

seguro de Verificación : GEN-8a9a-8f15-2a5e-bd85-e403-1f7e-9196-1437 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección :  
de.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consult...



**FECYT**  
I N N O V A C I Ó N



## PLAN DE FORMACIÓN 2022-2023



CSV : GEN-8a9a-8f15-2a5e-bd85-e403-1f7e-9196-1437

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : IMMACULADA AGUILAR | FECHA : 06/10/2022 09:50 | NOTAS : F

## I. INTRODUCCIÓN

La FECYT tiene como misión catalizar la relación entre la ciencia y la sociedad, impulsando el crecimiento de la cultura científica española y fomentando la transferencia de conocimiento a través de la divulgación, la educación, la formación, la información y el asesoramiento. Colaboramos con otros agentes y actores del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación en la internacionalización de la ciencia española y la generación y análisis de datos, y damos soporte en la gestión de la información científica y de la ciencia en abierto.

### OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2022-2024



Partiendo de la naturaleza jurídica fundacional de la organización la FECYT persigue como fin fundacional fomentar el compromiso de la sociedad con la ciencia, la tecnología y la innovación como valor clave para su desarrollo y bienestar mediante acciones que promuevan la ciencia abierta e inclusiva, la cultura y la educación científicas, dando respuesta a las necesidades y retos del sistema español de ciencia, tecnología e innovación, facilitando herramientas y recursos que contribuyan a la internacionalización de la ciencia y la competitividad de la industria.

 **CSV : GEN-8a9a-8f15-2a5e-bd85-e403-1f7e-9196-1437**  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>  
**FIRMANTE(1) : IMMACULADA AGUILAR | FECHA : 06/10/2022 09:50 | NOTAS : F**

El principal activo con el que cuenta la FECYT para la consecución de estos objetivos y la ejecución de sus actividades es su Capital Humano y por ello la fundación debe estimular y desarrollar todas aquellas acciones que potencien el desarrollo de sus profesionales para la plena integración de éstos en la organización. En este sentido es fundamental la formación, entendida como un proceso de potenciación y desarrollo del individuo en relación con su profesión, dirigida tanto a la mejora de competencias como a la mayor cualificación y especialización de los equipos de la fundación, mejorando la productividad y calidad del trabajo de cada empleado, de su equipo de trabajo y por tanto de la organización en su conjunto.

Desde esta perspectiva, se presenta el Plan de Formación de la FECYT como instrumento para la ejecución de una de las líneas de desarrollo de los profesionales de la organización, estableciendo las prioridades en la planificación e implementación de las acciones formativas y los recursos necesarios para la mejora continua y cumplimiento de los objetivos de la FECYT.

El objetivo del Plan de Formación no solo es mejorar la calidad del trabajo desarrollado sino también el de constituirse como elemento de motivación y compromiso de los trabajadores/as, de creación de cultura y valores, de progreso personal y profesional y de transmisión y conservación del conocimiento de saber hacer de la fundación.

## II. RETOS DE LA FORMACION EN FECYT

La formación en las organizaciones es un elemento fundamental para afrontar los cambios que continuamente se producen en nuestro entorno, que en la actualidad se caracterizan por su rapidez, frecuencia, naturaleza y alto impacto en el desarrollo organizativo y empresarial. El cambio exige un constante esfuerzo de adaptación para cubrir los desfases que puedan producirse. Por ello, la formación en Fecyt es uno de los elementos esenciales para adaptarse a los nuevos escenarios, siendo así una herramienta flexible y eficaz.

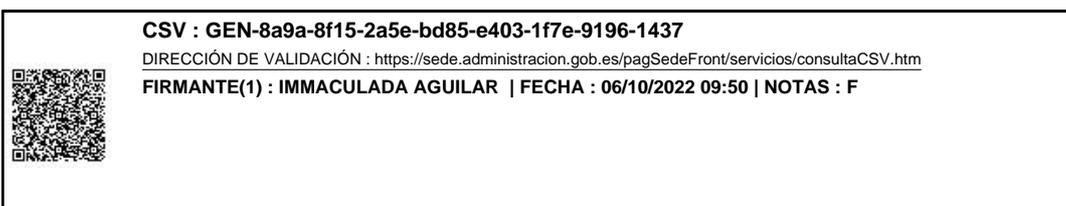
El Plan de Formación de la Fecyt irá alineado con su Misión, Visión y Valores. Estará orientado al cumplimiento de los objetivos estratégicos y planes de actuación de la Fundación. Para la consecución de estos objetivos, todas las acciones formativas que integren el Plan de Formación deberán estar orientadas a la rentabilidad, en sus dos versiones de eficacia y eficiencia.

Desde el punto de vista de la eficacia toda acción formativa deberá ser:

- ✓ Útil, centrada en habilidades y actitudes.
- ✓ Práctica, formación para su aplicación.
- ✓ Óptima, contribuyendo a la mejora continua.

Desde el punto de vista de la eficiencia las acciones formativas deben:

- ✓ Utilizar la metodología más adecuada.
- ✓ Rentabilizar los recursos.



En definitiva, para cumplir con su función de herramienta de apoyo a la mejora de la competitividad, la formación de la FECYT cumplirá los siguientes requisitos:

- ✓ Estará integrada en la estrategia de la FECYT orientada fundamentalmente a sus proyectos estratégicos.
- ✓ Responderá a sus intereses.
- ✓ Se adaptará a los cambios que en el entorno puedan producirse.
- ✓ Estará planificada y tendrá definidos sus objetivos.
- ✓ Será evaluada.

### III. PLAN DE FORMACION ANUAL

#### 1. Objetivo

El Plan de Formación anual es el instrumento de gestión que recoge el conjunto de acciones formativas planificadas para el mencionado periodo, dirigidas a la adquisición de habilidades y conocimientos, teóricos y prácticos, formalizada y estructurada con objetivos, contenidos específicos y calendario, que permite el desarrollo o consolidación de competencias tanto genéricas como técnicas, priorizando en aquellas formaciones necesarias para la buena marcha de los proyectos estratégicos marcados por la dirección.

El presente Plan constituye una de las principales herramientas de la política de Recursos Humanos de la FECYT, cuyo objetivo es garantizar el acceso a la formación a todas las personas de FECYT, como motor de cambio y medio para la mejora y actualización permanente de sus conocimientos y capacidades, personales y profesionales. Potenciando la formación del personal de la fundación, reforzaremos nuestro objetivo como organización al servicio de los ciudadanos.

#### 2. Objetivos específicos

- **Actualizar** los conocimientos del personal de FECYT y adecuar los mismos al contenido de los proyectos estratégicos de la Fundación, llevando a cabo también acciones formativas de carácter corporativo y departamental si fuera necesario.
- **Reforzar** los conocimientos técnicos específicos del personal, necesarios para la consecución de los objetivos estratégicos marcados por la Fundación y de sus proyectos estratégicos.
- Potenciar la **optimización de la gestión de los proyectos** a nivel global, esencial en el desarrollo de la actividad propia de la Fundación.
- Impulsar y potenciar la **comunicación interna** y el desarrollo de iniciativas de **integración y reconocimiento** de la misión, principios, estrategia y organización de la fundación.
- Contribuir al **desarrollo de habilidades** directivas y a la asimilación y aplicación de técnicas modernas de dirección y gestión, potenciando el desarrollo del personal mediante el diseño de acciones formativas específicas, innovadoras y complementarias a su labor de dirección.
- Desarrollar un **mejor clima laboral**, mediante acciones formativas dirigidas a facilitar la mejora de las relaciones y comunicación entre los diferentes equipos, agregando a la mera finalidad del aprendizaje, la de la generación de actitudes positivas y de enriquecimiento interpersonal.
- Apoyar la utilización y conocimiento de **idiomas**.

4/10



CSV : GEN-8a9a-8f15-2a5e-bd85-e403-1f7e-9196-1437

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : IMMACULADA AGUILAR | FECHA : 06/10/2022 09:50 | NOTAS : F

- Impulsar la **transformación digital**, con el uso de nuevas tecnologías, tanto mediante la implantación de metodologías diversas, como a través del uso de nuevas herramientas tecnológicas.

### 3. Ámbito de aplicación

Todos los equipos de la FECYT.

### 4. Vigencia

El Plan de formación tendrá vigencia desde su publicación hasta 30 de junio del año siguiente.

### 5. Principios y criterios generales

- La formación se constituirá como una actividad integrada en un esquema más amplio de desarrollo de personas, dirigido a identificar y potenciar los conocimientos y habilidades que se requieren en cada una de las áreas de actuación dentro de los proyectos estratégicos y teniendo en cuenta también la transversalidad de la formación que pueda ser necesaria en FECYT.
- La FECYT centrará sus esfuerzos en desarrollar aquellas competencias más capaces y críticas para apoyar el desarrollo de sus fines y objetivos estratégicos aun cuando otras muchas competencias pudieran resultar deseables.
- La formación estará orientada no sólo al desarrollo del aprendizaje y habilidades necesarias para realizar una actividad sino también como elemento que contribuya a desarrollar una actitud y comportamiento orientado a su realización y la obtención de un resultado eficiente.
- Todo empleado/a con personal a su cargo es responsable de formación y tiene la responsabilidad de identificar las posibilidades de desarrollo de las competencias del equipo que tiene asignado; facilitar los medios para su formación y desarrollo y evaluar la consecución de los objetivos de la formación.
- La formación será responsabilidad del empleado/a en un clima de diálogo continuo con su superior jerárquico, con el fin de lograr un adecuado desempeño y desarrollo profesional tanto propio como de su equipo de trabajo.
- La formación debe favorecer un modelo de gestión que utiliza la información como elemento fundamental de la integración y motivación de los empleados como miembros activos de la organización.

### 6. Fases del proceso

#### 6.1. Identificación y análisis de necesidades formativas

La identificación de necesidades anuales de formación se hará en base al análisis de los siguientes elementos:

- Estrategia y objetivos prioritarios marcados por la Dirección de la FECYT.
- Planes de Actuación anuales de la FECYT.
- Adaptación de las capacidades en caso de promociones internas o adquisición de nuevas funciones/tareas.

5/10



CSV : GEN-8a9a-8f15-2a5e-bd85-e403-1f7e-9196-1437

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : IMMACULADA AGUILAR | FECHA : 06/10/2022 09:50 | NOTAS : F

- Evaluación anual del desempeño del personal.
- Evaluación de acciones formativas anteriores.
- Propuestas y sugerencias de los representantes de los trabajadores.
- Consulta e intercambio de experiencias con formadores, expertos u otras instituciones públicas o privadas con experiencia en el ámbito de la formación.
- Adaptación a cambios del entorno o del mercado.

Desde la Dirección de RRHH se trabajará en facilitar los medios para poder recabar directamente de los propios equipos propuestas y sugerencias, que enriquezcan y dinamicen el contenido del Plan de Formación.

Como resultado de este análisis las **necesidades formativas** se clasificarán en:

- a. **Necesidades Corporativas:** corresponderá a la Dirección de RRHH identificar las necesidades de formación de carácter estratégico de la fundación, estableciendo acciones de carácter colectivo o programas de formación para grupos específicos (categorías profesionales, equipos de trabajo, proyectos, etc.).
- b. **Necesidades Técnicas:**
  - 1) Primer nivel de prioridad formativa marcado por la Dirección de Proyectos Estratégicos de FECYT.

Esta dirección detectará las necesidades de formación estratégicas o críticas para los puestos/perfiles específicos en los proyectos y en base a la estrategia o al diagnóstico de las necesidades para la adquisición, mantenimiento y desarrollo de conocimientos o habilidades a nivel global.

2) El segundo nivel de prioridad formativa estará marcado por acciones de carácter técnico que serán necesarias para el desempeño de las funciones de los equipos de FECYT-

Corresponderá a la Dirección de RRHH tomar un papel activo de apoyo y asesoramiento a cada Departamento/Unidad en todo el proceso de definición de necesidades de formación.

## 6.2. Diseño y planificación de la formación

En la fase de diseño y planificación de la formación se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- a. Priorización de las necesidades formativas detectadas, concentrando los esfuerzos en aquellas detectadas como imprescindibles para alcanzar los objetivos estratégicos de la FECYT. Los criterios utilizados para llevar a cabo esta priorización serán los siguientes:
  - ✓ Por medio de la herramienta de detección de necesidades de formación, se recogen las indicaciones de las direcciones y líderes de proyectos, definiendo objetivos a alcanzar, indicadores de seguimiento y transferencia al puesto, así como la metodología.
  - ✓ Establecimiento de las acciones formativas y el personal objeto de la formación.



- ✓ Recursos disponibles para la formación, teniendo en cuenta el presupuesto anual, disponibilidad de aulas formativas, equipos técnicos informáticos, y posibilidad de gestión de la formación, etc.
- ✓ Relación coste-eficiencia de la necesidad detectada.

Situaciones de urgencia, determinadas por aquellas necesidades ante nuevos proyectos que requieran de especialización de los equipos para su realización.

- b. Identificación de recursos disponibles según la metodología de impartición: financieros, infraestructuras, equipos tecnológicos, etc.

A los efectos de cálculo del presupuesto de cada acción formativa, serán considerados como gastos de formación los siguientes:

- ✓ Costes externos asociados al diseño de la acción formativa.
- ✓ Costes de impartición.
- ✓ Logística asociada a la acción formativa.
- ✓ Costes de documentación y materiales.

No se incluirán como gastos de formación:

- ✓ Los costes de desplazamiento y alojamiento asociados a las acciones formativas presenciales.
- ✓ Los costes de asistencia a congresos, eventos o cualquier tipo de actividad que no responda a un objetivo de formación, sino de representación o presencia en foros de interés para la FECYT cuya gestión y financiación corresponderá a cada Departamento/Unidad.

- c. Presentación a la Dirección General para su aprobación, y posterior publicación del Catálogo de acciones formativas.
- d. Información a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- e. Selección del proveedor de formación.
- f. Puesta en marcha de la acción formativa.

### 6.3. Difusión del Plan de Formación

Una vez aprobado por la Dirección General, el **Plan de Formación anual** se comunicará a todo el personal de la Fundación a través de la intranet. Los empleados serán informados de la formación específica que desarrollarán durante el año.

### 6.4. Ejecución y seguimiento del Plan de Formación

La Dirección de la FECYT debe apoyar el proceso formativo dotando de los medios materiales, equipos tecnológicos e instalaciones necesarias y favorecer la flexibilidad horaria de los participantes en la formación.



CSV : GEN-8a9a-8f15-2a5e-bd85-e403-1f7e-9196-1437

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : IMMACULADA AGUILAR | FECHA : 06/10/2022 09:50 | NOTAS : F

Las direcciones junto con sus líderes y los Responsables de Unidad, serán responsables de:

- (i) identificar las necesidades de formación conjuntamente con los miembros del proyecto estratégico o del equipo;
- (ii) priorizar dichas necesidades, clasificándolas en alta-imprescindible, media-necesaria y baja-recomendada;
- (iii) identificar a los participantes en las mismas;
- (iv) fijar objetivos e indicadores en cada acción formativa propuesta;
- (v) aprobar/rechazar las solicitudes de formación de los miembros de sus equipos;
- (vi) mantener los compromisos de realización de las acciones solicitadas y aprobadas.

El empleado/a será el responsable de su propia formación, dentro del marco de necesidades definidas lo que implica: la detección de necesidades o solicitud, la inscripción o cancelación a las acciones o ediciones formativas concretas, la preparación, asistencia y puntualidad al curso, recordatorio al responsable de su asistencia y evaluación de este.

El tiempo de asistencia a las acciones formativas se considerará tiempo de trabajo efectivo, independientemente de si la metodología es presencial u on-line. Cuando las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación se desarrollen fuera de la jornada laboral, el empleado/a podrá adaptar su jornada ordinaria de trabajo, para asistir a la formación programada, siempre y cuando no afecte a las necesidades del servicio. Esta adaptación podrá también ser realizada a través de solicitudes de días libres por recuperaciones de las horas efectivas de formación, siempre que se haya acumulado un mínimo de cuatro horas.

La cancelación de la asistencia a un curso podrá ser realizada por el participante, por causa previamente justificada o por causa de fuerza mayor, en el plazo que se determine para cada acción formativa, sin que implique costes de penalización (excepto si es la inscripción individual a un curso externo, en cuyo caso se aplicarán al participante los costes de penalización que tenga establecidos el proveedor).

Para un adecuado seguimiento de la ejecución del Plan de Formación, RRHH deberá mantener una estrecha colaboración con el formador (tanto interno como externo), para favorecer un adecuado desarrollo del proceso formativo

RRHH controlará la marcha del curso pudiendo corregir en su caso las posibles deficiencias en cuanto a metodología, actividades programadas, recursos utilizados, etc.

Una vez concluido el plan de formación, RRHH, presentará las conclusiones del desarrollo del mismo, a la dirección y Representantes de los trabajadores.

## 6.5. Evaluación de los resultados e impacto de la formación

Finalizada la acción formativa, el empleado deberá evaluar la satisfacción de esta, mediante la cumplimentación del **cuestionario que recibirá a través de encuesta fácil**. Los proveedores de formación serán informados que su actuación será evaluada por los participantes en relación a los criterios que FECYT establezca y siguiendo las recomendaciones de la NORMA ISO 9001:2015 o la vigente.



CSV : GEN-8a9a-8f15-2a5e-bd85-e403-1f7e-9196-1437

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : IMMACULADA AGUILAR | FECHA : 06/10/2022 09:50 | NOTAS : F

Transcurrido un periodo de 12 meses, se procederá a analizar la efectividad y eficacia de las formaciones de carácter técnico, procediendo a evaluar la **transferencia al puesto de trabajo**, a través de un cuestionario remitido a los involucrados/as en la formación.

## 7. Propuesta de acciones formativas

Como resultado del proceso descrito en el apartado anterior, podemos clasificar las acciones formativas propuestas en las siguientes categorías:

### 1. Acciones formativas Corporativas, de carácter estratégico para la fundación, dirigidas a:

- Reforzar habilidades y competencias personales y profesionales.
- Reforzar conocimientos técnicos de gestión y organización, en el marco normativo y de actuación de la FECYT.
- Dotar de herramientas a los empleados/as para un desempeño más eficaz y eficiente de su puesto, mediante formación en transformación digital y nuevas formas de comunicación.
- Ampliar y reforzar la formación en idiomas.
- Mejorar la salud y el bienestar de las personas que trabajan en FECYT (“People care”).

Estas acciones formativas se dirigirán a distintos colectivos en función de los objetivos a cubrir por la formación, y se desarrollarán por la metodología más adecuada en cada momento.

### 2. Acciones formativas Técnicas, identificadas por la Dirección de proyectos estratégicos y sus líderes. En segundo nivel por las Direcciones o Responsables de Unidad. Estas acciones van dirigidas fundamentalmente a reforzar conocimientos técnicos y a obtener una mayor especialización y cualificación de los equipos en las áreas estratégicas correspondientes.

Adicionalmente, se ejecutarán aquellas acciones formativas de carácter individual y técnico identificadas por Recursos Humanos en los procesos selectivos internos de concurso oposición. Estas acciones irán encaminadas a mejorar la capacitación y el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria y cumplimiento con el límite que establece la masa salarial anual, los empleados/as podrán solicitar **formación individual financiable**.

La formación solicitada por los empleados/as tendrá que estar relacionada con su puesto de trabajo o con un área determinada de actuación de la FECYT.

El presupuesto que finalmente se destine a la financiación de estas formaciones, se distribuirá proporcionalmente entre las solicitudes presentadas y con un máximo de ayuda de hasta 1.000 euros por acción formativa, atendiendo una solicitud anual por persona.

Las solicitudes deberán ser presentadas a RRHH antes del 15 de noviembre del año en curso, adjuntando la factura, justificante de pago y un certificado de asistencia y aprovechamiento de la formación, por lo que solo se aceptarán solicitudes de formaciones que hayan finalizado en el año en curso o en algunos de los bloques formativos si se trata de formaciones que abarcan dos años.



CSV : GEN-8a9a-8f15-2a5e-bd85-e403-1f7e-9196-1437

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : IMMACULADA AGUILAR | FECHA : 06/10/2022 09:50 | NOTAS : F

El importe de dicha financiación se considera acción social. Dicha cuantía se abonará en la nómina del mes de diciembre y tendrá tratamiento de retribución en especie.

- 3. Píldoras formativas:** Entre los objetivos de la política formativa de la formación de la Fecyt se busca la orientación a la integración y motivación de los empleados/as como miembros activos de la organización. Por ello, voluntariamente, cualquier persona podrá formar a sus sobre determinados contenidos, implantar una herramienta o un nuevo proceso en el trabajo. De esta manera se les hace partícipes y referencia de conocimiento interno.

## 8. Presupuesto

El presupuesto máximo para la ejecución de las acciones formativas definidas en el Plan de Formación se definirá anualmente. Dicho presupuesto podrá sufrir variaciones en función de la organización y contrataciones externas que en su caso se realicen. Las desviaciones positivas que puedan producirse se tendrán en cuenta para aumentar el número de sesiones y participantes de determinadas acciones formativas.

El presupuesto para desarrollar el Plan de Formación anual de 2022-2023, será de 60.000 €



**CSV : GEN-8a9a-8f15-2a5e-bd85-e403-1f7e-9196-1437**

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

**FIRMANTE(1) : IMMACULADA AGUILAR | FECHA : 06/10/2022 09:50 | NOTAS : F**