

RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENTA DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO POR LA QUE SE AUTORIZA UNA APORTACIÓN DINERARIA AL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD, PARA LA EJECUCIÓN DE UN “PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PÚBLICA EN CANARIAS”.

Examinado el expediente administrativo abierto en la sede del Servicio Canario de Empleo, resultan los siguientes,

ANTECEDENTES

I.- El Servicio Canario de Empleo, (en adelante SCE), es un organismo autónomo creado por la Ley Canaria 12/2003, de 4 de abril (BOC de 28/04/2003), modificada por la Ley 3/2011, que tiene encomendado el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de las políticas activas de empleo, entre las que se encuentra la realización de acciones y medidas dirigidas a fomentar la inserción laboral, la lucha contra el desempleo y la formación

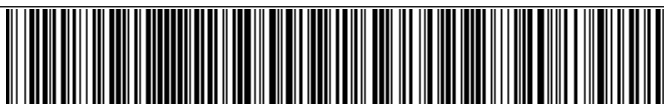
II.- Por su parte, el Servicio Canario de Salud, (en adelante SCS), creado por la Ley Territorial 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias, es un organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Su regulación básica está contemplada en el Decreto 32/1995, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del SCS, (BOC de 15/03/1995). Está adscrito a la Consejería competente en materia de Sanidad, que ejerce sobre el mismo las facultades de alta dirección, control y tutela que le atribuyen esta Ley, y el resto del ordenamiento jurídico.

III.- Constituye el objeto del Servicio Canario de la Salud el desarrollo de las competencias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de promoción y protección de la salud, de prevención de la enfermedad, así como de la gestión y administración de los centros, servicios y establecimientos sanitarios integrados o adscritos funcionalmente al propio Servicio.

El Servicio Canario de la Salud, en el marco del Plan de Salud de Canarias y de acuerdo con los programas, directrices y prioridades de la política de promoción y protección de la salud, de prevención de la enfermedad y de asistencia sanitaria y socio-sanitaria, así como los criterios generales y particulares de la planificación y ordenación sanitaria, del Gobierno de Canarias y del Consejero competente en materia de sanidad, desarrolla, entre otras, las funciones siguientes:

- Ejecución de actuaciones y programas en materia de promoción y protección de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria y socio-sanitaria y rehabilitación.
- La adopción de medidas preventivas de protección de la salud cuanto exista, o se sospecha razonablemente, la existencia de un riesgo inminente y extraordinario para la salud.

IV.- En este contexto, mediante escrito de fecha 14 de diciembre de 2022, y registro interno SCS/137163, Dña. Elisabeth Hernández González, actuando en representación del SCS, provisto de CIF n.º Q-8555011-I presenta escrito, en que se solicita una aportación dineraria para la ejecución de un **“DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PÚBLICA EN CANARIAS”**, por importe de **TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS SIETE EUROS** (336.907,00 €), lo que supone el 100% de su coste total.





A la citada solicitud se acompaña, entre otros extremos, la memoria de la actuación a desarrollar, con la correspondiente previsión de ingresos y gastos, y demás documentación necesaria para la tramitación de la aportación.

V.- Existe consignación adecuada y suficiente en los Presupuestos Generales del Servicio Canario de Empleo para dar cobertura presupuestaria a la citada aportación, con cargo a la siguiente aplicación presupuestaria: **2022 5001 241H 4201100 PILA 504G1475 “Oportunidades de empleo y formación”**, por importe de **TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS SIETE EUROS** (336.907,00 €).

VI.- La Dirección General de Asuntos Europeos, ha emitido con fecha 20 de diciembre de 2022 informe favorable de compatibilidad con la normativa comunitaria, de conformidad con el artículo 4 del Decreto 100/1999, de 25 de mayo, de medidas para garantizar el cumplimiento de las normas comunitarias que limitan la concesión de Ayudas de Estado, para la realización del proyecto, y el artículo 21.3 del Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Consta informe favorable emitido por la Intervención Delegada de fecha 30 de diciembre de 2022, conforme a lo dispuesto por Acuerdo de Gobierno de 9 de junio de 2022, de modificación segunda del Acuerdo de Gobierno de 20 de enero de 2022, por el que se suspenden durante el ejercicio 2022, para determinadas actuaciones, los Acuerdos de Gobierno por los que se sustituyó la función interventora por el control financiero permanente.

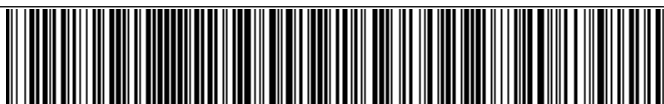
VIII.- Habida cuenta del importe de la aportación a autorizar, no resulta necesaria la previa autorización por parte del Consejo de Gobierno, según lo consignado en el artículo 27 de la Ley 6/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2022.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- La Presidenta del Servicio Canario de Empleo es competente para la tramitación y concesión del presente expediente de concesión, en razón de su cuantía, y en virtud de lo establecido en el artículo 7.1 i) de la Ley 12/2003 de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo, según redacción dada por la Ley 3/2011, de 18 de febrero, de modificación de aquella (BOC de 2/03/2011).

Segunda.- El amparo legal para la aplicación y puesta en marcha de este programa, lo debemos encontrar, entre otras, en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, cuyo artículo 19.2 determina que *“Los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas diseñarán y establecerán, en el ejercicio de sus competencias, las medidas necesarias para determinar las actuaciones de las entidades que colaboren con ellos en la ejecución y desarrollo de las políticas activas de empleo y la gestión de la intermediación laboral.”*

En similar forma se pronuncia el artículo 36.3 del mismo cuerpo legal, *“Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionados por los servicios públicos de empleo, pudiendo desarrollar los servicios y programas que consideren necesarios, teniendo en cuenta los aspectos contemplados en el apartado 1 de este artículo, y que se incluirán en los Planes Anuales de Política de Empleo y estarán integrados en los Ejes establecidos en el artículo 10.4. Estos servicios y programas podrán ser gestionados mediante la concesión de subvenciones públicas,*





contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho.”

Debido a lo anterior, el SCE, en ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, y en aplicación del procedimiento legalmente establecido, considera oportuno y justificado la aprobación de la presente aportación dineraria para el desarrollo del **“PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PÚBLICA EN CANARIAS”**.

Tercera.- La Disposición Adicional Quinta de la Ley 6/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2022, determina que Los libramientos de fondos en concepto de aportaciones dinerarias, corrientes y de capital, de la comunidad autónoma destinadas a la realización de acciones concretas, se realizarán en la forma y condiciones que se establezcan en su resolución de concesión, que contendrá como mínimo una descripción de la actuación a realizar, su cuantía, el plazo de aplicación de los fondos y el plazo de justificación de los mismos, la aplicación presupuestaria a la que se imputa el gasto, la previsión de que el incumplimiento de algunas de las condiciones establecidas dará lugar al reintegro conforme al procedimiento previsto para las subvenciones, y el sometimiento al control financiero de la Intervención General.

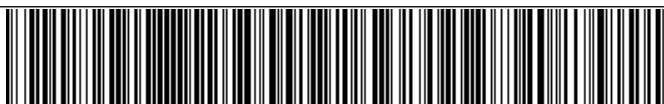
En la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales de aplicación, habiéndose acreditado que se cumple, por parte de la entidad solicitante, con los requisitos previos exigidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, para ser beneficiaria de esta aportación dineraria.

Cuarta.- En el contexto socio-económico y sanitario actual, las razones de interés público, social y económico que respaldan la autorización de la presente aportación dineraria, resultan absolutamente contrastables y evidentes.

Contar con información de calidad es un elemento indispensable para la toma de decisiones en el ámbito de la Salud Pública. La vigilancia en salud pública (VSP) es una de las funciones esenciales de la salud pública (OMS 2019). De acuerdo a la Ley 33/2011 se define como un conjunto de actividades realizadas desde el Sistema Nacional de Salud (SNS) destinadas a recoger, analizar, interpretar y difundir información relacionada con el estado de la salud de la población y los factores que la condicionan, con el objeto de fundamentar las actuaciones de salud pública. Esto hace necesaria la utilización de una gran variedad de fuentes de datos e implica la coordinación con múltiples agentes.

La salud pública se enfrenta al reto de modernizarse para que se pueda responder a las necesidades y a las demandas de protección de la salud de la sociedad y la VSP necesita una profunda renovación y adaptación a los cambios sociales, sanitarios, económicos y ambientales que se han producido en nuestro país desde la transferencia de las competencias sanitarias a las Comunidades Autónomas.

El Real Decreto 2210/1995 (Real Decreto 2210/1995), por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, articula un sistema dedicado en su mayor parte a las enfermedades transmisibles en torno a la declaración obligatoria de enfermedades, la declaración de situaciones epidémicas y brotes, la información microbiológica, los sistemas centinela y el registro de enfermedades. La situación extraordinaria que desarrollamos durante la COVID-19 determinó la adopción de diversas medidas de carácter urgente y necesario, por motivos de salud pública, cuya consecuencia tuvieron un evidente impacto en términos sociales, económicos y laborales.





Desde el punto de vista estrictamente sanitario, la identificación y seguimiento de contactos, así como la vigilancia del estado de salud de la población en términos de bienestar, morbilidad y mortalidad son medidas de Salud Pública eficaces para el control de las mismas.

Asimismo, y teniendo como telón de fondo la pandemia de COVID-19 y todas las lecciones que hemos ido aprendiendo sobre nuestras capacidades y necesidades, es importante reiterar que el propósito es implementar una VSP integral y armonizada, creando el marco adecuado así como la creación de conjuntos de datos consolidados listos para ser explotados, del tal forma que se pueda desarrollar unos sistemas de vigilancia avanzados y homogéneos que midan la situación de salud y de sus determinantes y apoyen a la autoridad sanitaria y a los gestores con la mejor evidencia disponible para liderar y afrontar la respuesta a los problemas de salud de la población de forma oportuna y eficiente.

También se ha aprendido la importancia de actualizar y reforzar todas sus capacidades. Es en ese marco de reflexión y debate conjuntos, donde surge la elaboración de este texto, finalmente aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud el 15 de junio 2022, dando así respuesta a los compromisos consensuados en la Declaración de Zaragoza de 10 de marzo de 2022.

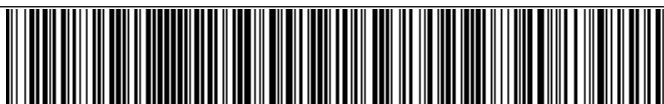
Las tecnologías digitales avanzadas como el análisis de datos (BIG DATA), la Inteligencia Artificial o el Internet de las Cosas (IOT), tienen el potencial de transformar el sistema sanitario en diferentes aspectos, son tecnologías digitales que nos permitirá un análisis masivo para la identificación y mejora del diagnóstico y de los tratamientos.

Asimismo, se pretende centrarse en la vigilancia como promoción de la salud y prevención de la enfermedad, reforzando los sistemas de vigilancia en salud pública, dotando a esta de una mayor capacidad de coordinación, inmediatez y predicción para la anticipación a los riesgos y apoyo a la toma de decisiones de las autoridades sanitarias.

En este contexto, nace el presente PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE LA GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PUBLICA en CANARIAS, es una estrategia orientada a generar evidencia que apoye la toma de decisiones en el marco de nuestro sistema de vigilancia, que permita una respuesta oportuna y eficiente a los problemas de salud de la población. La situación de pandemia vivida en los últimos años nos ha recordado el enorme valor de la vigilancia en la salud pública y los poderes e instituciones públicos han aprendido que no se pueden quedar al margen de esta realidad, por lo que se demuestra que la vigilancia de la salud es una pieza esencial, siendo una herramienta que nos permite identificar y monitorizar los riesgos y así tomar las mejores decisiones para prevenir y controlar nuevas amenazas para la salud.

Quinta.- En la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales de aplicación. La entidad solicitante cumple con los requisitos previos exigibles para ser beneficiaria de esta aportación, siendo la única entidad que, en atención a las características y objetivos del proyecto, en relación a las funciones que tiene encomendadas por la normativa aplicable, según se ha explicitado a lo largo de la presente, puede desarrollar un Plan de este tipo con éxito, asegurando unos estándares de calidad y eficiencia óptimos.

En este sentido, queda acreditado que el SCS, en el desempeño de las funciones que le son propias, se encarga de la elaboración de Planes de Formación continua dirigidos al personal de todas las gerencias sanitarias, cuya ejecución se realiza por la Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias (ESSCAN), así como de la impartición de formación sanitaria especializada en las





unidades docentes de los hospitales universitarios y gerencias acreditadas por el Ministerio de Sanidad.

En cuanto a la experiencia en materia de gestión de fondos públicos, esta queda ampliamente avalada, dado que el SCS, como Organismo Autónomo de carácter administrativo de la Comunidad Autónoma de Canarias, gestiona anualmente un presupuesto que supera los 3.800 millones de euros para el desarrollo de sus competencias en materia de promoción y protección de la salud, de prevención de la enfermedad, así como de la gestión y administración de los centros, servicios y establecimientos sanitarios integrados o adscritos funcionalmente al propio Servicio.

En su virtud y en uso de las competencias que tengo atribuidas,

RESUELVO

Primero.- Autorizar una aportación dineraria por importe de **TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS SIETE EUROS** (336.907,00 €), a favor del SERVICIO CANARIO DE SALUD, provisto de C.I.F Q-8555011-I, con cargo a la aplicación presupuestaria **2022 5001 241H 4201100 PILA 504G1475 “Oportunidades de empleo y formación”**, con destino a la financiación del 100% del coste total de los gastos de ejecución del proyecto denominado **“PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PÚBLICA EN CANARIAS”**, en los términos establecidos en la memoria de proyecto, y presupuesto, aportados por la entidad, y que figuran como **Anexo** a la presente Resolución.

Segundo.- La presente aportación resulta incompatible con cualquier otra subvención, ayuda, ingreso o aportación que reciba el beneficiario para la misma finalidad, de cualquier ente público o privado, nacional o internacional.

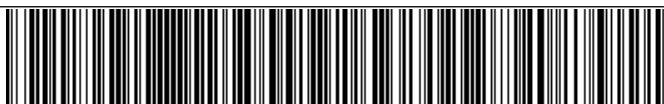
Tercero.- Al tratarse de una aportación dineraria financiada con fondos propios del Servicio Canario de Empleo, al abono anticipado le es de aplicación lo previsto en los puntos 1.1. y 1.2 del Anexo del Acuerdo de Gobierno de 15 de diciembre de 2022, de modificación quinta del Acuerdo de Gobierno de 26 de marzo de 2020, por el que se autorizan las condiciones de los abonos anticipados de subvenciones, aportaciones dinerarias, encargos y encomiendas de gestión, según los cuales:

"1.1.- Con carácter general, las bases reguladoras de subvenciones, las subvenciones directas, las aportaciones dinerarias, encargos a medios propios personificados y encomiendas de gestión podrán establecer su abono anticipado hasta el 100% de su cuantía cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que la ejecución de la actividad, así como su justificación se produzcan antes de la finalización del siguiente ejercicio presupuestario a aquel en que fueron concedidas.

- Que el beneficiario no tenga otras subvenciones, aportaciones dinerarias, encargos o encomiendas con abono anticipado pendientes de justificación en los dos ejercicios inmediatos anteriores al que ahora se concede.

Esta última circunstancia se hará constar en el expediente mediante certificación acreditativa expedida por el órgano concedente, comprensiva de aquellas concedidas por el mismo Departamento y al mismo beneficiario.





Tratándose de abonos anticipados de subvenciones, en dicha certificación además habrá de acreditarse que las concedidas en los dos ejercicios anteriores a que se refieren los párrafos anteriores estén justificadas y dicha justificación figure registrada en el módulo de subvenciones del Sistema Económico Financiero y Logístico de la Comunidad Autónoma de Canarias (SEFLogiC).

1.2.- La acreditación de la existencia de un Plan de Acción comprensivo de las actuaciones y plazos para llevar a cabo la comprobación de las justificaciones de subvenciones, aportaciones dinerarias, encargos y encomiendas pendientes podrá sustituir a la certificación acreditativa señalada en el apartado anterior. Dicho Plan de Acción deberá ser aprobado por el titular del Departamento, o tratándose de entes del Sector público limitativo, por la persona que ostente la dirección del mismo, y tendrá, al menos, el siguiente contenido:

a) Objetivo del Plan, con indicación de si abarca solo a la comprobación de la justificación de subvenciones, o también se extiende al resto de figuras recogidas en este Acuerdo (aportaciones dinerarias, encargos y encomiendas de gestión).

b) Periodo de tiempo que comprende.

c) Plazo o plazos en que se prevé su inicio efectivo y ejecución, con indicación del porcentaje o volumen de comprobaciones de justificaciones previstas, en su caso, en los plazos parciales contemplados.

d) Previsión de si va a ser ejecutado con medios propios o con medios ajenos.

e) Persona responsable de la dirección y ejecución del Plan.

Dicho Plan será comunicado a la Intervención General, en el plazo de los diez días siguientes a su aprobación, al objeto de que por parte de esta se haga seguimiento de la ejecución del mismo dentro del ámbito del Control Financiero Permanente."

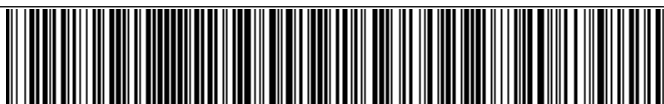
En cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo de Gobierno, el SCE ha aprobado un Plan de Acción conforme al apartado 1.2, mediante de Resolución de la Dirección del SCE n.º 7269, de 2 de noviembre de 2020, y sus posteriores modificaciones por Resolución n.º 7587, de 11 de noviembre de 2020, por Resolución n.º 9285, de 3 de noviembre de 2021, y por Resolución n.º 5768, de 16 de junio de 2022.

- No se podrá realizar el pago de la subvención en tanto el beneficiario no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o sea deudor por resolución firme de procedencia de reintegro. La valoración de estos extremos se efectuará en los mismos términos que para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de acuerdo con la normativa básica y considerando que el beneficiario o la entidad colaboradora se encuentra al corriente en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones cuando las deudas estén aplazadas, fraccionadas o se hubiera acordado la suspensión con ocasión de la impugnación de la correspondiente resolución de reintegro.

- Con carácter previo al pago deberá constar informe que certifique que la entidad beneficiaria no es deudora por resolución firme de procedencia de reintegro.

Cuarto.- No es precisa la prestación de garantía previa al pago, puesto que el beneficiario se encuentra exento de prestarla en aplicación análoga del artículo 38.8 apartado a) del Decreto 36/2009, de 31 de marzo.

Quinto.- El SCS deberá desarrollar el proyecto conforme se detalla en la memoria descriptiva del proyecto presentada y aprobada, que se adjunta como Anexo a la presente Resolución.





En este sentido, se ha de indicar que el “**PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PÚBLICA EN CANARIAS**” tiene como finalidad mejorar de forma rápida y práctica las competencias a través de un proceso integral de orientación, asesoramiento, capacitación y aprendizaje que permitan a quienes lo reciban saber desempeñar, tanto las actividades tradicionales como aquellas que permitan afrontar las nuevas funciones tecnológicas y digitales, retos y tareas que requieran de una elevada capacitación y constante actualización de la información que se proporciona, para lograrlo hay que prever y planificar las necesidades de formación, impulsar estrategias de reclutamiento de profesionales con los perfiles adecuados y disponer de recursos necesarios para ello.

Sexto.- De forma esquematizada, como acciones a desarrollar, se detallan las siguientes:

FASE 1. ESTABLECER EL PERFIL DETALLADO DEL EQUIPO TÉCNICO

Definir los perfiles de los profesionales, identificando las competencias necesarias en los distintos puestos requeridos para el ejercicio profesional en el ámbito de la VSP. Para garantizar la eficacia a la hora de determinar el perfil del equipo se tendrá en cuenta su diversidad, en base a ello se plantea la necesidad de reforzar dos áreas de conocimiento involucradas en las funciones de vigilancia, seguimiento y evaluación.

FASE 2. DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

En esta fase se llevará a cabo el análisis de la oferta formativa que contemple las infraestructuras y recursos existentes más adecuados para cubrir las áreas de formación técnica y transversal de las actividades profesionales y el diseño del Plan de Formación para la capacitación.

El desarrollo del Plan incluirá la coordinación y control de la ejecución de la especialidad “Método Unificado para Soluciones de Analítica de datos.” para la capacitación del equipo técnico en cuanto a la programación del plan, subcontratación de la plataforma de formación online y servicios asociados (altas de alumnos/as, materiales, dinamización, etc.) control y seguimiento.

El desarrollo del programa de formación y capacitación incluirá las siguientes actividades con indicación de las que se realizarán por el equipo interno del SCS y por la empresa especializada que se subcontratará para prestar asistencia técnica en el desarrollo de la fase de formación on line.

Preparación del programa

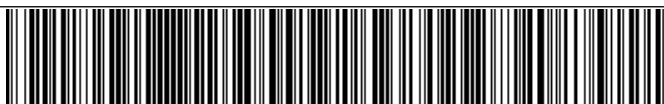
- Diseño de materiales de la acción formativa (equipo interno)
- Desarrollo pedagógico y edición digital (empresa proveedora Plataforma)
- Calendario de ejecución (empresa proveedora Plataforma)
- Formación de formadores/tutores en el desarrollo de la formación a través de la Plataforma (empresa proveedora Plataforma) y recursos asociados.

Gestión de la ejecución del plan de formación.

- Inscripción de las personas participantes en la Plataforma online (empresa proveedora Plataforma)
- Documentación acreditativa de las personas participantes según modelos del SCE (empresa proveedora Plataforma)

Desarrollo Itinerario de Formación y capacitación

- Coordinación con empresa proveedora de la Plataforma on line para el desarrollo de la parte en modalidad mixta (equipo interno)





- Tutorización de las personas participantes
- Dinamización de las personas participantes (empresa proveedora Plataforma)
- Seguimiento y control del desarrollo del programa de teleformación (empresa proveedora Plataforma)
- Reporte de informes de seguimiento de la ejecución del programa de formación para el Servicio Canario de Empleo (equipo interno)

Evaluación final del Programa de Formación y capacitación (empresa proveedora Plataforma)

- Evaluación de la ejecución -
- Evaluación satisfacción participantes
- Evaluación de resultados e impacto de la formación en el proceso de recualificación

FASE 3. SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INTEGRAR EL EQUIPO TÉCNICO

Desarrollo integral de procesos de reclutamiento, selección y búsqueda de los perfiles profesionales más acordes para formar parte de VSP.

FASE 4. DISEÑO DE METODOLOGÍA DE TRABAJO DEL EQUIPO TÉCNICO.

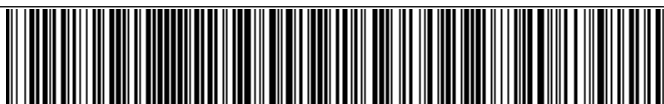
A la hora de tomar decisiones, diseñar estrategias e implementar cambios es fundamental basarse en datos e información de calidad, con el objetivo de no tener que ir a ciegas o basándonos simplemente en la intuición. Las organizaciones sanitarias aprovechan al máximo el valor de sus datos, con la finalidad de valorar, aprovechar y promover el uso de los mismos para mejorar la toma de decisiones. Implementar esta cultura permite a todos acceder a la información que necesitan para realmente basarse en los datos y superar los desafíos más complejos.

La toma de decisiones en salud pública se sustenta en datos, que permiten conocer qué está pasando, prever lo que pueda ocurrir en el futuro y medir el rendimiento de las acciones llevadas a cabo.

En base a ello se procederá por parte del equipo técnico del SCS asignado al proyecto y que actualmente ya se encuentra operativo a diseñar la metodología de trabajo y funcionamiento del equipo técnico de apoyo que incluirá:

- Diseño y desarrollo de cuadro mando con indicadores.
- Alineación de los datos y análisis de los resultados
- Diseño de protocolos de trabajo: modelos de informes.
- Establecimiento de los procedimientos que aseguren la calidad de los datos tanto desde el punto de vista de la fiabilidad de las fuentes como de su validez de tal forma que se genere información de calidad para la toma de decisiones.
- Establecimiento estándares de calidad de datos, de su análisis epidemiológico y de la elaboración de informes dirigidos a la toma de decisiones.
- Desarrollo de actividades que fomenten la difusión de la información generada por la red de VSP teniendo en cuenta las nuevas tecnologías de la comunicación.
- Desarrollo de conectividades que impulsen la interoperatividad de los sistemas de vigilancia.

Para la puesta en marcha del trabajo del equipo multidisciplinar se comprobará que los objetivos marcados están realmente alineados con los objetivos que están desarrollando en la actualidad la unidad de prevención y epidemiología. Se procederá a tener reuniones con el equipo de trabajo de la unidad para que coordine y oriente adecuadamente al equipo, de tal forma que se refuerce el trabajo que se está haciendo y no se quede como un trabajo realizado independiente o aislado, sino que quede integrado como una parte más del flujo de trabajo de la unidad.





FASE 5. INSERCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO

Finalizado el proceso de formación se procederá a la contratación y acogida del equipo técnico de apoyo. En dicho equipo, tres personas desempeñarán funciones técnicas relacionadas con la adecuada gestión de grandes cantidades de datos, procesamiento, generación de informes de calidad y análisis epidemiológicos, una persona para el desempeño de funciones de registro estadísticos, evaluación y análisis de coste efectividad de las medidas adoptadas, un administrativo de apoyo para la carga y tratamiento de datos sanitarios y una persona experta en la administración y gestión de proyectos así como en recursos humanos.

FASE 6. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación es una herramienta clave para la mejora continua, la rendición de cuentas y el conocimiento de los resultados e impactos de cualquier plan de formación y empleo. Una evaluación imparcial, de alta calidad, oportuna, rigurosa y útil.

Al generar evidencias e información objetiva sobre la ejecución, resultados e impactos del proyecto, la evaluación contribuye al proceso de toma de decisiones. El interés de la evaluación en este sentido radica en analizar y conocer qué funciona, por qué y en qué contexto, proporcionando información clara y precisa sobre cómo se pueden hacer las mejoras necesarias y qué alternativas existen para abordar esas mejoras. Asimismo, el interés de la evaluación pasa por determinar los logros de la iniciativa y su calidad, promoviendo el aprendizaje institucional, así como la participación de los principales agentes participantes: personas seleccionadas para equipo técnico de apoyo, centros directivos implicados, etc.

FASE 7. CERTIFICACIÓN, JUSTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PLAN

Finalmente se llevarán a cabo las actividades necesarias para la adecuada certificación técnica y económica del Plan por parte de la empresa especializada en servicios de gestión, control y evaluación de programas que se ha previsto subcontratar para la gestión administrativa y evaluación del plan y que permitirá garantizar en esta el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio con el organismo financiado, la transparencia y adecuada certificación técnica de las actividades realizadas así como la adecuada justificación de los costes.

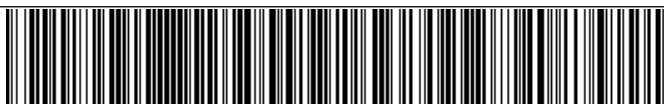
El contenido y objeto del programa, y las funciones de los trabajadores a contratar, quedan perfectamente expuestos en la Memoria-Proyecto, que se adjunta a la presente como **Anexo I**.

Séptimo.- Las personas trabajadoras que participen en las acciones que integran el presente proyecto deberán, al momento de su incorporación al proyecto, figurar inscritos/as como demandantes de empleo desempleadas en el SCE.

La preselección de las personas candidatas a participar en estas acciones se realizará por el Servicio Canario de Empleo, previa presentación de oferta de empleo, con el perfil de los candidatos a seleccionar por la entidad beneficiaria. La entidad velará para que el proceso de selección definitiva, previa a la contratación laboral, se efectúe siguiendo exclusivamente criterios objetivos y técnicos, en condiciones de igualdad, de lo que deberá quedar oportuna constancia en el expediente respectivo.

La entidad beneficiaria deberá velar, a través de un adecuado proceso de selección, para que las personas seleccionadas tengan las aptitudes adecuadas para estar en condiciones de ejecutar el proyecto, mejorando su empleabilidad.

Octavo.- El período de ejecución del proyecto tendrá una duración total de **doce (12) meses**, y comenzará a partir de la fecha que sea comunicada por la propia entidad, sin que dicho comienzo





pueda ser posterior al 30 de diciembre de 2022. Junto con la comunicación de inicio, la entidad deberá proceder a la contratación efectiva, al menos, de un trabajador de los previstos en la memoria del proyecto en el equipo técnico de seguimiento, evaluación y control, o administrativo.

El inicio del proyecto será comunicado por medio de escrito presentado ante el SCE, no sufragándose ningún gasto que sea originado en una fecha anterior a dicho comienzo.

El plazo de justificación se hará coincidir en el tiempo con el plazo de ejecución del proyecto.

La presente aportación dineraria se entenderá cumplida cuando la entidad pública haya realizado la totalidad de su objeto, de conformidad con las actuaciones descritas en el **“PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PÚBLICA EN CANARIAS”**, durante su plazo de ejecución.

Noveno.- La entidad beneficiaria se compromete a realizar las acciones que forman parte del proyecto de acuerdo a las especificaciones planteadas en la memoria presentada y aprobada.

Décimo.- 1. La aportación dineraria percibida se destinará a sufragar los costes generados con ocasión del desarrollo del “el **“PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PÚBLICA EN CANARIAS”**”, de conformidad con lo expuesto por la entidad en su memoria-proyecto, y con arreglo a los cuadros presupuestarios incorporados en el **Anexo I** de la presente Resolución.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 91 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo la Ley 38/2003, General de Subvenciones, queda prohibida expresamente la compensación entre las partidas y/o conceptos presupuestarios aprobados, salvo autorización previa y preceptiva por parte del Servicio Canario de Empleo, previa petición razonada planteada por la entidad beneficiaria.

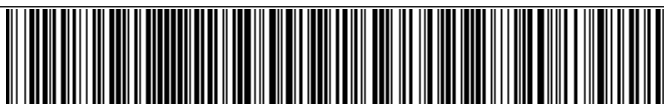
Decimoprimer.- En la documentación necesaria para la realización de acciones que se financien con cargo a esta aportación, incluido el material didáctico que se utilice, así como en la señalización exterior existente en los lugares en los que se realicen, deberá constar expresamente, en lugar visible, que se financian con cargo a los fondos recibidos del Servicio Canario de Empleo.

Deberá comunicar expresamente a las personas trabajadoras del proyecto, el origen de la financiación de sus contratos y de las acciones formativas que reciban, por parte de los organismos mencionados, mediante escrito confeccionado expresamente por la propia entidad

Para el cumplimiento de las obligaciones en materia de publicidad, la entidad deberá utilizar el modelo de cartelería que se pondrá a su disposición.

El incumplimiento de estas obligaciones supondrá el inicio del procedimiento regulado en el artículo 31.3 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Subvenciones y, en su caso, del procedimiento de reintegro regulado en los artículos 41 y siguientes de la mencionada Ley.

Decimosegundo.- El SCS deberá justificar, dentro de los plazos establecidos, el empleo de los fondos públicos percibidos mediante la aportación ante el SCE de la siguiente documentación:





1º) Una **Memoria final de proyecto**, fechada y firmada por su representante, explicativa de la actividad realizada y de los resultados obtenidos, en la que se incluyan, como mínimo, los siguientes extremos:

- Nombre de la Entidad.
- Denominación del Plan.
- Breve descripción del contenido del Plan.
- Periodo de ejecución del Plan previsto y final.
- En su caso, modificaciones efectuadas: análisis de su necesidad.
- Marco territorial en el que se ha ejecutado el Plan.
- Actividades realizadas, así como la evaluación de los resultados obtenidos, relación de trabajadores seleccionados para su ejecución, con nombre, DNI, fecha de nacimiento, sexo, dirección y teléfono.
- Actuaciones realizadas.
- Objetivos previstos en cada una de las fases del Plan
- Resultados del Plan obtenidos, en cada una de las fases, debidamente cuantificados y valorados.
- Desviaciones respecto tanto de los objetivos previstos, como en el presupuesto aprobado.
- Exposición de los criterios y selección final de las personas desempleadas aspirantes al Plan.
- Incidencias que se hayan producido a lo largo de la ejecución del Plan, y soluciones dadas para cada caso por la entidad.
- Fotografías y/o documentación acreditativa del cumplimiento de las obligaciones en materia de publicidad del proyecto, de conformidad con las obligaciones asumidas en esta materia.
- Conclusiones.

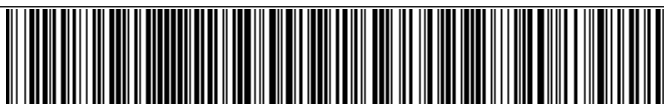
2º) De conformidad con lo previsto, de forma análoga, en el artículo 82, en relación con el 75, ambos del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, la justificación de la presente aportación se llevará a cabo por medio de **Cuenta justificativa simplificada**, que contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- a) Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la aportación, redactada de conformidad con lo expuesto en el punto 1º)
- b) Una relación clasificada de los gastos e inversiones de la actividad, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago.
- c) Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad con indicación del importe y su procedencia.
- d) En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados, así como de los intereses derivados de los mismos.

El SCE comprobará, a través de las técnicas de muestreo que se acuerden, los justificantes que estime oportunos y que permitan obtener evidencia razonable sobre la adecuada aplicación de la aportación, a cuyo fin podrá requerir al beneficiario la remisión de los justificantes de gasto seleccionados.

Para ello, y habida cuenta del carácter de administración pública del beneficiario, se procederá a la comprobación de facturas y documentos acreditativos de los gastos incurridos, que alcancen, al menos, el 2% del importe del presupuesto del proyecto aprobado. El citado 2% se verificará sobre las partidas presupuestarias más representativas, concretamente, sobre los costes salariales del personal afecto al desarrollo del proyecto.

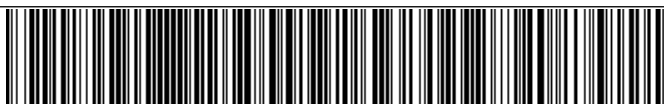
Decimotercero.- Respecto del régimen de justificación de determinados tipos de gasto, la entidad beneficiaria deberá tener en cuenta lo siguiente:





- 1) Deberá disponer y custodiar, a plena disposición de la Administración, las facturas y documentos originales de los gastos realizados, acompañadas, en su caso, de certificación bancaria acreditativa de los pagos realizados con cargo a la cuenta del beneficiario, o en su lugar, copias de cheques o letras de cambio u órdenes de transferencias con los correspondientes apuntes bancarios, con cargo a la cuenta del beneficiario, que justifiquen la efectiva realización de dichos pagos. Dichos documentos podrán ser requeridos en cualquier momento por la Administración, a los efectos de su control y/o examen.
- 2) La transferencia bancaria será el medio preferente para el abono de los gastos generados en el proyecto. En cualquier caso, todos los pagos superiores a 150,00 euros deberán llevarse a cabo por medio de transferencia bancaria.
- 3) Las facturas expedidas deberán cumplir con los requisitos formales establecidos en el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación
- 4) Deberá tenerse en cuenta:
 - La fecha de realización de las actividades subvencionadas, así como su pago efectivo, deberá encontrarse, con carácter general, dentro del intervalo de duración del proyecto, según lo consignado en la presente resolución. Sin embargo, al utilizarse el criterio contable de devengo, si alguna factura tiene fecha de pago posterior a la de terminación del Plan, se expresará en la factura la fecha de entrega del bien o de realización del trabajo por el emisor de la misma. Como excepción a este régimen, se consideran los pagos por gastos de suministros, así como los salariales, y otros, que por su naturaleza, deban abonarse a mes vencido, cuyo pago efectivo podrá llevarse a cabo, como máximo, durante el mes siguiente al de terminación del Plan.
 - Los gastos de suministros como los de teléfono, luz o agua, se atenderán a las fechas de desarrollo de la operación.
 - Todos los gastos que se incluyan guardarán relación directa con el proyecto, tanto en fechas como en contenido, y se justificarán con la factura, no siendo válida la comunicación bancaria, o la certificación de la entidad.
- 5) Cuando solo se cargue a esta aportación una parte de una nómina, se acompañará de un escrito explicando el tiempo dedicado por el trabajador al proyecto, y la fórmula para el cálculo de la cantidad imputada.
- 6) En el caso de incluirse "liquidaciones por finalización de contratos", se deberá hacer constar en el contrato del trabajador, que fue contratado específicamente para el presente proyecto.
- 7) En materia de "Gastos de personal", solo serán admisibles costes salariales y de Seguridad Social, no aceptándose otro tipo de gastos que no se consideren "salariales", a excepción, en su caso, de lo dispuesto en el punto anterior. En este sentido, y con carácter general, se considerará "salarial" todo aquel gasto que forme parte de la Base de cotización para la Seguridad Social en cada nómina.
- 8) Respecto a las limitaciones de los pagos en efectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 7/2012, de 29 de octubre, de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude

Decimocuarto.- El SCE realizará cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación del proyecto, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo. La entidad facilitará cuantos datos, documentos e información sea necesaria para evaluar las actuaciones realizadas, así como los gastos ocasionados. A este respecto, el SCE podrá consultar, de oficio, las Vidas Laborales y/o documentos de cotización del personal contratado, con ocasión de la ejecución del Plan, a efectos meramente de comprobación del cumplimiento y justificación de requisitos, impuestos con ocasión de la concesión. Dichas consultas se llevarán a cabo con pleno sometimiento a las garantías contenidas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos





Personales y garantía de los derechos digitales, y del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

La Entidad beneficiaria deberá someterse a las actuaciones de comprobación y control que pudiera efectuar el SCE durante el desarrollo del Plan, debiendo facilitar las mismas, prestando toda la colaboración que les fuere requerida en su ejercicio.

Respecto del régimen de prescripción, para la determinación de su posible concurrencia, se estará a lo dispuesto en la materia en el artículo 39 de la vigente Ley 38/2003, General de Subvenciones.

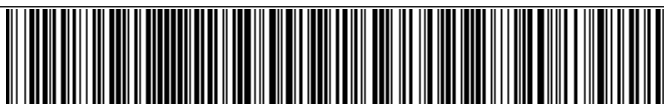
Decimoquinto.- Toda alteración de las circunstancias y de los requisitos subjetivos y objetivos tenidos en cuenta para la autorización de la presente aportación, y en todo caso, la obtención por el beneficiario de ayudas o subvenciones concedidas por otros órganos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma o por otras Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales, para el mismo destino o finalidad, podrán dar lugar a la modificación de la resolución de concesión, y al reintegro del exceso percibido.

En este contexto la entidad podrá instar, mediante escrito suficientemente razonado, la modificación de la Memoria-Proyecto de acciones, o de su presupuesto, por circunstancias sobrevenidas o por necesidad de adecuarlo a la realidad del momento en que se ejecute, siempre que tal petición se curse inexcusablemente con anterioridad a la finalización del Plan. A la vista de la petición, el Servicio Canario de Empleo podrá recabar la documentación y/o aclaraciones que estime necesarias. Superado este trámite, se dictará Resolución que acepte o deniegue, en todo o en parte, la modificación propuesta, siempre que tal modificación no afecte a la naturaleza, finalidad u objetivo del proyecto, ni suponga aumento del importe de la subvención percibida. Será vinculante el parecer que, al respecto de la admisibilidad o no de la petición de modificación, mantenga el Servicio Canario de Empleo.

En aplicación análoga de lo previsto en el artículo 20.1 del Decreto 36/2009, una vez recaída la resolución de concesión, el beneficiario podrá solicitar la modificación de su contenido, si concurren las circunstancias previstas a tales efectos en la presente resolución, que se podrá autorizar siempre que no dañe derechos de tercero y se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la actividad o conducta a realizar conforme a la modificación solicitada esté comprendida dentro de la finalidad prevista en la línea de actuación o proyecto de inversión contemplado en la Ley de Presupuestos y de las actividades o conductas establecidas en las bases reguladoras, o, en su defecto, en la resolución de concesión.
- b) Que las circunstancias que justifiquen la modificación no hayan dependido de la voluntad del beneficiario inicial.
- c) Que los nuevos elementos o circunstancias que motivan la modificación, de haber concurrido en la concesión inicial, no hubiesen determinado la denegación o disminuido la cuantía de la aportación percibida.

Asimismo, en cumplimiento del artículo 20.2 del Decreto 36/2009, de 31 de marzo, dará lugar a la modificación de la resolución de autorización por el órgano que la haya dictado, sin que en ningún caso pueda variarse el destino o finalidad de la aportación, la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

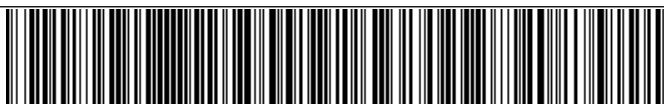




- a) La alteración de las circunstancias o de los requisitos subjetivos y objetivos tenidos en cuenta para la autorización de la aportación.
- b) La obtención por el beneficiario de ayudas o subvenciones concedidas por otros órganos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma o por otras Administraciones o Entes públicos para el mismo destino o finalidad.
- c) La obtención de ayudas u otras atribuciones patrimoniales gratuitas de entidades privadas o particulares para el mismo destino o finalidad.
- d) La superación de los topes previstos por la normativa comunitaria como consecuencia de la acumulación de subvenciones en los períodos establecidos en la misma.

Decimosexto.- El SCS estará sujeto a las siguientes obligaciones:

- Realizar y acreditar la realización de las acciones enumeradas en la memoria y en la previsión de ingresos y gastos aportados.
- Justificar el empleo de los fondos públicos recibidos en la realización de las referidas acciones.
- Comunicar al SERVICIO CANARIO DE EMPLEO, las alteraciones que se produzcan en las circunstancias y requisitos objetivos tenidos en cuenta para la concesión, así como la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien la actividad subvencionada. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.
- No emplear los fondos recibidos en la adquisición de bienes o servicios entregados o prestados por personas o entidades vinculadas con el beneficiario. Se consideran personas o entidades vinculadas, las establecidas, por analogía, en el artículo 68.2 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de subvenciones
- Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control, y de identificar de forma diferenciada las partidas o gastos concretos en que se ha materializado la aportación percibida, así como los demás ingresos propios o afectos a la actividad subvencionada, incluyendo las ayudas y subvenciones concedidas con el mismo objeto, y que por diferencia permita obtener un estado de rendición de cuentas de las cantidades o fondos públicos percibidos en concepto de subvención.
- Conservar todos los originales de los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación e inspección, debidamente organizados y localizados, a plena disposición del SCE, durante un plazo **mínimo de 4 años**, a contar desde la finalización del plazo establecido para la justificación del Plan.
- Facilitar toda la información que les sea requerida por el órgano concedente y por los órganos de control interno y externo de la actividad económico-financiera de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Canaria.
- Someterse a las actuaciones de comprobación que se practiquen por el órgano concedente, la Intervención General, la Audiencia de Cuentas de Canarias y el Tribunal de Cuentas del Estado, aportando cuanta información le sea requerida en ejercicio de tales actuaciones.
- Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 19.3 y en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En todos los supuestos de reintegro, además de la devolución total o parcial de los fondos





públicos percibidos indebidamente o no justificados, se exigirá el interés legal de demora devengado desde el momento de abono de los mismos, calculado sobre el importe reintegrado, o pendiente de reintegrar, según los casos. Para el procedimiento de reintegro, se estará a lo previsto en el Decreto 36/2009, así como en la Ley 38/2003, ambas citadas, y en general, a la normativa de pertinente aplicación en materia de procedimiento administrativo.

Decimoséptimo.- 1. El incumplimiento de algunas de las condiciones establecidas en esta resolución dará lugar al reintegro conforme al procedimiento previsto para esta aportación dineraria.

2. Se producirá la pérdida del derecho al cobro total o parcial de la aportación dineraria o en su caso, el reintegro, en los supuestos previstos en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones.

3.- Igualmente, la falta de presentación de la justificación, transcurridos los plazos establecidos, los ampliados o vencido el requerimiento efectuado, llevará aparejada la pérdida del derecho al cobro de la aportación dineraria o el inicio del procedimiento de reintegro previsto en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones.

El procedimiento para declarar la procedencia de la pérdida del derecho de cobro de la aportación será el establecido en el artículo 42 de la Ley General de Subvenciones.

4.- La declaración de reintegro dará lugar, en su caso, a la obligación de devolver total o parcialmente la aportación dineraria.

Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, resultando de aplicación para su cobranza lo previsto en la Ley General Presupuestaria.

Las cantidades a reintegrar deberán ser ingresadas en una de las siguientes cuentas corrientes:

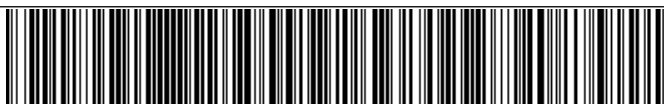
- CAIXABANK ES91 2100 8987 3202 0001 7727
- CAJAMAR ES81 3058 6100 9427 3800 0160

5.- Los criterios de graduación para determinar la cantidad que finalmente haya de percibir la entidad beneficiaria o, en su caso, el importe a reintegrar, por los incumplimientos de las obligaciones y condiciones establecidas en esta aportación dineraria y demás normas aplicables, resultarán de aplicación conforme al principio de proporcionalidad, en función de los costes justificados y las actuaciones acreditadas. Teniendo en cuenta que la liquidación de la aportación dineraria se realizará individualmente para cada acción formativa prevista en el Proyecto objeto de aportación dineraria.

A) En el supuesto de incumplimiento total de las obligaciones y condiciones dará lugar a la pérdida del derecho al cobro de la subvención o al reintegro del 100 por ciento de la aportación dineraria concedida.

A.1. Incumplimiento total de los fines para los que se concedió la aportación dineraria. A tal efecto tendrán esta consideración:

- Cuando la realización de la actividad objeto de la aportación dineraria no alcance el 25 por ciento.





- Cuando se obtenga una valoración global nula o insuficiente de la acción formativa como consecuencia de las actuaciones y visitas de comprobación realizadas, a lo largo de su desarrollo. Tendrá esta consideración cuando se haya realizado una evaluación inferior a la mitad del valor máximo alcanzable en el cuestionario de acuerdo a los criterios técnicos de evaluación establecidos en el documento de valoración técnica dentro del plan anual de evaluación.
- La inexistencia del seguro de accidentes del alumnado de la acción formativa.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta resolución.
- Cuando se exija a las personas participantes de la formación cantidad alguna en concepto de matrícula, reserva de plazo u otros conceptos, vulnerándose el principio de gratuidad que para el alumnado tiene la formación profesional para el empleo.
- Cuando no se cumpla con la obligación del pago a los docentes de acuerdo con los requisitos establecidos en el convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada en la normativa que les sea de aplicación.

A.2. Incumplimiento total de la obligación de justificación de la misma.

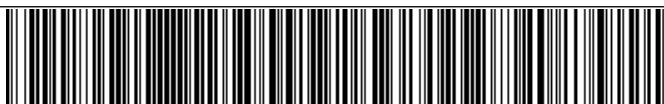
Cuando transcurrido el plazo para la presentación de la justificación esta no se hubiese efectuado, se acordará el reintegro de la aportación dineraria previo requerimiento establecido en el apartado 3, del artículo 70, del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

A tal efecto tendrán esa consideración la falsedad en los datos y documentación suministrada por la misma, que impidan la total certificación del buen fin de la aportación concedida.

B. En el supuesto de incumplimiento parcial de las obligaciones y condiciones impuestas a la entidad beneficiaria dará lugar a la pérdida derecho al cobro de la aportación o al reintegro parcial de la misma, respondiendo al principio de proporcionalidad en función de los costes justificados y las actuaciones acreditadas:

B.1. El incumplimiento parcial de los fines para los que se concedió la aportación dineraria:

- Cuando la realización de la actividad objeto de la aportación dineraria esté comprendida entre el 25% y el 100% de la aportación concedida.
- No impartir la totalidad de las horas programadas previstas para la resolución de concesión de la aportación dineraria de la acción formativa por causas no imputables a la entidad y apreciadas por el SCE. En este supuesto, se procederá a la liquidación de la acción por el importe correspondiente a las horas impartidas.
- La incorrecta suscripción del seguro obligatorio respecto a los aspectos de: número de alumnos asegurados, ámbito temporal de la póliza, los supuestos de cobertura y las cuantías mínimas de las indemnizaciones previstas en caso de siniestro. El importe de la reducción se practicará proporcionalmente en función de los incumplimientos realizados respecto del número de alumnos autorizados, sobre la cantidad menor entre la justificada y la aportación dineraria concedida.
- La existencia de alumnos que no cumplan los requisitos exigidos en los módulos programados.
- Cuando la publicidad no se ajuste a los requisitos que se establezcan en el Manual de Gestión previsto en la presente resolución, el gasto ocasionado por dicha publicidad será considerado gasto no financiable.
- Cuando no se haya dado cumplimiento a los convenios con empresas para la realización del módulo de formación en centros de trabajo, o cuando suscrito el convenio, no se haya ejecutado el módulo de formación en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad para alguno de los alumnos, por causa imputable a la entidad beneficiaria.
- La falta de presentación de la justificación en el plazo establecido llevará consigo la pérdida del derecho, la exigencia del reintegro en su caso.





- La presentación de la justificación en el plazo adicional establecido en este apartado no eximirá al beneficiario/a de las posibles consecuencias que conforme a la normativa de aplicación correspondan.

B.2. Incumplimiento parcial de la obligación de justificación de la misma.

Tendrá la consideración de incumplimiento parcial de la obligación de justificación de la misma:

- El incumplimiento de los requerimientos de aportar la información y documentación que se estime necesaria para el seguimiento y control de los alumnos de la actividad objeto de la aportación dineraria. El importe de la reducción se practicará proporcionalmente en función de los incumplimientos realizados respecto del número de alumnos autorizados, sobre la cantidad menor entre la justificada y el importe de la aportación dineraria concedida.
- El incumplimiento del pago de salarios a los docentes con carácter mensual a través de transferencia bancaria o del pago mensual de las contrataciones de autónomos que impartan la docencia.
- El incumplimiento de la obligación de realizar el pago a través de transferencia bancaria o cualquier otro método de pago que quede reflejado mediante apunte bancario, cuando el importe de los mismos supere los 2.500,00€ conllevará que dicho gasto no sea financiable.

6. En caso de incumplimientos de obligaciones que no pudieran calcularse en términos porcentuales, cuando el cumplimiento por parte del beneficiario del objeto de la aportación dineraria se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite por el beneficiario una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, se exigirá el reintegro de un 3% del importe de la aportación dineraria.

7. Con carácter general, si como consecuencia de las actuaciones de seguimiento y control, el SCE detecta anomalías graves o incumplimientos del procedimiento establecido en esta resolución que repercutan en el normal desarrollo de la acción formativa, podrá de oficio proceder a la suspensión cautelar de la acción formativa. Esta suspensión será notificada al tanto al interesado.

Decimoctavo.- Para las causas de reintegro y la instrucción del correspondiente procedimiento, se estará a lo dispuesto, por analogía, en los artículos 40, 41 y 42 del Decreto 36/2009 de 31 de marzo de 2009, a las que habrá de añadirse el incumplimiento de cualesquiera de los preceptos y obligaciones contenidos en la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones (BOE de 18/11/2003), que ostenta el carácter de legislación básica del Estado, con la extensión establecida en su Disposición Final Primera, así como el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio que aprueba su Reglamento de desarrollo.

Decimonoveno.- De conformidad con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de subvenciones, se pone en conocimiento de los eventuales beneficiarios de las subvenciones convocadas por medio de la presente que, en el supuesto de devoluciones voluntarias de las cantidades percibidas, éstas deberán realizarse mediante ingreso en cualquiera de las siguientes cuentas corrientes abiertas a nombre del Servicio Canario de Empleo:

Entidad: CAJAMAR: **IBAN: ES81 3058
6100 9427 3800 0160**

Entidad: CAIXABANK: **IBAN: ES91 2100
8987 3202 0001 7727**





Dicho ingreso deberá ser comunicado de forma inmediata al SCE, a través de escrito donde se identifique a la Entidad y el expediente del que trae causa, y acompañado de copia del abonaré bancario. Asimismo, se advierte que la devolución voluntaria llevará aparejado, en su caso, el respectivo cálculo de los intereses legales de demora que correspondan, de conformidad con lo establecido en los artículos 37.1 de la Ley General de Subvenciones, en cuantía que se comunicará en debida forma al interesado.

Vigésimo.- El SCS queda sujeto al control financiero de la Intervención General, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Canarias, aprobado por el Decreto 76/2015, de 7 de mayo.

La entidad beneficiaria se encuentra obligada a someterse a las actuaciones que efectúe el órgano concedente de seguimiento, control y evaluación del proyecto, en los términos legalmente establecidos y conforme la regulación y procedimientos que se estipulen por el SCE, así como a cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

El incumplimiento de cualesquiera de las condiciones y obligaciones establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en concreto lo estipulado en su artículo 14, así como en su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, en la presente resolución y en el resto de la normativa de pertinente aplicación, facultará al SCE para iniciar procedimiento de reintegro de las cantidades indebidamente percibidas, con los intereses legales de demora correspondientes, de acuerdo con lo previsto en el procedimiento de reintegro regulado en la Ley 38/2003, todo ello sin perjuicio de la posible calificación de los hechos como infracción administrativa e incoación del correspondiente procedimiento sancionador, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 52 y siguientes de la citada Ley General de Subvenciones y el Título IV del Reglamento de la misma.

Vigesimoprimer.- El SCS deberá respetar las prescripciones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en relación con los datos que obtengan con motivo de la ejecución del Plan.

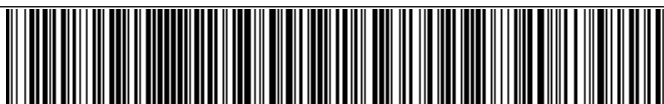
En aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y respecto a las actividades de tratamiento de datos personales, se informa de lo siguiente:

La persona responsable del tratamiento “AYUDAS Y SUBVENCIONES” es la titular de la Dirección del SCE, creado por Resolución de nº 2761 de 25/05/2018 por la que se registran las actividades de tratamiento de datos personales gestionados por el SCE y modificada por resolución nº 3210 de 18 de junio de 2018.

Finalidad del tratamiento: *Gestión de ayudas y subvenciones.*

Legitimación:

- *Tratamiento necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable a la persona responsable del tratamiento, artículo 6.1.c) del Reglamento UE 2016/679*





General de Protección de Datos y artículo 8 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- *Por obligación legal, artículo 8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.*
- *Identificación y firma de las personas interesadas en el procedimiento administrativo, artículo 9 y 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*
- *Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo.*
- *Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.*
- *Decreto 36/2009, 31 marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

Destinatarios de cesiones o transferencias:

- *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*
- *Otros Servicios Públicos de Empleo Autonómicos*
- *Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo*
- *Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes*
- *Fundación Canaria para el Fomento del Empleo (FUNCATRA)*
- *Instituto Canario de Estadística (ISTAC), con fines estadísticos*

No hay transferencias internacionales previstas.

Derechos de las personas interesadas: *de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, oposición y a no ser objeto de decisiones individualizadas de los datos de carácter personal contenidos en tratamientos de la titularidad de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

Ejercicio del derecho para la protección de datos personales:

<https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/tramites/5211>

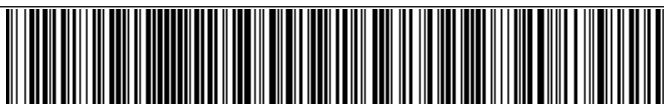
Procedencia de los datos: *personas interesadas, representantes legales, otras personas físicas o jurídicas, administraciones públicas.*

Información adicional:

<http://www.gobiernodecanarias.org/cpj/dgmcs/temas/proteccion/tratamientos/cepsv/sce/ayudas-y-subv/>

El SCE permitirá el acceso al personal designado por la entidad beneficiaria de la aportación dineraria a las aplicaciones informáticas que correspondan. Para ello se facilitará a la entidad cuantos usuarios sean necesarios para el correcto desarrollo de la actividad encomendada. Las autorizaciones asignadas en dicho sistema de información son personales e intransferibles, y las personas titulares de las mismas están obligadas al secreto profesional.

Asimismo, la entidad adoptará las medidas procedentes en orden a garantizar la seguridad de los citados datos de carácter personal y evitar su alteración, pérdida o tratamiento no autorizado, de





acuerdo con lo previsto en la legislación sobre protección de datos y las directrices que al respecto establezca el SCE.

Contra este acto, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife o bien, potestativamente, recurso de reposición ante la Presidencia del Servicio Canario de Empleo, en el plazo de un mes, sin perjuicio de cualquier otro recurso que se estime procedente; todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

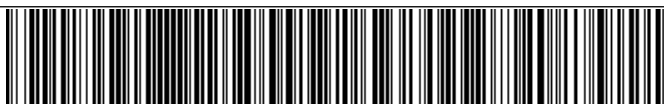
LA PRESIDENTA DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO

Elena Máñez Rodríguez

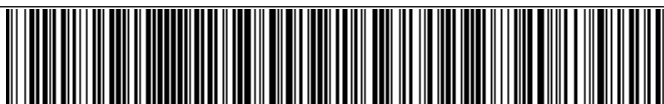
Este acto administrativo ha sido Propuesto por

LA DIRECTORA DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO

Dunnia R. Rodríguez Viera

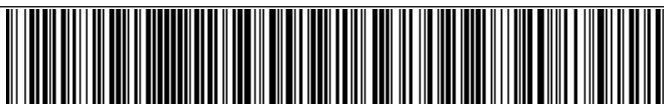


**ANEXO I: PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL
DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE LA GESTIÓN DE
DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN
LA SALUD PUBLICA en CANARIAS**



ANEXO I

1. ANÁLISIS DE JUSTIFICACIÓN Y NECESIDADES.....	3
1.1 JUSTIFICACIÓN DEL PLAN.....	3
1.2 ANÁLISIS DE NECESIDADES.....	5
2. EXPERIENCIA DEL SOLICITANTE EN MATERIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO Y EN LA GESTIÓN DE FONDOS PÚBLICOS.....	11
3. OBJETIVOS.....	11
3.1 OBJETIVOS GENERALES.....	11
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
ACCIÓN 1. PLAN DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO.....	12
4. OBJETO.....	13
4.1 ENFOQUE METODOLÓGICO DEL PROYECTO.....	13
4.2 ACCIÓN Y FASES DE DESARROLLO DEL PLAN.....	14
4.3 DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Y DESARROLLO DE LAS FASES DEL PLAN	14
PLAN DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO.....	14
FASE 1. ESTABLECER EL PERFIL DETALLADO DEL EQUIPO TÉCNICO.....	15
FASE 2. DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	16
FASE 3. SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INTEGRAR EL EQUIPO TÉCNICO.....	22
FASE 4. DISEÑO DE METODOLOGÍA DE TRABAJO DEL EQUIPO TÉCNICO.	22
FASE 5. INSERCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO.....	23
FASE 6. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	24
FASE 7. CERTIFICACIÓN, JUSTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PLAN.....	26
5. RECURSOS.....	26
5.1 RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	26
5.1.1 MODALIDAD FORMATIVA.....	26
5.1.2 PLATAFORMA E INFRAESTRUCTURA.....	27
5.1.3 FORMACIÓN DEL PROFESORADO.....	30
5.1.4 RECURSOS FORMATIVOS.....	31
5.2 RECURSOS HUMANOS.....	31
6. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN.....	33
7. PRESUPUESTO.....	34
MEMORIA ECONÓMICA.....	34
CAPÍTULO I. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	34
CAPÍTULO II. OFICINAS Y EQUIPAMIENTOS.....	35
CAPÍTULO III. CONTRATACIONES DE SERVICIOS.....	35



1. ANÁLISIS DE JUSTIFICACIÓN Y NECESIDADES

1.1 JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

Contar con información de calidad es un elemento indispensable para la toma de decisiones en el ámbito de la Salud Pública. La vigilancia en salud pública (VSP) es una de las funciones esenciales de la salud pública (OMS 2019). De acuerdo a la Ley 33/2011 se define como un conjunto de actividades realizadas desde el Sistema Nacional de Salud (SNS) destinadas a recoger, analizar, interpretar y difundir información relacionada con el estado de la salud de la población y los factores que la condicionan, con el objeto de fundamentar las actuaciones de salud pública. Esto hace necesaria la utilización de una gran variedad de fuentes de datos e implica la coordinación con múltiples agentes.

La salud pública se enfrenta al reto de modernizarse para que se pueda responder a las necesidades y a las demandas de protección de la salud de la sociedad y la VSP necesita una profunda renovación y adaptación a los cambios sociales, sanitarios, económicos y ambientales que se han producido en nuestro país desde la transferencia de las competencias sanitarias a las Comunidades Autónomas.

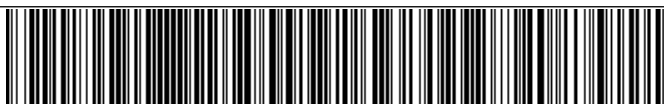
El Real Decreto 2210/1995 (Real Decreto 2210/1995), por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, articula un sistema dedicado en su mayor parte a las enfermedades transmisibles en torno a la declaración obligatoria de enfermedades, la declaración de situaciones epidémicas y brotes, la información microbiológica, los sistemas centinela y el registro de enfermedades. La situación extraordinaria que desarrollamos durante la COVID-19 determinó la adopción de diversas medidas de carácter urgente y necesario, por motivos de salud pública, cuya consecuencia tuvieron un evidente impacto en términos sociales, económicos y laborales.

Desde el punto de vista estrictamente sanitario, la identificación y seguimiento de contactos, así como la vigilancia del estado de salud de la población en términos de bienestar, morbilidad y mortalidad son medidas de Salud Pública eficaces para el control de las mismas.

Asimismo, y teniendo como telón de fondo la pandemia de COVID-19 y todas las lecciones que hemos ido aprendiendo sobre nuestras capacidades y necesidades, es importante reiterar que el propósito es implementar una VSP integral y armonizada, creando el marco adecuado así como la creación de conjuntos de datos consolidados listos para ser explotados, del tal forma que se pueda desarrollar unos sistemas de vigilancia avanzados y homogéneos que midan la situación de salud y de sus determinantes y apoyen a la autoridad sanitaria y a los gestores con la mejor evidencia disponible para liderar y afrontar la respuesta a los problemas de salud de la población de forma oportuna y eficiente.

También hemos aprendido la importancia de actualizar y reforzar todas sus capacidades. Es en ese marco de reflexión y debate conjuntos, donde surge la elaboración de este texto, finalmente aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud el 15 de junio 2022, dando así respuesta a los compromisos consensuados en la Declaración de Zaragoza de 10 de marzo de 2022.

Las tecnologías digitales avanzadas como el análisis de datos (BIG DATA), la Inteligencia Artificial o el Internet de las Cosas (IOT), tienen el potencial de transformar el sistema sanitario en diferentes aspectos, son tecnologías digitales que nos permitirá un análisis masivo para la identificación y mejora del diagnóstico y de los tratamientos. Asimismo, pretendemos centrarnos en la vigilancia como promoción de la salud y prevención de la enfermedad, reforzando los sistemas de vigilancia en salud pública, dotaremos a esta de una mayor capacidad de coordinación, inmediatez y predicción



para la anticipación a los riesgos y apoyo a la toma de decisiones de las autoridades sanitarias.

En este contexto, nace el presente PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE LA GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PÚBLICA en CANARIAS, es una estrategia orientada a generar evidencia que apoye la toma de decisiones en el marco de nuestro sistema de vigilancia, que permita una respuesta oportuna y eficiente a los problemas de salud de la población. La situación de pandemia vivida en los últimos años nos ha recordado el enorme valor de la vigilancia en la salud pública y los poderes e instituciones públicos han aprendido que no se pueden quedar al margen de esta realidad, por lo que se demuestra que la vigilancia de la salud es una pieza esencial, siendo una herramienta que nos permite identificar y monitorizar los riesgos y así tomar las mejores decisiones para prevenir y controlar nuevas amenazas para la salud.

La finalidad es:

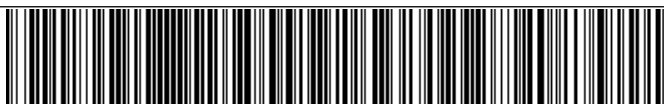
- ⌚ Contribuir a la optimización de la recogida de datos consolidados.
- ⌚ La transformación de estos datos en información.
- ⌚ Generación de indicadores de salud pública relevantes.
- ⌚ Generación de conocimiento.
- ⌚ Reforzar los sistemas de vigilancia en la salud pública de manera que se doten de una mayor capacidad de coordinación, inmediatez y predicción para la anticipación a los riesgos y apoyo en la toma de decisiones.
- ⌚ Retroalimentación de toda la información a las autoridades sanitarias, profesionales sanitarios y a la comunidad a través de informes gráficos, modelos interactivos y boletines que permitan que toda la información recopilada tenga utilidad según los distintos niveles de competencia.

El establecimiento de un equipo de vigilancia eficiente, requiere de la coordinación y constante comunicación entre los distintos dispositivos que se encargan de la investigación de casos, seguimiento de contactos y aplicación de medidas de salud pública. Por tanto, es necesario reforzar los sistemas de vigilancia en salud pública de manera de que se doten de una mayor capacidad de coordinación, interoperabilidad y que permitan la generación de alertas para la toma de decisiones en intervenciones sanitarias, de control y prevención concretas.

En este preciso contexto, el objetivo del plan es mejorar de forma rápida y práctica las competencias a través de un proceso integral de orientación, asesoramiento, capacitación y aprendizaje que sirva a quienes lo reciban para gestionar la mayor cantidad de datos consolidados sobre las enfermedades vigiladas o registradas, conocer la evolución de las enfermedades y establecer niveles de alerta para indicar, planificar y ejecutar las medidas de intervención oportunas.

Durante el desarrollo del plan de formación, los componentes del mismo adquirirán competencias en:

- Recopilación de variables de interés para la vigilancia.
- Manejo de datos y generación de indicadores.
- Creación de boletines gráficos.
- Llevar a cabo un inventario relevante para la vigilancia.



- Establecer y aplicar estándares de codificación que permitan la identificación y captación automática de las patologías, indicadores o morfología objeto de la vigilancia.

Para alcanzar dichos objetivos, se llevaron a cabo una serie de medidas como el diseño y posterior desarrollo de un programa de formación y capacitación de equipos de vigilancia. Seguido de una segunda fase de promoción e inserción laboral de los participantes en las actividades de vigilancia que realiza actualmente la Dirección General de Salud Pública. Programa que ha supuesto la dedicación en tiempo y en esfuerzo por parte del escaso personal propio con el que cuenta esta Unidad Funcional de Transformación Digital de la Vigilancia Epidemiológica.

En paralelo se llevará cabo una acción específica que consistía en el diseño y configuración de una metodología de trabajo que permitirá la creación de un equipo multidisciplinar de expertos que poseen una variedad de habilidades y conocimientos que facilitarán el desarrollo de funciones de gestión de datos, generación de informes y gestión de recursos de forma eficaz, funciones que no se están llevando a cabo previamente al desarrollo de este plan de formación.

Por todos estos motivos y contando con el personal en formación, el Servicio Canario de Salud ha iniciado el diseño y la puesta en marcha una serie de acciones que tienen como fin el refuerzo de las capacidades técnicas y humanas asignadas a los sistemas de vigilancia en la salud pública.

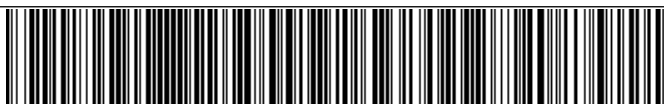
1.2 ANÁLISIS DE NECESIDADES

La Estrategia de Salud Digital del Sistema Nacional de Salud aspira a contribuir al mantenimiento de un buen nivel de salud en la población española y a fortalecer el sistema sanitario público mediante la capacidad transformadora de las tecnologías digitales dirigida a personas, profesionales de la salud, organizaciones proveedoras de servicios sanitarios y el resto de agentes relacionados. La Estrategia se enfoca, fundamentalmente, a cuatro objetivos estratégicos:

- 1 Capacitar e implicar a las personas.
- 2 Maximizar el valor de los procesos.
- 3 Adoptar políticas de gestión y gobierno de los datos que permitan disponer de una información interoperable y de calidad y crear un Espacio Nacional de Datos de Salud para la generación de conocimiento científico y la evaluación de los servicios.
- 4 Adecuar la evolución del sistema sanitario a las exigencias de la sociedad actual, aplicando políticas de innovación.

Las competencias en materia sanitaria se encuentran ampliamente transferidas a las comunidades autónomas, salvo las reservadas en exclusiva al Estado, cada comunidad autónoma asume la responsabilidad operativa y económica de proteger la salud de sus habitantes, si bien dicha responsabilidad trasciende fuera de sus límites geográficos puesto que, por una parte, la protección debe mantenerse cuando es necesaria en cualquier momento y lugar del SNS y, por otra, existen servicios que por su naturaleza deben concentrarse y compartirse.

La pandemia de la COVID-19 ha puesto de manifiesto ámbitos de mejora estructurales de la VSP y con ello la necesidad de acometer cambios para responder adecuadamente a los riesgos presentes y futuros para la salud de la población. Para ello, debe desarrollarse una Estrategia de Vigilancia en Salud Pública del Sistema Nacional de Salud, que defina el marco estratégico para reforzar y modernizar la vigilancia en salud pública y oriente hacia un desarrollo coordinado y de calidad.



En este contexto se enmarca la Declaración de Zaragoza aprobada el 10 de marzo de 2022 por todos los Consejeros de las Comunidades Autónomas y el Ministerio de Sanidad, y que en el punto 2 establece la necesidad de:

“Implementar una política de recursos humanos coordinada entre el personal dedicado a la salud pública, que garantice la generación y retención del talento, el relevo generacional, la dimensión adecuada de la plantilla a las funciones desempeñadas y el despliegue territorial necesario para afrontar los retos presentes y futuros con efectividad y calidad. Para ello se constituirá un grupo de trabajo en el seno de la Comisión de Recursos Humanos del CISNS que elaborará una propuesta antes de la finalización del 2022”.

Además, la línea estratégica 2 del documento de Estrategia de Vigilancia en Salud Pública del SNS de junio de 2022, sobre Política de recursos humanos que garanticen la efectividad y la calidad de la vigilancia en salud pública, no sólo establece la necesidad de dimensionar mejor las plantillas, sino la definición de los perfiles profesionales identificando competencias necesarias para los distintos puestos requeridos.

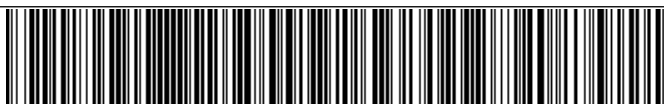
La petición es de **interés público**, como consecuencia de las competencias atribuidas a la Dirección General de Salud Pública en la Ley 11/1994, de 26 de julio, en materia de prevención de la enfermedad y protección de la salud. En concreto,

- establecer sistemas de información y de análisis de las distintas situaciones que, por repercutir sobre la salud, puedan provocar acciones de intervención de la autoridad sanitaria.
- establecer los sistemas de vigilancia epidemiológica y asegurar el mantenimiento y control del estado de salud colectiva en su ámbito de actuación.

La vigilancia epidemiológica, tal y como se establece actualmente, tiene una función básica para la actuación. Es decir, cuando se detecta una anomalía en la presentación habitual de un procedimiento, se desarrollan niveles de alerta (detectados de forma informatizada, que hay que desarrollar en su propio lenguaje técnico) y que permiten la intervención sanitaria en la población, que puede ser inmediata. Por ejemplo:

- ➔ establecimiento de medidas no farmacológicas en la comunidad.
- ➔ tratamientos farmacológicos preventivos.
- ➔ recomendaciones para viajes.
- ➔ vacunaciones.
- ➔ prevención de contagios en contactos estrechos, que deben ser detectados por personal previamente formado.
- ➔ toma de decisiones en colegios, guarderías.
- ➔ toma de decisiones en instituciones penitenciarias.
- ➔ especial consideración para la infección VIH e infecciones de transmisión sexual, en general.
- ➔ recomendaciones de estilos de vida en caso de niveles elevados de determinados tipo de cáncer.

Aparte de estos ejemplos, en estos momentos la Unidad de Vigilancia gestiona las siguientes situaciones:

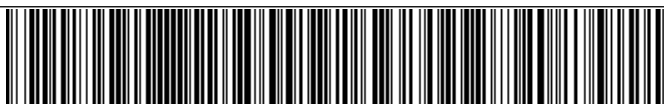


- brotes de toxi-infecciones alimentarias de origen diverso.
- Intoxicaciones por ciguatera (única región en Europa que lo realiza).
- infecciones por enteropatógenos, siendo el más frecuente, importante y difícil de gestionar, las infecciones causadas por bacterias del género *Salmonella spp.*
- infecciones vectoriales.
- zoonosis.
- enfermedades inmunoprevenibles, incluyendo los dos casos especiales de vigilancia de sarampión y de parálisis flácida aguda y las enfermedades invasores que generan gran alarma social.
- Infecciones respiratorias agudas, con el desarrollo de todo el nuevo sistema de vigilancia.
- hepatitis, con el desarrollo del nuevo plan de control de la hepatitis C en Canarias.
- infecciones de transmisión sexual, con enfoque especial al VIH y la vigilancia específica de nuevos eventos como la epidemia de viruela del mono.
- vigilancia, investigación de contactos estrechos y tratamiento de los mismos para tuberculosis.
- vigilancia de legionelosis, al ser Canarias un lugar turístico, de especial relevancia.
- infecciones relacionadas con la atención sanitaria y la emergencia de multirresistentes.
- registro activo de cáncer y de mortalidad.
- registro de vacunaciones e inmunizaciones.
- actividades transversales.
 - ➔ relación con poblaciones especiales: inmigrantes, socio-sanitarias, escolares, vulnerables, etc.
 - ➔ secuenciación vírica.
 - ➔ establecimiento de niveles de alerta que generen actuaciones e intervenciones inmediatas.
 - ➔ generación de tarjeta sanitaria y gestión administrativas.
 - ➔ gestión, análisis y desarrollo gráfico de los datos obtenidos en la propia vigilancia.

Los recursos humanos necesarios para llevar a cabo estas tareas son insuficientes por diversos motivos, algunos derivados de la propia edad media de los funcionarios, ya que no ha habido OPEs desde hace más de 20 años y, por otros motivos derivados del aumento de complejidad de la vigilancia y la elevación de la calidad que exige el nodo central ministerial de la vigilancia en España.

A esto hay que añadir que la transformación digital necesaria, aunque facilitará el trabajo de captación de datos y su posterior análisis, en estos momentos de transición, genera mucha carga de trabajo entre los funcionales del sistema y los desarrolladores.

Además, se añade la razonable demanda por parte de los administradores, de los profesionales sanitarios y de la propia comunidad a la que sirve la Unidad de Vigilancia, de información sobre la situación de estas enfermedades a vigilar. Esta



información debe tener análisis acorde al nivel de formación del usuario al que está destinado, por lo que se hace necesario realizar varios tipos de boletines gráficos, visores interactivos e informes.

En este momento, la Unidad de Vigilancia de la Dirección General de Salud Pública carece de los recursos humanos suficientes, tanto en número como en perfil de los mismos, necesarios para llevar a cabo, con la calidad necesaria, todas estas competencias.

En este sentido se requieren de forma inmediata, para no perder el enlace con las actividades que se venía realizando desde la Unidad, la identificación de perfiles para el desarrollo de la estrategia de la gestión de datos, calidad y digitalización de la vigilancia en la salud pública en Canarias.

Es necesario para:

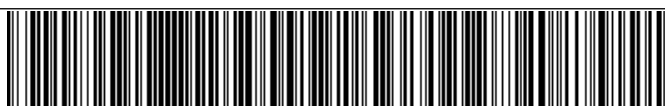
1. investigar la calidad de los datos suministrados por las diferentes fuentes de información.
2. elaboración de tablas y gráficos estáticos y dinámicos para los gestores sanitarios y la toma de decisiones inmediata.
3. análisis de datos y generación de líneas de tendencia.
4. elaboración de boletines informativos para los médicos asistenciales y que les ayude con sus pacientes.
5. capacidad de analizar la integración de la información procedentes de las diferentes fuentes de datos, en aplicaciones de vigilancia en salud pública.
6. sistemas de registro de vacunaciones, tanto en aspecto logístico como de registro de administraciones, reacciones adversas o negativas.
7. conocimiento previo de valoraciones económicas imprescindibles para los análisis de coste-efectividad con los que priorizar las diferentes mejoras que se introducirán en materia de transformación digital dirigida a la VSP, así como a los programas vacunales COVID y no COVID.
8. gestión y detección de necesidades para la reordenación de los recursos humanos, dada la complejidad de gestión de los distintos perfiles que deben desempeñar actualmente trabajos y tareas dentro del concepto amplio de vigilancia en salud pública y dentro del enfoque "Una Salud" de la OMS.

Estas ocho actividades son de naturaleza cotidiana, requieren rapidez y destreza para llevarlas a cabo y son necesarias para el correcto cumplimiento de los objetivos que tiene encomendada la Dirección General de Salud Pública en la ley 11/94.

Por lo tanto, si carecemos de los medios necesarios para su detección, no se puede actuar en tiempo ni forma al carecer de la información mínima necesaria.

En base a ello, la misión es desarrollar una VSP moderna, cohesionada y armonizada en el SNS, capaz de responder a las necesidades de información de forma oportuna.

En este proceso de transformación digital, desde de la red Estatal de Vigilancia en Salud Pública del Sistema Nacional de la Salud requieren que dispongamos de recursos humanos cualificados, para poder llevar a cabo la ejecución de la estrategia de vigilancia en salud pública.



Actualmente existen deficiencias en recursos humanos que se afectan a las capacidades y competencias necesarias para el análisis de datos imprescindibles para la VSP, algunos servicios y departamentos con competencias en VSP tienen capacidad técnica para realizar análisis epidemiológicos básicos, no obstante se requiere mayor grado de especialización para que los decisores puedan cubrir sus necesidades de información de manera exhaustiva, y que les sea posible difundir la información obtenida a todos los niveles requeridos, por los canales de comunicación según la demanda de la información, necesaria para la correcta vigilancia epidemiológica en salud pública.

Es necesario un impulso de los recursos humanos de VSP, nos encontramos con una enorme variabilidad en la dotación de los recursos humanos, tanto en número como en formación. De ahí la necesidad y urgencia de ampliar los perfiles profesionales cualificados que conforma el equipo multidisciplinar en la VSP para tratar de dar solución a estos déficits y fortalecer la vigilancia en salud pública, coordinadamente con todas las estructuras de salud pública dentro del SNS, dotándola de recursos humanos cualificados, tecnológicos y presupuestarios necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones. Además, se ha recogido la necesidad de creación de equipos multidisciplinarios de profesionales de salud pública que desarrollen funciones de vigilancia e intervención en protección de la salud.

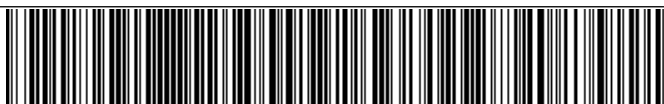
En este sentido de la identificación de perfiles, y dentro del Plan de formación y empleo para el desarrollo de la estrategia de la gestión de datos, calidad y digitalización de la vigilancia en la salud pública en Canarias, se ha identificado la necesidad de contar con un equipo de profesionales de vigilancia sanitaria eficiente y multidisciplinar que poseen una variedad de habilidades diferentes y complementarias entre sí, con los siguientes perfiles básicos para completar su formación:

a) Técnicos para reforzar área de bioestadística con capacidad:

- ⌚ de investigar la calidad de los datos suministrados por las diferentes fuentes de información.
- ⌚ elaboración de tablas y gráficos estáticos y dinámicos.
- ⌚ análisis de datos y generación de líneas de tendencia.
- ⌚ elaboración de boletines informativos.
- ⌚ capacidad de analizar la integración de la información procedentes de las diferentes fuentes de datos, en aplicaciones de vigilancia en salud pública.

b) Personal para refuerzo del área administrativa y de recursos humanos, que tenga competencias en:

- ⌚ Sistemas de registro de vacunaciones, tanto en aspecto logístico como de registro de administraciones, reacciones adversas o negativas.
- ⌚ Conocimiento previo de valoraciones económicas imprescindibles para los análisis de coste-efectividad con los que priorizar las diferentes mejoras que se introducirán en materia de transformación digital dirigida a la VSP, así como a los programas vacunales COVID y no COVID.
- ⌚ Gestión y detección de necesidades para la futura reordenación de los recursos humanos, dada la complejidad de gestión de los distintos perfiles que deben desempeñar actualmente trabajos y tareas dentro del concepto amplio de vigilancia en salud pública y dentro del enfoque “Una Salud” de la OMS.

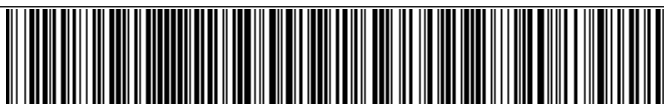


Dada la cantidad de competencias a desarrollar dentro del plan de formación, se precisan al menos tres técnicos con el perfil descrito en la letra a); mientras que en la letra b) se requerirá un administrativo para las tareas de registro vacunal, así como dos técnicos, uno con las competencias descritas en materia de análisis del coste efectividad de las medidas y el segundo para detección de necesidades en el ámbito de los Recursos Humanos.

Según la Constitución Española, en su artículo 43, reconoce a todos los ciudadanos el derecho a la protección de su salud. Además, la Constitución responsabiliza a los poderes públicos de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.

El Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, en los apartados 7 y 9 del artículo 32, confiere a la Comunidad Autónoma competencias de desarrollo legislativo y ejecutivo en materia de sanidad e higiene, en el ejercicio de estas competencias en el artículo 23 de la Ley 11/1994 de 26 de julio, Ordenación Sanitaria de Canarias, la estructura sanitaria pública canaria, a través de las administraciones públicas en el ámbito de sus respectivas competencias desarrollan la siguientes funciones de Salud Pública, “con la promoción de la salud y prevención de la enfermedad adoptando acciones sistemáticas de educación para la salud individual y colectiva y de información epidemiológica general y específica para fomentar el conocimiento detallado de los problemas de salud. Con este fin se establecerá un sistema adecuado de información sanitaria y vigilancia epidemiológica que permita el seguimiento de forma continuada de la evolución de los problemas de salud y la evaluación de las actividades, programas y servicios.”

Asimismo, en el artículo 45 de Ley 11/1994 hace referencia a que “en el seno de la Consejería competente en materia de sanidad se crea, en los términos establecidos en los artículos siguientes, el Servicio Canario de la Salud como organismo autónomo encargado de la ejecución de la política sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y de la gestión de las prestaciones y centros, servicios y establecimientos de la Comunidad Autónoma encargados de las actividades de salud pública y asistencia sanitaria”, pudiendo establecer acuerdos, convenios o fórmulas de gestión integrada o compartida con otras entidades públicas o privadas, de ahí la capacidad, competencia y disposición del Servicio Canario de la Salud para la ejecución de este plan.



2. EXPERIENCIA DEL SOLICITANTE EN MATERIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO Y EN LA GESTIÓN DE FONDOS PÚBLICOS.

El Servicio Canario de la Salud, en el desempeño de las funciones que le son propias, se encarga de la elaboración de Planes de Formación continua dirigidos al personal de todas las gerencias sanitarias, cuya ejecución se realiza por la Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias (ESSSCAN), así como de la impartición de formación sanitaria especializada en las unidades docentes de los hospitales universitarios y gerencias acreditadas por el Ministerio de Sanidad. Este último sistema se basa en el aprendizaje centrado en el profesional que consiste en una práctica clínica programada, supervisada y retribuida que permite asumir de forma progresiva las responsabilidades a medida que avanza en el proceso formativo.

Se establece una vinculación laboral entre el especialista en formación y el Servicio Canario de la Salud mediante un contrato especial de doble carácter, laboral y formativo. El acceso a una plaza de especialista en formación se realiza mediante convocatoria anual de pruebas selectivas de ámbito estatal, publicada en el Boletín Oficial del Estado y abierta a personas que han finalizados los estudios de Medicina, Farmacia, Enfermería, Psicología, Biología, Bioquímica y Física.

En cuanto a la experiencia en materia de gestión de fondos públicos, esta queda ampliamente avalada, dado que el SCS, como Organismo Autónomo de carácter administrativo de la Comunidad Autónoma de Canarias, gestiona anualmente un presupuesto que supera los 3.800 millones de euros para el desarrollo de sus competencias en materia de promoción y protección de la salud, de prevención de la enfermedad, así como de la gestión y administración de los centros, servicios y establecimientos sanitarios integrados o adscritos funcionalmente al propio Servicio.

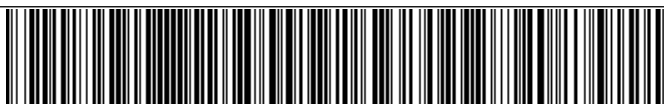
3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVOS GENERALES

Las Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) se han convertido en una herramienta angular de la práctica de salud pública y merecen una atención especial, es necesario potenciar el uso avanzado de estas tecnologías de manera que se facilite la disponibilidad y la puntualidad de datos, tanto los que proceden del entorno sanitario como los que no.

La constante evolución tecnológica y la gran cantidad de datos que se generan en la actualidad desde multitud de fuentes, hace necesario que se adquieran, por tanto, competencias para desarrollar de forma oportuna y transparente las funciones de recogida de la información relacionada con el estado de salud de las personas y los factores que la condicionan. De esta forma se estará generando conocimiento para la toma de decisiones, fundamentará y facilitará la evaluación de las actuaciones de la salud pública y contribuir en las políticas e intervenciones con impacto en salud, teniendo como objetivo último la mejora de la salud y el bienestar poblacional y la reducción de las inequidades en salud.

Por tanto la finalidad del plan es mejorar de forma rápida y práctica las competencias a través de un proceso integral de orientación, asesoramiento, capacitación y aprendizaje que permitan a quienes lo reciban saber desempeñar, tanto las actividades tradicionales como aquellas que permitan afrontar las nuevas funciones tecnológicas y digitales, retos y tareas que requieran de una elevada capacitación y constante actualización de la información que se proporciona, para lograrlo hay que



prever y planificar las necesidades de formación, impulsar estrategias de reclutamiento de profesionales con los perfiles adecuados y disponer de recursos necesarios para ello.

Para alcanzar dicho objetivo se propone, en primer lugar, llevar a cabo una serie de medidas que comenzaran con el diseño y posterior desarrollo de un programa de formación y capacitación digital acorde con los avances tecnológicos, que permita proporcionar información a quienes la necesiten y cuando la necesiten así como desempeñar las actividades de vigilancia con eficacia y calidad, y en segundo lugar la promoción e inserción laboral de los participantes en las actividades de vigilancia que realiza actualmente la Dirección General de Salud Pública.

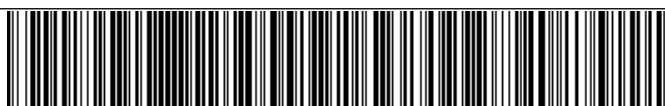
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

ACCIÓN 1. PLAN DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO.

1.- Seleccionar y formar a seis personas para que formen parte de un equipo multidisciplinar de apoyo dentro de la vigilancia epidemiológica. Para formar este equipo se tendrán en cuenta los siguientes perfiles: bioestadística/o, analista-programador/a informático/a, data manager, técnico superior en administración y análisis, técnico especialista en gestión y recursos humanos, y un administrativo. Se formarán a las 6 personas en la especialidad de “*Método Unificado para Soluciones de Analítica de datos*” para que puedan desarrollar las siguientes funciones:

- Difusión de la información generada por el sistema de Vigilancia en Salud Pública teniendo en cuenta las nuevas tecnologías de la comunicación.
- Ampliación y mejora de los servicios de interoperabilidad del sistema sanitario que permiten la circulación de personas y de información clínica, tanto en su alcance funcional como en su soporte técnico, mejorando su usabilidad.
- Revisión y ampliación de los sistemas de Información que conforman el sistema sanitario, con el refuerzo y extensión de sus capacidades analíticas y predictivas para el análisis, la evaluación y el soporte a la toma de decisiones en las políticas sanitarias.
- Generar una información de calidad en todos los sistemas de información de tal forma que se permita el enlazado de datos de diversas fuentes, para que la toma de decisiones esté disponible en el tiempo oportuno.
- Comunicación eficaz de los resultados de vigilancia para dar respuesta a las necesidades cambiantes de forma ágil.
- Implementación de un inventario de datos relevantes para la vigilancia en salud pública.
- El desarrollo informático y soporte continuado de los sistemas de vigilancia en salud pública, que incluya las modificaciones o evoluciones en base a las necesidades que vayan surgiendo.
- Reforzamiento de la vigilancia epidemiológica.
- Enriquecimiento del desarrollo de intercambios de datos.
- Impulso y promoción de nuevos conocimientos tecnológicos a la vigilancia epidemiológica, puesta en valor de las opciones de utilización de código y software libre en los desarrollos tecnológicos para la vigilancia en salud pública.

2.- Realizar la inserción y contratación de las 6 personas que van a formar parte del equipo técnico.



3.- Realizar las actividades de gestión, seguimiento y evaluación de la acción en orden a verificar el cumplimiento de los objetivos, control de las actividades formativas y de empleo y evaluación de la eficacia, eficiencia y resultados de la acción.

4. OBJETO

4.1 ENFOQUE METODOLÓGICO DEL PROYECTO.

A la hora de plantear el Plan ha prevalecido fundamentalmente un enfoque que permita «conectar» e integrar un conjunto de actuaciones de manera que todos converjan en la misma dirección, mejorando las aptitudes de las personas. En un entorno tan cambiante como el actual la incorporación de nuevos modelos de trabajo más dinámicos aumenta la capacidad de respuesta, ganando en flexibilidad e inmediatez con el fin de alcanzar mayor rendimiento, productividad y satisfacción, así como el logro de las metas comunes.

Esto es posible si se considera el valor de las fases del plan como elementos que contribuyen a mejorar las posibilidades.

Objetivo: Es el punto de referencia que consigue aunar los esfuerzos individuales, por lo que los miembros de un equipo eficaz comparten un objetivo común. Saben cuál es el “trabajo” que el equipo debe realizar y la razón de su importancia. Esta visión de lo que el equipo quiere alcanzar, consigue que todos sus miembros conozcan hacia dónde se mueve el equipo y de qué manera su esfuerzo individual contribuirá a alcanzarlo.

Cooperación: Existe una sensación de fuerza colectiva que produce confianza en la capacidad de equipo para hacer frente a los obstáculos y materializar la visión que tienen. El equipo posee un sentimiento de respeto mutuo lo que hace compartir responsabilidades y tomar iniciativas con las que afrontar los retos que se presentan. Todo esto hace que se fomenten las oportunidades de desarrollo de los miembros y el aprendizaje de nuevas habilidades.

Relación y Comunicación: Es el medio básico para que un equipo funcione. La existencia de un ambiente de relación y comunicación abierta, hace que los miembros se sientan libres a la hora de expresar opiniones, pensamientos y sentimientos. Por lo tanto, la capacidad de escuchar se considera tan importante como la de hablar. A través de una retroalimentación o “feed back” los componentes del equipo son conscientes de sus fortalezas y debilidades en el equipo.

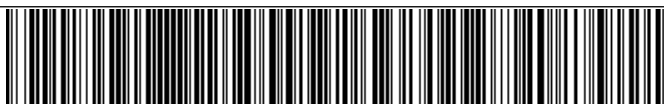
Flexibilidad: Los miembros del equipo deben realizar funciones y tareas diferentes según las necesidades que surjan, por lo que deben ser flexibles. La adaptabilidad debe darse también en lo referente a otros aspectos de Equipos de mejora y herramientas, motivación, y no sólo en aspectos técnicos.

Motivación: Los miembros se muestran ilusionados con el trabajo del equipo y se sienten orgullosos de pertenecer al equipo. Los componentes del equipo se muestran contentos con el funcionamiento de los miembros del equipo, y esto hace que el espíritu de equipo sea alto.

Este enfoque nos permite integrar y coordinar una oferta de formación que nos permita dar respuesta a las necesidades de los participantes en el Plan, siendo fundamental para que sea eficaz el trabajo del equipo, de la tal forma que se crea un grado de cohesión entre sus miembros.

4.2 ACCIÓN Y FASES DE DESARROLLO DEL PLAN

A continuación, presentamos, de manera gráfica la acción uno con las fases que se llevarán a cabo.



ACCIÓN 1. PLAN DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO.



*

Desde el punto de vista temporal el proyecto tiene previsto su comienzo el 30 de diciembre de 2022 y su finalización el 29 de diciembre de 2023

4.3 DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Y DESARROLLO DE LAS FASES DEL PLAN

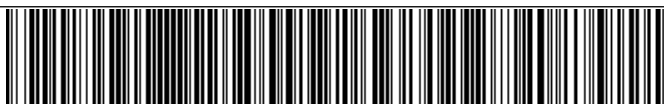
PLAN DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO.

Las plantillas actuales deben adecuarse a los nuevos requerimientos de la VSP y ser revisadas, tanto en número, como en capacitación para asumir nuevos retos y, además, deben de permitir la incorporación de nuevos perfiles profesionales en consonancia con el desarrollo tecnológico. Desde el SCS se ha previsto incrementar el personal que va a formar parte de los equipos de vigilancia dentro del Servicio de Epidemiología y Prevención.

Para implantar la Red de VSP, las distintas administraciones tendrán que abordar la vigilancia de un abanico cada vez más amplio y diverso de determinantes, riesgos y problemas relacionados con la salud dado que la sociedad es ahora más compleja y dinámica. Esto hace que sea necesario que las plantillas integren a profesionales con distintos perfiles y competencias (profesionales de análisis de datos, de análisis estadísticos, programadores, técnicos en gestión y recursos humanos, documentalistas, etc.), reconociendo su carácter multidisciplinar.

Para lograrlo, hay que prever y planificar las necesidades de formación de los recursos humanos que desempeñarán su trabajo en la VSP, impulsar estrategias de reclutamiento de profesionales con los perfiles adecuados y disponer de los recursos para atraer a los y las mejores profesionales. Para esto, es necesario diseñar modelos de capacitación que permitan el desempeño, tanto de las actividades tradicionales como de aquellas que permitan afrontar las nuevas funciones, retos y tareas que requieren de una elevada capacitación profesional y su constante actualización para estar a la altura del exigente desempeño en VSP.

Es necesario adoptar un compromiso de trabajo conjunto y una estrategia común que nos permita trabajar de forma coordinada y organizada potenciando el desarrollo tecnológico y la integración de los diferentes procesos que forman parte en la vigilancia en salud pública.



Para iniciar las actuaciones de ejecución del proyecto se procederá a seleccionar una persona de perfil técnico/a de Salud Pública que formará parte de los técnicos que reciban la formación a la vez que tendrá la función de llevar a cabo los trabajos de puesta en marcha del proyecto y las primeras fases y actividades, por eso la duración de su contrato es superior a la del resto de los técnicos.

-Establecer el perfil detallado de los profesionales que formaran parte de las unidades de VSP atendiendo a características técnicas, sanitarias y laborales.

-Coordinación con el SCE para la diseño y desarrollo del Plan de calidad del proyecto y la fase de captación y selección de las personas a formar y capacitar dentro del proyecto PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE LA GESTIÓN DE DATOS, CALIDAD Y DIGITALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA EN LA SALUD PUBLICA en CANARIAS.

FASE 1. ESTABLECER EL PERFIL DETALLADO DEL EQUIPO TÉCNICO

Definir los perfiles de los profesionales, identificando las competencias necesarias en los distintos puestos requeridos para el ejercicio profesional en el ámbito de la VSP. Para garantizar la eficacia a la hora de determinar el perfil del equipo se tendrá en cuenta su diversidad, en base a ello se plantea la necesidad de reforzar dos áreas de conocimiento involucradas en las funciones de vigilancia, seguimiento y evaluación:

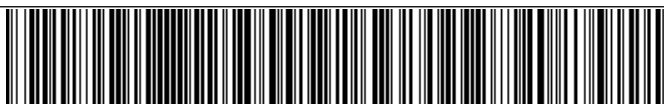
A) EQUIPO DE BIOESTADÍSTICA para la adecuada gestión de grandes cantidades de datos, procesamiento y generación de informes, para investigar la calidad de los datos suministrados por las diferentes fuentes de información, para reforzar la elaboración de tablas y gráficos estáticos y dinámicos, análisis de datos y generación de líneas de tendencia, así como la elaboración de boletines informativos, información procedentes de las diferentes fuentes de datos, se necesita de refuerzos mediante la incorporación de diferentes perfiles que se determinaran en esta fase del plan, si bien a priori se plantean los siguientes perfiles:

1. UN/A BIOESTADÍSTICO/A con formación y experiencia en administración de bases de datos, y en el manejo de información médica. Experiencia en metodología científica y en investigación biomédica en servicios de salud. Este perfil se contratará por un periodo de 11 meses.

2. UN/A ANALISTA/PROGRAMADOR/A con formación y experiencia en gestores de contenido (Alfresco, OpenCms, Wordpress), en lenguajes de programación SQL, programación de lenguajes orientados a la web (gráficos dinámicos...), JAVA, conocimientos de edición multimedia y generación de documentación, con experiencia en proyectos sanitarios. Este perfil se contratará por un periodo de 11 meses.

3. UN/A DATA MANAGER con formación y experiencia en planificar, supervisar y controlar tanto la gestión como el uso de los datos, verificación de calidad y analista de datos (Big Data), diseño de datos e implantación y con experiencia en almacenamiento de datos en el ámbito sanitario. Este perfil se contratará por un periodo de 11 meses.

B) ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN: cuya finalidad es la de organizar, desarrollar y coordinar de forma eficiente a grupos de personas, así como solucionar de forma ágil todo lo relacionado a la gestión y detección de necesidades para la futura reordenación de los recursos humanos, dada la complejidad de gestión de los distintos perfiles que deben desempeñar actualmente trabajos y tareas dentro del concepto amplio de vigilancia en salud pública y dentro del enfoque “Una Salud” de la OMS. Con conocimiento previo de valoraciones económicas imprescindibles para los análisis de coste-efectividad con los que priorizar las diferentes mejoras que se introducirán en materia de transformación digital dirigida a la VSP así como a los programas vacunales COVID y no COVID, así como funciones dentro del sistemas de



registro de vacunaciones, tanto en aspecto logístico como de registro de administraciones, reacciones adversas o negativas, por todo ello se hace necesario reforzar el área de administración y gestión, tanto en la gestión de recursos humanos como de gestión de recursos económicos, para ello es necesaria la incorporación de los siguientes perfiles:

4. UN/A TÉCNICO SUPERIOR con conocimientos y experiencia en el ámbito de la gestión. Experiencia en elaboración y análisis de costes, tareas de cálculo matemáticas y financieras, con experiencia en el análisis sanitario o en el ámbito de la salud pública. Este perfil se contratará por un periodo de 11 meses.

5. UN/A TÉCNICO con conocimientos y experiencia en recursos humanos, organización y planificación del personal, reclutamientos y selección, administración del personal (contratos, nóminas...etc.), programas especiales (SICHO). Experiencia en llevar programas de formación y empleo y en gestión de recursos humanos en el ámbito de la salud pública, Este perfil se contratará por un periodo de 12 meses.

6. UN/A ADMINISTRATIVO: con conocimiento y experiencia en funciones administrativas, con experiencia en la gestión de información, carga y tratamiento de datos en el ámbito de la salud pública, atención sanitaria y en programas y registro vacunales. Este perfil se contratará por un periodo de 11 meses.

FASE 2. DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

En esta fase se llevará a cabo el análisis de la oferta formativa que contemple las infraestructuras y recursos existentes más adecuados para cubrir las áreas de formación técnica y transversal de las actividades profesionales y el diseño del Plan de Formación para la capacitación.

El desarrollo del Plan incluirá la coordinación y control de la ejecución de la especialidad “Método Unificado para Soluciones de Analítica de datos.” para la capacitación del equipo técnico en cuanto a la programación del plan, subcontratación de la plataforma de formación online y servicios asociados (altas de alumnos/as, materiales, dinamización, etc.) control y seguimiento.

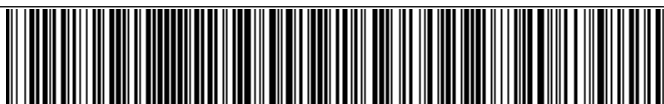
El desarrollo del programa de formación y capacitación incluirá las siguientes actividades con indicación de las que se realizarán por el equipo interno del SCS y por la empresa especializada que se subcontratará para prestar asistencia técnica en el desarrollo de la fase de formación on line.

Preparación del programa

- 🕒 Diseño de materiales de la acción formativa (equipo interno)
- 🕒 Desarrollo pedagógico y edición digital (empresa proveedora Plataforma)
- 🕒 Calendario de ejecución (empresa proveedora Plataforma)
- 🕒 Formación de formadores/tutores en el desarrollo de la formación a través de la Plataforma (empresa proveedora Plataforma) y recursos asociados.

Gestión de la ejecución del plan de formación.

- 🕒 Inscripción de las personas participantes en la Plataforma online (empresa proveedora
Plataforma)



- ⌚ Documentación acreditativa de las personas participantes según modelos del SCE (empresa proveedora Plataforma)

Desarrollo Itinerario de Formación y capacitación

- ⌚ Coordinación con empresa proveedora de la Plataforma on line para el desarrollo de la parte en modalidad mixta (equipo interno)
- ⌚ Tutorización de las personas participantes
- ⌚ Dinamización de las personas participantes (empresa proveedora Plataforma)
- ⌚ Seguimiento y control del desarrollo del programa de teleformación (empresa proveedora Plataforma)
- ⌚ Reporte de informes de seguimiento de la ejecución del programa de formación para el Servicio Canario de Empleo (equipo interno)

Evaluación final del Programa de Formación y capacitación (empresa proveedora Plataforma)

- ⌚ Evaluación de la ejecución -
- ⌚ Evaluación satisfacción participantes
- ⌚ Evaluación de resultados e impacto de la formación en el proceso de recualificación

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA FORMATIVO

El manejo de datos que permita generar conocimiento útil para una organización es cada vez más importante en los trabajos de alta demanda en la actualidad. Este plan pretende presentar una metodología para el desarrollo de proyectos basados en datos. Hace énfasis en los procesos de exploración, visualización, preparación, integración y transformación, de fuentes de datos estructurados y no estructuradas con el fin de mejorar la eficiencia y calidad en los resultados de análisis posteriores como en los basados en modelos analíticos.

Se sigue la metodología ASUM-DM (Método Unificado para Soluciones de Analítica de Datos), detallada a continuación del plan formativo.

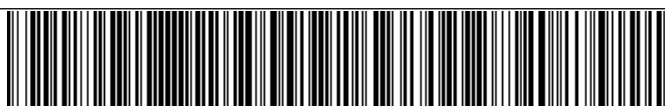
1. INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA ASUM-DM

2. EXPLORACIÓN Y VISUALIZACIÓN DE DATOS

- 2.1 Comprensión de los datos.
- 2.2 Requisitos de datos.
- 2.3 Recopilación de datos.
- 2.4 Descripción de los datos.
- 2.5 Explorar los datos.
- 2.6 Calidad de los datos y su importancia:
 - 2.6.1. Verificación de calidad inicial de los datos.
- 2.7 Informe inicial de datos.

3. PREPARACIÓN DE DATOS

- 3.1 Seleccionar los datos.



3.2 Limpieza de datos.

3.2.1 Problemas y soluciones a datos inconsistentes: completitud de datos, identificación de duplicidades.

3.3 Complementar datos: Mejorar la consistencia de datos.

3.4 Integrar datos: técnicas de integración.

3.5 Formatear datos.

3.6 Transformar datos: técnicas.

3.7 Aplicación de reducción de dimensionalidad.

3.8 Informe de Preparación de datos: calidad de los datos.

4. INTEGRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE DATOS

4.1 Construcción del modelo: técnicas de modelado, diseño de prueba.

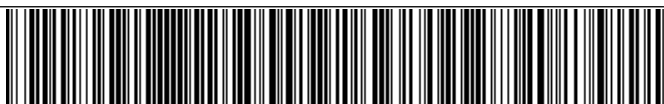
4.2 Evaluación del modelo.

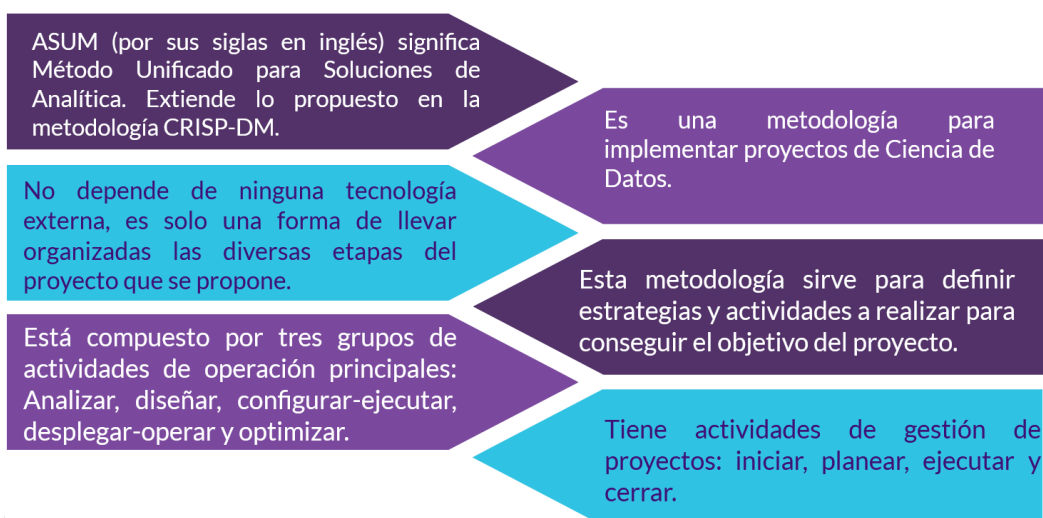
4.3 Validación del modelo.

Este programa de formación requiere un mínimo de 27 horas, abarcando distintos casos de estudio adaptados en el entorno de datos de la salud.

ASUM- DM (Método Unificado para Soluciones de Analítica de datos tiene las siguientes características:

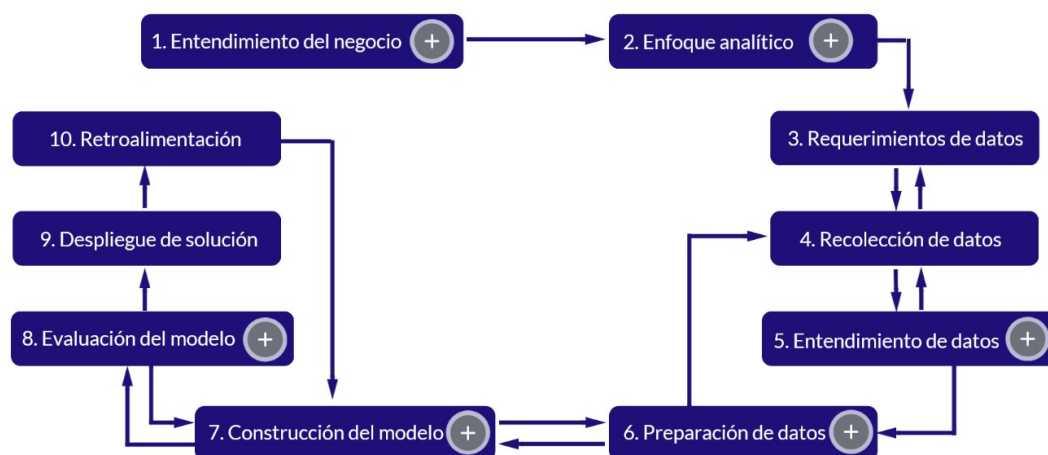
- Es una metodología para implementar proyectos de ciencia de datos.
- No depende de ninguna tecnología externa, es solo una forma de llevar organizadas las diversas etapas del proyecto que se propone.
- Está compuesto por tres grupos de actividades de operación principales: Analizar, diseñar, configurar-ejecutar, desplegar, operar y optimizar.
- Esta metodología sirve para definir estrategias y actividades a realizar para conseguir el objetivo del proyecto.
- Tiene actividades de gestión de proyectos: iniciar, planear, ejecutar y cerrar.



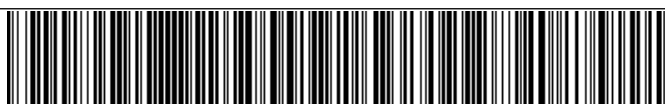


A continuación, se muestra un resumen de las etapas operativas del ASUM-DM:

Y en detalle podemos ver algunas de las etapas más relevantes:



1. Entendimiento de la actividad. **Módulo 1 plan de formación.** Esta etapa tiene como propósito entender los objetivos y requerimientos desde la perspectiva del negocio, para luego convertirlos en un problema que se pueda abordar desde la analítica.



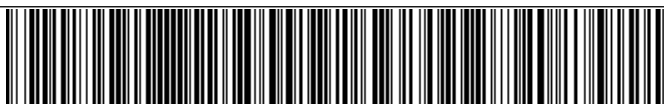
2. Enfoque analítico, **Módulo 1 plan de formación** en esta etapa es necesario traducir los objetivos en metas de analítica. Esto significa darle un enfoque estadístico, de minería de datos o aprendizaje automático, entre otras, para lo cual se debe hablar en términos de tareas de analítica como predecir, segmentar, clasificar, encontrar relaciones entre los datos, entre otros.



3. Entendimiento de datos, esta etapa es clave, ya que revisa detenidamente la información que dispone el negocio, la cual será usada para realizar las tareas analíticas requeridas. **En esta etapa se accede a los datos y se exploran antes de prepararlos Módulo 2 del Plan de Formación.** Un buen desarrollo de esta etapa ahorra problemas en el futuro.



4. Preparación de datos. **Módulo 3 Plan de Formación.** Esta etapa es, por lo general, la más larga del proyecto de analítica, ya que, en la mayoría de las organizaciones, los datos no tienen el nivel de calidad requerida para este objetivo. Adicionalmente, es posible que se hayan pasado algunos problemas por alto en las etapas previas de entendimiento o análisis del negocio y entendimiento o análisis de datos, lo que puede ocasionar inconvenientes en esta etapa.





5. Construcción del modelo, **Módulo 4 del Plan de Formación**. esta etapa tiene como fin hacer el modelado que permita cumplir las metas de analítica propuestas previamente. Esto se realiza de forma iterativa y puede requerir volver a la etapa de preparación de datos, es decir, que para mejorar la calidad del modelo en construcción, se deben ajustar los datos.



6. Evaluación del modelo, **Módulo 4 del Plan de Formación**, esta etapa consiste en evaluar si el modelo (o los modelos) generados y probados en la etapa anterior son apropiados para el negocio, teniendo en cuenta los criterios de éxito definidos por éste previamente.



FASE 3. SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INTEGRAR EL EQUIPO TÉCNICO

Desarrollo integral de procesos de reclutamiento, selección y búsqueda de los perfiles profesionales más acordes para formar parte de VSP.

El proceso de reclutamiento y selección de las personas a incorporar al equipo técnico de apoyo será el siguiente:

A) Petición de candidatos personas desempleadas al SCE:

- Nivel de estudios: licenciaturas, diplomaturas o Grado según perfil disciplinar de cada puesto.
- Con experiencia en el sistema nacional de salud, así como en la red de vigilancia sanitaria.
- En los casos que no sea posible encontrar por parte del SCE los perfiles detallados, contemplar la posibilidad de que dichos perfiles puedan ser propuesto por el SCS.
- También se incluirá un criterio preferente de incorporación al proceso de formación y capacitación de Colectivos desfavorecidos.

B) En base a dichos criterios el SCE realiza un sondeo selectivo de posibles personas desempleadas inscritas en el paro que cumplan el perfil establecido y remitirá al SCS un número aproximado de 2 personas por puesto: total 12 personas, en caso de perfiles específicos se vea la posibilidad de realizar propuesta por parte del SCS.

C) Entrevistas por el equipo del SCS

El equipo del proyecto realizara las entrevistas pertinentes para valorar los conocimientos, aptitudes, experiencia y habilidades de las personas remitidas por el SCE en orden a seleccionar las 6 personas que cumplen en mejor medida con el perfil.

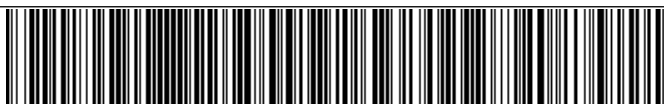
D) Informe de Preselección una vez aplicados los filtros anteriores, se emite un Informe de todo el proceso de preselección. (derivándolas los candidatos que se ajustan perfectamente al perfil demandado).

E) Seguimiento y evaluación de la incorporación; Como respuesta la creciente necesidad de evaluar el proceso y resultados que se obtiene de los procesos de selección, llevamos a cabo un proceso de evaluación en dos niveles: valoración del proceso de incorporación y evaluación de la inserción en el primer mes de trabajo, en función de las tareas para las que fue contratada.

FASE 4. DISEÑO DE METODOLOGÍA DE TRABAJO DEL EQUIPO TÉCNICO.

A la hora de tomar decisiones, diseñar estrategias e implementar cambios es fundamental basarse en datos e información de calidad, con el objetivo de no tener que ir a ciegas o basándonos simplemente en la intuición. Las organizaciones sanitarias aprovechan al máximo el valor de sus datos, con la finalidad de valorar, aprovechar y promover el uso de los mismos para mejorar la toma de decisiones. Implementar esta cultura permite a todos acceder a la información que necesitan para realmente basarse en los datos y superar los desafíos más complejos.

La toma de decisiones en salud pública se sustenta en datos, que permiten conocer qué está pasando, prever lo que pueda ocurrir en el futuro y medir el rendimiento de las acciones llevadas a cabo.



En base a ello se procederá por parte del equipo técnico del SCS asignado al proyecto y que actualmente ya se encuentra operativo a diseñar la metodología de trabajo y funcionamiento del equipo técnico de apoyo que incluirá:

- Diseño y desarrollo de cuadro mando con indicadores.
- Alineación de los datos y análisis de los resultados
- Diseño de protocolos de trabajo: modelos de informes.
- Establecimiento de los procedimientos que aseguren la calidad de los datos tanto desde el punto de vista de la fiabilidad de las fuentes como de su validez de tal forma que se genere información de calidad para la toma de decisiones.
- Establecimiento estándares de calidad de datos, de su análisis epidemiológico y de la elaboración de informes dirigidos a la toma de decisiones.
- Desarrollo de actividades que fomenten la difusión de la información generada por la red de VSP teniendo en cuenta las nuevas tecnologías de la comunicación.
- Desarrollo de conectividades que impulsen la interoperatividad de los sistemas de vigilancia.

Para la puesta en marcha del trabajo del equipo multidisciplinar se comprobará que los objetivos marcados están realmente alineados con los objetivos que están desarrollando en la actualidad la unidad de prevención y epidemiología. Se procederá a tener reuniones con el equipo de trabajo de la unidad para que coordine y oriente adecuadamente al equipo, de tal forma que se refuerce el trabajo que se está haciendo y no se quede como un trabajo realizado independiente o aislado, sino que quede integrado como una parte más del flujo de trabajo de la unidad.

FASE 5. INSERCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO

Finalizado el proceso de formación se procederá a la contratación y acogida del equipo técnico de apoyo. En dicho equipo, tres personas desempeñarán funciones técnicas relacionadas con la adecuada gestión de grandes cantidades de datos, procesamiento, generación de informes de calidad y análisis epidemiológicos, una persona para el desempeño de funciones de registro estadísticos, evaluación y análisis de coste efectividad de las medidas adoptadas, un administrativo de apoyo para la carga y tratamiento de datos sanitarios y una persona experta en la administración y gestión de proyectos así como en recursos humanos.

La contratación se realizará bajo la modalidad de contrato PARA LA MEJORA DE LA OCUPABILIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL y con una duración estimada de 11 meses.

Durante el desarrollo del proceso de trabajo del equipo técnico de apoyo, se realizarán competencias en vigilancia de la salud, informes de seguimiento y control de las actividades: reuniones, informes, proyecciones, indicadores, etc. Adecuar y redimensionar las plantillas de profesionales y fomentar el desarrollo profesional, nos permite mantener viva la formación continua de profesionales en el campo de la gestión de proyectos innovadores, dentro de la estrategia digitales de Salud Pública y de cara a la creación de la futura Agencia Estatal de Salud Pública como institución de excelencia técnica y científica.

A la finalización de las actividades se realizará un proceso de evaluación de la implementación de los trabajos y de los resultados obtenido para tratar de conocer hasta qué punto la actuación del equipo está consiguiendo los objetivos establecidos o esperados -evaluación de eficacia- y a qué coste se consiguen en términos de tiempo, recursos humanos, recursos materiales y monetarios evaluación de eficiencia.



FASE 6. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación es una herramienta clave para la mejora continua, la rendición de cuentas y el conocimiento de los resultados e impactos de cualquier plan de formación y empleo. Una evaluación imparcial, de alta calidad, oportuna, rigurosa y útil.

Al generar evidencias e información objetiva sobre la ejecución, resultados e impactos del proyecto, la evaluación contribuye al proceso de toma de decisiones. El interés de la evaluación en este sentido radica en analizar y conocer qué funciona, por qué y en qué contexto, proporcionando información clara y precisa sobre cómo se pueden hacer las mejoras necesarias y qué alternativas existen para abordar esas mejoras. Asimismo, el interés de la evaluación pasa por determinar los logros de la iniciativa y su calidad, promoviendo el aprendizaje institucional, así como la participación de los principales agentes participantes: personas seleccionadas para equipo técnico de apoyo, centros directivos implicados, etc.

En este sentido, se ha considerado pertinente en esta fase llevar a cabo por una entidad especializada en gestión y evaluación de proyectos y programas de empleo y formación las siguientes actuaciones:

→ I. Facilitar las acciones de seguimiento y evaluación que emprenda la Dirección del proyecto por parte del SCS

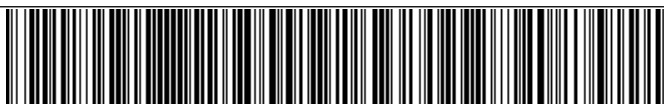
- Facilitar las tareas de control y seguimiento que puedan ser realizadas por la Dirección del SCS
- Complimentar y remitir, la documentación que la Dirección del SCS requiera durante el periodo de ejecución del proyecto, y en concreto:
 - Contenido de la fase en la que se está trabajando.
 - Grado de ejecución de la fase del proyecto.
 - Medios utilizados en su desarrollo.
- Realizar informes de seguimiento recogiendo los principales indicadores de ejecución física y financiera del plan.
- Auditar la evaluación intermedia, de ejecución, gestión (satisfacción y calidad) y resultados intermedios, en el momento en el que el Plan alcance su ecuador.
- Auditar la evaluación ex post, de impactos y resultados finales.

→ II. Diseño del marco de indicadores de seguimiento y evaluación del Plan

Para ello, se deberá diseñar el marco de indicadores de evaluación que describen la forma en que se medirá el logro del resultado de los objetivos del proyecto que deben estar totalmente relacionados con el objetivo operativo y ser específicos, mensurables (medibles), alcanzables/realistas, que conduzcan a tomar acciones y se puedan obtener con información en tiempo real.

Los indicadores seleccionados deben cumplir con los siguientes **objetivos**:

- Generar información útil para mejorar la toma de decisiones, el proceso de diseño, planificación o evaluación del plan.
- Monitorear el desarrollo del plan.
- Cuantificar los resultados.



Los indicadores definidos serán cuantitativos para plasmar las medidas en números (cantidades, porcentajes, coeficientes o datos estadísticos) o cualitativos (apreciaciones, implicaciones, expectativas, valoraciones o juicios de estimación relacionados con el nivel de calidad de servicio, eficacia, productividad, innovación, satisfacción percibida, etc.).

El marco de indicadores a diseñar por la entidad especializada incidirá fundamentalmente en:

- Indicadores de ejecución: Permiten conocer el nivel de ejecución de los proyectos y por tanto realizar el seguimiento del despliegue táctico de los proyectos realizadas
- Indicadores de resultados: Permiten evaluar el grado de consecución de los proyectos
- Indicadores que además permitan el análisis desde la perspectiva de género y desagregados por sexo.
- Cada indicador deberá señalar su fuente de obtención.

A partir de este marco inicial que contempla el Plan Estratégico se ha previsto diseñar e implementar con carácter anual por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan distintos tipos de indicadores diseñados para abordar el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de manera más integral y holística, de modo que serán:

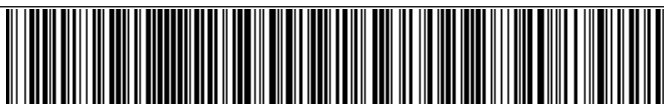
Indicadores de impacto, que miden las consecuencias del Plan más allá de los efectos inmediatos sobre sus beneficiarios directos. Pueden ser impactos directos e indirectos; así como esperados y no esperados.

- Indicadores de resultado, que revelan los logros alcanzados gracias a la participación en el Plan.
- Indicadores de eficacia y eficiencia, ratios que permiten valorar los resultados alcanzados respecto a los inicialmente previstos y en relación con los recursos empleados.
- Indicadores de ejecución física y financiera, que describen la actividad programada en cada medida y se calculan en unidades materiales y/o financieras.

→ III. **Elaboración del informe de evaluación.**

El informe de evaluación incorporará los siguientes elementos:

- Un análisis de los resultados de la evaluación a través del Cuestionario de evaluación del proyecto. El objetivo de este cuestionario es el de disponer de una primera evaluación, por parte de la comisión de seguimiento, que dé cuenta de posibles aspectos de mejora del proyecto a lo largo de su desarrollo.
- **Análisis de las Encuestas de satisfacción** a las personas y centros directivos del SCS participantes en el plan
- En tercer lugar, una síntesis o conclusión de los aspectos más destacados que se desprendan de los elementos de valoración contenidos en el informe de evaluación.



FASE 7. CERTIFICACIÓN, JUSTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PLAN

Finalmente se llevarán a cabo las actividades necesarias para la adecuada certificación técnica y económica del Plan por parte de la empresa especializada en servicios de gestión, control y evaluación de programas que se ha previsto subcontratar para la gestión administrativa y evaluación del plan y que permitirá garantizar en esta el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio con el organismo financiado, la transparencia y adecuada certificación técnica de las actividades realizadas así como la adecuada justificación de los costes.

1-Memoria Anual de Actividades

En los plazos y condiciones establecidas por el SCE correspondiente, se presentará una Memoria de las actividades desarrolladas durante el desarrollo del Plan, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia, así como información sobre las actividades realizadas conforme al convenio de colaboración.

2.- Certificación y Justificación de la actividad en el marco de convenios con el SCE

En los plazos y condiciones establecidas por la Administración correspondiente, se elaborará el informe de certificación y justificación del convenio o contrato.

3.-Cierre

Consiste en realizar una serie de actividades que permitan que se efectúe correctamente la facturación, el pago y la contabilización de las actividades relacionadas con el servicio por parte de Administración:

- Emisión de la orden de facturación a Administración a través de la intranet.
- Validación del contenido de la factura realizada por Administración.
- Validación del contenido de las facturas elaboradas por los colaboradores y/o proveedores externos.

5. RECURSOS

5.1 RECURSOS TECNOLÓGICOS

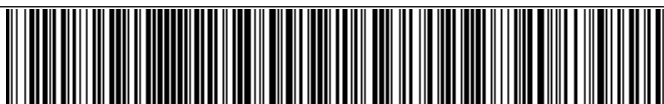
5.1.1 MODALIDAD FORMATIVA.

La modalidad formativa elegida para la correcta ejecución del plan de captación y selección de equipo técnico será la tele-formación o formación on-line.

Este nuevo modelo educativo virtual está soportado por dos perspectivas distintas:

- Una vertiente tecnológica, basada en el uso de las redes telemáticas y las Nuevas Tecnologías en la creación de contenidos digitales multimedia que sean atractivos y fácilmente accesibles desde navegadores web.
- Una vertiente didáctica, que permita al docente estructurar adecuadamente estos materiales y guiar de un modo adecuado el proceso de autoaprendizaje realizado por el alumno, haciendo énfasis en el apoyo personalizado, y empleando para ello las técnicas, herramientas y recursos disponibles.

De este modo, en el modelo docente virtual, el profesor abandona el clásico papel de instructor directo y pasa a constituirse en facilitador del aprendizaje, en el sentido de que ofrece al estudiante herramientas y pistas que le ayuden a desarrollar su propio proceso de aprendizaje, a la vez que atiende sus dudas y necesidades.



Otra de las principales ventajas de la tele-formación es la de poder abarcar un mayor número de potenciales alumnos que sean formados, sin que por ello se pierda la calidad de la enseñanza. En los modelos presenciales, las grandes aulas hacen que los alumnos se distraigan, haya ruidos que dificulten la atención a los contenidos, o incluso la distancia a la pizarra hace que muchas veces se aprendan las cosas de manera confusa o errónea. Por eso, en los modelos presenciales, se convierte en esencial la necesidad de que los grupos sean pequeños. Por el contrario, la tele-formación permite que los contenidos lleguen de manera literal a todos los alumnos, tal y como el profesor quiso transmitirlos.

Así, la tele-formación ofrece la posibilidad de una formación que no hace distinciones entre unas islas y otras (más allá de las diferencias que hay de tecnología y de medios o cobertura tecnológica de cada cual), y que se convierte en mucho más personalizada, casi tanto como se quiera, y que no por ello deja de ser bidireccional e inmediata.

5.1.2 PLATAFORMA E INFRAESTRUCTURA.

Los entornos virtuales persiguen el aprendizaje sin que se produzca una coincidencia entre estudiante y profesor ni en el espacio ni en el tiempo y asumen las funciones de contexto de aprendizaje que el aula desarrolla en el entorno presencial. La Plataforma de tele-formación se estructura en torno a una red de telecomunicaciones que permite comunicar a estudiantes y profesores salvando los obstáculos espacio temporales.

Es necesario, por tanto, que exista un entorno tecnológico que permita realizar todas las funciones, cuya base tecnológica tendrá la función de ser el soporte sobre el que el profesor ponga a disposición de los alumnos tantas herramientas y contenidos como considere necesarios para su aprendizaje.

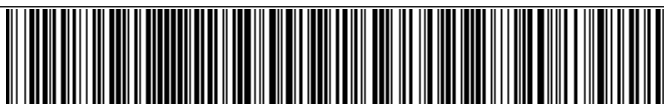
Disponer de una tecnología madura a la hora de implantar un curso puede aportar multitud de ventajas. Entre ellas, destaca el hecho de que el formador no tenga que dedicar esfuerzos a procurar que funcione correctamente, o a corregir los posibles fallos de programación o diseño, que dificulten el uso del sistema.

Al disponer de una tecnología suficientemente madura, se tiene una cierta garantía de que el sistema funciona como se espera, y además se sabe que ha sido probado en diferentes experiencias hasta adaptarse a su uso final. Disponer de una tecnología madura supone también una ventaja para los alumnos, que en muchos casos conocen o están familiarizados con el entorno de trabajo, y no pierden tiempo o esfuerzo en intentar adaptarse a él. Al sentirse familiarizados, superan una primera barrera que puede ser de temor a algo nuevo, o de falta de ganas de descubrir aquello que desconocen, y se sienten más liberados de la carga que ya supone enfrentarse por sí mismos a la formación.

Características de la plataforma de teleformación:

Como se ha incidido con anterioridad, la plataforma de teleformación que se utilice para impartir acciones formativas deberá alojar el material virtual de aprendizaje correspondiente, poseer capacidad suficiente para desarrollar el proceso de aprendizaje y gestionar y garantizar la formación del alumnado, permitiendo la interactividad y el trabajo cooperativo, y reunir los siguientes requisitos técnicos de infraestructura, software y servicios:

- **Infraestructura**



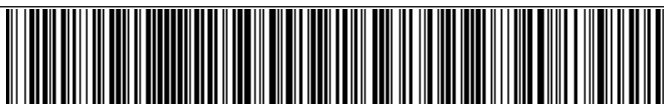
- Tener un rendimiento, entendido como número de alumnos que soporte la plataforma, velocidad de respuesta del servidor a los usuarios, y tiempo de carga de las páginas Web o de descarga de archivos, que permita:
 - a Soportar un número de alumnos equivalente al número total de participantes en las acciones formativas de formación profesional para el empleo que esté impartiendo el centro o entidad de formación.
 - b Disponer de la capacidad de transferencia necesaria para que no se produzca efecto retardo en la comunicación audiovisual en tiempo real, debiendo tener el servidor en el que se aloja la plataforma un ancho de banda mínimo de 300 Mbs, suficiente en bajada y subida.
- Estar en funcionamiento 24 horas al día, los 7 días de la semana.

- **Software:**

- Compatibilidad con el estándar SCORM y paquetes de contenidos IMS.
- Niveles de accesibilidad e interactividad de los contenidos disponibles mediante tecnologías web que como mínimo cumplan las prioridades 1 y 2 de la Norma UNE 139803:2012 o posteriores actualizaciones, según lo estipulado en el capítulo III del Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre.
- El servidor de la plataforma de teleformación ha de cumplir con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por lo que el responsable de dicha plataforma ha de identificar la localización física del servidor y el cumplimiento de lo establecido sobre transferencias internacionales de datos en los artículos 40 a 43 de la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, así como, en lo que resulte de aplicación, en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas respecto del tratamiento de datos personales y la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.
- Compatibilidad tecnológica y posibilidades de integración con cualquier sistema operativo, base de datos, navegador de Internet de los más usuales o servidor web, debiendo ser posible utilizar las funciones de la plataforma con complementos (plug-in) y visualizadores compatibles. Si se requiriese la instalación adicional de algún soporte para funcionalidades avanzadas, la plataforma debe facilitar el acceso al mismo sin coste.
- Disponibilidad del servicio web de seguimiento (operativo y en funcionamiento) de las acciones formativas impartidas, conforme al modelo de datos y protocolo de transmisión establecidos en el anexo V de la Orden/TMS/369/2019, de 28 de marzo.

- **Servicios y soporte**

- Sustentar el material virtual de aprendizaje de la especialidad formativa que a través de ella se imparta.
- Disponibilidad de un servicio de atención a usuarios que de soporte técnico y mantenga la infraestructura tecnológica y que, de forma estructurada y centralizada, atienda y resuelva las consultas e incidencias técnicas del alumnado. Las formas de establecer contacto con este servicio, que serán mediante teléfono y mensajería electrónica, tienen que estar disponibles para el alumnado desde el inicio hasta la finalización de la acción formativa,



manteniendo un horario de funcionamiento de mañana y de tarde y un tiempo de demora en la respuesta no superior a 48 horas laborables.

- Personalización con la imagen institucional de la administración laboral correspondiente, con las pautas de imagen corporativa que se establezcan.

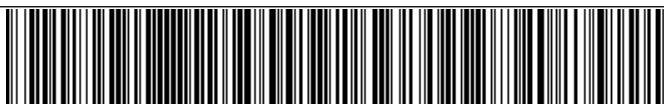
Con el objeto de gestionar, administrar, organizar, diseñar, impartir y evaluar acciones formativas a través de Internet, la plataforma de teleformación integrará las herramientas y recursos necesarios a tal fin, disponiendo, específicamente, de herramientas de:

- Comunicación, que permitan que cada alumno pueda interaccionar a través del navegador con el tutor-formador, el sistema y con los demás alumnos. Esta comunicación electrónica ha de llevarse a cabo mediante herramientas de comunicación síncronas (aula virtual, chat, pizarra electrónica) y asíncronas (correo electrónico, foro, calendario, tablón de anuncios, avisos). Será obligatorio que cada acción formativa en modalidad de teleformación disponga, como mínimo, de un servicio de mensajería, un foro y un chat.
- Colaboración, que permitan tanto el trabajo cooperativo entre los miembros de un grupo, como la gestión de grupos. Mediante tales herramientas ha de ser posible realizar operaciones de alta, modificación o borrado de grupos de alumnos, así como creación de «escenarios virtuales» para el trabajo cooperativo de los miembros de un grupo (directorios o «carpetas» para el intercambio de archivos, herramientas para la publicación de los contenidos, y foros o chats privados para los miembros de cada grupo).
- Administración, que permitan la gestión de usuarios (altas, modificaciones, borrado, gestión de la lista de clase, definición, asignación y gestión de permisos, perfiles y roles, autenticación y asignación de niveles de seguridad) y la gestión de acciones formativas.
- Gestión de contenidos, que posibiliten el almacenamiento y la gestión de archivos (visualizar archivos, organizarlos en carpetas –directorios- y subcarpetas, copiar, pegar, eliminar, comprimir, descargar o cargar archivos), la publicación organizada y selectiva de los contenidos de dichos archivos, y la creación de contenidos.
- Evaluación y control del progreso del alumnado, que permitan la creación, edición y realización de pruebas de evaluación y autoevaluación y de actividades y trabajos evaluables, su auto-corrección o su corrección (con retroalimentación), su calificación, la asignación de puntuaciones y la ponderación de las mismas, el registro personalizado y la publicación de calificaciones, la visualización de información estadística sobre los resultados y el progreso de cada alumno y la obtención de informes de seguimiento.

Material virtual de aprendizaje:

El material virtual de aprendizaje para el alumnado mediante el que se imparta la formación se concretará en el curso completo en formato multimedia (que mantenga una estructura y funcionalidad homogénea), debiendo ajustarse a todos los elementos de la programación (objetivos y resultados de aprendizaje) de este programa formativo que figura en el Catálogo de Especialidades Formativas y cuyo contenido cumpla estos requisitos:

- Como mínimo, ser el establecido en el citado programa formativo del Catálogo de Especialidades Formativas.
- Estar referido tanto a los objetivos como a los conocimientos/ capacidades cognitivas y prácticas, y habilidades de gestión, personales y sociales, de



manera que en su conjunto permitan conseguir los resultados de aprendizaje previstos.

- Organizarse a través de índices, mapas, tablas de contenido, esquemas, epígrafes o titulares de fácil discriminación y secuenciarse pedagógicamente de tal manera que permiten su comprensión y retención.
- No ser meramente informativos, promoviendo su aplicación práctica a través de actividades de aprendizaje (autoevaluables o valoradas por el tutor-formador) relevantes para la adquisición de competencias, que sirvan para verificar el progreso del aprendizaje del alumnado, hacer un seguimiento de sus dificultades de aprendizaje y prestarle el apoyo adecuado.
- No ser exclusivamente textuales, incluyendo variados recursos (necesarios y relevantes), tanto estáticos como interactivos (imágenes, gráficos, audio, video, animaciones, enlaces, simulaciones, artículos, foro, chat, etc.). de forma periódica.
- Poder ser ampliados o complementados mediante diferentes recursos adicionales a los que el alumnado pueda acceder y consultar a voluntad.
- Dar lugar a resúmenes o síntesis y a glosarios que identifiquen y definan los términos o vocablos básicos, relevantes o claves para la comprensión de los aprendizajes.
- Evaluar su adquisición durante y a la finalización de la acción formativa a través de actividades de evaluación (ejercicios, preguntas, trabajos, problemas, casos, pruebas, etc.), que permitan medir el rendimiento o desempeño del alumnado.

5.1.3 FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Como se ha ido viendo a lo largo de los apartados anteriores, la teleformación está basada en la aplicación de las nuevas tecnologías como nuevas herramientas de enseñanza y aprendizaje. En este nuevo entorno hemos ido viendo cómo, dentro de las competencias que necesita un alumno para poder acceder a la teleenseñanza están las competencias tecnológicas, es decir, la facilidad para manejarse en los entornos virtuales y de comprender y aprovechar las TIC.

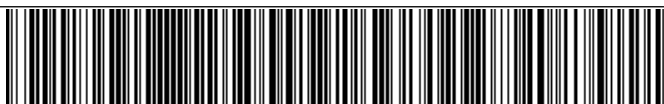
Desde el punto de vista de los formadores, también se plantea como algo esencial el hecho de que puedan participar, de la misma manera que sus alumnos, de este tipo de competencias, para poder aprovechar al máximo las potencialidades que se les ofrecen en este nuevo ámbito.

Es necesario que el teletutor o teleformador fomente la comunicación entre los alumnos, y también entre los alumnos y el propio formador. El sentido es que se aprovechen las sinergias que puedan surgir en el aprendizaje entre los distintos alumnos, y que así no se limite a una “clase particular”, sino que las soluciones que unos hayan utilizado para resolver los problemas en el aprendizaje puedan servir a otros. También hay un aspecto enriquecedor en la comunicación entre alumnos, y es el hecho de que el alumno se pueda sentir perteneciente a un grupo, y no aislado en el aprendizaje.

Por todo ello se requerirá como acreditación para los formadores el cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos:

- Licenciado, diplomado o título de Grado correspondiente u otros títulos equivalentes en medicina y cirugía, psicología, enfermería, biología, matemáticas, trabajo social u otros títulos similares.

En cuanto a la experiencia profesional mínima requerida y su competencia docente:



- Experiencia docente en salud pública u otras áreas como medicina, enfermería, psicología, etc.

Además de cumplir con las prescripciones establecidas anteriormente, los tutores-formadores deben acreditar una formación, de al menos 30 horas, o experiencia, de al menos 60 horas, en esta modalidad y en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

5.1.4 RECURSOS FORMATIVOS

La tecnología empleada permitirá, por tanto, la posibilidad de ofrecer a cada uno de los distintos formadores la variedad de recursos que se considere que serán necesarios, o al menos convenientes, para sacar el máximo aprovechamiento del teleaprendizaje.

Logrando con ello brindar una orientación más efectiva, sobre todo en temas y tópicos complejos, proponiendo rutas alternas de aprendizaje, reglas nemotecnias, etc. O bien, simular situaciones o eventos. Para mostrar en un ambiente controlado cómo ocurren en la vida real. Motivara al aprendizaje, es decir, propiciará el interés por el conocimiento en el alumno. Además de permitir, evaluar el desempeño del alumno, en un tema puntual o en la materia como un todo, para así saber qué tanto del aprendizaje fue exitoso.

Tipos de recursos didácticos a utilizar:

- **Material permanente de trabajo:** todo lo que se usa a diario en la enseñanza, ya sea para llevar registro de la misma, ilustrar lo dicho o permitir otro tipo de operaciones. Representado principalmente en la Guía de Materiales.
- **Material informativo:** entendiéndose por tal a aquellos materiales en los que se halla contenida la información y que son empleados como fuente de saberes.
- **Material ilustrativo y audiovisual:** material que se utilizará para acompañar, potenciar y ejemplificar el contenido impartido, ya sea visual, audiovisual o interactivo.
- **Material experimental:** Aquel que permite a los alumnos comprobar mediante la práctica y la experimentación directa los conocimientos impartidos en clase.

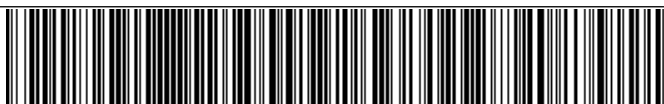
5.2 RECURSOS HUMANOS

EQUIPO DE TRABAJO ASIGNADO AL PROYECTO

El equipo que intervendrá en el desarrollo del proyecto responderá a un perfil multidisciplinar para dar cobertura a los diferentes objetivos y actividades del proyecto:

a) Dirección de Proyecto

- Tiene una responsabilidad y visión global sobre el proyecto. Revisa el cumplimiento de los objetivos parciales establecidos e identifica puntos fuertes y débiles proponiendo alternativas.
- Planifica las acciones a realizar (entrevistas, sesiones de formación, prospección, etc.).
- Presenta los resultados de actividad de los programas, identificando éxitos, dificultades, así como las causas y propone acciones de mejora oportunas.



- Se responsabilizará de la logística necesaria en cada momento.
- Revisa la aplicación de los planes previstos.
- Supervisa el seguimiento del equipo de trabajo.

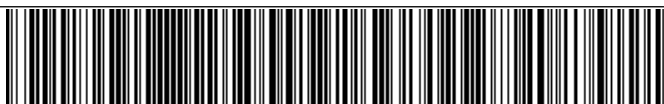
Se responsabilizará de ser el nexo de unión entre del Equipo del SCS y del SCE para la gestión, control y seguimiento del proyecto por lo que, a la coordinación, desarrollo y la calidad se refiere.

b) Formadores/as

Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos:

- Licenciado, diplomado o título de Grado correspondiente u otros títulos equivalentes en medicina y cirugía, psicología, enfermería, biología, matemáticas, trabajo social u otros títulos similares.
- Competencia docente, experiencia docente en salud pública u otras áreas.

c) Tutores: experiencia en la elaboración de materiales de formación y/o experiencia en la dinamización de programas de online, etc., en las materias específicas de los módulos formativos a impartir.



6. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
ACCIÓN 1. PLAN DE CAPTACIÓN SELECCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO	Diciembre 2022/Enero 2023	Febrero 2023	Marzo 2023	Abril 2023	Mayo 2023	Junio 2023	Julio 2023	Agosto 2023	Septiembre 2023	Octubre 2023	Noviembre 2023	Diciembre 2023
FASE 1. ESTABLECER EL PERFIL DETALLADO DEL EQUIPO TÉCNICO												
FASE 2. DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN												
FASE 3. SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INTEGRAR EL EQUIPO TÉCNICO												
FASE 4. DISEÑO DE LA METODOLOGÍA DE TRABAJO DEL EQUIPO TÉCNICO												
FASE 5. INSERCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO												
FASE 6: EVALUACIÓN DEL PLAN												
FASE 7: CERTIFICACIÓN, JUSTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PLAN												



7. PRESUPUESTO

MEMORIA ECONÓMICA

CAPITULO I. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Acción Formativa.

La impartición de la acción formativa “*Método Unificado para Soluciones de Analítica de datos*”, en modalidad tele formación, de 27 horas de duración y una formación en puesto de trabajo de 120 horas para un total de 6 participantes, se ha cuantificado su valor utilizando como referencia el *coste de docente/hora retribuido en la Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias*.

ACCIÓN FORMATIVA	Horas	Participantes	€/h por alumno	coste
Modulo 1 y 2 Introducción a la metodología y visualización de datos	9	6	5,00 €	270,00 €
Módulo 3 Preparación de datos	11	6	5,00 €	330,00 €
Módulo 4 Modelos de datos	7	6	5,00 €	210,00 €
Formación en centro de Trabajo - FCT	120	6	2,00 €	1.440,00 €
Total Acción formativa	147			2.250,00 €

SUBCONTRATACIÓN

Para el desarrollo de la parte del itinerario de formación en modalidad de teleformación se ha previsto subcontratar una empresa proveedora de servicios de teleformación, previamente se solicitará al menos “tres” presupuestos, decantándose por la mejor opción y acordes a los precios de mercado. La empresa seleccionada deberá aportar los siguientes servicios:

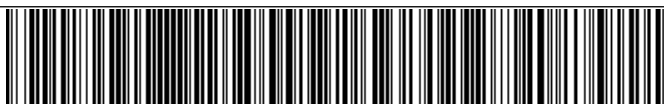
- Plataforma de tele-formación con los servicios requeridos (inscripción alumnos, gestión del curso y dinamización).
- Formación de tutores internos y acompañamiento durante el proceso de formación.
- Revisión pedagógica de los materiales del curso y elaboración de Contenidos digitales.
- Evaluación de la acción formativa.

INSERCIÓN LABORAL

En esta fase, se procederá a la contratación y acogida del equipo técnico de apoyo seleccionado de 6 personas, durante un periodo de 11 meses, el equipo técnico de apoyo realizará informes de seguimiento y control de las actividades: reuniones, informes, proyecciones, indicadores, etc. y de 12 meses para el técnico especialista en gestión y recursos humanos.

Para la cuantificación de la remuneración de los distintos técnicos se ha tenido en cuenta la categoría laboral de costes de puestos de trabajo según el III Convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias. Resolución de 28 de enero de 1992, para sus distintos puestos

SALARIOS EQUIPO TÉCNICO (CATEGORÍA SEGÚN PUESTO)	Meses	Técnicos	Pagos Año	Sueldo Bruto Mes	SS Empresa Mes	Coste Total Mes	Total Sueldo Bruto	Total SS Empresa	COSTE
BIOESTADÍSTICA GRUPO I	11	1	14	3.216,97€	1.019,78€	4.236,75€	41.284,47€	13.087,16€	54.371,64€



ANALISTA PROGRAMADOR GRUPO I	11	1	14	3.403,08€	1.078,78€	4.481,86€	43.672,89€	13.844,29€	57.517,18€
DATA MANAGER GRUPO I	11	1	14	3.403,08€	1.078,78€	4.481,86€	43.672,89€	13.844,29€	57.517,18€
TÉCNICO SUP ADMINISTRACIÓN Y ANÁLISIS GRUPO I	11	1	14	3.216,97€	1.019,78€	4.236,75€	41.284,47€	13.087,16€	54.371,64€
ADMINISTRATIVO GRUPO III	11	1	14	1.801,21€	570,98€	2.372,19€	23.115,54€	7.327,62€	30.443,16€
TÉCNICO ESPECIALISTA EN GESTIÓN Y RRHH GRUPO II	12	1	14	2.521,00€	799,16€	3.320,16€	35.294,02€	11.188,19€	46.482,21€
TOTAL ACCIÓN									300.703,00€

CAPÍTULO II. OFICINAS Y EQUIPAMIENTOS

Con el fin de dotar de las herramientas técnicas necesarias para llevar a cabo los objetivos del Plan, en las sedes de Salud Pública tanto en la provincia de Las Palmas como en la de Santa Cruz de Tenerife, se ha previsto el arrendamiento de los equipos necesarios (ordenadores e impresoras, recursos informáticos, licencias, software, etc.) cuya cuantificación económica viene reflejada en el siguiente cuadro de costes:

SEDE LAS PALMAS	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL TÉCNICO	MESES UTILIZACIÓN	COSTE UNITARIO MENSUAL EQUIPAMIENTO	COSTE TOTAL
SALUD PUBLICA	0	5	11	62,00 €	3.410,00 €
SEDES TENERIFE	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL TÉCNICO	MESES UTILIZACIÓN	COSTE UNITARIO MENSUAL EQUIPAMIENTO	COSTE TOTAL
SALUD PUBLICA	1	0	12	62,00 €	744,00 €
TOTAL SEDES GC + TFE	1	5		62,00 €	4.154,00 €

CAPÍTULO III. CONTRATACIONES DE SERVICIOS

Tal como se ha expuesto en el desarrollo de esta memoria el SCS no dispone del conocimiento ni los recursos técnicos y de gestión internos para realizar las actividades de diseño del Itinerario de Formación en alternancia, gestión, control, seguimiento, evaluación y certificación de todas las acciones y actividades previstas en el marco de ejecución del Plan con el fin de garantizar la correcta ejecución y resultados previstos del proyecto conforme a los estándares de calidad previstos y las obligaciones técnicas y normativas planteadas por el Servicio Canario de Empleo

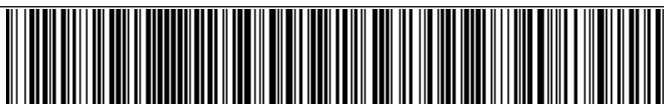
En este sentido se ha estimado la necesidad de subcontratar asistencia técnica especializada en servicios de diseño, programación y gestión de programas de formación y empleo para prestar asistencia técnica y asesoramiento, previamente se solicitará al menos “tres” presupuestos, decantándose por la mejor opción y acordes a los precios de mercado. La empresa seleccionada deberá realizar las siguientes actividades:

A) Asistencia Técnica en el diseño y desarrollo del programa de Formación en alternancia

-Revisión de contenidos, diseño y programación del itinerario formativo en alternancia.

-Diseñar y realizar la formación las personas del SCS que van a realizar la función de tutor en el periodo de prácticas en el puesto que es fundamental dentro de este proceso formativo, ya que es el responsable del seguimiento exhaustivo del adiestramiento de los alumnos/as dentro del SCS y que actuara de nexo de unión con los tutores formativos designado sirviendo de interlocutor y evaluando conjuntamente los progresos de las personas asignadas a su cargo.

-Evaluación del programa de formación y capacitación en alternancia.



B) Certificación y justificación del plan

Asistencia técnica en el proceso de certificación técnica y justificación de costes de los proyectos de acuerdo a los criterios de cada programa de financiación y la aplicación de un modelo de evaluación de la calidad, resultados e impacto del proyecto

•**CERTIFICACIÓN TÉCNICA Y ECONÓMICA.** Que será aquella que cumpla con los criterios técnicos y económicos que han de cumplir las entidades, propuestos por el organismo.

De acuerdo con los criterios, condiciones y obligaciones recogidas en la instrucción de justificación del proyecto, se realiza el servicio de elaboración, revisión y/o auditoría para la tramitación de la documentación técnico-justificativa y para la comprobación técnico-económica del proyecto.

- Gestión de borrador de justificación económica, revisión, aceptación y recogida de justificación definitiva, incluidas auditorías, si fuese necesario.

-Revisión o preparación de la cuenta justificativa del Proyecto, que se podrá presentar con aportación de justificantes de gastos o con la aportación de un informe Auditor.

-Preparación y/o revisión de la Memoria económica Justificativa del Proyecto: documentación acreditativa de los costes, justificante de devolución de cuantía no cubierta, relación de otros ingresos o subvenciones, etc.

C) Evaluación del plan

El servicio de evaluación incluirá:

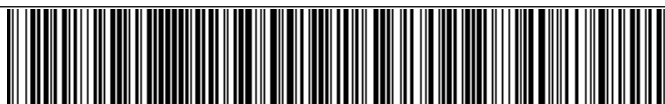
•**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD.** Basados en criterios de satisfacción percibida por las personas beneficiarias gestión, racionalidad, ajuste a objetivos marcados y eficiencia en la implementación de las acciones del plan.

•**EVALUACIÓN DEL IMPACTO.** Vendrá dado por el Diseño de un Modelo Metodológico que evalúa la eficacia e impacto de los resultados, según la tipología de acciones desarrolladas, mediante el análisis de los resultados de ejecución obtenidos. Para ello habrán de guiarse por los siguientes criterios de análisis:

- Adecuación de las necesidades de las acciones a las necesidades del Programa:
 - a Planificación de las acciones.
 - b Contenidos.
 - c Calidad y evaluación de las acciones.
- Adecuación de las necesidades de los criterios del Plan de Actuación.
 - a Procedimientos para evaluar la eficacia de los recursos económicos y medios empleados, a través del análisis de los costes.
 - b Adecuación del impacto de las acciones en la mejora de las actuaciones de vigilancia y control de la pandemia por el SCS.
 - c Adecuación de la elaboración de recomendaciones y propuestas de actuación de carácter estratégico sobre los resultados encontrados en la evaluación por su orientación a la mejora del proyecto.

La realización de estas actividades se ha estimado en un importe de 29.800,00 euros que se tramitarán mediante un procedimiento de licitación abierto simplificado.

Contrataciones de servicios	Importe
-----------------------------	---------



A) ASISTENCIA TÉCNICA EN EL DISEÑO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	14.900,00 €
B) CERTIFICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PLAN	14.900,00€
C) EVALUACIÓN DEL PLAN	
Total, contrataciones de servicios al plan	29.800,00

PRESUPUESTO		
CAPITULO I. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		302.953,00€
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	
	EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN - PROFESORADO	2.250,00€
	INSERCIÓN LABORAL	300.703,00€
CAPITULO II. OFICINAS Y EQUIPAMIENTOS		4.154,00€
	B.1 OFICINAS Y EQUIPAMIENTOS TÉCNICOS PROVINCIA DE LAS PALMAS	3.410,00€
	B.1 OFICINAS Y EQUIPAMIENTOS TÉCNICOS PROVINCIA DE STA. CRUZ DE TENERIFE	744,00€
CAPITULO III. CONTRATACIONES DE SERVICIOS		29.800,00€
	A) ASISTENCIA TÉCNICA EN EL DISEÑO Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	14.900,00€
	B) CERTIFICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PLAN C) EVALUACIÓN DEL PLAN	14.900,00€
PRESUPUESTO TOTAL		336.907,00€

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ELENA MAÑEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO DUNNIA RODRIGUEZ VIERA - DIRECTOR/A	Fecha: 30/12/2022 - 19:34:02 Fecha: 30/12/2022 - 19:28:56
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 13244 / 2022 - Tomo: 1 - Libro: 604 - Fecha: 30/12/2022 19:40:18	Fecha: 30/12/2022 - 19:40:18
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 0V8CQYQUP0ZLxotRY2lPckXZ7HCJw_ktE	
El presente documento ha sido descargado el 30/12/2022 - 19:40:23	