



PLAN DE FORMACIÓN

2021-2025



Fundación para la Investigación Biomédica
del Hospital Universitario Ramón y Cajal



| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. OFERTA FORMATIVA..... | 3 |
| 2.1. Oferta propia del IRYCIS..... | 3 |
| 2.1.1. Cursos de formación propios del IRYCIS | 3 |
| 2.1.2. Ciclo de seminarios del IRYCIS..... | 4 |
| 2.1.3. Ayudas para la movilidad del personal investigador..... | 4 |
| 2.1.4. Plan Docente de Personal Investigador en Formación (PDIF) | 5 |
| 2.1.5. Convenios de cooperación educativa | 6 |
| 2.2. Oferta del Hospital Universitario Ramón y Cajal (HURYC)..... | 6 |
| 2.2.1. Formación Sanitaria Especializada | 6 |
| 2.2.2. Formación continuada..... | 7 |
| 2.2.3. Oferta formativa de institutos y universidades en el HURYC/IRYCIS..... | 10 |
| 3. PLAN DE FORMACIÓN DEL IRYCIS 21-25 | 11 |
| 3.1. Objetivos | 11 |
| 3.2. Destinatarios/as | 11 |
| 3.3. Estructuras de coordinación y gestión | 12 |
| 3.3.1. Para la actividad formativa propia del IRYCIS..... | 12 |
| 3.3.2. Para la actividad formativa del HURYC..... | 12 |
| 3.4. Acciones | 16 |
| 3.5. Seguimiento y evaluación | 22 |
| 3.6. Divulgación..... | 22 |
| 3.7. Presupuesto | 23 |
| 4. ANEXOS..... | 24 |

I. INTRODUCCIÓN

El IRYCIS está constituido por instituciones con una amplia y consolidada trayectoria docente: el Hospital Universitario Ramón y Cajal (HURYC) y tres de las principales Universidades de Madrid; la Universidad de Alcalá (UAH), la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y la Universidad Autónoma de Madrid (UAM). Así, la elaboración del Plan de Formación del Instituto tiene en cuenta las diferentes **actividades formativas** ofrecidas por cada una de las instituciones que lo integran, principalmente a nivel de grado, posgrado, formación sanitaria especializada y formación continuada. Además, el plan de formación contempla las actividades formativas propias del Instituto dirigidas a mejorar la formación en investigación. En los últimos años, la Comisión de Formación del IRYCIS se ha esforzado en presentar una oferta propia que complemente las ofertas formativas de las distintas instituciones integrantes del Instituto. En el nuevo Plan de Formación, se han incorporado asimismo herramientas para integrar toda la formación del Instituto, a través de la organización de **reuniones inter-comisiones**, de periodicidad semestral y en las que participan miembros de las distintas Comisiones que gestionan y coordinan actividades formativas.

De acuerdo con los requerimientos de la nueva Guía Técnica de Evaluación de Acreditaciones de los Institutos de Investigación Sanitaria del Instituto de Salud Carlos III, el nuevo Plan de Formación del IRYCIS 2021-2025 contempla y refuerza acciones dirigidas a fomentar y evaluar la participación del personal investigador del Instituto en los programas de doctorado, en competencias transversales de liderazgo en ciencia, formación técnica especializada de los/las profesionales de las unidades de apoyo y un plan de tutela dirigido a personal y grupos emergentes.

Por último, en junio de 2020 la Comisión Europea concedió al IRYCIS la acreditación de calidad "HR Excellence in Research". En línea con la filosofía de integración, interacción y colaboración del nuevo Plan Estratégico 2021-2025 (Atenea), todas las actividades del Plan de Formación están incluidas e interrelacionadas con el Plan Estratégico y con el Plan de Acción HRS4R, así como con el Plan de Comunicación, el Plan de Calidad y el Plan de Tutela a Emergentes.

De forma muy directa, en la estructura del nuevo Plan de Formación se han incluido las acciones formativas del "Plan de Acción HRS4R", como por ejemplo la elaboración de un plan para la mejora de la formación del personal investigador R2 (posdoctoral) que, además, complementará al Plan Docente para Personal Investigador en Formación (PDIF), dirigido fundamentalmente a predoctorales (R1).

El presente Plan de Formación realiza una breve revisión al periodo formativo anterior a lo largo de todo el documento.

2. OFERTA FORMATIVA

La identificación de necesidades formativas en el IRYCIS se realiza cada año a través del análisis de los resultados de las encuestas de evaluación que cumplimenta el alumnado de los cursos. Además, para el resto de las entidades constituyentes del IRYCIS, el análisis de las necesidades formativas se realiza en base al procedimiento implantado en cada una de ellas.

2.1. Oferta propia del IRYCIS

2.1.1. Cursos de formación propios del IRYCIS

Los cursos de Formación del IRYCIS tienen el objetivo de asegurar la formación investigadora complementaria de todos los miembros del Instituto. El programa de Cursos de Formación del IRYCIS ha ido modificando la oferta, e integrando nuevos cursos, en función de las necesidades identificadas a través de las encuestas realizadas al alumnado, así como a través de encuestas generales dirigidas a todos los miembros del IRYCIS. Los cursos ofertados se organizan en cuatro bloques temáticos:

- Cursos generales de funcionamiento
- Cursos de organización, presentación de datos y documentación
- Cursos de análisis estadístico
- Cursos de bases de datos e integración de resultados

REVISIÓN DEL PERIODO ANTERIOR

En los últimos 5 años la oferta de cursos del IRYCIS ha aumentado y se ha consolidado. De hecho, si bien en 2020, como consecuencia de la pandemia por COVID-19, se produjo una disminución en la oferta formativa, gracias a la adaptación al **formato virtual**, se podrán ofertar para el segundo semestre de 2021 muchos de los cursos previstos para el primer semestre y que tuvieron que ser aplazados.

Tabla I. Cursos de Formación del IRYCIS en el periodo 2016-2020

| | Cursos | Horas | Plazas | Alumnos | Asistencia (%) |
|-------------|--------|-------|--------|---------|----------------|
| 2016 | 11 | 183 | 259 | 203 | 94 |
| 2017 | 11 | 199 | 224 | 176 | 92 |
| 2018 | 14 | 231 | 304 | 242 | 79 |
| 2019 | 16 | 277 | 351 | 307 | 94 |
| 2020 | 12 | 140 | 271 | 199 | 89 |

Por otra parte, en septiembre de 2016, se aprobó la “Convocatoria permanente intramural de ayudas de último recurso de la FIBioHRC, para la Formación Continuada individual del Personal Investigador del IRYCIS” (Anexo I). Esta convocatoria tiene como objetivo ofertar ayudas para cofinanciar gastos imprescindibles para la realización de cursos, estancias u otras actividades formativas individuales, de carácter técnico-científico, para personal investigador del IRYCIS. Desde que se publicó esta convocatoria ha permitido el acceso del personal investigador del IRYCIS a actividades formativas que no están incluidas en nuestra oferta propia. En total se han concedido 29 ayudas en los últimos 5 años (2016-2020).

2.1.2. Ciclo de seminarios del IRYCIS

Desde 2012 el IRYCIS celebran su ciclo anual de seminarios, en los que participan investigadores/as tanto del IRYCIS como externos/as. Cada seminario, exceptuando los meses de julio y agosto, tiene una duración de entre 50 minutos y una hora, incluyendo la presentación y el turno de preguntas/comentarios/discusión.

Desde 2019, el primer seminario del año está destinado a la presentación de la oferta formativa del IRYCIS. En este seminario, los/las coordinadores/as de cada curso presentan los objetivos, el contenido, a quién va dirigido y la capacitación esperada.

Desde 2020, los ciclos de seminarios del IRYCIS han sido asimismo incluidos en la oferta formativa del programa de doctorado en Ciencias de Salud de la UAH.

REVISIÓN DEL PERIODO ANTERIOR

En los últimos 5 años la oferta de seminarios ha aumentado, incrementado su periodicidad de quincenal a semanal. Además, un porcentaje importante de estos seminarios son impartidos por el personal investigador en formación (IF) participante en el “Plan de Formación para Investigadores en Formación (PDIF)” como una de las actividades obligatorias del nivel avanzado (Ver apartado 2.1.4).

Tabla 2. Seminarios del IRYCIS en el periodo 2016-2020

| | Seminarios | Asistentes | Promedio/seminarios | Impartidos por IFs del PDIF (%) |
|--------------|------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 2016 | 25 | 600 | 24 | 28 |
| 2017 | 22 | 601 | 27 | 41 |
| 2018 | 30 | 846 | 27 | 37 |
| 2019 | 37 | 1152 | 31 | 43 |
| 2020* | 16 | 458 | 29 | 69 |

* El ciclo de seminarios estuvo suspendido desde marzo a octubre de 2020 por la pandemia por COVID-19

2.1.3. Ayudas para la movilidad del personal investigador

En marzo de 2019 se aprobó la “Convocatoria permanente intramural de Ayudas de Último Recurso para la movilidad del personal investigador del IRYCIS” (Anexo 2), con el objetivo de ampliar la formación del personal investigador a través de estancias individuales de carácter científico, que revistan interés para el instituto. Estas ayudas están destinadas a cofinanciar la movilidad de nuestros/as investigadores/as, para el aprendizaje de técnicas y mejores prácticas científicas, la mejora de las capacidades de los grupos de investigación en los que están integrados/as los beneficiarios/as de estas ayudas y como apoyo a la estrategia de internacionalización y generación de sinergias con grupos de excelencia del Instituto.

Existen dos modalidades de ayuda a la movilidad:

- Modalidad A, para estancias en centros de investigación extranjeros de prestigio (con una duración mínima de un mes)

- Modalidad B, para estancias en centros de investigación de cualquier nacionalidad con una duración máxima de un mes.

REVISIÓN DEL PERIODO ANTERIOR

Desde que se publicó esta convocatoria permanente, se han recibido 9 solicitudes y se han concedido 2 ayudas en la modalidad A y 3 ayudas en la modalidad B, con una inversión total 6.457 €. Los centros visitados han sido:

- INIBIC – Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña
- IIS de Aragón - Hospital Miguel Servet
- Università Campus Bio-Medico di Roma (UCBM)
- Wolfson Centre for Age-related Diseases (WCARD) King's College London
- Lab. Oncología Molecular. Fundación Hospital General Univ. Valencia (FIHGUV)

La “Convocatoria permanente intramural de ayudas de último recurso de la FIBioHRC, para la Formación Continuada individual del Personal Investigador del IRYCIS”, mencionada en el apartado 2.2.1., también incluye ayudas para estancias formativas de carácter técnico-científico para el personal investigador del IRYCIS.

2.1.4. Plan Docente de Personal Investigador en Formación (PDIF)

En 2013 se implantó el “Plan Docente del Personal Investigador en Formación (PDIF) del IRYCIS” que está acreditado por la Escuela Nacional de Sanidad (ISCIII) como Diploma de Especialización en Metodología de la Investigación. Consta de 350 h lectivas (Anexo 3).

El PDIF ha tenido en cuenta las peculiaridades y requisitos actuales que existen a nivel oficial para la formación de dicho personal, como el de cursar un master, por lo que su finalidad es complementar los conocimientos que adquieran en el mismo y durante el desarrollo de su trabajo habitual. El ánimo del PDIF es que, por su carácter transversal, pueda hacerse extensivo a todo el personal investigador en formación que desarrolle sus actividades en cualquier Instituto de Investigación Sanitaria o en otros centros de investigación.

El PDIF permite a los/las investigadores/as en formación conocer nuevas técnicas y metodologías de investigación, formas de trabajo de diferentes grupos, interaccionar con otros científicos/as y, en general, les provee de un entorno amplio de trabajo y les capacita para el desarrollo de sus carreras científicas. El/la investigador/a en formación (IF) dispone, además de la persona que dirige su tesis doctoral o investigador/a principal, de una persona en calidad de tutor/a, lo que sin duda va a reforzar y enriquecer su formación, más aún cuando esta persona es elegida de un ámbito de conocimiento diferente al del objetivo de su investigación.

El PDIF tiene una duración de 4 años divididos en un nivel básico (primer y segundo año) y un nivel avanzado (tercer y cuarto año). Establece rotaciones, cursos y otras actividades a realizar por los/las IF durante cada uno de los 4 años de formación predoctoral o durante 2 años (nivel avanzado exclusivamente) en el caso de formación postdoctoral. Las rotaciones, cursos y actividades realizadas por los/las IF se evalúan anualmente.

REVISIÓN DEL PERIODO ANTERIOR

La siguiente tabla presenta los resultados del PDIF en el periodo estratégico anterior.

Tabla 3. Resultados del PDIF en el periodo 2016-2020

| | Nº alumnos | Nivel Avanzado | Personal investigador Clínico/Experimental |
|------|------------|----------------|--|
| 2016 | 9 | 7 | 4/5 |
| 2017 | 16 | 5 | 4/12 |
| 2018 | 17 | 8 | 3/14 |
| 2019 | 17 | 17 | 5/12 |
| 2020 | 19 | 18 | 6/13 |

2.1.5. Convenios de cooperación educativa

El IRYCIS tiene convenios de cooperación educativa con distintas universidades (UAH, UAM, UCM, Rey Juan Carlos, UPM, Alfonso X, Francisco de Vitoria), universidades de otras comunidades autónomas y universidades de otros países para la realización de prácticas externas, Trabajos Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM). Además, el IRYCIS tiene convenios con varios institutos en la Formación en Centros de Trabajo (FCT) de alumnos/as de Anatomía Patológica o del Ciclo Formativo de Laboratorio de Diagnóstico.

Durante este nuevo periodo y en estrecha colaboración con la Unidad de Innovación, se continuará trabajando en las líneas de innovación en procesos y en ingeniería biomédica establecidas a través de la colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid (UPM).

2.2. Oferta del Hospital Universitario Ramón y Cajal (HURYC)

2.2.1. Formación Sanitaria Especializada

Desde 1978 el Hospital Universitario Ramón y Cajal recibe residentes para su formación como especialistas dentro del sistema de formación sanitaria especializada (FSE). El Hospital dispone de 43 Unidades Docentes de las cuales hay 4 Unidades Docentes Multiprofesionales (Geriatría, Psiquiatría, Pediatría y Medicina del Trabajo) y se ofrecen en total 48 especialidades. Asimismo, el hospital participa en la formación sanitaria especializada de residentes de la especialidad de Medicina y Enfermería Familiar y Comunitaria que pertenecen a la Unidad Docente Este. Son más de 500 residentes los/las que permanecen en el Hospital entre 3 y 5 años para cumplir

estos programas. Son fundamentalmente graduados/as en Medicina, aunque también se forman residentes procedentes de los grados de Farmacia, Biología, Química y otros. También los/las residentes de Medicina Familiar y Comunitaria se forman durante dos años en el Hospital y se reciben asimismo residentes rotantes de otros hospitales y comunidades autónomas.

La relación de especialidades acreditadas que pueden cursarse actualmente en el Hospital Universitario Ramón y Cajal y el número de plazas acreditadas para cada especialidad se especifican en el BOE 317 de 4 de diciembre de 2020 (*Orden SND/1158/2020, de 2 de diciembre, por la que se aprueba la oferta de plazas y la convocatoria de pruebas selectivas 2020 para el acceso en el año 2021, a plazas de formación sanitaria especializada para las titulaciones universitarias de grado/licenciatura/diplomatura de Medicina, Farmacia, Enfermería y ámbito de la Psicología, la Química, la Biología y la Física*). (Anexo 4).

En el marco de la "Guía de Formación de Especialistas", editada por el Ministerio de Sanidad y Consumo en 1996, en la que se establecen unos criterios generales de estructura de los programas docentes, elaborados a su vez, por las Comisiones Nacionales de Especialidades Médicas, y el Real Decreto 183/2008, los/las tutores/as de cada especialidad deben elaborar sus propias Guías-Itinerarios Formativos Tipo (GIFT). Todas las especialidades tienen GIFT que se revisan y aprueban en la Comisión de Docencia. El máximo periodo que pueden estar sin revisión es el de duración de la especialidad. Los GIFT de los diferentes Servicios y Unidades del HURYC adaptan localmente los criterios establecidos por la normativa vigente, en función de las peculiaridades del hospital y área sanitaria correspondiente, tratando de potenciar los múltiples aspectos en los que tenemos una preeminencia asistencial, docente e investigadora. Estos Protocolos son documentos vivos, sometidos a las críticas de los/las profesionales de nuestro Hospital y, especialmente de nuestros residentes, quienes con sus sugerencias deben ser agentes de mejora de los mismos y utilizarlos de base para la elaboración, en colaboración con los/las tutores/as y la Unidad de Docencia para la elaboración de su itinerario formativo individual. [Enlace a todos los GIFT del HURYC.](#)

Los GIFT constituyen el instrumento para la planificación y el desarrollo de la formación de los/las residentes, detallando para ello los contenidos y medios para llevar a cabo las mismas, incluyen los objetivos y habilidades a adquirir en cada una de las etapas de la residencia, así como las rotaciones por diversos servicios que deberán efectuarse durante los diferentes años de residencia. Los programas de formación de especialistas FSE incluyen la posibilidad de realizar rotaciones fuera del hospital. En el HURYC, desde la Comisión de Docencia y la Jefatura de Estudios se promueve e impulsa la realización de rotaciones en centros españoles y extranjeros, como medio de aprendizaje de técnicas punteras propias de la especialidad y ampliación de estudios específicos existentes en centros de excelencia. El Anexo 5 recoge los enlaces a cada uno de los GIF del HURYC.

Por último, la oferta formativa se completa con las sesiones organizadas por cada uno de los servicios y los cursos ofertados para especialistas FSE.

2.2.2. Formación continuada

El Plan de Formación Continuada del HURYC apuesta por la formación de sus profesionales, entendido como un derecho y un deber permanentes, ligados al empeño por la calidad y la

aspiración a la excelencia como institución, como personal trabajador y como personas. Se elabora anualmente a partir del trabajo de todas las divisiones. Su composición definitiva es el resultado de la recopilación y análisis de opiniones de los/las profesionales implicados/as y del ordenamiento de todas las iniciativas y propuestas, con especial atención a que la oferta formativa resultante constituya un amplio mapa de oportunidades de formación a disposición de todos los/las profesionales del hospital, sea cual sea su categoría.

Por todo ello, las actividades formativas incluidas en cada plan anual están dirigidas a mejorar las competencias de las distintas categorías profesionales de nuestro hospital, con la excepción de aquellos que están en formación (especialistas FSE). Se puede subdividir en dos grandes grupos, en función de a quién se solicita su financiación y/o inclusión en sus planes generales:

1. Dentro del PLAN DE FORMACIÓN CONTINUADA DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID, se solicita la oferta formativa más específicamente sanitaria, que se gestiona y financia a través de su D.G. de Investigación, Docencia y Documentación, aunque en ocasiones incluya actividades formativas que llamamos a “coste 0” (por ejemplo, las sesiones clínicas de los servicios)
2. Como parte del PLAN DE FORMACIÓN PARA EMPLEADOS/AS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, se solicitan acciones formativas no sanitarias, a propuesta principalmente de las distintas Subdirecciones de Gestión y de aquellas Unidades que dependen directamente de Gerencia (Admisión, etc.), que se financian a través de la D.G. de la Consejería de Hacienda y Función Pública.

Con carácter general, la elaboración de nuestro Plan de Formación Continuada parte de un proceso de DETECCIÓN DE NECESIDADES, sobre cuya mejora global se está trabajando actualmente, pero que tiene en cuenta:

- a) Las necesidades y líneas estratégicas del HURYC (y otras instancias sanitarias)
 - b) Las demandas de los servicios y de los/las profesionales de los distintos colectivos.
 - c) Las demandas que puedan surgir para dar respuesta a situaciones sobrevenidas y de diferente índole (organizativa, sanitaria, de gestión, etc.)
- a) Necesidades estratégicas de formación

En primer lugar, el HURYC tiene diseñado un Plan estratégico que incluye 12 líneas de actuación, como la Atención Sanitaria de Excelencia, de la que lógicamente se debe desprender la necesidad de una formación continuada, por parte de los distintos estamentos profesionales. Por ejemplo, para responder a la línea estratégica “*impartir una docencia de calidad en la formación especializada*”, se programan todos los años unos cursos dirigidos a tutores/as y a la metodología docente.

De manera complementaria, nuestro Hospital dispone de un diccionario de competencias, así como de perfiles competenciales de puestos de trabajo, que pueden generar la necesidad de programar cursos de mejora de las competencias requeridas (Orientación al paciente, Comunicación, etc.)

- b) Necesidades de formación detectadas en y por los/las profesionales

Participan en la detección de necesidades la Unidad de Docencia de Enfermería, que recoge

las demandas formativas destinadas esencialmente al personal dependiente de la Dirección de Enfermería, y la Unidad de Formación Continuada, que recoge aquellas de la División Médica y de Gestión, exceptuando las específicas ligadas al rol del tutor/a, que son responsabilidad de la Unidad de Docencia. Cuando se proponen cursos que tratan temas transversales, se pueden abrir a profesionales de las restantes divisiones. La oferta formativa resultante de esa detección de necesidades se trata y aprueba en la Comisión de Formación Continuada del Hospital, teniendo en cuenta también el análisis y acuerdo con las organizaciones sindicales con representación en la misma.

De manera más específica:

- Para detectar las necesidades de formación de tutores/as (así como de residentes), se administra una encuesta que alterna anualmente los dos grupos de destinatarios, cuyas respuestas son de carácter voluntario, y que permite que se recojan las áreas de formación más demandadas, y ajustar la planificación de la formación acorde con ellas.
- La detección de las necesidades de formación de personal facultativo se realiza a través de un correo anual, enviado a todas las Jefaturas de Servicio y a las personas responsables de formación de cada servicio, en el que se solicitan propuestas sobre:
 - Cursos a impartir y/o coordinar desde los servicios o áreas.
 - Cursos dirigidos a cubrir necesidades de formación detectadas en un área o campo concreto.
- En cuanto a la detección de necesidades de formación del personal de Enfermería, se lleva a cabo a través de reuniones con supervisoras/es y personal de la Unidad de Calidad, Docencia e Investigación de la Dirección de Enfermería, responsables de elaborar la propuesta de formación para ese colectivo cada año natural.
- Finalmente, las necesidades de formación del personal de Gestión y Administración se canalizan a través de la recogida anual de propuestas de cursos solicitados por los distintos servicios no asistenciales del hospital.
- Por último, cabe señalar que existe un formato de *Ficha de detección de necesidades de formación*, que en cualquier momento del año puede ser cumplimentada por los/las profesionales del hospital, solicitando que se lleve a cabo una determinada acción formativa juzgada de interés, aunque esta normalmente no pueda ser recogida hasta la elaboración de la siguiente propuesta del Plan de Formación.

c) Demandas de formación específicas ligadas a cambios o imponderables

Finalmente, tal y como se ha dicho, el Plan de Formación Continuada del HURYC es siempre flexible, puesto que existen demandas formativas que surgen, derivadas de cambios en la gestión o de imprevistos, como por ejemplo la introducción de la historia clínica electrónica, a las que se les debe dar una respuesta rápida. En estos casos, y aunque no haya una financiación disponible para atender estas necesidades surgidas perentoriamente, se intenta siempre encontrar personal de formación interno y/o se recurre a la formación en cascada, si algunos/as profesionales se formaron a su vez fuera del hospital.

2.2.3. Oferta formativa de institutos y universidades en el HURYC/IRYCIS.

La formación de pregrado, grado y postgrado depende directamente de la Unidad de Gestión del Conocimiento, adjunta a la Gerencia del HURYC. A través de los convenios de colaboración docente establecidos con los distintos institutos y universidades, se designan las personas responsables de coordinar y evaluar las actividades formativas que pueden o no, en función del convenio, pertenecer al IRYCIS. Desde la Unidad de Gestión del Conocimiento se coordinan todas estas actividades.

Desde 1989 el HURYC mantiene un convenio docente con la Facultad de Medicina de la Universidad de Alcalá (Anexo 7), para impartir las enseñanzas de los grados de Medicina y Enfermería, cuyo alumnado realiza prácticas en el Hospital y recibe docencia en el Pabellón Docente, bajo la supervisión de 15 Profesores/as Numerarios/as y 140 Asociados/as en Ciencias de la Salud con vinculación a la Universidad de Alcalá. Asimismo, en junio de 2008 se firma un Concierto entre la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid y la Universidad de Alcalá para la enseñanza clínica de Ciencias de la Salud (Anexo 8).

Actualmente se imparten las **enseñanzas de los grados** de:

- Fisioterapia, Farmacia, Biología, Genética Clínica, Nutrición y Óptica y Optometría de la UAH.
- Psicología y Bioquímica de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Terapia Ocupacional y Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.
- Los de otras universidades públicas y privadas (Anexo 10)

Respecto a la **enseñanza de postgrado**, el HURYC ha establecido convenios con las Universidades de Alcalá, Complutense, Europea y Carlos III de Madrid para la colaboración en diferentes másteres universitarios ofertados por dichas universidades (Anexo 8). El alumnado de estos y otros másteres de distintas universidades realizan sus Trabajos Fin de Máster (TFM) bajo la tutela de personal investigador del IRYCIS.

Por último, el personal investigador predoctoral que está realizando su Tesis Doctoral en el HURYC, pertenece a Programas de Doctorado como, entre otros: Ciencias de la Salud o señalización celular (UAH), Epidemiología y Salud Pública, Microbiología, Neurociencia, Biociencias Moleculares y Genética y Biología Celular (UAM), Bioquímica, Biología Molecular y Biomedicina (UCM). En las siguientes páginas web se puede consultar la oferta completa de Programas Oficiales de postgrado para el curso 2021/2022 de la Universidad de Alcalá (<https://posgrado.uah.es/>), Universidad Autónoma (<https://www.uam.es/EscuelaDoctorado/>) y Universidad Complutense (<https://www.ucm.es/estudios/doctorado>).

Además, alumnos y alumnas pertenecientes a 33 ciclos formativos de 22 Institutos de Enseñanza Secundaria realizan sus prácticas en los distintos laboratorios y servicios del HURYC (Anexo 9).

Durante este nuevo periodo 2021-2025, y en estrecha colaboración con la Unidad de Innovación, se continuará trabajando en las líneas de innovación en procesos y en ingeniería

biomédica establecidas a través de la colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), formalizada con la firma de varios convenios desde el año 2017 (Anexo 10)

3. PLAN DE FORMACIÓN DEL IRYCIS 21-25

3.1. Objetivos

Los principales objetivos del Plan de Formación del IRYCIS 2021-2025 son:

1. Complementar la oferta formativa en investigación ofrecida por cada una de las instituciones que constituyen el Instituto e integrar toda la Formación del IRYCIS.
2. Fomentar y evaluar la participación del personal investigador del Instituto en los programas de doctorado, competencias transversales de liderazgo en ciencia, la formación técnica especializada de los/las profesionales de las unidades de apoyo y la tutela dirigida a personal y grupos emergentes.
3. Asegurar el cumplimiento de las actividades formativas incluidas en el Plan Estratégico Atenea y en el Plan de Acción HRS4R.

De manera más detallada, se desglosan en 10 objetivos parciales:

1. Incrementar los mecanismos dirigidos a la identificación de las necesidades formativas.
2. Incrementar la oferta formativa de contenido no científico.
3. Mejorar la oferta y la calidad del ciclo de seminarios.
4. Promover la participación de grupos emergentes en las actividades formativas.
5. Elaborar e implementar el nuevo Plan para la Mejora de la Formación de Personal Investigador Posdoctoral (PMFR2).
6. Diseñar un nuevo plan de apoyo a la formación en investigación de especialistas FSE.
7. Revisar y actualizar el Plan Docente de Personal Investigador en Formación (PDIF).
8. Mejorar la interacción con las universidades integrantes del IRYCIS.
9. Contribuir a la ejecución de las acciones formativas del Plan de Acción HRS4R y del Plan de Tutela a Emergentes.
10. Integrar las actividades formativas propias del IRYCIS con las del HURYC.

3.2. Destinatarios/as

El Plan de Formación del IRYCIS se ha diseñado con el objetivo de cubrir las necesidades formativas de su personal a todos los niveles. Por tanto, está dirigido a:

- a) Profesionales con actividad investigadora de los grupos de investigación del IRYCIS:
 - Personal investigador en formación (pre y postdoctoral)
 - Investigadores/as consolidados/as.
- b) Grupos emergentes
- c) Profesionales asistenciales con actividad investigadora.

- d) Personal técnico de apoyo a la investigación.
- e) Personal de gestión de la investigación.
- f) Estudiantes de grado y postgrado.
- g) Profesionales en periodo de formación sanitaria especializada del hospital.
- h) Profesionales de Atención Primaria.

3.3. Estructuras de coordinación y gestión

3.3.1. Para la actividad formativa propia del IRYCIS

La **Comisión de Formación del IRYCIS** fue creada en 2014 con el objetivo de asegurar la formación investigadora complementaria de todos los miembros del Instituto, implementando y actualizando los programas de formación, los seminarios y otras actividades de divulgación científica. Tal y como establece su reglamento (Anexos 11 y 12) la Comisión está constituida por, al menos, un miembro de la Comisión de Investigación del IRYCIS, un investigador/a clínico/a senior, un investigador/a clínico/a junior, dos miembros de las universidades integradas en el IRYCIS y un/a investigador/a postdoctoral.

La Comisión, además, será la encargada de coordinar la relación entre las distintas estructuras formativas del IRYCIS, mediante la organización de reuniones inter comisiones semestrales, en las que participarán miembros de las distintas comisiones que gestionan y coordinan la actividad formativa del Instituto.

Con idea de coordinar y evaluar las actividades del Plan Docente de Personal Investigador en Formación (PDIF) y del nuevo Plan para la Mejora en la Formación de Personal Investigador Posdoctoral (PMFR2), se crearán dos subcomisiones:

- **Subcomisión del PDIF**, constituida por 2-3 miembros de la Comisión de Formación, una persona representante de los tutores y tutoras y una persona representante del alumnado, que se encargará de estudiar y aprobar las nuevas incorporaciones y evaluar los informes anuales del alumnado del PDIF.
- **Subcomisión PMFR2**, constituida por 2-3 miembros de la Comisión de Formación, un investigador/a postdoctoral y un/a tutor/a o supervisor/a que se encargarán en primer lugar de elaborar el nuevo PMFR2, del alumnado y posteriormente de organizar las actividades previstas en el plan y evaluar a sus participantes.

3.3.2. Para la actividad formativa del HURYC

La Unidad para la Gestión del Conocimiento del HURYC, engloba la docencia, la investigación y la calidad del Hospital. Las Unidades de Docencia y de Formación Continuada dependen orgánica y funcionalmente de la Unidad para la Gestión del Conocimiento, que depende a su vez de la Dirección Gerencia del hospital.

Por otra parte, en el HURYC se imparten todas las asignaturas clínicas del 2º ciclo de los grados de Enfermería y Medicina de la Universidad de Alcalá. Alrededor de 300 alumnos/as

reciben diariamente clases en el Pabellón Docente y permanecen en los diferentes servicios del Hospital, tanto en las salas como en las policlínicas. El Pabellón Docente se encuentra en la 1ª planta del edificio “Pabellón Docente-Consultas Externas” y cuenta con 7 aulas (donde se imparten clases teóricas y seminarios) y la secretaría, zona administrativa del Pabellón Docente atendida por un equipo de 4 personas integrado por personal administrativo y laboral, tres en horario de mañana y uno de tarde. El Vicedecano del Hospital Ramón y Cajal es el responsable de la coordinación de la docencia teórica y práctica que recibe el alumnado.

FORMACIÓN SANITARIA ESPECIALIZADA

La gestión que conlleva la formación de residentes está a cargo de la **Unidad de Docencia (UD)** del Hospital, dirigida por una Jefatura de Estudios y una Jefatura de Residentes. La UD constituye el soporte administrativo de la Comisión de Docencia y de todos los programas de formación postgraduada (MIR, EIR, FIR, BIR, QIR, PIR y rFIR). Sus funciones son las siguientes:

- Coordinar las rotaciones de residentes de primer año.
- Coordinar y gestionar las estancias de médicos externos al hospital.
- Coordinar y gestionar las rotaciones externas de residentes del propio centro.
- Coordinar y gestionar los cursos de formación para residentes.
- Gestionar las evaluaciones de residentes.
- Gestionar el nombramiento de tutores/as.
- Custodiar los documentos relativos a la docencia.
- Recibir y transmitir información relativa a la docencia de los diferentes ámbitos del hospital.
- Atender a los/las FSE proporcionándoles información y recogiendo sus demandas y opiniones.

La Unidad de Docencia está formada por personal de secretaría, la Jefatura de Residentes y la Jefatura de Estudios y está certificada por el sistema de calidad ISO 9001 desde 2010.

La **Jefatura de Estudios** se encarga de:

- Gestionar los recursos humanos y materiales que la dirección del centro destine a la Comisión de Docencia.
- Presidir la Comisión de Docencia y participar en la Comisión de Formación Continuada del Hospital.
- Supervisar la aplicación práctica de los programas de formación.
- Proponer y gestionar acciones formativas de formación continuada para residentes.
- Reunirse con los servicios para comentar los resultados de los informes de seguimiento de la docencia.
- Supervisar las evaluaciones de residentes.

El HURYC ha sido pionero en España en introducir la figura de la **Jefatura de Residentes**, tal y como existe en los principales hospitales de USA, Gran Bretaña y otros países. La experiencia inicial se ha valorado de manera muy positiva, considerándose que ha contribuido a implicar al colectivo de residentes en la organización de la docencia y su participación activa en la misma. La Comisión de Docencia consideró positivo la constitución de esta figura de manera habitual, mediante convocatoria anual. Se trata de una figura de extraordinaria

importancia para la docencia de internos residentes. Mediante la convocatoria pública de este puesto, que goza de un contrato de un año, se nombra a un/a ex-residente procedente de las últimas promociones del hospital. Su misión es servir de enlace entre las estructuras docentes y los propios residentes, así como colaborar estrechamente con la Jefatura de Estudios. Se estima que dedica un 60% a las labores relacionadas con la docencia y un 40% a una actividad asistencial y/o de investigación en el hospital.

La Jefatura de Residentes se encarga de:

- Atender y canalizar las demandas y sugerencias de residentes y tutores/as.
- Informar, asesorar y apoyar a FSE en sus dificultades durante la residencia.
- Promover y facilitar el encuentro entre residentes, con actividades e iniciativas que faciliten su integración y el clima de trabajo y relaciones entre ellos y ellas.
- Coordinar y redactar informes de seguimiento de la docencia, encuestas y estudios sobre la calidad de la docencia en las unidades docentes.
- Realizar las encuestas previas al nombramiento de tutores/as.
- Difundir y mantener información de utilidad para residentes.
- Colaborar en la programación y gestión de los cursos para residentes.
- Velar por la adecuada distribución de guardias de residentes, ayudando a establecer los mecanismos que aseguren su realización en el caso de conflictos o ausencias.
- Cumplir con las responsabilidades que se le asignen en los procedimientos del sistema de gestión de calidad.
- Ejercer la capacitación de la siguiente persona al cargo de la Jefatura de Residentes en las funciones antes señaladas.

La figura del Tutor/a es imprescindible en la Formación Especializada de residentes. El/la tutor/a es aquella persona facultativa debidamente acreditada, con una trayectoria y compromiso docentes que la avalan como orientadora y guía de cada residente en formación. A lo largo de 2021 está prevista la actualización de la guía de tutores/as resumiendo sus funciones y obligaciones, y, una vez aprobada por la Comisión de Docencia, estará accesible en la web del hospital (<https://www.comunidad.madrid/hospital/ramonycajal/profesionales/docencia>).

La normativa para el funcionamiento de la **Comisión de Docencia** se encuentra recogida en el Real decreto 183/2008, la Orden SCO 581/2008 y la Resolución de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid 296/19).

Entre las funciones de la Comisión de Docencia destacan:

- Organizar y gestionar las actividades correspondientes a la formación de especialistas.
- Programar anualmente actividades de formación del centro y establecer planes individualizados por especialidad.
- Controlar el cumplimiento de los objetivos que conforman los programas de formación.
- Supervisar la aplicación práctica de la formación y su integración en la actividad asistencial y de urgencias del centro.
- Elaborar una memoria anual de actividades de formación desarrolladas en el centro.

La Comisión de Docencia debe estar formada por una presidencia ejercida por la persona que ostente la Jefatura de Estudios, una secretaria y un máximo de 20 vocales (NT-DPOM-10, Anexos 13 y 14).

FORMACIÓN CONTINUADA

En el Hospital existen varias estructuras y áreas, implicadas a distinto nivel, en la gestión del **Plan de Formación Continuada**:

- La **Comisión de Formación Continuada**, con representantes de todas las divisiones, cuya misión es identificar necesidades formativas, hacer la propuesta anual de cursos y el seguimiento de su cumplimiento. También es la responsable de la negociación de la propuesta definitiva con las organizaciones sindicales, previamente a su aprobación (Anexos 15 y 16).
- La Unidad de Docencia, responsable del diseño de la formación destinada a tutores/as.
- La Unidad de Docencia, Investigación y Calidad de Enfermería, que diseña y gestiona la formación del personal dependiente de la División de Enfermería (sanitario no facultativo)
- Y la Unidad de Formación Continuada, como parte de la Unidad de Gestión del Conocimiento, que gestiona tanto la formación específica para el personal de gestión y servicios, como la del personal médico. Además, también es responsable de la coordinación del Plan de Formación en su conjunto y lo gestiona, en el plano económico, en colaboración con la Subdirección de Gestión Económica del hospital.
- Por último, existe la figura de Coordinación de Formación Continuada del Hospital, que ejerce la persona Adjunta a la Gerencia para la Gestión del Conocimiento.

Comisión de Formación Continuada y Biblioteca

La Junta Técnico Asistencial decidió en la renovación de Comisiones Clínicas la creación de la Comisión de Formación Continuada y Biblioteca, cuya primera reunión se celebró el 28 de mayo de 2018.

Los objetivos de esta comisión se enuncian seguidamente:

Objetivos generales

- Facilitar la actualización de conocimientos a los profesionales HURYC para un óptimo desempeño profesional, en sus funciones asistenciales, docentes e investigadoras.
- Visibilizar la biblioteca como un espacio físico y virtual que colabora en el aumento de la calidad en la práctica clínica, la docencia y la investigación del hospital mediante diferentes tareas como: búsquedas bibliográficas, información sobre publicaciones periódicas con alto factor de impacto o asesoramiento sobre el proceso de investigación.
- Proponer la distribución anual del presupuesto de la biblioteca, manteniendo el presupuesto actual.
- Unificar criterios para la realización de estancias formativas de profesionales sanitarios sin relación contractual con el HURYC.

Objetivos específicos

- Establecer anualmente los criterios formativos prioritarios, atendiendo a los objetivos estratégicos del Servicio Madrileño de Salud, a los objetivos recogidos en el contrato programa del HURYC y a las necesidades profesionales que se hayan puesto de manifiesto durante la fase de Detección de Necesidades. Dichos criterios irán dirigidos a adecuar los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales a los Mapas de Competencias establecidos, contribuyendo así a su desarrollo profesional.
- Proponer, según las necesidades de los distintos servicios médicos, investigación, docencia, de gestión y enfermería, la adquisición de revistas-e, libros-e y bases de datos bibliográficas para sus distintas líneas de trabajo clínico, docente, de investigación y de gestión.
- Elaborar y priorizar la propuesta del Plan de Formación del HURYC, que deberá atender a criterios establecidos en el punto anterior.
- Detectar la necesidad de formación para la utilización y optimización de forma eficiente del catálogo de la biblioteca y de los recursos bibliográficos y ofertar cursos formativos, generales o por servicios, para subsanarlo.
- Proponer estrategias que mejoren la participación de los profesionales en los Programas Formativos.
- Detectar oportunidades de mejora y proponer acciones correctoras en el ámbito de la Formación Continuada.
- Promover que las actividades dirigidas a profesionales sanitarios reúnan los requisitos exigidos por el Sistema de Acreditación de Actividades de Formación Continua de las Profesiones Sanitarias para ser acreditadas por la Consejería de Salud.
- Realizar la evaluación anual del desarrollo del Plan de Formación Continuada.
- Actualizar la normativa para la realización de estancias formativas de profesionales sanitarios sin relación contractual con el HURYC. Realizar una evaluación de la colección de recursos, haciendo un seguimiento estadístico de los recursos electrónicos.
- Favorecer la comunicación fluida entre la Biblioteca del Hospital y la Biblioteca Virtual de la Consejería de Sanidad y fomentar la coordinación con Atención Primaria.

3.4. Acciones

A continuación, se describen las acciones del Plan de Formación para el periodo 2021-2025 para cada uno de sus objetivos, indicando asimismo los plazos, personas responsables e indicadores de seguimiento con su estándar.

| Objetivo de formación | Acción | Plazo | Responsable | Indicadores de seguimiento |
|---|--|------------------------------|---|--|
| 1. Incrementar los mecanismos dirigidos a la identificación de las necesidades formativas. | Mejora del contenido y el análisis de las encuestas realizadas al alumnado. | S2 2021 | Comisión de Formación (Supervisor/a de Cursos) | - Valoración global en la encuesta (>8 sobre 10) |
| | Evaluación de las necesidades formativas de las distintas áreas del Instituto detectadas por la Comisión de Investigación. | Continuo (seguimiento anual) | Comisión de Formación y Comisión de Investigación | - Encuesta anual realizada (SI/NO) - N° de personas que responden a la encuesta (≥ 50) |
| | Envío de una encuesta anual a todos los miembros del IRYCIS y análisis de los resultados. | Anual | Comisión de Formación | |
| 2. Incrementar la oferta formativa de contenido no científico. | Incorporar al programa de Cursos de Formación un nuevo curso destinado a la formación en <i>“comunicación científica para actores no científicos”</i> | SI 2022 | Comisión de Formación | - Cursos incorporados (SI/NO) |
| | Incorporar a la oferta formativa de Formación Continuada del Hospital cursos como <i>“Gestión y liderazgo de equipos”, “Desarrollo de empatía y asertividad”, “Herramientas de comunicación y atención al paciente y/o familiares en el entorno sanitario”</i> o <i>“Resolución de conflictos interprofesionales en el equipo sanitario”</i> | S2 2021/ SI 2022 | Comisión de Formación Continuada del HURYC | - N° de alumnos en los nuevos cursos (>20) - Nivel de satisfacción de los alumnos con los nuevos cursos (>8 sobre 10) |
| | Incorporar a la oferta formativa del IRYCIS un curso destinado a la formación en habilidades que favorezcan el liderazgo y la comunicación. | S2 2021 | Comisión de Formación | - Mesa redonda piloto celebrada (SI/NO) |
| | Organización de un piloto de mesa redonda abierta al público en general sobre temas científicos de interés social, con participación tanto de miembros del IRYCIS como de otros agentes no científicos (asociaciones, periodistas, sindicatos, etc.). Se intentará que esta actividad se ofrezca en streaming | 2024 (piloto) | Comisión de Formación | |

| Objetivo de formación | Acción | Plazo | Responsable | Indicadores de seguimiento |
|--|---|--|--|--|
| | por la página web del IRYCIS, dándole una mayor publicidad. | | | |
| 3. Mejorar la oferta y la calidad del ciclo de seminarios. | <p>Implantar en el ciclo de seminarios del IRYCIS una periodicidad semanal.</p> <p>Ampliar la participación de personal investigador externo al IRYCIS, fomentando los seminarios impartidos por científicos/as nacionales o extranjeros/as de excelencia.</p> <p>Mantener el formato virtual de los seminarios, a fin de aumentar la participación de miembros de las universidades integrantes del IRYCIS.</p> | <p>Continuo (SI 2021)</p> <p>Continuo (SI 2022)</p> <p>SI 2021</p> | Comisión de Formación | <ul style="list-style-type: none"> - N° de seminarios impartidos por semestre (18 primero y 12 segundo) - Porcentaje de ponentes externos en los seminarios ($\geq 25\%$) - Porcentaje de asistentes a los seminarios procedentes de las universidades del IRYCIS ($\geq 10\%$) |
| 4. Promover la participación de los grupos emergentes en las actividades formativas del IRYCIS. | <p>Organización, tal y como se ha venido haciendo coincidiendo con la presentación de la Acción Estratégica en Salud del ISCIII, de una jornada intramural sobre metodología a aplicar en la solicitud de proyectos de investigación, con un título similar a “<i>Aprendiendo a solicitar proyectos de investigación</i>”, fomentándose especialmente la participación de grupos y/o investigadores/as emergentes. En la misma se abordarán aspectos sobre los distintos tipos de convocatorias analizadas desde la perspectiva de solicitantes y evaluadores, así como las infraestructuras y servicios de apoyo con los que el Instituto cuenta para garantizar el correcto desarrollo de los proyectos.</p> <p>Reservar un 10% de los seminarios para el personal investigador novel y/o de grupos emergentes.</p> | <p>Continuo (SI 2022)</p> <p>Continuo (SI 2022)</p> | <p>Comisión de Formación & Subgrupo de la CI encargado del Plan de Tutela a Emergentes</p> <p>Comisión de Formación (Supervisor/a de Seminarios)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Jornada de metodología de solicitud de proyectos realizada (SI/NO) - % de ponentes emergentes en los seminarios (10%). |

| Objetivo de formación | Acción | Plazo | Responsable | Indicadores de seguimiento |
|--|---|--|--|---|
| 5. Elaborar e implementar el nuevo Plan para la Mejora en la Formación de Personal Investigador Posdoctoral (PMFR2) | <p>Elaboración de un plan de apoyo al personal investigador postdoctoral que contemple la organización de actividades que permitan el intercambio de ideas, información, etc., entre sus participantes. Se evaluarán sus habilidades, incluyendo su actividad docente, estableciendo un procedimiento de autoevaluación que deberán completar anualmente. Se les asignarán unos supervisores que deberán elaborar un informe de evaluación. Si se aprueba, se emitirá un certificado de evaluación positiva que describirá las técnicas aprendidas y las habilidades desarrolladas durante el período de formación. Se evaluarán los resultados del programa a través de una encuesta y se preparará un informe con los resultados.</p> <p>Creación de una Subcomisión PMFR2 constituida por varios miembros de la Comisión de Formación del IRYCIS, como responsables de la elaboración y seguimiento del PMFR2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contando al menos con un/a investigador/a y un/a tutor/a o supervisor/a participante en el plan para la coordinación y evaluación de las actividades de los/las integrantes del Plan. - Organizando al menos 2 reuniones al año. | <p>SI 2022</p> <p>Continuo (SI 2022)</p> | | <ul style="list-style-type: none"> - PMFR2 elaborado (SI/NO) - N° de reuniones de la Subcomisión PMFR2 (≥ 2) - Los indicadores de la evaluación de resultados previstos en el PMFR2. |
| 6. Diseñar un nuevo plan de apoyo a la formación en investigación de especialistas FSE. | Diseñar un plan de formación en investigación destinado a residentes del hospital, a imagen y semejanza del PDIF pero que permita la conciliación del periodo formativo de FSE de los/las residentes con la adquisición de competencias en I+D+i. | SI 2022 | Comisión de Formación & Unidad de Docencia del HURYC | - Plan diseñado (SI/NO) |
| 7. Revisar y actualizar el Plan Docente de Personal Investigador en Formación (PDIF). | Reemplazar al Comité de Seguimiento del PDIF por una subcomisión de varios miembros de la Comisión de Formación del IRYCIS como responsables del PDIF. | S2 2021 | Comisión de Formación (Subcomisión PDIF) | <ul style="list-style-type: none"> - N° de reuniones de la subcomisión PDIF (2) - Indicadores del PDIF: <ul style="list-style-type: none"> o N° de alumnos/año (> 8) |

| Objetivo de formación | Acción | Plazo | Responsable | Indicadores de seguimiento |
|--|---|---------------|--|---|
| | Reunir a la subcomisión PDIF con una representación de tutores/as y alumnado dos veces al año, para estudiar y aprobar las nuevas incorporaciones y evaluar los informes anuales del alumnado del PDIF. | S2 2021 | | <ul style="list-style-type: none"> ○ % de alumnos en el nivel avanzado ($\geq 70\%$) ○ % de alumnos de perfil clínico ($\geq 20\%$) |
| | Renovar el acuerdo de acreditación del PDIF por la Escuela de Sanidad del ISCIII. | S2 2021 | | - Reacreditación renovada (SI/NO) |
| 8. Mejorar la interacción con las Universidades integrantes del IRYCIS. | Inclusión de los ciclos de seminarios del IRYCIS en las ofertas formativas de los programas de doctorado de las Universidades integrantes del IRYCIS: <ul style="list-style-type: none"> ○ En el programa de doctorado en CC de la Salud de la UAH. ○ En el Programa inter facultativo de seminarios en CC de la salud de la UCM. ○ En programas de Doctorado en CC de la Salud de la UAM. | Continuo | Comisión de Formación | <ul style="list-style-type: none"> - N° de universidades del IRYCIS que incluyen los ciclos de seminarios del IRYCIS en su oferta formativa (≥ 3). - N° de miembros del IRYCIS participando en los programas de formación de las universidades (≥ 3). |
| | | S1 2021 | | |
| | | S2 2021 | | |
| | | S2 2022 | | |
| | Establecer conversaciones con las distintas universidades integrantes del IRYCIS para favorecer la participación de miembros del IRYCIS en sus programas de seminarios y cursos de formación. | S2 2021 | | |
| 9. Contribuir a la ejecución de las acciones formativas del Plan de Acción HRS4R y del Plan de Tutela a Emergentes. | HSR4 Acción 1. Promover buenas prácticas en investigación. Celebrar una mesa redonda, con carácter anual, sobre “buenas prácticas y RRI”, con la participación de miembros de la UCA de Ensayos clínicos, la Unidad de Innovación, la Unidad de Bioestadística, la UCA de Experimentación Animal, el Biobanco, la Unidad de Data Science, una persona investigadora clínica senior y otra no clínica senior. | S2 2022 | Comisión de Formación & Oficina de I+D+i | <ul style="list-style-type: none"> - Indicadores del Objetivo 2. - N° de cursos nuevos de apoyo al desarrollo de la carrera profesional (≥ 1), n° de alumnos (≥ 20) y nivel de satisfacción (≥ 8 sobre 10) |
| | HSR4R Acción 5. Aumentar la visibilidad del Instituto y sus grupos, tanto interna como externamente, por ejemplo, con la organización de la mesa redonda piloto abierta al público en general sobre temas científicos de interés social del Objetivo 2. | 2024 (piloto) | | |

| Objetivo de formación | Acción | Plazo | Responsable | Indicadores de seguimiento |
|--|--|-----------------------|-----------------------|---|
| | <p>HSR4 Acción 6. Apoyo al desarrollo de la carrera profesional. Diseño de cursos destinados a la formación del personal investigador pre y postdoctoral orientados a la capacitación en la elaboración y gestión de proyectos de investigación; para ello se crearán dos niveles; básico para predoctorales y avanzado para postdoctorales que estén en fase de solicitud de su primer proyecto de investigación.</p> <p>Además, se organizará un seminario/coloquio en el que se expondrá las distintas salidas profesionales postdoctorales, así como la experiencia de investigadores/as.</p> | S2 2022 | | |
| | <p>HSR4 Acción 8. Mejorar la formación del personal investigador R2. Implementación del nuevo Plan para la mejora en la Formación de Investigadores posdoctorales (PMFR2) del Objetivo 5.</p> | SI 2022 | | |
| | <p>HSR4 Acción 12. Promover la formación en temas no científicos. Incorporación de nuevos cursos de contenido no científico (Objetivo 2) e incorporación de una pregunta acerca de las necesidades formativas no científicas en las encuestas.</p> | SI 2022 | | |
| <p>10. Integrar las actividades formativas propias del IRYCIS con las del Hospital Universitario Ramón y Cajal.</p> | <p>Organización de reuniones inter comisiones semestrales, con objeto de fomentar la relación entre las distintas estructuras formativas del IRYCIS, compartir y coordinar sus actividades. En estas reuniones participarán miembros de la Comisión de Formación del IRYCIS, la Comisión de Formación Continuada del Hospital y la Comisión de Docencia del Hospital.</p> | Continuo (SI 2021) | Comisión de Formación | - N° de reuniones inter comisiones celebradas (\geq 2) |

3.5. Seguimiento y evaluación

Como se ha descrito en el apartado anterior, en cada uno de los objetivos planteados se han establecido acciones para alcanzarlos, personas responsables, un plazo para su ejecución y unos indicadores que permitan medir la consecución de los objetivos.

Será responsabilidad de la Comisión de Formación del IRYCIS realizar un análisis anual del grado de consecución de los objetivos planteados en el Plan de Formación, establecer el valor de los indicadores y, en caso de no haberse alcanzado los niveles propuestos para cada uno de ellos, plantear las acciones de mejora o el plan de contingencia adecuado, de acuerdo con el siguiente planteamiento:

1. Análisis de las causas por las que no se ha alcanzado el valor esperado en el indicador.
2. Elaborar un plan de mejora para solucionarlo y un plazo para evaluar su ejecución.
3. Establecer un grupo de trabajo, formado por 2-3 miembros de la Comisión que realicen un seguimiento continuo y aseguren la ejecución del plan y sus acciones de mejora.
4. Valorar, en las siguientes reuniones de la Comisión de Formación, la eficacia de las acciones puestas en marcha para alcanzar el cumplimiento del objetivo.

Asimismo, la Comisión de Formación podrá reunirse con la Comisión de Calidad en cumplimiento de lo establecido en el **Plan de Calidad**, pudiendo contar con su asesoramiento experto en el diseño de acciones de mejora.

3.6. Divulgación

En la **página web del IRYCIS** se ha creado un **apartado específico de formación** (<https://www.irycis.org/es/formacion/>) que contiene información sobre:

- La Comisión de Formación, su composición y su normativa.
- El Plan de Formación.
- Cursos, seminarios y otros eventos, jornadas y actividades formativas que organiza o en las que participa el Instituto.

Como se ha explicado en el apartado 4.2.1. sobre la oferta formativa propia del IRYCIS, se crearán herramientas destinadas a mejorar la difusión del programa de cursos, incidiendo en aquellos destinatarios/as con el perfil más idóneo. Asimismo, desde 2019 el **primer seminario anual** del IRYCIS está destinado a la presentación de la oferta formativa del Instituto. En este seminario, los/las coordinadores/as de cada curso presentan los objetivos, el contenido, a quién va dirigido y las capacidades que se adquieren.

En respuesta al Plan de Acción HRS4R, se ha incluido la información de cada curso en la página web del IRYCIS de una manera más visual, sencilla y de más fácil acceso, incluyendo enlaces que permiten rápida y fácilmente solicitar la matriculación en estos cursos.

Asimismo, se utilizarán las **redes sociales del IRYCIS** para dar visibilidad a las actividades formativas más relevantes y con orientación no científica, como mesas redondas o tertulias dirigidas al público en general sobre temas de interés social. Se pueden incluir las presentaciones y/o grabaciones de estas actividades.

En la **memoria del IRYCIS** y en la nueva sección RRI cuya creación está prevista para la web del Instituto, se dará también difusión a las actividades formativas en respuesta a las necesidades de la sociedad.

Aquellas actividades formativas que tengan especial relevancia, por su impacto o novedad, podrán requerir divulgación específica a través del canal de **Visibilidad IRYCIS** y en la **sección Comunicación de la web** (<https://www.irykis.org/es/comunicacion/>)

Por último, toda la información relativa al **Plan de Acción HRS4R** está disponible en un apartado específico de la página web (<https://www.irykis.org/es/hrs4r/>)

3.7. Presupuesto

El presupuesto destinado a las actividades del Plan de Formación se nutre de varios de los programas de desarrollo incluidos cada año en el Presupuesto y Plan de Actuación del órgano de gestión del Instituto, la FIBioHRC. Existe una asignación anual directa en el Programa de Desarrollo “*Plan de Formación*”, con una asignación aproximada de 50.000 €, pero también hay programas que, de forma indirecta, contribuyen a sostener las actividades formativas del IRYCIS.

| Programa de desarrollo | Asignación anual aprox. |
|---|-------------------------|
| RECURSOS HUMANOS | |
| Plan de Formación del IRYCIS | 50.000 € |
| Beca de formación en gestión de I+D+i | 25.000 € |
| Perfeccionamiento asistencial, docente, investigador e innovador (PADI) | 60.000 € |
| Apoyo a la movilidad de los investigadores | 15.000 € |
| FORMACIÓN Y APOYO A ACTIVIDADES | |
| Apoyo a actividades (FUR) | 60.000 € |
| Eventos institucionales | 10.000 € |
| OTROS PROGRAMAS | |
| Programa de internacionalización | 40.000 € |
| Programa de visibilidad | 15.000 € |
| Contribución total aproximada del IRYCIS a la formación | 275.000 € |

4. ANEXOS

1. Convocatoria permanente intramural de ayudas de último recurso de la FIBioHRC, para la Formación Continuada individual del Personal Investigador del IRYCIS (Cód. PF 06).
2. Convocatoria permanente intramural de Ayudas de Último Recurso para la movilidad del personal investigador del IRYCIS (Cód. PF 07).
3. Plan Docente de Personal Investigador en Formación del IRYCIS (PDIF) (Cód. PF 05).
4. Relación de especialidades acreditadas en el Hospital Universitario Ramón y Cajal (plazas y duración) (Cód. PF_ND 05 y PF_ND 05a).
5. Enlace a las Guías de Itinerarios Formativos (GIF) y cronogramas del HURYC para todas las especialidades FSE (Cód. PF_ND 06 a 08).
6. Plan de Formación Continuada del HURYC de los años 2019, 2020 y 2021 (Cód. PF_ND 14 a 16).
7. Convenio docente entre el HURYC y la Universidad de Alcalá (1989) (Cód. VJ 04).
8. Concierto entre la Consejería de Sanidad de la CAM y la UAH para la enseñanza en ciencias de la salud (2008) (Cód. PF_ND 01).
9. Formación de pregrado, grado y postgrado de institutos y universidades en el HURYC (Cód. PF_ND 13).
10. Convenios de cooperación educativa con la UPM (Cód. VJ 28 a 29).
11. Reglamento de la Comisión de Formación del IRYCIS (Cód. PR_CF 01).
12. Composición de la Comisión de Formación del IRYCIS (Cód. EO 02).
13. Normativa de la Comisión de Docencia del HURYC (Cód. PF_ND 03).
14. Composición de la Comisión de Docencia del HURYC (Cód. PF_ND 04).
15. Normativa de la Comisión de Formación Continuada del HURYC (Cód. PF_ND 09).
16. Composición de la Comisión de Formación Continuada del HURYC (Cód. PF_ND 10).