



Universidad de Jaén

# Programa de Mentoría

Aprobado en la sesión nº 30 del Consejo de Gobierno el 2 de junio de 2021

## Índice

<i>1. Presentación general y objetivos del programa</i>	<b>3</b>
<i>2. Personal mentorizado</i>	<b>5</b>
<i>3. Equipos de mentorización</i>	<b>5</b>
3.1 Equipo de mentorización general	5
3.2 Mentores y mentoras específicos	6
<i>4. Asignación del personal mentor al personal a mentorizar</i>	<b>7</b>
<i>5. Procedimiento y marco de relaciones entre mentores y mentorizados</i>	<b>7</b>
<i>6. Aspectos a incluir en la formación y asesoramiento del personal mentorizado</i>	<b>8</b>
<i>7. Mecanismos de seguimiento del programa</i>	<b>9</b>

## **1. Presentación general y objetivos del programa**

Este Programa de Mentoría se desarrolla en el contexto de la obtención del sello de calidad en recursos humanos para investigación EURAXESS-HRS4R (*The Human Resources Strategy for Researchers*), que acredita a la Universidad de Jaén (UJA) como una institución responsable, transparente y orientada a la mejora continua en su política de personal investigador. La ejecución de esta política plantea la necesidad de establecer programas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional del personal investigador en sus etapas iniciales de formación y desarrollo profesional, particularmente en aquellas áreas de conocimiento más jóvenes en la UJA, donde el peso y la consolidación de la investigación puede ser menor que en áreas con mayor tradición y trayectoria. Los investigadores e investigadoras que se encuentran en estas etapas iniciales de su desarrollo profesional se pueden beneficiar del apoyo de dinámicas de trabajo de grupo, relaciones de enseñanza-aprendizaje por parte de personal investigador más experimentado y, en general, colaboraciones de trabajo que permitan aprovechar posibles sinergias entre investigadores e investigadoras, de modo que se pueda estimular un avance en la investigación, la transferencia y la inserción laboral del personal egresado de la UJA.

El objetivo general del programa de mentoría es facilitar el desarrollo profesional del personal investigador de la UJA, impulsando la internacionalización e impacto de su actividad investigadora, mejorando las posibilidades de incorporación al mercado laboral y el éxito en las iniciativas de emprendimiento del personal doctor egresado de la UJA. Este objetivo general se desglosa en tres objetivos específicos: 1) aumentar las oportunidades internacionales, interdisciplinarias e intersectoriales de nuestro personal investigador junior, dándole la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y competencias, enriqueciendo su experiencia previa y promocionando su carrera profesional futura; 2) aumentar las fortalezas y habilidades para mejorar nuestra posición de investigación en el contexto europeo e internacional, estableciendo redes de colaboración intersectoriales e internacionales que pongan en valor el

potencial del personal mentorizado fuera de la UJA; y 3) facilitar las relaciones que apoyen la reflexión de los investigadores e investigadoras sobre sus propias competencias y habilidades, así como sus oportunidades profesionales, dentro y fuera de la UJA.

Para lograr estos objetivos, el programa apoyará al personal investigador durante los primeros estadios de su carrera profesional, facilitando la creación de redes profesionales intersectoriales, inter-generacionales e internacionales que permitan al personal mentorizado explorar alternativas profesionales dentro y fuera de la UJA, con el apoyo de profesionales experimentados vinculados a los campos de la ciencia, ingeniería, ciencias sociales y humanidades que trabajen en el sector universitario, privado o en la administración pública. De esta forma, el Programa pondrá en contacto al personal mentorizado con profesionales altamente capacitados que los ayudarán a determinar sus competencias, habilidades y opciones de carrera. Esto se conseguirá mediante la colaboración de los mentores y mentoras, que guiarán y asesorarán al personal mentorizado en los pasos futuros de su carrera profesional, atendiendo las consultas del personal investigador junior con necesidades específicas y proporcionándoles una visión amplia, global y comprensiva de la realidad del sistema universitario, la investigación científica, la empresa privada y la administración pública.

La consecuencia esperada del programa es que el talento formado en UJA sirva a su vez para la atracción de más talento, no solo para nuestra universidad, sino también para las instituciones, industria y las empresas de nuestro entorno, de forma que se fortalezcan los puentes de unión bidireccionales entre el entorno y la UJA que faciliten la transferencia del conocimiento, la explotación de resultados y el establecimiento de colaboraciones futuras de investigación. Todo ello, a más largo plazo, redundará en un mayor desarrollo socioeconómico de nuestro contexto provincial.

Para todo ello, se propone este Programa de Mentoría para el desarrollo global de la I+D+i, teniendo en cuenta los intereses de los investigadores e investigadoras junior y creando un marco de actuación adecuado.

## **2. Personal mentorizado**

El personal a mentorizar estará formado por personal investigador en las primeras etapas de su carrera investigadora en la UJA, principalmente personas con contratos predoctorales (denominados en este contexto R1) y postdoctorales (denominados R2), aunque el programa también se extenderá al PDI en las primeras etapas de su carrera profesional. Durante sus dos primeros años de vigencia, el programa se concibe específicamente como un programa piloto restringido al personal R1 y R2. En una segunda fase, el Programa se extenderá al PDI en las primeras etapas de su carrera profesional que presente necesidades en el plano investigador, por ejemplo, para mejorar las posibilidades para obtener sexenios de investigación y proyectos de investigación en convocatorias competitivas.

## **3. Equipos de mentorización**

Los mentores y mentoras estarán conformados por profesionales sénior con gran conocimiento y experiencia profesional en su campo, procedentes tanto de la UJA como del sector privado y la administración pública. Las funciones del personal mentor se contemplan con carácter complementario y adicional a las propias del director de tesis y sin colisionar con ellas. Su objetivo es reforzarlas y ayudar en esa labor de dirección a la que siempre quedarán supeditadas. Por ello, el personal mentor no se implicará en cuestiones específicas del desarrollo o difusión de la tesis doctoral, sino en aportar un asesoramiento desde una visión global de la carrera investigadora.

La mentorización se concibe a dos niveles. Por una parte, se establece un equipo de mentorización general integrado por personas con responsabilidad institucional o de gestión en la UJA, que actuará en el asesoramiento de todo el personal mentorizado. A este equipo se sumarán también profesionales externos a la UJA con una experiencia dilatada en la empresa y/o la administración pública. Por otra, se establece un grupo de mentores y mentoras específicos seleccionados a partir del PDI sénior de la UJA que dispongan de amplio

conocimiento y experiencia profesional en su campo de conocimiento. Ambos grupos colaborarán en el proceso de mentorización, el equipo general proporcionando una visión más global e integrada de la transferencia, relaciones público-privadas, internacionalización, etc. y el equipo específico centrándose más en las peculiaridades de cada rama o área científico-técnica.

### **3.1. Equipo de mentorización general**

Formarán este equipo el siguiente personal:

- Los miembros del equipo de gobierno con competencias en investigación, transferencia del conocimiento e internacionalización.
- La Dirección de la Escuela de Doctorado.
- La Dirección de la Oficina de Proyectos Internacionales (OFIPI).
- La Dirección de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI).
- Un director de estructura agregada (Centros de Estudios Avanzados o Institutos Universitarios o Interuniversitarios de Investigación).
- Profesionales con responsabilidad en dirección procedentes de la empresa privada.
- Una persona con responsabilidad en dirección procedente de la administración pública.

### **3.2. Mentores y mentoras específicos**

Los mentores y mentoras específicos procedentes de la UJA deberán contar con una amplia y acreditada experiencia investigadora. En la UJA contamos con profesorado emérito, con una amplia y probada experiencia en tareas de investigación, cuyos conocimientos pueden y deben aprovecharse en la formación del personal investigador menos experimentado. Podrán también integrar el grupo de mentores y mentoras específico el profesorado con sexenio vivo y, al menos, tres sexenios de investigación y con experiencia en la dirección de tesis doctorales y proyectos de investigación del Plan Estatal de I+D+i o el Programa Marco Europeo.

La incorporación al programa de personal mentor específico se realizará a petición propia o a partir de la publicación de convocatorias para este fin. La selección de los mentores y mentoras que finalmente se incorporen al programa será realizada por la Comisión de Investigación, a partir de criterios de mérito y capacidad que serán públicos. La participación en el grupo de mentores y mentoras específicos conllevará un reconocimiento específico de acuerdo con los criterios establecidos anualmente en el Plan de Ordenación Docente, responderá a acciones de mentoría efectiva y estará en función del número de personas mentorizadas.

#### ***4. Asignación del personal mentor al personal a mentorizar***

El Vicerrectorado con competencias en investigación recabará las solicitudes de mentorización y procederá a su asignación al personal mentor específico en función del área de conocimiento respectiva y, cuando sea posible, respetando las preferencias de la persona solicitante. En aquellos casos en los que sea necesario establecer un orden de atención a las solicitudes dentro de cada categoría (R1 y R2), tendrán preferencia las personas que estén más próximas a finalizar sus contratos.

#### ***5. Procedimiento y marco de relaciones entre mentores y mentorizados***

En este Programa de Mentoría se establece el siguiente procedimiento y marco de relaciones:

- Al inicio del Programa se llevará a cabo una presentación pública en la que se detallarán los objetivos y el marco de relaciones entre mentor/a y mentorizado/a.
- Los mentores/as y el personal investigador a mentorizar se espera que se reúnan presencial o virtualmente al menos tres veces por curso académico, recomendándose en torno a seis reuniones por curso.

- El mentor/a podrá hacer las veces de revisor de textos científicos, bien asesorando en la redacción de artículos de investigación, o bien ejerciendo de revisor científico.
- El mentor/a también podrá hacer las veces de revisor de proyectos de investigación, asesorando en la preparación y mejora de los mismos.
- El mentor/a podrá impartir conferencias o seminarios sobre metodología de la investigación, gestión de proyectos de investigación, redacción de artículos científicos, desarrollo de la carrera científica, etc.
- El mentor/a, salvo que hubiera una petición y autorización por escrito del mentorizado al vicerrectorado con competencias en investigación, no podrá ser coautor de publicaciones ni dirigir proyectos de I+D+i con el personal mentorizado.
- Al principio del programa, los mentores/as analizarán las fortalezas y debilidades del personal mentorizado, analizando su perfil, trayectoria profesional y CV, de forma que se identifiquen fortalezas y debilidades, así como los pasos y entrenamiento necesarios para superar las debilidades encontradas y mejorar así el desarrollo de su carrera profesional.
- La duración del programa será de un curso académico, pudiéndose renovar una vez que los mentores/as y personal mentorizado presenten sus informes correspondientes al final del curso.

## **6. Aspectos a incluir en la formación y asesoramiento del personal mentorizado**

En esta sección se describen algunos aspectos que se deben considerar especialmente en el trabajo de asesoramiento al personal mentorizado. Cuando se considere oportuno, y exista disponibilidad presupuestaria para ello, se podrán organizar cursos específicos para formar al personal investigador en estas materias. Entre otros:

-Mejorar la gestión de los distintos aspectos de la investigación: gestión de proyectos de investigación en todas sus etapas, desde la búsqueda de oportunidades, redacción y solicitud hasta su justificación (conocimiento de las



distintas oportunidades del Plan Estatal de I+D+i, Programa Marco Europeo, *European Research Council*, etc., fuentes de financiación público-privadas, diseño y redacción de proyectos, criterios de evaluación y selección, etc.).

-Estrategias para aumentar la efectividad y capacidad en la comunicación y difusión de los resultados de investigación, incremento en el impacto de los resultados, identificación de las mejores revistas para publicación de los resultados, aumentar la visibilidad y diseminación de los trabajos realizados, etc.

-Aspectos éticos implicados en la investigación y estrategias para aumentar la replicabilidad de los resultados en ciencia.

-Comprender e incrementar el valor comercial potencial de la investigación, estrategias para desarrollar consorcios, colaboración público-privada, estrategias de márketing, cauces para la transferencia del conocimiento, etc.

-Marco y beneficios del *Open Science* y las estrategias abiertas de difusión de la ciencia.

-Capacidad para motivar e influenciar a otros, delegar trabajo, organización de recursos, coordinación de tareas, controlar y resolver problemas, supervisión en investigación, etc.

-Mejora de presentación de resultados: elaboración de artículos científicos o presentaciones en conferencias.

-Gestión de laboratorio y diseño de experimentos.

-Conocimiento y uso de los Servicios Centrales de Apoyo a la Investigación de la UJA.

-Comunicación, difusión y explotación de resultados de investigación (estrategias de publicación, plan de gestión de datos, comunicación, diseminación, explotación de datos, etc.)

-Aspectos relacionados con la transferencia de resultados de investigación, proceso de solicitud de patentes y creación de Empresas de Base Tecnológica y Spin-offs.

- Aspectos relacionados con la gestión de empresas y Recursos Humanos.

-Aspectos relacionados con la búsqueda de oportunidades para el desarrollo de una carrera profesional o investigadora.

### **7. Mecanismos de seguimiento del programa**

Tanto el personal mentor como el personal investigador a mentorizar deben presentar una breve memoria de las actividades realizadas en el marco del Programa al finalizar el curso académico en que se haya desarrollado el mismo. En dicha memoria se especificarán las actividades realizadas, con indicación del apoyo recibido por parte de los mentores para la realización de las mismas (por ejemplo, proyectos solicitados a diferentes convocatorias, publicaciones realizadas, actividades artísticas, estancias en otros centros, etc.).

Los conflictos que puedan surgir en el contexto de este Plan entre personal mentor y personal mentorizado serán resueltas por el Defensor Universitario. La gestión del Programa de Mentoría será realizada por el vicerrectorado con competencias en investigación, con el asesoramiento de la Comisión de Investigación.