



PLAN DE FORMACIÓN

2026-2030

Versión 01



Fundación para la Investigación Biomédica
del Hospital Universitario Ramón y Cajal



Comunidad de Madrid



1.	Introducción y finalidad del plan	2
2.	Definiciones	3
3.	Revisión de las actividades desarrolladas en el periodo anterior: antecedentes	3
4.	Equipo responsable del Plan.	¡Error! Marcador no definido.
5.	Objetivos, acciones e indicadores	12
6.	Metodología y recursos necesarios para el desarrollo del plan: humanos y materiales	19
7.	Limitaciones y planes de contingencia	21
8.	Seguimiento, análisis de cumplimiento y cambios requeridos	22
9.	Comunicación interna y externa	24
10.	Referencias	25

1. Introducción y finalidad del plan

El IRYCIS está constituido por instituciones con una amplia y consolidada trayectoria docente: el Hospital Universitario Ramón y Cajal (HURYC) y los centros de atención primaria y unidades asistenciales correspondientes, además de 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 miembros del Instituto. En el nuevo Plan de Formación, se han incorporado herramientas que permitirán integrar toda la formación del Instituto.

De acuerdo con los requerimientos de la nueva Guía Técnica de Evaluación de Acreditaciones de Institutos de Investigación Biomédica o Sanitaria del Instituto de Salud Carlos III, en el nuevo Plan de Formación del IRYCIS se han contemplado y reforzado acciones dirigidas a fomentar y evaluar la participación de los investigadores del Instituto en los programas de posgrado, específicamente doctorado, competencias transversales de liderazgo en ciencia, la formación técnica especializada de los profesionales de las unidades de apoyo, necesidades formativas de las distintas áreas de investigación del CCI, y un plan de tutela dirigido a personal investigador y grupos emergentes, además de la formación en co-creación e integración de ciudadanía y pacientes en proyectos de investigación.

De forma muy directa, en la estructura del nuevo Plan de Formación se ha reformulado el Plan Docente para Investigadores en Formación (PDIF) creando los Itinerarios en investigación e innovación en Biomedicina (ITINBIO) dirigido fundamentalmente a los investigadores predoctorales (R1) integrando a investigadores clínicos mediante el trabajo conjunto con el grupo de mentorización.

Como línea estratégica del Plan de Formación, se propone la incorporación de un bloque específico orientado a la capacitación en áreas emergentes de investigación e innovación biomédica. Este bloque incluirá formación en gobernanza de datos e inteligencia artificial, terapias avanzadas e innovadoras, biomarcadores y programas de prevención, y tecnologías y dispositivos sanitarios innovadores alineado con los Programas Transversales de Impacto (PTI). Estas áreas se abordarán desde una perspectiva multidisciplinar, traslacional y orientada a competencias, con el objetivo de fortalecer las capacidades del personal investigador y asistencial en ámbitos prioritarios para la medicina personalizada, la innovación en salud y la transferencia de resultados al sistema sanitario.

2. Definiciones

- **Objetivo:** Meta o logro al que se pretende llegar de modo planificado, en un intervalo de tiempo definido.
- **Indicador:** Resultado medible referido al desempeño de una acción concreta, proceso, servicio o producto.
- **Estándar:** valor que fija el nivel esperado o aceptable de un indicador.
- **Limitación:** Condición susceptible de reducir el logro.
- **Plan de Contingencia:** Conjunto de acciones planificadas y estructuradas para reducir, minimizar o evitar un suceso potencial que pueda tener impacto en el desempeño.
- **Acción de Mejora:** Medida aplicable para obtener resultados más favorables.

3. Revisión de las actividades desarrolladas en el periodo anterior: antecedentes

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 cumplimentan los alumnos de los cursos de formación y una encuesta anual general que se realiza a todos los miembros del instituto. 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.

DAFO – Plan de Formación IRYCIS 2026–2030

FORTALEZAS

- ✓ Integración institucional
- ✓ Oferta amplia
- ✓ Alineación estratégica

DEBILIDADES

- ⚠ Participación desigual
- ⚠ Heterogeneidad
- ⚠ Seguimiento limitado

OPORTUNIDADES

- IA y tecnologías emergentes
- Digitalización
- Colaboraciones

AMENAZAS

- ⚡ Sobrecarga asistencial
- ⚡ Resistencia al cambio
- ⚡ Financiación

3.1. Oferta Formativa propia del IRYCIS

3.1.1. Cursos de Formación IRYCIS

Los cursos de Formación del IRYCIS van dirigidos a 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 a los alumnos participantes en cada curso y encuestas generales a todos los miembros del IRYCIS que se realizan de forma anual. Los cursos ofertados se pueden dividir en cuatro bloques temáticos:

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

En los últimos 5 años la oferta de cursos se ha consolidado. En 2025, debido a los cambios en las necesidades formativas se ha reformulado la misma adaptando cursos ya existentes y ofertando cursos nuevos incluyendo un curso de inteligencia artificial.

Tabla I: Cursos de Formación IRYCIS (2021-2025)

	Cursos	Horas	Plazas	Alumnos	Asistencia (%)
2021	18	224,5	475	480	85
2022	24	319	507	356	74
2023	21	255	520	377	76,07
2024	24	319,5	519	310	87
2025	18	235,5	362	256	85,15

Por otra parte, en 2025, se actualizó la línea de ayudas de la FIBioHRC para la Formación Continuada individual del Personal Investigador del IRYCIS denominándose “Programa permanente intramural de ayudas de último recurso de la FIBioHRC, para la formación individual del personal investigador del IRYCIS”, que incluyó el aumento del presupuesto por ayuda ([Anexo I](#)). Esta ayuda tiene como objetivo cofinanciar los gastos asociados a la realización de cursos, estancias u otras actividades formativas individuales, de carácter técnico-científico, para el personal investigador del IRYCIS. Esta ayuda permite el acceso al personal investigador del IRYCIS a actividades formativas que no están incluidas en nuestra oferta. En total se han concedido 3 ayudas en 2021, 2 ayudas en 2022, 1 ayuda en 2023, 5 ayudas en 2024, y 3 ayudas en 2025. En total, 14 ayudas en los últimos 5 años (2021-2025).

2.1.2. Ciclo de Seminarios del IRYCIS

Desde 2012 se celebran los ciclos de seminarios del IRYCIS en los que participa personal investigador interno y externo al IRYCIS. Estos ciclos que son de carácter anual, exceptuando los meses de julio y agosto, tienen una duración de 50-60 minutos, incluyendo el período de presentación y la realización de preguntas/comentarios/discusión. Desde 2019, el primer seminario de cada inicio de semestre está destinado a la presentación de la oferta formativa del IRYCIS. En este seminario, los coordinadores de cada curso presentan los objetivos, el contenido, a quien va dirigido y las capacidades que se adquieren. Desde 2020, los ciclos de seminarios del IRYCIS han sido incluidos en la oferta formativa del programa de doctorado en Ciencias de Salud de la UAH.

Los seminarios se imparten semanalmente. Además, un porcentaje importante de estos seminarios son impartidos por el personal investigador en Formación participantes en el “Plan de Formación para Investigadores en Formación (PDIF)” como una de las actividades obligatorias en el nivel avanzado (2.1.4).

Desde marzo de 2024 la grabación del seminario se difunde en la página web y en el canal de Youtube del IRYCIS

Tabla II: Seminarios del IRYCIS (2021-2025)

	Seminarios	Asistentes	Promedio/ seminarios	Seminarios impartidos por IFs del PDIF (%)	Asistentes procedentes de universidades IRYCIS	Ponentes emergentes (%)
2021	39	1468	38	28,2%	189	51
2022	36	1338	37,1	19,4%	227	30
2023	31	1302	42	22,6%	182	61
2024	34	1310	38,5	23,5%	223	39
2025	33	1331	40,3	3%	371	15

2.1.3. Ayudas para Estancias

En marzo de 2019 se aprobó la una línea de Ayudas de Último Recurso para la movilidad del personal investigador del IRYCIS ([Anexo II](#)), con el objetivo de ampliar la formación al personal investigador del IRYCIS a través de estancias individuales de carácter científico, que revistan interés para el instituto. Estas ayudas están destinadas a cofinanciar la movilidad del personal investigador del IRYCIS, para el aprendizaje de técnicas y mejores prácticas científicas, para la mejora de las capacidades de los grupos de investigación en los que están integrados los participantes y como apoyo a la estrategia de internacionalización del Instituto, y a la generación de sinergias con grupos de excelencia. Existen dos modalidades, una modalidad A, para estancias en centros de investigación extranjeros de prestigio (con una duración mínima de un mes y coordinadas por la Comisión de Investigación) y una modalidad B para estancias en centros de investigación de cualquier nacionalidad con una duración máxima de un mes.

En la modalidad A se han concedido ocho ayudas, una en 2021, tres en 2022, una en 2024, y tres en 2025. En la modalidad B se han concedido tres ayudas, una en 2022, otra en 2023, y otra en 2025.

2.1.4. Plan Docente para Investigadores en Formación (PDIF)

En 2013 se implantó el “Plan Docente para los Investigadores en Formación (PDIF) del IRYCIS” que se acreditó por la Escuela Nacional de Sanidad (ISCIII) como Diploma de Especialización en Metodología de la Investigación, consta de 350 h lectivas hasta 2017.

En el periodo 2021-2025 se evaluaron las necesidades identificadas en IRYCIS y la oportunidad de integración del personal clínico investigador en el mismo proponiéndose un nuevo plan: **ITINBIO- Itinerarios de formación en investigación e innovación en biomedicina** alineado con la Unidad de Mentorías del IRYCIS ([Anexo III](#)).

Tabla III: Plan Docente para Investigadores en Formación (PDIF) (2021-2025)

	Nº alumnos	% Nivel Avanzado	Investigadores Clínicos/Experimentales
2021	15	93.33%	4/11
2022	10	90%	2/8
2023	13	92.3%	0/13
2024	11	100%	0/11
2025	2	100%	0/2

2.1.5. Convenios de Cooperación Educativa

El IRYCIS tiene convenios de cooperación educativa con distintas universidades de Madrid (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 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). Esta línea de innovación está consiguiendo grandes avances en el uso de la tecnología en el ámbito sanitario.

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

2.2.1. Formación Especializada Sanitaria

Desde 1978 el Hospital recibe residentes para realizar programas de formación especializada, ofertando anualmente más de 100 plazas para la formación de especialistas en el marco de los sistemas MIR, FIR, EIR, BIR, PIR, QIR y RFIR. El Hospital dispone de 44 Unidades Docentes, entre las cuales 4 son Unidades Docentes Multiprofesionales propias (Geriatría, Salud Laboral, Psiquiatría y Pediatría) y colabora con la Unidad Docente Multiprofesional Este de Atención Familiar y Comunitaria. En total son alrededor de 500 residentes los que permanecen en el Hospital entre 2 y 5 años para cumplir estos programas ([Anexo IV](#)).

El Hospital Universitario Ramón y Cajal es un centro sanitario público de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid. Es un centro de tercer nivel que cuenta con prácticamente todas las especialidades médicas, quirúrgicas, de enfermería y laboratorio y que posee una gran tradición docente de postgrado desde su inauguración en 1977.

[Enlace a la Documentación necesaria para la incorporación de residentes](#)

[Enlace a la Información práctica para nuevos/as residentes](#)

Existen **Guías de Acogida para residentes** en algunos servicios, y se facilitan los enlaces a algunas de ellas:

[Guía de Acogida de Cirugía Vascular](#)

[Guía de Acogida de Gastroenterología](#)

[Guía de Acogida de Medicina Interna](#)

[Guía de Acogida de Microbiología](#)

[Guía de Acogida de Nefrología](#)

[Guía de Acogida de Neurología](#)

[Guía de Acogida de Oftalmología](#)

Existen también **Guías-itinerarios formativos** por especialidades, que se actualizan de forma periódica y cada vez que se modifica en Plan Nacional de la Especialidad correspondiente.

[Enlace al listado de Guías-Itinerarios Formativos](#)

En 2025 el Hospital cuenta con un total de 169 tutores y tutoras de residentes acreditados/as, organizados en área quirúrgica, área médica, servicios centrales y enfermería.

[Enlace al Listado de tutores/as acreditados/as.](#)

Existen también diversos **Protocolos para la supervisión de las guardias** de las distintas especialidades y Protocolos de supervisión de residentes. Se facilita enlace a algunos de ellos a modo de ejemplo:

[Protocolo de supervisión de guardias de Cirugía maxilofacial](#)

[Protocolo de supervisión de guardias de Microbiología y parasitología](#)

[Protocolo de supervisión de guardias de Urgencias](#)

[Protocolos de supervisión de residentes Cirugía Cardíaca](#)

[Protocolos de supervisión de residentes Enfermería Geriátrica](#)

[Protocolos de supervisión de residentes Urgencias](#)

Existe normativa y procedimientos relacionados con la [Gestión de Guardias](#) y con la [Gestión de Rotaciones Externas](#).

La **Evaluación** de residentes del Hospital Ramón y Cajal se hace de manera continua a través de las calificaciones obtenidas tras cada rotación, de manera anual mediante la presentación obligatoria de la [Memoria anual de Residente](#) y se evalúa de forma conjunta con el Informe del Tutor/a en el Comité de Evaluación Anual, con representación de los tutores y tutoras de residentes, el Jefe de Estudios y un representante autonómico.

El Hospital cuenta con una larga trayectoria y tradición investigadora centralizada en el Instituto Ramón y Cajal de Investigación Sanitaria (IRYCIS). Desde los Servicios se fomenta que los y las Residentes participen de manera activa en las diferentes líneas de investigación. Contamos además con el curso de Metodología de Investigación Clínica para Residentes, en colaboración con la Universidad de Alcalá. Anualmente se realiza una Jornada de Investigación para Residentes, en colaboración con la Dirección Científica del IRYCIS y con la Comisión de Investigación, donde se otorga un primer premio y dos accésits a los mejores trabajos presentados en congresos o reuniones por parte de residentes actuales del Hospital.

Cada año se otorgan premios de Fin de Residencia a aquellos/as residentes que han destacado de manera especial a lo largo de su formación. Existen 4 premios que se reparten en Área Médica -2-, Área Quirúrgica -1- y Servicios Centrales -1-.

Finalmente, El Hospital Ramón y Cajal acoge anualmente a más de 300 residentes externos, tanto nacionales como internacionales, contando también con una [Guía de Acogida del Rotante Externo](#).

Los cursos para residentes pueden consultarse en el [Anexo V](#), memoria del hospital 2024.

Desde 2024 se imparte el “Curso de Inmersión en investigación para residentes” en busca de nuevas vocaciones científicas y se está trabajando en la integración de estos especialistas dentro del programa: ITINBIO- ITINERARIOS DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN BIOMEDICINA, creando un programa adaptado a sus necesidades.

2.2.2. Formación continuada

El Plan de Formación Continuada del HURYC apuesta por la formación del profesional entendido como derecho y un deber permanente, ligado al empeño por la calidad y la aspiración a la excelencia como institución, como trabajadores 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 profesionales implicados 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 profesionales del hospital, sea cual sea su categoría profesional.

Por todo ello, las actividades formativas incluidas en cada plan anual están dirigidas a mejorar las competencias profesionales de las distintas categorías profesionales de nuestro hospital, con la excepción de aquellos que están en formación (residentes), que por otro lado tienen acceso a estos cursos, pero sin posibilidad de acreditación al estar en periodo formativo de su especialidad. Se puede subdividir en dos grandes grupos, en función de la administración 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, se solicita la oferta formativa más específicamente sanitaria y/o transversal centrada en aspectos clínicos, 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 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 Función Pública, de la Consejería de Hacienda y Función Pública.

Con carácter general, la elaboración de nuestro Plan de FC 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 Hospital (y otras instancias sanitarias),
- b) las demandas de los Servicios y de los profesionales de los distintos colectivos,
- c) así como las demandas que puedan surgir para dar respuesta a situaciones sobrevenidas y de diferente índole (organizativa, sanitaria, de gestión, etc.)

En 2024 se han impartido los siguientes cursos y actividades:

- Formación transversal para residentes: 21 cursos
- Número de actividades dentro del Plan de Formación Continuada de la Consejería de Sanidad: 33 actividades
- Número de actividades sin financiación: 142 actividades
- Número de actividades dentro del Plan de Formación para Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid: 25 actividades

Con un total de 5307 horas de formación y 5087 asistentes

Los cursos impartidos en el ámbito de la investigación o habilidades transversales fueron 3 y 11 cursos respectivamente, con 40 y 222 alumnos, respectivamente.

En este nuevo plan se dará continuidad a la complementariedad entre la formación específica del IRYCIS y la que ofrece nuestro núcleo hospitalario.

2.3. Oferta Formativa de Institutos y Universidades en el HURYC.

La Formación de pregrado, grado y postgrado depende directamente de la Unidad de Gestión del conocimiento. A través de los convenios de colaboración docente establecidos con los distintos institutos y universidades se establecen los 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 formativas.

Desde 1987 el Hospital Universitario Ramón y Cajal mantiene un Convenio Docente con la Facultad de Medicina de la Universidad de Alcalá. Se imparten las enseñanzas de los Grados de Medicina y Enfermería, cuyos alumnos asisten a realizar prácticas al Hospital y reciben docencia en el Pabellón Docente, bajo la supervisión de 6 profesores titulares, 7 catedráticos y 144 Profesores Asociados en Ciencias de la Salud vinculados a la Universidad de Alcalá. Además, son 37 los profesionales de enfermería del hospital son profesores asociados en Escuelas/Universidades de enfermería y fisioterapia. 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. Actualmente se imparten las enseñanzas de los grados de la UAH de Fisioterapia, Farmacia, Biología, Genética Clínica, Nutrición y óptica y optometría, de las otras dos universidades pertenecientes al Instituto, Universidad Autónoma de Madrid (Grados de Psicología y Bioquímica) y Universidad Complutense de Madrid (Grados de Terapia Ocupacional y Trabajo Social) y de otras universidades públicas y privadas (San Pablo CEU, Antonio de Nebrija, Comillas, Universidad Francisco de Vitoria, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Rey Juan Carlos) ([Anexo V](#)).

Respecto a la enseñanza postgrado, el HURYC ha establecido convenios con las Universidades de Alcalá, Complutense, Europea, Carlos III de Madrid y Universidad Politécnica de Madrid para la colaboración en diferentes másteres universitarios ofertados por estas universidades ([Anexo V](#)). Alumnos de estos y otros másteres de distintas universidades realizan sus Trabajos Fin de Máster (TFM) bajo la tutela del personal investigador del IRYCIS. Por último, el personal investigador predoctoral que está realizando su Tesis Doctoral en el HURYC pertenecen 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) entre otros. En las siguientes páginas web se puede consultar la oferta completa de Programas Oficiales de postgrado para el curso 2025/2026 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 pertenecientes a 6 ciclos formativos de 20 Institutos de Enseñanza Secundaria realizan sus prácticas en los distintos laboratorios y servicios del HURYC ([Anexo V](#)).

4. Composición del equipo

- Dirección científica
- Presidente/a de la comisión de formación
- Jefatura de estudios
- Jefe de residentes
- Representante de la FIBIO
- Representantes de investigadores junior y senior básicos y clínicos
- Representante de la UAH

5. Objetivos, acciones e indicadores

Los principales objetivos del Plan de Formación del IRYCIS 2026-2030 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 profesionales de las unidades de apoyo, la tutela dirigida a centros y grupos emergentes y la inclusión de pacientes en busca de la co-creación en investigación.
3. Asegurar el cumplimiento de las actividades formativas incluidas en el Plan Estratégico incluyendo los Programas Transversales de Impacto

De manera más detallada, se desglosan en 3 objetivos principales:

Objetivo 1:

- 1.1. Incrementar los mecanismos dirigidos a identificar necesidades formativas e integrar las actividades formativas propias del IRYCIS y del Hospital Ramón y Cajal.
- 1.2. Crear los ITINBIO- ITINERARIOS DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN BIOMEDICINA
- 1.3. Mejorar la oferta y la calidad del ciclo de Seminarios

Objetivo 2:

- 2.1. Promover la participación de los grupos emergentes y el personal investigadores clínico asociado (PICA) en las actividades formativas del IRYCIS.
- 2.2. Incrementar la oferta formativa de contenido no científico.

Objetivo 3:

- 3.1. Apoyar la formación para el desarrollo de los PTI
- 3.2. Realizar un seguimiento del Plan de Acción HRS4R en materia de Formación

Objetivo de calidad	- Acción	Plazo	Responsable	Indicadores de seguimiento	Valor estándar
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.					
1.1. Incrementar los mecanismos dirigidos a identificar necesidades formativas e integrar las actividades formativas propias del IRYCIS y del Hospital Ramón y Cajal e	- Evaluación de las necesidades formativas de las distintas áreas del Instituto detectadas por la Comisión de Investigación - Evaluación de las necesidades formativas de las distintas áreas del Instituto detectadas por el grupo de mentoring. - Envío de una encuesta a todos los miembros del IRYCIS y análisis de los resultados por perfiles. - Organización de reuniones semestrales con la comisión de formación del Hospital - Organización de reuniones anuales con responsable de investigación en enfermería del Hospital para adecuar la oferta formativa a las necesidades de este colectivo	S2 2026 (reunión intercomisión) S2 2026 (reunión intercomisión-grupo) Continuo (S1 2027) Continuo (S1 2027) Anual	Comisión de Formación y Comisión de investigación Comisión de Formación y mentoring Comisión de Formación Comisión de Formación Comisión de Formación	- Informe de necesidades y puesta en marcha - Informe de necesidades y puesta en marcha - Nº de personas que responden a la encuesta - Nº de reuniones - Nº de reuniones - Nº acciones de adecuación	-Informe realizado ->=1 necesidades identificadas implementada ->40 -2 al año -1 al semestre ->1

1.2. ITINBIO- Itinerarios de formación en investigación e innovación en biomedicina	- Creación del plan: Itinerarios de Formación en Investigación e Innovación en Biomedicina. - Seguimiento del ITINBIO - Difusión de las ayudas de movilidad de investigadores de la CF	S2 2026 Anual Anual	Comisión de Formación y Grupo mentoring Comisión de Formación Comisión de Formación	- Creación del nuevo plan - Indicadores del plan: • Nº de alumnos/año • Porcentaje de perfil clínico • Nº tesis iniciadas - Aumentar la visibilidad de las ayudas	- Plan creado -5-8 -10-20% ->1 -Número de mail enviados con información (>3)
1.3. Mejorar la oferta y la calidad del ciclo de Seminarios	- Establecer nueva modalidad de seminarios científica-experiencial: “vocaciones científicas”. donde tengan cabida historias reales que motiven nuevos talentos -Para facilitar la participación de todos los miembros del IRYCIS, solicitar ponentes a coordinadores de áreas -Seminarios específicos de nuevas tecnologías o técnicas en colaboración con la unidad de innovación -Aumentar la visibilidad de los seminarios entre las nuevas incorporaciones al centro	Continuo (S1 2027) Continuo (S2 2026) Continuo (S2 2026) S1 2027	Comisión de Formación Comisión de Formación Comisión de Formación y Unidad de innovación Comisión de Formación, Jefe de estudios y	- Nº de seminarios - Porcentaje de ponentes propuestos por coordinadores de área - Nº de seminarios -Participación en cursos de residentes	-De 1-3 anual ->25% -De 1-5 -Más de 1 alumno residente

	incluyendo residentes participando en las jornadas de bienvenida y puertas abiertas		Dirección científica		
2. Fomentar y evaluar la participación de los investigadores del Instituto en los programas de doctorado, competencias transversales de liderazgo en ciencia, la formación técnica especializada de los profesionales de las unidades de apoyo, la tutela dirigida a centros y grupos emergentes y la inclusión de pacientes en busca de la co-creación en investigación.					
2.1. Promover la participación de los grupos emergentes e investigadores clínicos en las actividades formativas del IRYCIS.	- 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 el título <i>"Aprendiendo a solicitar proyectos de investigación"</i> , fomentándose especialmente la participación de los grupos y/o investigadores/as emergentes.	Continuo (S1 2027)	Comisión de Formación y Subgrupo de la CI encargado del Plan de Tutela a Emergentes FIBIO-HRC	- Jornada de metodología de solicitud de proyectos realizada	- S/N
	- Reservar un 10% de los seminarios al personal investigador novel y/o de grupos emergentes.	Continuo (S1 2027)	Comisión de Formación (Supervisor de Seminarios)	- % de ponentes emergentes en los seminarios.	->10%
	- Desarrollar y realizar un seguimiento de las acciones previstas en el marco del Plan de Tutela a Emergentes del IRYCIS, con especial atención a: el programa PASIF (premios de investigación a personal FSE), programas intramurales de ayudas a proyectos, ayudas de de RRHH, y plan de formación.	Continuo (S2 2026)	Comisión de Formación y Subgrupo de la CI encargado del Plan de Tutela a Emergentes	- Nº de reuniones	->2
2.2. Incremento de la oferta formativa de contenido no científico.	- Reforzar actividades formativas orientadas a la participación de actores clave no científicos en la actividad investigadora, así	Bianual S1 2028	Comisión de Formación, grupo de ciudadanía y	-Al menos una vez en los últimos 2 años, se realizarán actividades de	-De 1-5/cada 2 años

	como la formación en igualdad, perspectiva de género en investigación y los principios CoARA. Incorporar al programa de Cursos de Formación del IRYCIS nuevo/s curso/s destinado/s a la formación en patient engagement para profesionales y de pacientes. Evaluación de estas actividades. - Organización de mesas redondas abiertas al público en general sobre temas científicos de interés social, con participación tanto de miembros del IRYCIS como de otros actores no científicos (asociaciones, periodistas, sindicatos, etc.). Valorar ofrecer en streaming por la página web del IRYCIS, dándole una mayor publicidad. - Asegurar la oferta formativa en liderazgo - Fomentar y evaluar la formación técnica especializada de los/las profesionales de las unidades de apoyo - Formación en el uso de la IA en salud incluyendo metodología, seguridad, regulatoria, legislación, y ética. - Reforzar las capacidades del personal de gestión y soporte técnico, de administración de la FIBioHRC, mediante el diseño y puesta en marcha de un plan de formación continuada, dentro del marco del Plan de Formación.	Anual S2 2027 Anual Continua (S2 2026) S2 2028 S1 2027 S2 2029	pacientes, y grupo de igualdad Comisión de Formación y grupo de ciudadanía y pacientes Comisión de Formación Comisión de Formación Comisión de Formación Comisión de Formación	formación sobre participación y co- creación en investigación científica u otras formas de participación en la investigación a los actores clave no científicos. - Nº mesas redondas realizadas - Nº cursos de liderazgo realizados al año - Nº de cursos con especial orientación al personal de los SCT y las UCA. - Nº actividades formativa de IA en salud - Nº de acciones formativas realizadas por el personal de las unidades de administración y gestión de la FIBioHRC.	-De 1-5 -De 1-3 -De 1-3 -De 1-3 -De 1-3
3. Asegurar el cumplimiento de las actividades formativas incluidas en el Plan Estratégico incluyendo los Programas Transversales de Impacto					

3.1 Apoyo formativo para el desarrollo de las PTI	- Formación en metodología, gobernanza de datos y desarrollo de IA, terapias avanzadas, biomarcadores y programas de prevención, tecnologías y dispositivos sanitarios innovadores	Continuo S1 2027	Comisión de Formación de Unidad de innovación	- Nº cursos que integren formación de las PTI	- 2-8
3.2 Seguimiento del Plan de Acción HRS4R en materia de Formación.	- HRS4R Acción I. Promover buenas Prácticas en Investigación. Celebrar una mesa redonda, con carácter bianual, 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 (objetivo 2.2). - HRS4R Acción 5. Aumentar la visibilidad del Instituto y sus grupos, tanto interna como externamente, por ejemplo, con la organización de las mesas redondas abiertas al público en general sobre temas científicos de interés social (objetivo 2.2). - HRS4R 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	Continuo S2 2026	Comisión de Formación Oficina de I+D+i	- Mesa redonda de Indicadores del Objetivo 2.2. - Indicadores del Objetivo 2.2. - Nº de cursos nuevos de apoyo al desarrollo de la carrera profesional	- S/N -Al menos un curso bianual -Al menos un curso bianual

	solicitud de su primer proyecto de investigación. Además, se organizará un seminario/coloquio en el que se expondrá las distintas salidas profesionales postdoctorales, así como la experiencia de investigadores/as. - HRS4R Acción 12. Promover la formación en temas no científicos. Incorporación de nuevos cursos de contenido no científico (objetivo 2.2) y mantener una pregunta acerca de las necesidades formativas no científicas en las encuestas. - HRS4R Participación en la Noche Europea de los Investigadores.			- Indicadores del Objetivo 2.2 - Participar en la Noche Europea de los Investigadores	-Al menos un curso nuevo -S/N
--	--	--	--	--	---

Anexo I (Indicadores)

1.3. Cronograma

Objetivo de calidad	de Acción	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.	1.1.												
	1.2.												
	1.3.												
2.	2.1.												
	2.2.												
3.	3.1.												
	3.2.												

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.		ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE
1.1. Incrementar las actividades dirigidas a identificar necesidades formativas e integrar las actividades formativas propias del IRYCIS y del Hospital Ramón y Cajal.	Realización de las actividades formativas de los distintos ámbitos del Instituto detectadas por la Comisión de Investigación. Realización de las actividades formativas de los distintos ámbitos del Instituto detectadas por el grupo de mentoring. Unidad de una encuesta anual a todos los miembros del IRYCIS y análisis de los resultados. Organización de reuniones anuales con la comisión de formación del Hospital. Organización de reuniones anuales con responsables de investigación en el Hospital para adecuar la oferta formativa a las necesidades de la Unidad de Investigación.	S2 2020 (reunión intercomisión) S2 2020 (reunión intercomisión grupo) Actual Continúa (S1 2021) Continúa (S1 2021) Continúa (S1 2021)														
1.2. IFIB: Incrementar la formación e investigación e innovación biomédica.	Creación del grupo: Incrementar la Formación e Investigación e Innovación en Biomédica. Organización del IFIB. Realización de las actividades de formación e investigación e innovación en Biomédica.	S2 2020 Continúa desde su creación Continúa														
1.3. Mejorar la oferta y la calidad de la formación de Semestres.	Realización de la oferta de formación e investigación e innovación en Biomédica. Realización de la oferta de formación e investigación e innovación en Biomédica. Realización de la oferta de formación e investigación e innovación en Biomédica.	Continúa (S1 2021) Continúa (S1 2021) Continúa (S1 2021)														
2. Fomentar y evaluar la participación de los investigadores del Instituto en los programas de desarrollo, emergencias transversales de liderazgo en ciencia, la formación técnica especializada de los profesionales de las unidades de apoyo, la oferta dirigida a centros y grupos emergentes y la inclusión de pacientes en base de la investigación en investigación.		ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE
2.1. Promover la participación de los grupos emergentes e investigadores en las actividades formativas del IRYCIS.	Organización, tal y como se ha venido haciendo coincidiendo con la presentación de la Acción Estratégica en Salud del ISCIII, de una jornada transversal sobre metodología y calidad en la salud de proyectos de investigación con enfoque "Formación e innovación en investigación". Realización de actividades que permitan la participación de los grupos y/o investigadores emergentes. En la misma se abordarán aspectos sobre los distintos tipos de convocatorias analizadas desde la perspectiva del talento y de los recursos, así como las infraestructuras y servicios de apoyo con los que el Hospital cuenta para garantizar el correcto desarrollo de los proyectos.	Continúa (S1 2021) Continúa (S1 2021) Continúa (S1 2021)														
2.2. Incremento de la oferta formativa de contenido no científico.	Organización de cursos de formación e investigación e innovación en Biomédica. Organización de cursos de formación e investigación e innovación en Biomédica. Organización de cursos de formación e investigación e innovación en Biomédica.	S2 2020 Continúa (S2 2020) Continúa (S2 2020)														
3. Asegurar el cumplimiento de las actividades formativas incluidas en el Plan Estratégico incluyendo los Programas Transversales de Impacto.		ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE	ENE	JUN	DICIEMBRE
3.1. Apoyo formativo para el desarrollo de las PTI.	Formación en gestión de datos y desarrollo de IA, técnicas avanzadas, biomarcadores, programas de prevención, tecnologías y dispositivos innovadores.	Continúa (S1 2021)														
3.2. Seguimiento del Plan de Acción ISB4 en materia de Formación.	Realización de la oferta de formación e investigación e innovación en Biomédica. Realización de la oferta de formación e investigación e innovación en Biomédica. Realización de la oferta de formación e investigación e innovación en Biomédica.	Continúa (S2 2020) Continúa (S2 2020) Continúa (S2 2020)														

2. Metodología y recursos necesarios para el desarrollo del plan: humanos y materiales

Para asegurar el éxito de este plan se consideran necesarios los siguientes recursos:

Para llevar a cabo el desarrollo de este plan se va a aplicar una metodología activa, participativa y orientada a la adquisición progresiva de competencias, combinando cursos, seminarios con espacios de discusión multidisciplinar. El objetivo es favorecer no solo la transmisión de conocimientos, sino también su aplicación práctica en contextos reales, promoviendo la reflexión crítica, la resolución de problemas y la transferencia de lo aprendido a la actividad investigadora.

La metodología se estructurará en torno a los siguientes ejes:

1. **Diagnóstico inicial de necesidades formativas**
Se realizará una identificación previa de las necesidades de formación de los participantes, teniendo en cuenta su perfil profesional, nivel de experiencia, área de actividad y expectativas. Esta fase permitirá adaptar los contenidos, priorizar competencias clave y asegurar que el plan responde a necesidades reales.
2. **Definición de objetivos y competencias**
Cada actividad formativa contará con objetivos específicos y resultados de aprendizaje claramente definidos. Estos objetivos estarán alineados con las competencias que se pretenden desarrollar, tanto técnicas como transversales, incluyendo capacidades de análisis, toma de decisiones, comunicación, trabajo interdisciplinar y aplicación práctica del conocimiento.
3. **Formación teórico-práctica**
El plan combinará sesiones expositivas breves con actividades prácticas, análisis de casos, talleres, discusión de ejemplos reales y ejercicios aplicados. Esta aproximación permitirá consolidar los conceptos fundamentales y facilitar su incorporación a la práctica diaria.
4. **Aprendizaje colaborativo e interdisciplinar**
Se fomentará la participación activa de los asistentes mediante debates, dinámicas de grupo y espacios de intercambio de experiencias. La interacción entre profesionales de distintos perfiles contribuirá a enriquecer el proceso formativo y a favorecer una visión más integrada de los contenidos.
5. **Evaluación continua y mejora del plan**
La evaluación se realizará de forma continua, valorando tanto la adquisición de conocimientos y competencias como la satisfacción de los participantes. Se podrán emplear cuestionarios, ejercicios prácticos, participación en sesiones, discusión de casos y encuestas de valoración. Los resultados obtenidos permitirán identificar áreas de mejora y ajustar futuras ediciones del plan formativo.

Recursos humanos necesarios

Para el adecuado desarrollo del plan será necesario contar con un equipo docente y de coordinación compuesto por profesionales con experiencia en las áreas objeto de formación. Entre los recursos humanos previstos se incluyen:

- **Coordinador/a del plan formativo**, responsable de la planificación global, seguimiento de actividades, coordinación del equipo docente y evaluación del desarrollo del plan.
- **Equipo docente especializado**, formado por profesionales expertos en las materias incluidas en el programa, encargados de impartir las sesiones, preparar los contenidos y dinamizar las actividades prácticas.
- **Personal de apoyo técnico o administrativo**, encargado de la gestión de inscripciones, comunicación con los participantes, organización logística, soporte documental y resolución de incidencias.
- **Colaboradores externos o expertos invitados**, cuando resulte pertinente, para aportar una visión complementaria, compartir experiencias específicas o abordar contenidos altamente especializados.

- **Participantes o representantes de usuarios/pacientes**, si el contenido del plan lo requiere, con el fin de incorporar una perspectiva aplicada, participativa y centrada en las necesidades reales de los destinatarios finales.

Recursos materiales necesarios

El desarrollo del plan requerirá los siguientes recursos materiales y tecnológicos:

- Espacios adecuados para la realización de sesiones presenciales, talleres o reuniones de trabajo, dotados de mobiliario, proyector, pantalla y conexión a internet.
- Equipos informáticos, dispositivos audiovisuales y herramientas digitales necesarias para el desarrollo de las sesiones.
- Material docente en formato digital o impreso, incluyendo presentaciones, guías, lecturas recomendadas, casos prácticos, cuestionarios y documentación complementaria.
- Recursos específicos vinculados al contenido del plan, como bases de datos, software, herramientas de análisis, plataformas colaborativas o materiales demostrativos, en función de los objetivos formativos.
- Instrumentos de evaluación, tales como encuestas de satisfacción, rúbricas de evaluación o formularios de seguimiento.

En conjunto, esta metodología permitirá desarrollar un plan formativo estructurado, flexible y orientado a resultados, garantizando la adecuación de los contenidos a las necesidades de los participantes y favoreciendo la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

La metodología de desarrollo del Plan de Formación contemplará de forma integrada los elementos necesarios para su puesta en marcha y sostenibilidad, incluyendo recursos humanos, materiales, financieros, infraestructura, tecnología, necesidades de formación, redes y alianzas, sistemas de información y datos, y apoyo institucional. Este enfoque permitirá asegurar una implementación realista, coordinada y alineada con las prioridades estratégicas de la institución, favoreciendo tanto la viabilidad operativa del Plan como su seguimiento y mejora continua.

3. Limitaciones y planes de contingencia

Entre las principales limitaciones que pueden condicionar el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Formación se encuentra la participación desigual de los distintos perfiles profesionales, condicionada por la carga asistencial, investigadora o de gestión, así como una posible resistencia al cambio o a la incorporación de nuevas metodologías, especialmente en áreas emergentes que requieren adaptación de conocimientos y rutinas de trabajo. Asimismo, pueden existir limitaciones derivadas de un nivel heterogéneo de concienciación o formación previa entre los potenciales destinatarios, lo que obliga a plantear itinerarios flexibles y progresivos. Finalmente, el cumplimiento de los plazos previstos puede verse afectado por dificultades logísticas o dependencia de colaboradores externos, lo que podría retrasar la implementación completa de algunas acciones previstas.

Con el fin de minimizar el impacto de las posibles limitaciones identificadas, el Plan de Formación incorporará un enfoque de contingencia basado en la planificación flexible,

la priorización de acciones y la revisión periódica de su grado de ejecución. En caso de dificultades para desarrollar alguna actividad en los plazos inicialmente previstos, se contemplará su reprogramación, adaptación de formato o integración en otras acciones formativas ya existentes. Para favorecer la participación, se priorizarán modalidades docentes compatibles con la actividad asistencial e investigadora, incluyendo formatos híbridos, virtuales o asíncronos cuando resulte necesario. Asimismo, se promoverá una implantación progresiva de las áreas emergentes, ajustando el nivel de complejidad de los contenidos al perfil de los destinatarios y reforzando las acciones de sensibilización y formación básica cuando se detecten necesidades previas. En relación con el seguimiento, se establecerán indicadores operativos y mecanismos de evaluación periódica que permitan identificar desviaciones y aplicar medidas correctoras de forma temprana. Finalmente, ante posibles condicionantes organizativos, o logísticos, se priorizarán aquellas actuaciones consideradas estratégicas o de mayor impacto, favoreciendo además la colaboración con unidades internas y entidades externas que permitan reforzar la viabilidad y sostenibilidad del Plan.

4. Seguimiento, análisis de cumplimiento y cambios requeridos

Para la medida del desempeño, se han establecido diferentes indicadores que abarcan, de forma general, el resultado esperado de los objetivos planificados y sus acciones:

La metodología se ha fundamentado en los siguientes requisitos:

- Se ha establecido un criterio general de medición con un estándar para emitir una conclusión acerca del cumplimiento.
- Se ha determinado un plazo, a intervalos planificados, para el seguimiento y para la evaluación.
- Se ha establecido una evaluación global, con la participación de Dirección/Comisión de calidad como seguimiento del cumplimiento, y así poder identificar y poner en común las acciones que permitan la mejora, de modo integrador y en conformidad con la alineación estratégica que define el Instituto.

En los casos en los que los resultados previstos incumplan el estándar planteado inicialmente, se analizarán las causas para diseñar y consensuar acciones, que puedan consistir en acciones de mejora y/o acciones re-orientativas (cuando no hayamos sido realistas con la planificación). Estas acciones se implementarán considerando todas las herramientas precisas (información, reuniones dentro del grupo o en colaboración con otros grupos de interés, según el caso).

En consideración y coherencia con el punto anterior, los cambios sustanciales que se hayan producido, resultado del análisis, podrán generar una nueva versión del plan, al menos, en función de los siguientes parámetros:

- Desviación de los objetivos, y/o indicadores establecidos.

- Falta de coherencia con el propósito del Instituto o los objetivos generales de éste.
- Un cambio en los requisitos que impacte en el desarrollo o enfoque de los objetivos.

Como se ha descrito en el apartado anterior para uno de los objetivos planteados se han establecido acciones para alcanzarlos, un plazo para su ejecución y unos indicadores que permitan medir la consecución de los objetivos planteados. Será responsabilidad de la Comisión de Formación del IRYCIS realizar un análisis anual del grado de consecución de los objetivos planteados en este Plan de acción, establecer el valor de los indicadores y, en caso de no haberse alcanzado los niveles establecidos para cada uno de ellos establecer el plan de contingencia adecuado para su consecución de acuerdo con el siguiente planteamiento:

1. Análisis de las causas por las que no se ha alcanzado el valor adecuado del indicador.
2. Aplicar el plan de contingencia propuesto 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 de este plan.
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.

Tabla de contingencia

Riesgo o limitación identificada	Impacto potencial	Medida de contingencia o correctora
Participación desigual de los distintos perfiles profesionales	Disminución del alcance y de la representatividad de las acciones formativas	Programar actividades en distintos horarios, priorizar formatos híbridos o asíncronos y adaptar contenidos a perfiles específicos.
Dificultad para compatibilizar la formación con la actividad asistencial, investigadora o de gestión	Retrasos en la ejecución y menor asistencia	Repetición de ediciones, grabación de contenidos y flexibilización del calendario.
Resistencia al cambio o baja implicación en nuevas áreas estratégicas	Menor adopción de nuevas metodologías y baja transferencia del aprendizaje	Reforzar acciones de sensibilización, sesiones introductorias y difusión de beneficios e impacto práctico
Heterogeneidad en el nivel previo de conocimientos	Dificultad para seguir adecuadamente algunas	Diseñar itinerarios por niveles (básico, intermedio, avanzado) y materiales de apoyo previos

	actividades y menor aprovechamiento	
Limitaciones en el seguimiento y evaluación del impacto de la formación	Dificultad para medir resultados y justificar mejoras	Definir indicadores mínimos comunes, encuestas y revisiones periódicas del plan
Incumplimiento de plazos en la ejecución de acciones previstas	Desviación respecto al cronograma anual	Establecer revisiones trimestrales, priorizar acciones esenciales y reprogramar actividades no críticas
Limitaciones logísticas	Reducción del número o alcance de actividades	Priorizar actividades estratégicas, y fomentar colaboración interna
Dependencia de ponentes o colaboradores externos	Cancelación o retraso de actividades específicas	Identificar alternativas internas, y prever actividades sustitutivas
Baja difusión interna de la oferta formativa	Infrautilización de las acciones programadas	Reforzar canales de comunicación interna, recordatorios periódicos y calendario visible de actividades
Escasa alineación entre necesidades detectadas y oferta formativa	Menor utilidad percibida e impacto limitado	Revisar anualmente las necesidades formativas y ajustar la programación en función de prioridades institucionales

5. Comunicación interna y externa

Con el objetivo de sistematizar la comunicación y la transferencia de la información, se ha definido un Plan de Comunicación Interna y Externa, que permita identificar, habilitar, difundir y gestionar de modo eficiente la necesidad de conocer la información que resulte pertinente en el desarrollo de este plan.

En este ejercicio se habilitan los siguientes canales de participación:

En la página web del IRYCIS está disponible un apartado específico de formación (<https://www.irykis.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.

Se crearán herramientas destinadas a mejorar la difusión del programa de cursos, incidiendo en aquellos destinatarios con el perfil más idóneo. Asimismo, desde 2019 el primer seminario del semestre está destinado a la presentación de la oferta formativa del IRYCIS, dos al año. En este seminario, la Coordinación de cada curso presentan los objetivos, el contenido, a quien va dirigido y las capacidades que se adquieren.

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.

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.irycis.org/es/comunicacion/>)

Desde el año 2020, la oferta de **cursos de formación continuada** del hospital se gestiona, en su gran parte, a través de una APP de formación y que cada usuario se descarga en su móvil y que permite:

- a) la difusión de las actividades formativas,
- b) la inscripción de los solicitantes,
- c) la selección definitiva de los participantes
- d) y posteriormente, y de forma individual, la cumplimentación del cuestionario de evaluación
- e) y el acceso a su certificado

Actualmente se gestiona a través de esta APP toda la oferta formativa del Plan de Formación Continuada de la Consejería de Sanidad, incluidas las sesiones clínicas de los servicios.

Por el contrario, están excluidos los cursos financiados a través del Plan de formación del Empleado Público de la Comunidad de Madrid, ya que están sujetos a una tramitación especial que viene marcada por la propia Comunidad. Estos cursos se seguirán publicitando a través de la intranet del Hospital y correo corporativo.

6. Referencias

- **Anexo I:** Programa permanente intramural de ayudas de último recurso de la FIBioHRC, para la formación individual del personal investigador del IRYCIS
- **Anexo II:** Convocatoria permanente intramural de Ayudas de Último Recurso para la movilidad del personal investigador del IRYCIS
- **Anexo III:** ITINBIO- Itinerarios de formación en investigación e innovación en biomedicina
- **Anexo IV:** Relación de especialidades en el Hospital Ramón y Cajal, plazas y duración de cada especialidad
- **Anexo V:** Reglamento de la Comisión de Formación del IRYCIS