ TÉCNICO EN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS Y SOCIALES (¿EN COMISIÓN DE SERVICIO?)	▪ Gerencias y direcciones de los entes sociosanitarios y sociales ▪ Personal de los entes sociosanitarios y sociales ▪ TÉCNICO EN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS Y SOCIALES ▪ Docentes de método de resolución de problemas enfocado a resultados
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos
	▪ Aulas de la ESSSCAN ▪ WEB de la ESSSCAN	Aulas de los Centros sociosanitarios

Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪ Pago a docentes		

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	- Depende mucho de la buena comunicación con los entes dependientes de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, los Cabildos y los centros sociosanitarios; entes con los cuales se ha tenido un escaso contacto.

Proyecto 6.1: Disponer de un sistema de gestión digital integrado

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	3. MEJORAR LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA ESCUELA Y SU APERTURA AL CIUDADANO
OBJETIVO ESTRATÉGICO	6. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y APERTURA DE LA ORGANIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 6.1.1.** Mejorar la gestión de los procesos de la ESSSCAN.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**6.1.1.1. Disponer de un servidor externo que tenga toda la infraestructura digital de la ESSSCAN en la nube.** **6.1.1.2. Disponer de un portal WEB multiplataforma y con facilidad de uso.** **6.1.1.3. Disponer de una aplicación para la gestión del "negocio".** **6.1.1.4. Disponer de una oficina virtual.** **6.1.1.5. Disponer de una intranet para el trabajador.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Dirección de la ESSSCAN
Otras unidades involucradas	Secretaría de la ESSSCAN Áreas de Gestión, Formación y Generación de Conocimiento
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Diciembre 2023

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Contratación de un servidor externo para el soporte de los programas de la ESSSCAN hasta enero 2023		Septiembre 2022	Septiembre 2022
2. Contratación de una empresa que realice la instalación de servidores en infraestructura en la nube		Septiembre 2022	Septiembre 2022
3. Contrato de servicio para disponer de un servidor externo por cinco años		Septiembre 2022	Octubre 2022
4. Contrato de servicio para el desarrollo del programa de gestión de la ESSSCAN, oficina virtual, e intranet del trabajador		Septiembre 2022	Octubre 2022
5. Seguimiento de la instalación de servidores y herramientas		Septiembre 2022	Octubre 2022
6. Seguimiento de la implementación de la Gestión de la Formación y su tramitación electrónica y oficina virtual		Enero 2023	Agosto 2023

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
7. Seguimiento de la implementación de Gestión de Acreditaciones con su tramitación electrónica y oficina virtual		Septiembre 2023	Octubre 2023
8. Seguimiento de la implementación del Reconocimiento de Oficialidad con su tramitación electrónica y oficina virtual		Octubre 2023	Noviembre 2023
9. Seguimiento de la implementación de la Gestión de Presupuesto con su tramitación electrónica y ofician virtual		Noviembre 2023	Noviembre 2023
10. Seguimiento de la implementación de la intranet del trabajador de la ESSSCAN		Noviembre 2023	Diciembre 2023
11. Seguimiento del soporte de todo el proyecto de digitalización		Enero 2023	Diciembre 2023

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado								
Realización	Disponibilidad del nuevo portal WEB		1	0	0	1	WEB de la ESSSCAN	Director
	Disponibilidad de la gestión digital de la formación		0	1	0	1	Informe del Gestor Informático	Director
	Disponibilidad de la gestión de acreditaciones		0	1	0	1	Informe del Gestor Informático	Director
	Disponibilidad de la gestión digital del reconocimiento de oficialidad		0	1	0	1	Informe del Gestor Informático	Director
	Disponibilidad de la gestión digital de presupuestos de formación		0	1	0	1	Técnica Económica	Director
	Disponibilidad de la intranet del trabajador		0	1	0	1	Informe del Gestor Informático	Director
	Soporte del proceso integral de digitalización		0	1	0	1	Informe del Gestor Informático	Director

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos
Recursos humanos	▪ Director de la Escuela	▪ Empresas contratadas para todo el proceso de digitalización

	▪ Secretaría de la ESSSCAN ▪ Técnicos de Formación ▪ Gestores de cursos de formación ▪ Administrativos informáticos de la Escuela	▪ Asesor informático externo ▪ Servicio de Informática de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad ▪	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	▪ Dotación informática de la ESSSCAN	▪ Empresa de soporte del servidor en la nube	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪ Contratos menores y licitaciones	161.000 euros	Presupuesto de la ESSSCAN

VII. OBSERVACIONES	
Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 6.2: Disponer de un portal WEB que facilite la gestión y la comunicación

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	3. MEJORAR LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA ESCUELA Y SU APERTURA AL CIUDADANO
OBJETIVO ESTRATÉGICO	6. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y APERTURA DE LA ORGANIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 6.2.1.** Mejorar la comunicación con el cliente y el ciudadano.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**6.2.1.1. Disponer de un Portal WEB acorde con la nueva imagen de la ESSSCAN.** **6.2.1.2. Disponer de un Portal WEB que facilite el conocimiento público de la ESSSCAN.** **6.2.1.3. Disponer de un Portal WEB que facilite la publicación de las actividades de la ESSSCAN.** **6.2.1.4. Disponer de una WEB que articule la oficina virtual.** **6.2.1.5. Disponer en la WEB del Portal de Ciudadano con acceso a la información pública (Transparencia).**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Dirección de la ESSSCAN
Otras unidades involucradas	Secretaría de la ESSSCAN Áreas de Gestión, Formación y Generación de Conocimiento
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Diciembre 2023

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Determinación de la estructura de la WEB		Septiembre 2022	Septiembre 2022
2. Contratación de un servicio para la implementación del portal web y desarrollo del publicador web de contenidos dinámicos		Septiembre 2022	Septiembre 2022
3. Elaboración de los contenidos estáticos de la WEB		Septiembre 2022	Octubre 2022
4. Definir las necesidades del Portal de Transparencia: Categorización de la información, origen de la información, procedimiento de alimentación del portal, motor de búsqueda		Septiembre 2022	Octubre 2022
5. Definir las necesidades del Portal de Indicadores del PE: Categorización, origen de la información, procedimiento de alimentación del portal		Septiembre 2022	Octubre 2022
6. Seguimiento de la implementación inicial del portal WEB y desarrollo del publicador WEB de contenidos dinámicos		Septiembre 2022	Diciembre 2022

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
7. Integrar en la WEB la oficina virtual y la tramitación electrónica de la gestión de formación		Enero 2023	Agosto 2023
8. Integrar en la WEB la oficina virtual y la tramitación electrónica de las acreditaciones		Septiembre 2023	Octubre 2023
9. Integrar en la WEB la oficina virtual y la tramitación electrónica del reconocimiento de oficialidad		Octubre 2023	Noviembre 2023
10. Integrar en la WEB la oficina virtual y la tramitación electrónica de los presupuestos de formación		Noviembre 2023	Diciembre 2023
11. Integración en la WEB de la aplicación del Empleado de la Escuela		Noviembre 2023	Diciembre 2023
12. Seguimiento de las diferentes fases de desarrollo de la WEB		Septiembre 2022	Diciembre 2023

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	**% de cursos del Plan de Formación para el Empleo (PFPE) publicados en la WEB con dos meses de antelación** [(N.º Cursos PFPE publicados/Total de cursos PFPE) *100]		10%	20%	30%	30%	Informe del responsable de Plan de Formación para el Empleo	Responsable de Formación
	% de cursos impartidos por convenio (CIC) publicados en la WEB con dos meses de antelación [(N.º Cursos CIC publicados/Total de cursos CIC) *100]		10%	20%	30%	30%	Informe del responsable de formación código 4	Responsable de Formación
	% de cursos impartidos por encargo (CIE) publicados en la WEB con dos meses de antelación [(N.º Cursos CIE publicados/Total de cursos CIE) *100]		10%	20%	30%	30%	Informe del responsable de formación código 4	Responsable de Formación
	% de cursos de formación propia (FP) publicados en la WEB con dos meses de antelación [(N.º Cursos PP publicados/Total de cursos PP) *100]		20%	60%	80%	80%	Informe del responsable de formación código 1	Responsable de Formación
	Calificación externa del Portal de Transparencia	7,5	7,75	8	8,5	8,5	Informe de la Secretaría de la ESSSCAN	Dirección de la ESSSCAN

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
	% de solicitudes de acceso a la información pública (SAIP) contestadas en tiempo y forma [(N.º de SAIP contestadas en plazo/N.º de SAIP presentadas) *100]			90%	95%	95%	Informe del Técnico de Gestión	Secretaría de la ESSSCAN
	% de trámite de audiencia (TA) contestadas en tiempo y forma [(N.º de TA contestadas en plazo/N.º de TA presentadas) *100]			90%	95%	95%	Informe del Técnico de Gestión	Secretaría de la ESSSCAN
	% de Resoluciones del Comisionado (RCR) exigiendo respuestas contestadas en tiempo y forma [(N.º de RCR contestadas en plazo/N.º de RCR presentadas) *100]			90%	95%	95%	Informe del Técnico de Gestión	Secretaría de la ESSSCAN
	% de reclamaciones (SUGREC) contestadas en tiempo y forma [(N.º de SUGREC contestadas en plazo/N.º de SUGREC presentadas) *100]			90%	95%	95%	Informe del Técnico de Gestión	Secretaría de la ESSSCAN
	% de Indicadores del PE publicados en la web [(N.º de indicadores publicados/Total de indicadores del PE) *100]		0	50%	60%	60%	Informe de la Secretaría de la ESSSCAN	Dirección de la ESSSCAN
Realización	Disponibilidad del nuevo portal WEB		1	0	0	1	WEB de la ESSSCAN	Dirección de la ESSSCAN
	Disponibilidad del publicador de contenidos dinámicos de la WEB		1	0	0	1	Informe del Gestor Informático	Dirección de la ESSSCAN

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos
Recursos humanos	▪ Director de la Escuela ▪ Secretaría de la ESSSCAN ▪ Técnicos de Formación ▪ Gestores de cursos de formación	▪ Empresas contratadas para todo el proceso de digitalización ▪ Asesor informático externo ▪ Servicio de Informática de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad

	▪ Administrativos informáticos de la Escuela		
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	▪ Dotación informática de la ESSSCAN	▪ Empresa de soporte del servidor en la nube	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪ Contratos menores y licitaciones	161.000 euros	Presupuesto de la ESSSCAN

VII. OBSERVACIONES	
Planes o estrategias en vigor vinculados	- Proyecto 6.1: Disponer de un sistema de gestión digital integrado.
Otras observaciones	-

Proyecto 6.3: Aplicar la normativa de contratación de bienes y servicios

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	3. MEJORAR LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA ESCUELA Y SU APERTURA AL CIUDADANO
OBJETIVO ESTRATÉGICO	6. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y APERTURA DE LA ORGANIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 6.3.1.** Incrementar la transparencia en la contratación de bienes y servicios.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**6.3.1.1. Disponer de un manual de contratación menor de bienes y servicios.** **6.3.1.2. Disponer de un manual de licitación de bienes y servicios.** **6.3.1.3. Disponer de un manual de uso de la Plataforma de Contratación del Estado.** **6.3.1.4. Aplicar la normativa vigente a la contratación de bienes y servicios.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Secretaría de la ESSSCAN
Otras unidades involucradas	Áreas Económica y de Gestión
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Buscar asesoría externa sobre la ley de contratación del estado			
2. Recibir formación sobre ley de contratación del estado		Septiembre 2022	Diciembre 2022
3. Confeccionar un manual de uso de contratación menor de bienes y servicios		Enero 2023	Febrero 2023
4. Confeccionar un manual de uso de contratación mediante licitación de bienes y servicios		Enero 2023	Marzo 2023
5. Confeccionar un manual de uso de la plataforma de contratación del estado		Enero 2023	Marzo 2023
6. Realizar las contrataciones de bienes y servicios de acuerdo con la legislación vigente		Septiembre 2023	Continuo

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	**% de contratación menor (CM) realizada según legislación** [(N.º de CM acorde legislación/Total de CM) *100]			90%	90%	90%	Infirme de la Técnica Económica	Secretaría de la ESSSCAN
	% de contratación no menor (CNM) realizada según legislación [(N.º de CNM acorde legislación/Total de CNM) *100]			95%	95%	95%	Informe de la Técnica Económica	Secretaría de la ESSSCAN
Realización	Manual de contratación menor de bienes y servicios			1		1	Informe de la Técnica Económica	Secretaría de la ESSSCAN
	Manual de contratación mediante licitación de bienes y servicios			1		1	Informe de la Técnica Económica	Secretaría de la ESSSCAN

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

Recursos humanos	Internos	Externos	
	▪ Secretaría de la ESSSCAN ▪ Técnica Económica ▪ Administrativos del Área económica ▪ Técnico de Gestión	▪ Asesoría de contratación del estado ▪ Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	▪	▪	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪		

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

OE 6.3.1. Incrementar la transparencia en la contratación de bienes y servicios

Proyecto 7.1 Crear las comisiones de asesoramiento a la gestión y docencia de la ESSSCAN

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	3. MEJORAR LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA ESCUELA Y SU APERTURA AL CIUDADANO
OBJETIVO ESTRATÉGICO	7. ESTABLECER UNA ORGANIZACIÓN EFICAZ Y TRANSVERSAL
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 7.1.1.** Desarrollar la gestión transversal y colaborativa.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**7.1.1.1. Disponer de una comisión de coordinación.** **7.1.1.2. Disponer de una comisión de organización y planificación de la actividad docente.** **7.1.1.3. Disponer de una comisión transversal y colaborativa de participación docente.** **7.1.1.4. Disponer de una comisión transversal de seguimiento de la actividad informática.** **7.1.1.5. Disponer de una comisión de organización y planificación de las labores relacionadas con Transparencia y Acceso a la Información Pública.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Dirección de la ESSSCAN
Otras unidades involucradas	Secretaría de la ESSSCAN Áreas Docente, Económica y de Gestión
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Septiembre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Definir funciones, composición y procedimientos de la Comisión de Coordinación		Septiembre 2022	Noviembre 2022
2. Definir funciones, composición y procedimientos de la Comisión de Formación y Generación de Conocimiento		Septiembre 2022	Noviembre 2022
3. Definir funciones, composición y procedimientos de la Comisión de Participación Docente		Septiembre 2022	Noviembre 2022
4. Definir funciones, composición y procedimientos de la Comisión de Informática		Septiembre 2022	Noviembre 2022
5. Definir funciones, composición y procedimientos de la Comisión de Transparencia		Septiembre 2022	Noviembre 2022

OE 7.1.1. Desarrollar la gestión transversal y colaborativa

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	N.º de Reuniones de la Comisión de Coordinación			22	22	44	Documentos de Acuerdos	Secretaría de la ESSSCAN
	N.º de Reuniones Comisión Formación y Generación de Conocimiento			20	20	40	Informe del responsable de Formación	Dirección ESSSCAN
	N.º Reuniones de la Comisión de Participación Docente			100	100	200	Informe del responsable de formación	Dirección de la ESSSCAN
	N.º Reuniones de la Comisión de Informática			20	20	40	Informe del Administrativo Informático	Dirección de la ESSSCAN
	N.º Reuniones de la Comisión de Transparencia			20	20	40	Informe del Técnico de Gestión	Secretaria de la ESSSCAN
Realización	Creación de la Comisión de Coordinación		1			1	Actas Comisión de Dirección	Dirección de la ESSSCAN
	Creación de la Comisión Docente		1			1	Actas Comisión de Dirección	Dirección de la ESSSCAN
	Creación de la Comisión de Participación Docente		1			1	Actas Comisión de Dirección	Dirección de la ESSSCAN
	Creación de la Comisión de Informática		1			1	Informe del Administrativo Informática	Dirección de la ESSSCAN
	Creación de la Comisión de Transparencia		1			1	Informe del Administrativo de Transparencia	Dirección de la ESSSCAN

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos
Recursos humanos	▪ Dirección de la ESSSCAN ▪ Secretaría de la ESSSCAN ▪ Técnica Económica ▪ Técnico de Gestión ▪ Técnicos de Formación ▪ Gestores de cursos ▪ Administrativos con responsabilidades informáticas	▪ Asesor externo de informática
	Internos	Externos

Recursos materiales y tecnológicos	▪	▪	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪		

VII. OBSERVACIONES	
Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 7.2: Constitución de los comités externos de asesoramiento

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	3. MEJORAR LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA ESCUELA Y SU APERTURA AL CIUDADANO
OBJETIVO ESTRATÉGICO	7. ESTABLECER UNA ORGANIZACIÓN EFICAZ Y TRANSVERSAL
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 7.2.1.** Contar con la opinión externa de expertos de las áreas sanitaria y social.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**7.2.1.1. Disponer de un Consejo Asesor en el área sanitaria.** **7.2.1.2. Disponer de un Consejo Asesor en el área social.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Dirección de la ESSSCAN
Otras unidades involucradas	Secretaría de la ESSSCAN
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Octubre 2022
Fecha fin del Proyecto	Continuo

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Definir funciones, composición y procedimientos del Consejo Asesor Sanitario		Septiembre 2022	Septiembre 2022
2. Definir funciones, composición y procedimientos del Consejo Asesor Social		Septiembre 2022	Septiembre 2022
3. Constitución del Consejo Asesor Sanitario		Octubre 2022	Noviembre 2022
4. Constitución del Consejo Asesor Social		Octubre 2022	Noviembre 2022

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resultado	N.º de Reuniones del Consejo Asesor Sanitario			3	2	5	Informe de la secretaria de la ESSSCAN	Dirección ESSSCAN
	N.º de Reuniones del Consejo Asesor Social			3	2	5	Informe de la secretaria de la ESSSCAN	Dirección ESSSCAN

V. INDICADORES Y METAS

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Reali-zación	Creación del Consejo Asesor Sanitario		1			1	Informe de la secreta-ria de la ESSSCAN	Dirección de la ESSSCAN
	Creación del Consejo Asesor Social		1			1	Informe de la secreta-ria de la ESSSCAN	Dirección de la ESSSCAN

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

Recursos humanos	Internos	Externos	
	▪ Dirección de la ESSSCAN ▪ Secretaría de la ESSSCAN ▪ Responsable de Formación	▪ Representantes del SCS ▪ Representantes de la ULPGC y ULL ▪ Representantes de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud ▪ Otros asesores que se consideren necesarios	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	▪	▪	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪		

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 7.3: Protocolizar los principales procedimientos y definir los puestos de trabajo

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	3. MEJORAR LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA ESCUELA Y SU APERTURA AL CIUDADANO
OBJETIVO ESTRATÉGICO	7. ESTABLECER UNA ORGANIZACIÓN EFICAZ Y TRANSVERSAL
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 7.3.1.** Disminuir la variabilidad en la gestión.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**7.3.1.1. Protocolizar los principales procedimientos de la ESSSCAN.** **7.3.1.2. Definir los puestos de trabajo de la ESSSCAN.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Secretaría de la ESSSCAN
Otras unidades involucradas	Áreas Económica, Gestión y Formación
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Enero 2023
Fecha fin del Proyecto	Diciembre 2024

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Realizar un listado priorizado de los principales procedimientos a protocolizar		Enero 2023	Febrero 2023
2. Asignar responsables de cada procedimiento		Febrero 2023	Febrero 2023
3. Crear comisiones ad hoc de realización de procedimientos		Febrero 2023	Febrero 2023
4. Realizar manuales de procedimientos con flujogramas		Marzo 2023	Diciembre 2023
5. Consensuar los manuales con el personal que los ejecuta		Marzo 2022	Diciembre 2023
6. Realizar un listado priorizado de las diferentes clases de puestos de trabajo de la Escuela		Marzo 2023	Marzo 2023
7. Definir los ítems que deben incluirse en la definición (funciones, relaciones entre puestos, etc.)		Marzo 2023	Marzo 2023
8. Asignar responsables de cada definición de puestos de trabajo		Marzo 2023	Marzo 2023
9. Crear comisiones ad hoc de realización de definiciones de puestos de trabajo		Abril 2023	Diciembre 2023
10. Realizar manuales de definición de puestos de trabajo		Abril 2023	Diciembre 2023
11. Consensuar los manuales con el personal que lo desempeña		Abril 2023	Diciembre 2023

V. INDICADORES Y METAS

	Denominación del indicador	Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resul-tado	**% de Protocolos de Procedimientos (PP) realizados** [(N.º PP realizados/Total de PP listados) *100)]			50%	50%	100%	Informe del Técnico de Gestión secretaria ESSSCAN	Secretaria de la ESSSCAN
	% de Definiciones de Puestos de Tra-bajo (DPT) realizados [(N.º de DPT realizadas/Total del listado de DPT) *100]			50%	50%	100%	Informe del Técnico de Gestión secretaria ESSSCAN	Secretaria de la ESSSCAN
Reali-zación								

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

	Internos	Externos	
Recursos humanos	▪ Dirección de la ESSSCAN ▪ Secretaría de la ESSSCAN ▪ Responsable de Formación ▪ Responsable de Gestión ▪ Responsable del Área Económica	▪	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	▪	▪	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	▪		

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-

Proyecto 7.4: Creación del Manual de Acogida del Trabajador

I. ENCUADRE ESTRATÉGICO	
EJE ESTRATÉGICO AL QUE CONTRIBUYE	6. DESARROLLO Y COMPETENCIA PROFESIONAL
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO	**OE 7.4.1.** Facilitar la incorporación de nuevos trabajadores.
OBJETIVOS OPERATIVOS	**7.4.1.1. Crear un Manual de Acogida de la Escuela para el profesional de nueva incorporación.**
II. AGENTES	
Órgano o Unidad responsable	Técnico de Gestión
Otras unidades involucradas	Unidades de Formación, Económica y Gestión
III. CALENDARIO GENERAL DE EJECUCIÓN	
Fecha Inicio del Proyecto	Febrero 2024
Fecha fin del Proyecto	Diciembre 2024

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Fecha inicio de la actividad	Fecha fin de la actividad
1. Formación de un equipo de trabajo que determine la estructura y el contenido del Manual de Acogida (misión, visión, valores, organigrama, áreas de trabajo, responsables, fichas descriptivas de los puestos de trabajo, manual de estilo, ...).	-	Febrero 2024	Marzo 2024
2. Creación del Manual de Acogida. Control y aprobación del documento por la Comisión de Dirección.	-	Abril 2024	Octubre 2024
3. Evaluación del Manual de Acogida por los miembros de la Escuela.	-	Noviembre 2024	Diciembre 2024

V. INDICADORES Y METAS (*)

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Resul-tado	Porcentaje de divulgación del manual de acogida entre los trabajadores				≥ 80%	≥ 90%	Encuesta a los profesio-nales de la Escuela.	Responsable del Área de Gestión

V. INDICADORES Y METAS (*)

Denominación del indicador		Valor inicial (actual)	Valor esperado				Fuente de verificación	Responsable del cálculo
			2022	2023	2024	Total		
Reali-zación	Realización del manual de acogida				1	1	Informe del Área de Gestión	Secretaría de la ESSSCAN

VI. RELACIÓN DE RECURSOS

Recursos humanos	Internos	Externos	
	▪ Dirección ESSSCAN ▪ Secretaría de la ESSSCAN ▪ Responsables de las áreas de formación, economía y gestión ▪ Trabajadores de la ESSSCAN	▪	
Recursos materiales y tecnológicos	Internos	Externos	
	-	-	
Recursos económicos	Concepto	Importe	Partida presupuestaria
	-	-	-

VII. OBSERVACIONES

Planes o estrategias en vigor vinculados	-
Otras observaciones	-