



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

**OPCIONES DE CARRERA
PROFESIONAL INVESTIGADORA
HR EXCELLENCE IN RESEARCH**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ÍNDICE

Objetivos del documento	2
El inicio de la carrera investigadora.....	2
Opciones de Doctorado en Universidad de Granada	3
Los perfiles investigadores en el marco del HR Excellence in Research (de R1 a R4)	3
Financiación de la carrera investigadora (Career Path. FECYT.).....	5
Opciones de carrera profesional	6
¿Qué tipo de trabajos hay disponibles para el personal investigador fuera del mundo académico?	6
¿Qué competencias son importantes para los empleadores?	7
Consejos clave	7
El plan de carrera	8
El marco de competencias profesionales en investigación	8
El desarrollo de carrera en UGR	11
Estrategias.....	11
Herramientas.	12
El Plan AcademiaUGR	12
Formación Continua y Desarrollo Profesional.....	12
Plan de mentorización.....	13

Objetivos del documento

El documento de opciones de carrera profesional se enmarca dentro de las acciones previstas en la Estrategia Europea de Recursos Humanos en Investigación (HR Excellence in Research) de la Universidad de Granada con el objetivo de facilitar información de diferentes enfoques para el desarrollo de una carrera profesional en investigación y se somete a la aprobación del Consejo de Gobierno en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas en el marco del artículo 35.1 de los Estatutos de la Universidad de Granada.

Esta información abarca los diferentes estadios de una carrera profesional investigadora, tras la formación predoctoral y post doctoral, tanto dentro de la academia, como fuera de la academia, de modo que se recoge también alternativas que pueden tener con la empresa privada, el emprendimiento o incluso, la movilidad profesional.

El inicio de la carrera investigadora

Una vez obtenido el título de graduado, ingeniero o arquitecto, es posible continuar hacia el campo de la investigación mediante las enseñanzas de máster, que tienen como finalidad la adquisición por parte del estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras. Su superación da derecho a la obtención del correspondiente título oficial de máster, el cual puede habilitar para la realización de la tesis doctoral y obtención del título de Doctor/a.

En la web [Másteres UGR](#) se puede consultar la oferta actualizada, mediante el listado completo o bien los listados organizados por rama de conocimiento, dobles titulaciones, másteres Erasmus Mundus y másteres bilingües o impartidos en inglés.

Una vez obtenido este máster, el siguiente paso hacia la investigación pasa por la realización de un doctorado. Se entiende por doctorado el tercer ciclo de estudios universitarios oficiales, conducente a la adquisición de las competencias y habilidades relacionadas con la investigación científica de calidad. Los estudios de doctorado se estructuran en programas. La formación doctoral no la constituyen cursos, sino actividades formativas orientadas a la adquisición de las competencias mencionadas.

Tiene la consideración de doctorando/a la persona que, previa acreditación de los requisitos establecidos, ha sido admitida a un programa de Doctorado y se ha matriculado en el mismo.

Opciones de Doctorado en Universidad de Granada

La Universidad de Granada dispone de una [amplia oferta de programas de doctorado](#) adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior agrupados en tres Escuelas de Doctorado:

- [Programas de la Escuela de Doctorado de Ciencias de la Salud.](#)
- [Programas de la Escuela de Doctorado de Ciencias, Tecnologías e Ingenierías.](#)
- [Programas de la Escuela de Doctorado de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas.](#)

Este es el punto de partida para una carrera investigadora. El doctor/a, una vez terminado este proceso, seguirá formándose y avanzando en la carrera profesional investigadora mediante la profundización en sus conocimientos y habilidades y avanzando en las diferentes etapas regladas, si continua su trabajo en el ámbito de la academia o los centros públicos de investigación. En otros ámbitos, es posible desarrollar también una carrera investigadora, si bien no conllevan los mismos criterios que en los ámbitos académicos.

Los perfiles investigadores en el marco del HR Excellence in Research (de R1 a R4)

Desde la Comisión Europea y Euraxess se utiliza una [clasificación](#) que permite describir, en términos generales, las características de los cuatro grandes perfiles que se aplican a todo el personal investigador, independientemente de dónde trabaje en el sector privado o público: en empresas, ONG, institutos de investigación, universidades de investigación o universidades de ciencias aplicadas.

Estos perfiles son:

R1 - Personal investigador de Primera Etapa

- Personal investigador que realiza investigación bajo supervisión hasta el nivel de doctorado o un nivel equivalente de competencia y experiencia.

R2 - Personal investigador Reconocido

- Personal investigador con un doctorado o un nivel equivalente de competencia y experiencia que aún no ha establecido un nivel significativo de independencia en el desarrollo de su propia investigación, la captación de financiación o la dirección de un grupo de investigación.

R3 - Personal investigador Establecido

- Personal investigador con un doctorado o un nivel equivalente de competencia y experiencia que es capaz de desarrollar de forma independiente su propia investigación, atraer financiación y dirigir un grupo de investigación.

R4 - Personal investigador Líder

- Personal investigador con un doctorado o un nivel equivalente de competencia y experiencia que es reconocido por sus pares como líder en su campo de investigación.

En detalle, hay una serie de competencias que se consideran necesarias para cada una de las categorías y otras, sin considerarse necesarias, está aceptado que serían deseables:

Algunas competencias necesarias

R1. Personal Investigador primera etapa.

- Llevar a cabo investigaciones con supervisión.
- Haber evidenciado un sólido entendimiento en un área de estudio.
- Haber demostrado aptitud para generar datos bajo supervisión.
- Tener la capacidad de realizar análisis críticos, evaluar y sintetizar ideas novedosas y complejas.
- Ser capaz de comunicar resultados de la investigación (y su importancia) a otro personal investigador.

Otras competencias deseables:

- *Habilidades de comunicación y de establecimiento de relaciones internacionales.*

R2. Personal Investigador reconocido.

- Capacidad de diseñar e implementar programas de investigación.
- Ha realizado contribuciones innovadoras en su campo de trabajo, susceptibles de publicaciones o patentes.
- Es capaz de explicar el resultado de su investigación y su valor, tanto a sus pares, como al público en general.
- Firma como coautor y primer autor en artículos.
- Tiene capacidad de liderazgo y puede dirigir equipos.

Otras competencias deseables:

- *Valora su trabajo y las contribuciones que éste puede suponer para la industria y otros sectores relacionados.*
- *Asesora a personal investigador en sus primeras etapas.*

R3. Personal Investigador establecido.	<ul style="list-style-type: none">• Tiene una reputación como personal investigador basado en la excelencia de su trabajo.• Realiza investigaciones y propicia trabajos en colaboración con otro personal investigador y centros.• Identifica problemas y oportunidades de investigación dentro de su área de especialización.• Identifica metodologías y enfoques de investigación apropiados.• Promueve la agenda de investigación en su campo mediante sus contribuciones.• Publica artículos como autor/a principal, organiza seminarios o sesiones de conferencias. <p><i>Otras competencias necesarias:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Colabora de manera habitual con grupos de investigación e industria.</i>- <i>Tiene capacidad para obtener financiación y recursos para sus investigaciones.</i>
R4. Personal Investigador líder.	<ul style="list-style-type: none">• Tiene una reputación internacional basada en la excelencia de su trabajo.• Hace contribuciones sustanciales a su campo de investigación o abarca múltiples áreas.• Desarrolla una visión estratégica sobre el futuro del campo de la investigación.• Publica resultados de investigación con impacto y forma parte de organizaciones como comités científicos. <p><i>Otras competencias deseables:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Es capaz de comunicar y crear redes dentro y fuera de la comunidad de investigación.</i>- <i>Es capaz de crear un entorno innovador y creativo para la investigación.</i>

Financiación de la carrera investigadora (Career Path. FECYT.)

Un elemento imprescindible que valorar para plantear una carrera investigadora es la financiación de la misma. Algunos programas de doctorado conllevan becas y existen diversas convocatorias de programas que financian también etapas posdoctorales. Estas ayudas parten de diversos agentes tanto públicos como privados y tanto nacionales como regionales. Para facilitar el conocimiento y acceso a ellas, la FECYT viene realizando desde hace unos años un trabajo de recopilación y publicación de las ayudas disponibles para financiar las diferentes etapas de la carrera investigadora. Bajo el nombre de *Researcher career path in Spain*, actualiza periódicamente el documento que se puede consultar en el siguiente [enlace](#).

Este enlace recoge, además de las opciones nacionales, las opciones regionales que en el caso de Andalucía son:

CONVOCATORIA	ENLACE
Contratación predoctoral de personal investigador en formación por los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento	http://sl.ugr.es/0eAr
Incorporación de clínicos-investigadores- Sistema Andaluz de Salud 2021	http://sl.ugr.es/0eAp
Programa María Castellano Arroyo	http://sl.ugr.es/0eAs
Nicolás Monardes 2022, Contratos de consolidación para investigadores vinculados a Unidades de Gestión Clínica	http://sl.ugr.es/0eAt
Emergia 2023, Captación de Talento investigador	http://sl.ugr.es/0eAu

Opciones de carrera profesional

Tras iniciarse en la carrera investigadora, mucho personal investigador novel es capaz de desarrollar una carrera prometedora fuera del ámbito académico. En esta sección del documento exploraremos dónde trabajan otros profesionales con una trayectoria similar y qué habilidades son valoradas en estos roles.

¿Qué tipo de trabajos hay disponibles para el personal investigador fuera del mundo académico?

Desde Euraxess se ha sistematizado una búsqueda con los empleos que el personal investigador viene ocupando y las habilidades que se les requiere para esas ocupaciones. El documento permite trazar una imagen más clara de algunas alternativas profesionales y comprobar qué requisitos serían necesarios para abordar el reto de conseguirlas. La información completa está disponible *online* para consulta y contempla entre otros sectores los siguientes:

- Agropecuario
- ONG's
- Consultoría
- Finanzas
- Educación superior
- Salud
- Tecnologías de la Información
- Sector legal
- Manufacturas
- Medios de comunicación
- Sector minero y energía

- Sector farmacéutico y de ciencias de la vida
- Sector público
- Transportes y almacenamiento

¿Qué competencias son importantes para los empleadores?

En términos generales, el personal investigador a menudo siente que las habilidades y competencias que posee no son requeridas o valoradas por los empleadores. Esto no es cierto. Las investigaciones muestran que las habilidades que el personal investigador cree tener son altamente valoradas por los empleadores. Según Euraxess, algunas de las competencias más valoradas son:

- Resolución de problemas
- Experiencia técnica/especializada
- Habilidades de investigación
- Comunicación
- Creatividad
- Autoorganización
- Colaboración
- Innovación
- Gestión de proyectos
- Inteligencia emocional

Consejos clave

Cada persona debe ser capaz de identificar y trazar su carrera profesional, si bien, hay algunos consejos o aspectos que conviene tener en cuenta al enfrentarse a la pregunta de cómo avanzar. Euraxess da algunas pistas que incluyen:

- **Explore las posibilidades en otros sectores:** Hay una amplia gama de oportunidades que podrían ajustarse mejor a sus aptitudes. Es importante conocerlas.
- **Nunca dejará de ser personal investigador:** Muchas personas que trabajan fuera del ámbito académico continúan investigando. Las habilidades que desarrolle como personal investigador serán increíblemente útiles, sin importar su futura función.
- **Gestione su propia carrera:** La gestión de la carrera es un proceso continuo que debe dirigir usted mismo. Nadie podrá hacerlo por usted. Como personal investigador tiene las competencias necesarias para investigar a fondo las opciones.
- **Confíe en sus habilidades y competencias:** Posee un alto nivel de competencia en muchas áreas. Haga que los empleadores vean lo bueno que es.

El plan de carrera

El desarrollo de una carrera profesional investigadora es un proyecto a medio plazo que conviene planificar y pensar adecuadamente. Existen diversas herramientas de ayuda a la elaboración de un plan de carrera, propiciando la reflexión necesaria y aportando ideas y recursos para esa construcción.

Algunas de ellas son:

1. [Talent Development Suite \(TDS\)](#) es una herramienta que le ayuda a planificar el desarrollo de su carrera personal. A diferencia de otras herramientas de planificación de carrera, el TDS es un proceso personal que no describe sus habilidades, sino que le da una idea personal de su vida futura (privada y personal). El TDS está diseñado especialmente para personal investigador que ha terminado entre uno y tres años antes su doctorado, si bien puede ser utilizado en cualquier momento y está preparado para que puedan utilizarlo sin la ayuda de un orientador profesional.
2. [Career Orientation tool](#): herramienta completa que, a modo de kit de herramientas “sin límites”, incluye ayuda para identificar lo que es importante para cada uno en su carrera, ayuda en la planificación para el desarrollo de habilidades y conocimientos, aporta una amplia gama de opciones de carrera y ayuda en el diseño de un plan para alcanzar las metas de desarrollo profesional.

El marco de competencias profesionales en investigación

Otro elemento fundamental en la construcción de una carrera profesional investigadora es la adopción de competencias profesionales adecuadas. Una vez que se explora cuáles son las demandas del mercado laboral en este sentido, según los sectores y una vez que se ha analizado cuáles son las motivaciones y objetivos profesionales, es el momento de abordar las competencias profesionales que se necesitan y cómo adquirirlas.

La principal herramienta creada por la Comisión Europea es el [Research Comp](#) cuyo objetivo es generar un marco europeo de competencias (organizadas por niveles) para personal investigador que ayude también a fomentar la movilidad intersectorial al apoyar las competencias transversales del personal investigador. Es también el primer marco de competencias alineado con la clasificación europea de habilidades, competencias y ocupaciones (ESCO), ya que se ha

desarrollado sobre la base de la taxonomía de habilidades transversales para personal investigador incluida en la versión 2022 de la clasificación.

Research Comp tiene tres dimensiones principales:

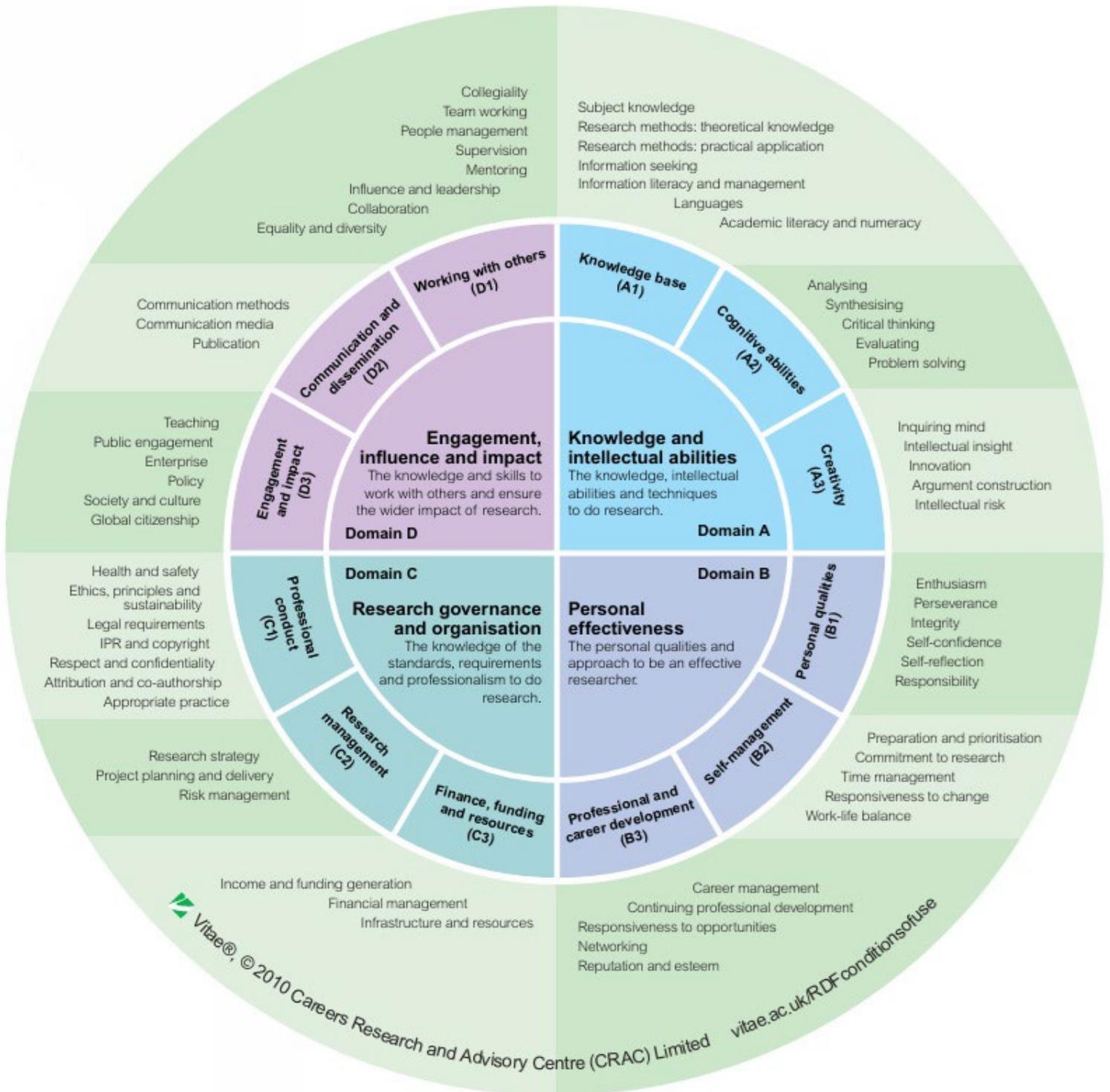
- Áreas de competencia: 7 áreas (habilidades cognitivas, hacer investigación, gestionar investigación, gestionar herramientas de investigación, generar impacto, trabajar con otros, autogestión).
- Competencias: 38 competencias.
- Resultados de aprendizaje: 389 resultados de aprendizaje a lo largo de 4 niveles de competencia (fundamental, intermedio, avanzado, experto).

Cada competencia está definida por un descriptor y se desarrolla con resultados de aprendizaje para cada nivel de competencia.

No se sugiere que el personal investigador adquiera el nivel más alto de competencia en todas las 38 competencias o tengan el mismo nivel de competencia en todas ellas. Sin embargo, el personal investigador debe desarrollar competencias en las 7 áreas.

La progresión a través de los niveles para las diversas competencias puede ser el resultado de cursos de formación dedicados, formación en el trabajo, aprendizaje entre pares, coaching y mentoría.

Otra herramienta clásica de referencia es el [Marco de Desarrollo de Personal Investigador \(RDF\) de Vitae](#). Se trata de una herramienta integral diseñada para mejorar el crecimiento profesional del personal investigador en la educación superior. Sirve a una variedad de audiencias, incluyendo personal investigador, sus gerentes, formadores y empleadores, con el objetivo de apoyar y planificar el desarrollo del personal investigador. Aunque tiene su origen en Reino Unido, se adapta al contexto europeo. El RDF está estructurado en cuatro dominios o áreas principales y doce subdominios que encapsulan los conocimientos, habilidades intelectuales, técnicas y estándares profesionales necesarios para una investigación efectiva. Cuenta con sesenta y tres descriptores con distintas etapas de desarrollo, ayudando al personal investigador a identificar áreas para mejorar a través de un Planificador de Desarrollo Profesional.



Euraxess, por su parte, tiene también una herramienta de desarrollo profesional que ha creado y testado en varios países: [REFLEX](#).

Su objetivo es ayudar a las instituciones de investigación, personal investigador y profesionales que dan soporte al personal investigador a facilitar el proceso de desarrollo profesional, basándose en un esquema que identifica las áreas clave del desarrollo y proporciona ejemplos de actividades que se pueden llevar a cabo para apoyar al personal investigador en todas estas áreas. Esta aplicación cuenta con una exhaustiva guía de uso y un esquema de modelo de formación que integra:

- **La movilidad:** cómo apoyar al personal investigador para que se mueva con libertad y facilidad (carreras duales, aspectos culturales, jurídicos, idiomáticos, etc)
- **La generación de redes:** cómo facilitar la integración y el desarrollo de contactos profesionales (colaboraciones interdisciplinarias, mentoring, asociaciones de antiguos alumnos/as, etc).
- **Apoyo profesional:** mediante herramientas de desarrollo de carrera (asesores, coordinadores de carrera, financiación, etc).
- **Habilidades académicas y de desarrollo:** aportar formación en habilidades transversales como la comunicación, la gestión, la planificación, el liderazgo, etc.
- **La interacción con empresas:** aportando información de lo que se necesita y cómo funcionan, además de conocimientos útiles para emprender.

El desarrollo de carrera en UGR

Estrategias

Plan Propio de Investigación y Transferencia: La Universidad de Granada cuenta con un Plan Propio de Investigación y Transferencia de carácter anual, que pretende fomentar la captación y atracción de talento, la potenciación de líneas y unidades de excelencia que posibiliten la mejora de nuestra internacionalización y la creación de nuevas líneas que permitan competir con éxito en Horizonte Europa y en programas del Plan Estatal.

Las principales líneas de actuación de este plan y sus objetivos son las siguientes:

- Incentivación de la Actividad Investigadora
- Potenciación de los Recursos Humanos
- Atracción de talento
- Movilidad y Perfeccionamiento del Personal Investigador

- Reconocimiento de la Actividad Investigadora
- Programas Horizonte Europa
- Ayuda a Transferencia de Resultados de Investigación
- Ayudas en colaboración con el CEMIX. Programa UGR-MADOC
- Programas del Vicerrectorado de Extensión Universitaria, Patrimonio y Relaciones Institucionales
- Ayudas del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social
- Ayudas del Vicerrectorado de Innovación Social, Empleabilidad y Emprendimiento
- Ayudas para la Movilidad Internacional de Estudiantes de Doctorado

Plan de estabilización de Personal Investigador y de incorporación de Profesores Ayudantes Doctores: este plan se actualiza periódicamente y busca la retención de talento.

Herramientas.

La preocupación de la Universidad de Granada en el desarrollo profesional de su personal investigador ha supuesto también la puesta en marcha de diversas iniciativas:

El Plan AcademiaUGR

El [Plan de Formación e Innovación Docente](#) de la Universidad de Granada 2024-2029 (Plan AcademiaUGR) busca desarrollar las capacidades y competencias del profesorado en la enseñanza y el aprendizaje universitario. Se enfatiza en la mejora continua del desempeño docente en contextos de grado y posgrado, y busca promover prácticas que integren el emprendimiento, la inclusión, la digitalización, la sostenibilidad, y el bienestar docente. Entre los resultados esperados se incluyen la creación y difusión de recursos docentes, así como el intercambio de buenas prácticas.

Los programas de formación incluyen desde acciones básicas (orientadas a sensibilizar y capacitar al profesorado novato o en nuevos tópicos, proporcionando formación teórica y metodológica básica) a acciones avanzadas (enfocadas en la profundización de contenido y mejora de prácticas docentes, y requieren formación previa de los asistentes).

Formación Continua y Desarrollo Profesional

La Universidad de Granada tiene en marcha diversos programas de formación continua que incluyen también habilidades transversales. Es posible encontrar toda la información actualizada en la web del [Vicerrectorado de Calidad](#).

[Innovación Docente y Estudios de Grado](#), así como en la web de los distintos programas de doctorado.

Plan de mentorización

La Universidad de Granada ha implementado un programa de mentorización para apoyar el desarrollo profesional del personal investigador, facilitando la orientación y el asesoramiento por parte del personal investigador más experimentado. Con el objetivo de promocionar la investigación de calidad y aprovechando la experiencia del profesorado emérito en tareas de investigación, así como para atender al personal investigador menos experimentado y con necesidades más específicas, se puso en marcha este programa de [“Mentorización para la Investigación en la Universidad de Granada”](#).



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH