

(09-007) - New challenges in university faculty training: mentoring and performance evaluation

Otero-Mateo, Manuel ¹; Pastor-Fernández, Andrés ¹; Cerezo-Narváez, Alberto ¹;
Ramírez-Peña, Magdalena ¹; Ballesteros-Pérez, Pablo ²

¹ Universidad de Cádiz, ² Universitat Politècnica de València

With the publication of Organic Law 2/2023 on the University System (LOSU), the incorporation of Assistant Lecturers will present a challenge for universities. Since there is no prior accreditation for Assistant Lecturers by the faculty accreditation agencies, it is now necessary to conduct a preliminary evaluation of their performance halfway through the contract duration (3 years). Additionally, there is a need to establish initial teaching training during the first year of the contract, enabling them to acquire skills and methodological competencies. To assist in this endeavor, the University of Cadiz, specifically the Department of Mechanical Engineering and Industrial Design, in collaboration with the Iberoamerican Mentoring Network (RIME), is leading the development and implementation of a plan for new faculty members in university departments. This communication aims to identify the training needs for new Assistant Lecturers, not only addressing the initial stages but also establishing a peer mentoring program, which will incorporate more objective indicators for a future evaluation of their performance 3 years after their incorporation.

Keywords: University teaching staff; Performance evaluation; Teacher training; Mentoring plan

Nuevos desafíos en la formación del profesorado universitario: mentoría y evaluación del desempeño

Con la publicación de la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU), la incorporación del Profesorado Ayudante Doctor será un reto al que se enfrentarán las Universidades. Al no existir una acreditación previa de Ayudante Doctor por parte de las agencias de acreditación del profesorado, se establece ahora la necesidad de realizar una evaluación orientativa de su desempeño, transcurridos la mitad de la duración del contrato (3 años), así como el establecer una formación docente inicial durante el primer año de contrato, que le permita adquirir habilidades y competencias metodológicas. Para ayudar en esta labor, desde la Universidad de Cádiz, y en concreto desde el Departamento de Ingeniería Mecánica y Diseño Industrial, junto con la Red Iberoamericana de Mentoría (RIME), se liderando el desarrollo e implantación de un plan de acogida para profesorado novel en departamentos universitarios. Esta comunicación tratará de mostrar las necesidades formativas identificadas para los nuevos ayudantes doctores, no solo abarcando las etapas iniciales, sino también establecer un programa de mentoría entre iguales, que permita incluir indicadores más objetivos en una futura evaluación de su desempeño a los 3 años de su incorporación.

Palabras clave: Profesorado universitario; Evaluación del desempeño; Formación docente; Plan de Acogida

Correspondencia: Manuel Otero Mateo, manuel.otero@uca.es

Agradecimientos: Al Departamento de Ingeniería Mecánica y Diseño Industrial de la Escuela Superior de Ingeniería de Cádiz, a la Asociación Red Iberoamericana de Mentoría (RIME) y a la Red de Iberoamericana de investigación en Mentoría y Desarrollo Competencial (RIMEDEC).



©2024 by the authors. Licensee AEIPRO, Spain. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

1. Introducción

El Sistema Universitario español se encuentra inmerso en un proceso de adaptación, a través de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) (España, 2023), la cual afecta tanto a Universidades Públicas como Privadas. Dentro del preámbulo de la LOSU se resaltan los recursos humanos del sistema universitario como núcleo de fortaleza y como objetivo prioritario la eliminación de la precariedad en el empleo universitario y la implantación de una carrera académica estable y predecible.

Tal como mencionaba Otero-Mateo, *et al.* (2023), dentro de la LOSU (España, 2023), se deberán cumplir requisitos y porcentajes mínimos que influirán en las convocatorias públicas los próximos años, y que afectarán a próximas convocatorias públicas y el seguimiento/evaluación de personal de nuevo ingreso, según portal de transparencia de la Universidad de Cádiz (UCA, 2024a).

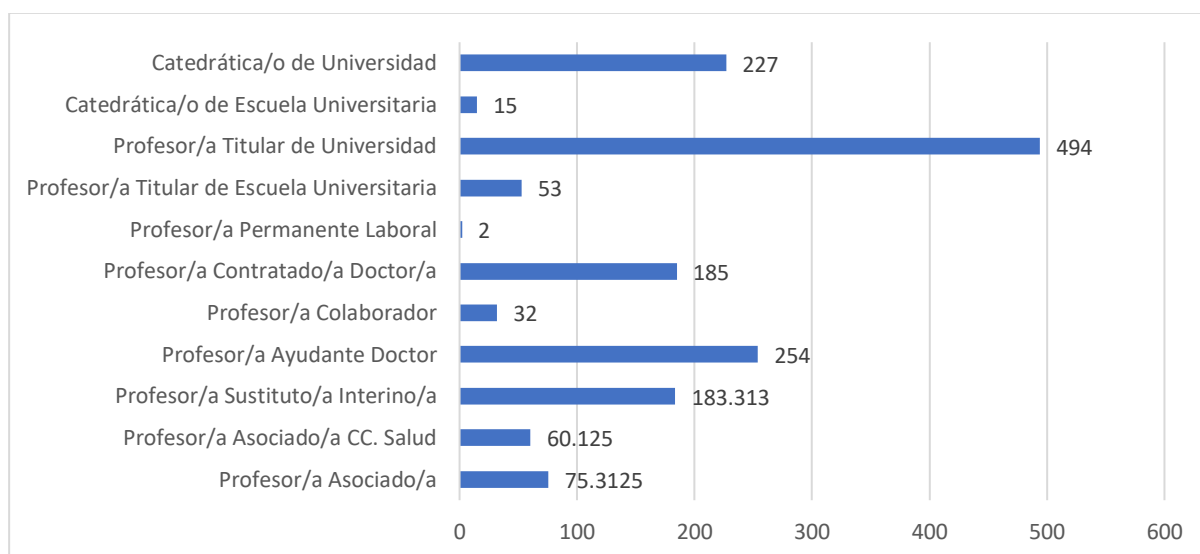
Según el Art. 64.3 de la LOSU (España, 2023), el profesorado funcionario será mayoritario, a cumplir en el año 2030 (disposición transitoria sexta), comparado los contratos a tiempo parcial en equivalencias a tiempo completo. En este caso, la Universidad de Cádiz, a fecha de abril de 2024, dispone de 49,91% de profesorado de cuerpos docentes y 50,09% de profesorado laboral. Próximo a cumplir con dicho objetivo.

En el mismo artículo también indica que el profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8% en efectos de plantilla del PDI, no computándose el profesor asociado de Ciencias de la Salud y el profesor ayudante doctor. En este caso, la Universidad de Cádiz, a fecha de abril de 2024, tiene un 20,42% de profesorado de carácter temporal (Profesor Sustituto Interino y Profesor Asociado), comparando los contratos a tiempo parcial en equivalencias a tiempo completo, por lo que estamos todavía lejos de alcanzar dicho objetivo.

Por último, respecto a la disposición transitoria octava, sobre la adaptación de plantillas en el caso de superar el 20% de efectivos, con contratos de profesorado sustituto, visitante, distinguido y asociado, establecerán como mérito preferente en los concursos de acceso a la figura de Profesorado Ayudante Doctor, al menos cinco cursos académicos en los últimos siete años. En este caso, se podría aplicar dicha disposición transitoria octava, al encontrarse ligeramente por encima de dicho valor.

La distribución de categorías en la Universidad de Cádiz se puede observar en la Figura 1.

Figura 1: Distribución de plantilla y categoría (UCA, 2024a)



Centrándonos en el inicio de la carrera académica, la figura de Profesor/a Ayudante Doctor/a, según el Art. 78.a de la LOSU (España, 2023), ya no es requisito dispone de una acreditación para dicha figura, siendo solamente requisito para el acceso al concurso público que ostenten el título de Doctora o Doctor. Otro aspecto importante es que se ha ampliado la modalidad de contrato, pasando de 5 a 6 años, respecto a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, actualmente derogada (España, 2001).

En cuanto al Art. 78.b de la LOSU (España, 2023), la finalidad del contrato será desarrollar las capacidades docentes, de investigación, transferencia e intercambio del conocimiento y gestión, según el caso, además de realizar, en el primer año de contrato, un “curso de formación docente inicial”, cuyas características serán establecidas por la universidades, de acuerdo con sus unidades responsables de la formación e innovación docente del profesorado.

El diseño del curso de formación docente inicial, debe de tener como objetivo la integración del profesorado novel en la Universidad, obtener la acreditación a figuras permanentes en un futuro, así como un seguimiento de dicho profesorado, ya que según el Art. 78.e de la LOSU (España, 2023), transcurrido los tres primeros años del contrato, la universidad realizará una evaluación orientativa del desempeño de las Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores, que podrá encargarse a las agencias de calidad competentes.

La evaluación, tal como se indica en la LOSU (España, 2023), tiene como objetivo valorar el progreso y la calidad de la actividad docente e investigación y, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento del profesorado, que deberá conducirlo a alcanzar los méritos requeridos para obtener la acreditación necesaria para concursar a una plaza de profesorado permanente, una vez finalizado el contrato.

En este sentido, será necesario analizar las distintas dimensiones que son evaluadas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2024) para una plaza de profesorado permanente, así como la modalidad de concurso para acceder a las figuras permanentes que establece la LOSU (España, 2023), tanto la figura de Profesor Permanente Laboral (personal docente e investigador laboral), como Profesor Titular de Universidad (cuerpos docentes universitarios).

Es aquí donde el Departamento universitario es una pieza clave. Para que esta adaptación sea óptima, según los Estatutos de la Universidad de Cádiz (BOE, 2003) los Departamentos son los órganos donde se agruparán todos los docentes, investigadores y becarios adscritos a sus áreas de conocimiento, así como al personal de administración y servicios que les sea asignado, siendo obligatorio que todo docente o investigador que preste sus servicios en la Universidad de Cádiz esté integrado en uno de sus Departamentos.

En este sentido, el Departamento debe de colaborar en la formación científica y profesional del personal asignado, por lo que es un deber la integración del docente novel y el desarrollo de su carrera académica, competencia establecida según los Estatutos de la Universidad de Cádiz. Las acciones no se limitarán por tanto solo a la integración en un área de conocimiento y/o en un Departamento, sino que debe facilitar también la integración en el Centro (Facultad o Escuela), así como a nivel global, en la propia Universidad.

Dentro del 3º Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz (BOUCA, 2021), la Universidad de Cádiz establece dentro de la Dimensión Personas, la línea de acción 6.2 “Mejorar las estrategias de acogida y de desarrollo personal y profesional de profesorado y personal de administración y servicios”. La cual consta de las siguientes acciones:

- Reimpulsar el Plan de acogida dirigido al personal de nuevo ingreso (Tutorización, Manual, Formación, Jornadas de bienvenida...).
- Elaborar un nuevo Plan de promoción del PAS y PDI, alineado con el Plan previsional de Plantilla, que contemple un plan de desarrollo y capacitación profesional.

- Elaborar un plan de formación/mentores específicos para PDI y PAS noveles.
- Establecer objetivos de mejora en los servicios. Avanzar en la evaluación de desempeño (establecimiento de objetivos individuales, basados en un Análisis de los puestos de trabajo –ADPT-), que permita avanzar hacia la implantación teletrabajo y carrera horizontal.

Por tanto, el Diseño de procesos de acogida/mentoría dirigidos a personal de nuevo ingreso se convierte en una necesidad permanente, establecida en la LOSU (España, 2023), y las Universidades deben dar respuesta al reto de la formación e integración de estos. En la comunicación de Buils-Morales, *et al.* (2023), se realiza un análisis de la formación de iniciación a la docencia universitaria que establece las distintas universidades españolas, la evaluación del aprendizaje y desempeño del profesorado novel en la formación es la asistencia, casi en la mitad de las formaciones analizadas en la muestra, seguidas de las actividades o tareas evaluativas. Llama la atención que técnicas como el informe del mentor, es una técnica que aparece con menor frecuencia (18%) de los casos. Los autores también recomiendan que es necesaria una puesta en común de experiencias, ideas y visiones, en un grupo de diálogo, que permita abarcar retos pedagógicos saliendo de sus diferentes contextos, donde el proceso de mentoría puede ser una estrategia apropiada en estos casos.

Tal como menciona Mayer (2016), los procesos de acogida permiten mejorar la satisfacción laboral, el compromiso y el apoyo organizaciones que recibe el trabajador, en el caso que nos ocupa el profesorado novel universitario. Para alcanzar una adaptación en esta primera etapa, se definen tres momentos clave o hitos, a los 30-60-90 días, que permiten evaluar las expectativas (Bielski, 2007), que complementado dicho programa de acogida, que se centra en los primeros 90 días del profesor novel, junto con un programa de mentoría que se desarrolla después de la fase de acogida, a partir de los 90 días y que tiene que ser complementado con un “curso de formación docente inicial”, permitirá afrontar con mayores garantías la implementación de la LOSU (España, 2023) en las Universidades Española, alineando las necesidades y expectativas de las distintas partes interesadas, tal como se muestra en la Figura 2, obtenido a través de un *focus group* dentro de la Convocatoria de Actuaciones Avaladas de la Universidad de Cádiz (2023).

Figura 2: Necesidades y expectativas de partes interesadas respecto al profesorado novel



2. Objetivos

Esta comunicación presentará una serie de acciones de acogida/mentoría diseñadas para facilitar la integración del profesorado novel en el sistema universitario español a través de una iniciativa piloto realizada en la Universidad de Cádiz. Estas medidas, si bien puede servir como punto de partida general, necesitan ser analizadas y adaptadas al contexto de cada Universidad, Centro y/o Departamento, dado que los enfoques de gobernanza y el contexto son elementos clave para evitar el abandono y la retención del talento.

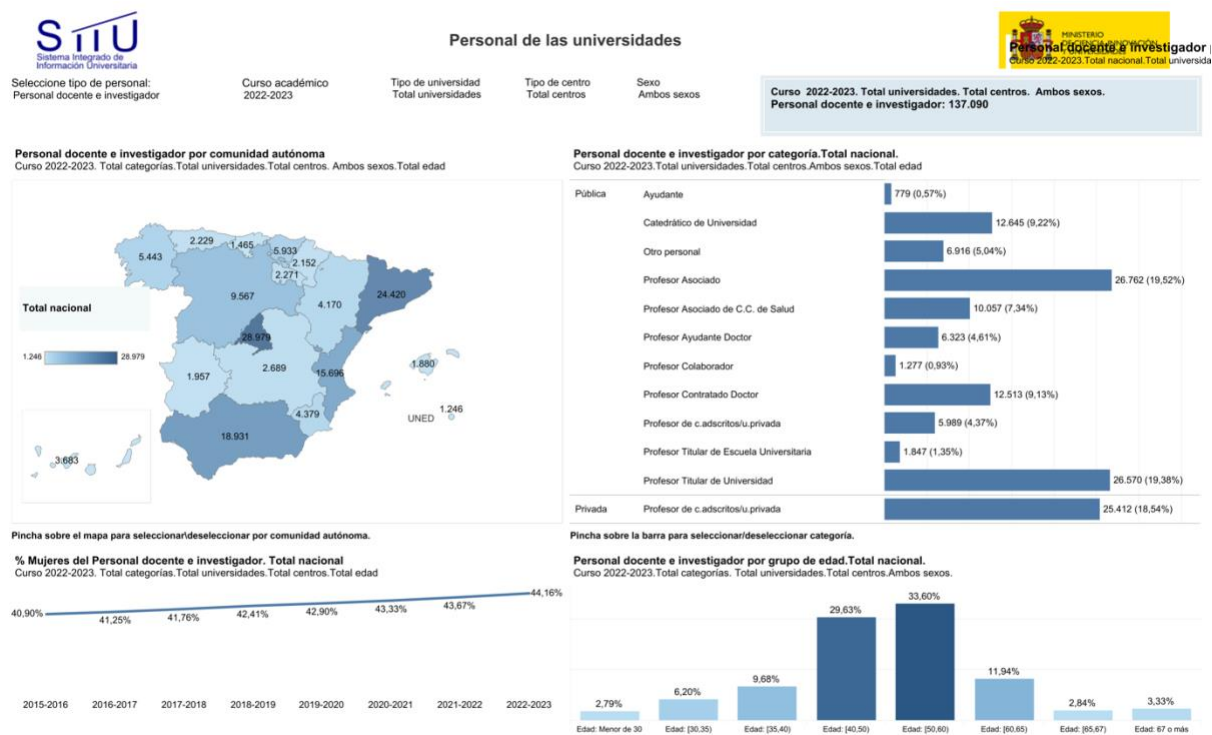
Dentro del Plan de acogida/mentoría propuesto, no solamente tendremos como horizonte temporal los primeros 90 días, tal como recomienda Mayer (2016) en un proceso de acogida, sino que la propuesta se extenderá para establecer en un futuro, un programa de mentoría entre iguales, que permita incluir indicadores más objetivos en una futura evaluación de su desempeño, al menos al primer año de incorporación del profesorado novel.

Finalmente, se analizará una propuesta presentada por el Departamento de Ingeniería Mecánica y Diseño Industrial, de la Universidad de Cádiz, donde actualmente hay implantado un Plan de Acogida de profesorado novel y debe ser complementado e integrado a nivel global en la Universidad, se detallarán las instrucciones propuestas hasta el momento, así como las competencias necesarias para el desarrollo efectivo del rol de mentor, facilitando el proceso de integración

3. Caso de estudio

Según los datos disponibles en la web del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2022), el Sistema Universitario Español (SUE) está formado por un total de 89 universidades que imparten docencia, concretamente 50 públicas y 39 privadas, las cuales se pueden consultarse en la infografía representada en la Figura 3.

Figura 3: Infografía PDI (2022/23). Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2022)



En términos LOSU (2023), hay que recordar que según el Art. 64.3, el profesorado funcionario será mayoritario, a cumplir en el año 2030, comparado los contratos a tiempo parcial en equivalencias a tiempo completo. En este caso, en el contexto de las Universidades Públicas, en el curso 2022/23 había un 38,85% de profesorado de cuerpos docentes y un 61,15% de profesorado laboral, datos más alejados del objetivo que los actuales de los que dispone la Universidad de Cádiz, concretamente del 49,91% de profesorado de cuerpos docentes y 50,09% de profesorado laboral, tal como se ha indicado anteriormente.

Respecto a no superar el 8% en efectos de plantilla del PDI, no computándose el profesor asociado de Ciencias de la Salud y el profesor ayudante doctor, las Universidades Públicas tienen un 38,58% de profesorado de carácter temporal, datos también más alejados del objetivo establecido en la LOSU, en los que la Universidad de Cádiz también parte con cierta ventaja, al tener un 20,42% de profesorado de carácter temporal.

Se representa en la **Error! Reference source not found.** los datos identificados, se ha utilizado como referencia los criterios definidos por Buils-Morales, *et al.* (2023) para la identificación de variables relacionados con los cursos de formación docente inicial: existencia de programas que ofrezcan formación a la iniciación a la docencia universitaria, ser formación vigentes, estar accesibles a través de los sitios web oficiales de las universidades y dirigidas principalmente al profesorado novel.

Tabla 1: Actuaciones de las Universidades Públicas Españolas orientadas al profesorado novel

Universidad Pública	Formación Docente	Formación Investigadora	Certificado Formación	Plan Acogida	Programa Mentoría	Duración Actuación
A Coruña	SI	NO	248 horas	NO	NO	24 meses
Alcalá	SI	NO	25 horas	NO	NO	1 mes
Alicante	SI	NO	46,5 horas	NO	NO	5 meses
Almería	SI	SI	75 horas	PARCIAL	PARCIAL	24 meses
Autónoma de Barcelona	SI	NO	56 horas	NO	NO	24 meses
Autónoma de Madrid	SI	NO	125 horas	PARCIAL	PARCIAL	12 meses
Barcelona	SI	NO	17,5 horas	NO	NO	1 mes
Burgos	SI	SI	75 horas	NO	SI	24 meses
Cádiz	PARCIAL	NO	25 horas	PARCIAL	PARCIAL	1 mes
Cantabria	SI	PARCIAL	80 horas	NO	NO	5 meses
Carlos III de Madrid	SI	SI	64 horas	NO	PARCIAL	6 meses
Castilla-La Mancha	SI	SI	50 horas	NO	NO	9 meses
Complutense de Madrid	PARCIAL	NO	-	SI	SI	-
Córdoba	SI	PARCIAL	144 horas	NO	PARCIAL	4 meses
Extremadura	SI	NO	54 horas	NO	NO	5 meses
Girona	SI	NO	35 horas	NO	NO	3 meses

Universidad Pública	Formación Docente	Formación Investigadora	Certificado Formación	Plan Acogida	Programa Mentoría	Duración Actuación
Granada	SI	NO	90 horas	PARCIAL	PARCIAL	4 meses
Huelva	SI	SI	480 horas	NO	NO	11 meses
Illes Balears (Les)	SI	SI	50 horas	NO	NO	2 meses
Internacional de Andalucía	NO	NO	-	NO	NO	-
Internacional Menéndez Pelayo	NO	NO	-	NO	NO	-
Jaén	SI	NO	42 horas	NO	NO	2 meses
Jaume I de Castellón	SI	NO	75 horas	NO	PARCIAL	12 meses
La Laguna	SI	NO	240 horas	PARCIAL	NO	24 meses
La Rioja	SI	SI	85 horas	NO	NO	4 meses
Las Palmas de Gran Canaria	SI	SI	69 horas	NO	NO	4 meses
León	SI	SI	50 horas	NO	NO	1 mes
Lleida	PARCIAL	NO	6 horas	NO	NO	1 mes
Málaga	SI	NO	200 horas	NO	NO	8 meses
Miguel Hernández de Elche	SI	NO	100 horas	NO	NO	4 meses
Murcia	SI	SI	50 horas	NO	NO	1 mes
Nacional de Educación a Distancia	SI	PARCIAL	60 horas	NO	NO	2 meses
Oviedo	SI	SI	170 horas	NO	PARCIAL	5 meses
Pablo de Olavide	SI	SI	160 horas	NO	NO	4 meses
País Vasco/Euskal Herriko Unib.	SI	SI	64 horas	NO	PARCIAL	15 meses
Politécnica de Cartagena	NO	NO	-	NO	NO	-
Politécnica de Catalunya	SI	NO	56 horas	NO	NO	24 meses
Politécnica de Madrid	SI	NO	120 horas	NO	PARCIAL	8 meses
Politécnica de València	SI	NO	150 horas	PARCIAL	PARCIAL	7 meses
Pompeu Fabra	SI	NO	105 horas	NO	NO	4 meses
Pública de Navarra	SI	SI	50 horas	NO	NO	1 mes

Universidad Pública	Formación Docente	Formación Investigadora	Certificado Formación	Plan Acogida	Programa Mentoría	Duración Actuación
Rey Juan Carlos	SI	NO	-	NO	NO	-
Rovira i Virgili	NO	NO	-	NO	NO	-
Salamanca	SI	SI	50 horas	NO	NO	1 mes
Santiago de Compostela	NO	NO	-	NO	NO	-
Sevilla	SI	NO	90 horas	NO	NO	4 meses
València (Estudi General)	SI	NO	50 horas	NO	NO	3 meses
Valladolid	SI	SI	50 horas	NO	NO	1 meses
Vigo	SI	NO	70 horas	NO	NO	5 meses
Zaragoza	SI	NO	53 horas	NO	NO	2 meses

4. Resultados

Según el análisis realizado respecto a la implantación de programadas de acogida y/o mentoría, dentro de las Universidades Públicas en España, en las distintas modalidades (presencial, no presencial y especial), nos encontramos que de las 50 universidades públicas analizadas y los siguientes indicadores:

4.1 Formación Inicial Docente del Profesorado Novel

De la muestra correspondiente a 50 universidades públicas, encontramos 42 universidades (84%) que disponen de una formación específica en docencia para el profesorado novel, con una media de 164,6 horas a realizar por el profesorado novel y una media de duración de las actividades formativas de 8 meses.

Por otro lado, existen 3 universidades públicas (6%) que disponen parcialmente de una formación específica para el profesorado novel, aunque centradas en plataformas y/o herramientas básicas (campus virtual, reserva de espacios, petición de software, etc...) o una información general universitaria (estructura, obligaciones y derechos de las figuras universitarias, etc...), con una media de 15,5 horas a realizar por el profesorado novel y 1 mes de duración.

Existen además 5 universidades públicas (10%) que no disponen de una formación específica para el profesorado novel, bien porque están en proceso de adaptación a la LOSU (España, 2023), o bien porque no son accesibles desde los portales universitarios, por lo que no es posible su análisis. En algunos casos pueden existir formación apropiada para el profesorado novel, pero que puede encontrarse integrada en los planes formativos sin estar destinado específicamente a este personal en formación.

4.2 Formación Investigadora del Profesorado Novel

De la muestra correspondiente a 50 universidades públicas, encontramos 16 universidades (32%) que disponen de una formación específica en investigación para el profesorado novel,

Dentro de este análisis se han identificado 3 universidades públicas (6%) que disponen parcialmente de una formación específica para el profesorado novel, normalmente integrado

dentro del plan de formación de la propia universidad, no siendo excluyente al resto de profesorado y recomendado al profesorado novel.

El resto de las universidades españolas, concretamente 31 universidades públicas (62%), no incluyen específicamente acciones relacionadas con la formación investigadora, una vez analizado los planes formativos de profesorado novel, siendo un aspecto a considerar, ya que según la LOSU (España, 2023), el diseño del curso de formación docente inicial, debe de tener como objetivo la integración del profesorado novel en la Universidad y su futura acreditación a una figura permanente, donde la investigación tiene especial relevancia.

Por último, hay que destacar en este caso, no solamente la existencia de planes de formación en las distintas universidades españolas que permitan una formación investigadora, no solamente al profesorado novel, sino también al resto del PDI, sino también iniciativas de colaboraciones formativas entre distintas universidades. En este caso destaca al denominado "Grupo 9 de Universidades" (2024), con un programa de formación de profesorado universitario, así como un plan de formación específico para la formación de Doctorandos, que permiten buscar sinergias y establecer una plataforma colaborativa de formación online. Actualmente la formación ofrecida por la asociación Grupo 9 no se encuentra específicamente adaptada a la figura de Ayudante Doctor (LOSU), pero existe un grupo de trabajo que permitirá avanzar en esta línea, encontrándose en desarrollo (Universidad de Castilla-La Mancha, 2024). Dentro de la estructura inicial que están desarrollando, se incluyen tanto formación docente como investigadora, incluyendo módulos sobre técnicas comunicativas, metodologías docentes, gestión de aula, normativas, estrategias de internacionalización, investigación, economía presupuestaria, protección de datos y ciberseguridad, todo en un formato en línea para facilitar su acceso.

4.3 Plan de Acogida

En cuanto a los Planes de Acogida, un total de 43 universidades públicas (84%), no disponen de Planes de Acogida, al menos de una manera formal, con un procedimiento establecido y público, que cubran los primeros 90 días, según el modelo de Mayer (2016).

Existe otro grupo de universidades públicas, concretamente 5 universidades públicas (10%), realizan actuaciones para la implementación de planes de acogida, aunque de forma parcial, ya que no llegan a materializarse concretamente en dicho periodo, o realizan formación específica para la configuración y certificación de mentores, que se incorporan a la formación del profesorado novel. Estas universidades son Almería, Autónoma de Madrid, Cádiz, Granada y la Laguna. Es cierto que dependiendo de la autonomía universitaria y los estatutos de cada universidad, la integración del profesorado puede realizarse a nivel de Facultad/Centro o Departamento, y estos internamente pueden tener establecidos protocolos o procedimientos, pero no llegan a estar coordinados a nivel global, o al menos no está disponible dicha información.

Finalmente, hay 2 universidades públicas (4%) que tienen establecido un Plan de Acogida, aunque realmente se integran dentro del Programa de Mentoría, como son la Universidad Complutense de Madrid y la Universitat Politècnica de València. Por un lado, la Universidad Complutense de Madrid, dispone de un programa de mentoría institucional, con coordinadores a nivel de Centro, facilitando la acogida y el acompañamiento. Este programa, tal como indican en su web (Universidad Complutense de Madrid, 2024), tiene establecido una Red Docente de Mentores, que facilitan la integración y apoyan en la formación dentro de los ámbitos de docencia, investigación, transferencia o gestión. Por otro lado, la Universitat Politècnica de València, dispone de itinerarios formativos de iniciación a la docencia, tanto para becarios de investigación (FPI y FPU), como para el profesorado ayudante doctor (LOSU). Tal como indican en su web (Universitat Politècnica de València, 2024), este itinerario se encuentra alineado con su Marco de Desarrollo Académico Docente, con siete dimensiones relacionadas

con una docencia de calidad, basadas en la investigación, y con una concepción de la profesión docente como actividad profesional compleja que requiere una formación sistemática y de largo recorrido, con el acompañamiento necesario y ajustado a cada etapa.

4.4 Programa de Mentoría

Respecto a la existencia de un programa de mentoría para profesorado novel, solo 2 universidades públicas (4%) disponen de un programa específico, en concreto la Universidad de Burgos, con un Plan de Formación del Profesorado Novel (PFPN), estableciendo mecanismos para definir las figuras de Profesor Novel-Profesor Mentor, aprobado por Consejo de Gobierno de la propia Universidad. La Universidad de Burgos además es una de las universidades que participan en la asociación Grupo 9, anteriormente mencionada, por lo que dicho Programa se tendrá que adaptar para incluir la formación docente e investigadora, que están actualmente desarrollando. La otra universidad es la Complutense de Madrid, mencionada anteriormente, ya que dispone de un Programa de Mentoría Institucional, complementado con un plan formativo general para el profesorado novel, que se integra en el plan de formación permanente del PDI. En el caso de la Universidad Complutense de Madrid, los centros coordinan los programas de mentoría, son parte activa en la incorporación del profesorado novel y definen las necesidades formativas ad-hoc.

Se han identificado 11 universidades públicas (22%) con programas de mentoría desarrollados parcialmente, la razón es que no llegan a definir o establecer correctamente la figura de Profesor Mentor y su impacto durante el periodo formativo del profesorado novel, ya que varias acciones formativas que realizan las universidades implican un periodo prácticum, con una labor de tutorización por parte del profesorado novel. Si esta labor de tutorización académica se uniera a una integración social y al análisis de las necesidades y expectativas del profesorado novel, entonces si pudieran considerarse como un programa de mentoría.

El resto de las universidades públicas, un total de 37 (74%), no establecen un programa de acompañamiento, al carecer de prácticas la formación implantada o bien es tan reducida, que podría estar finalizada dentro del periodo de acogida, en los primeros 90 días que se incorpora el profesor novel. En este caso, la integración debería de producirse de forma natural, con el apoyo de los Centros y Departamentos, pero con el riesgo de abandono y de pérdida del talento.

4.5 Plan de Acogida de profesorado novel en la Universidad de Cádiz

La Universidad de Cádiz, desde el curso 2011/2012 puso en marcha, a través de la Unidad de Formación e Innovación Docente (Universidad de Cádiz, 2023), la Convocatoria de Actuaciones Avaladas para la Mejora Docente, Formación del Profesorado y Difusión de Resultados. Dicha convocatoria reunía mayor flexibilidad, tanto en el ámbito de la actividad a realizar como en el de la participación, aplicándose en un contexto amplio de la actividad docente y no limitada a una/varias asignaturas de docencia reglada.

Hay que recordar que según los Estatutos de la Universidad de Cádiz (BOE, 2003), los Departamentos son los órganos donde se agruparán todos los docentes, investigadores y becarios adscritos a sus áreas de conocimiento, así como al personal de administración y servicios que les sea asignado, siendo obligatorio que todo docente o investigador que preste sus servicios en la Universidad de Cádiz esté integrado en uno de sus Departamentos.

Por esta razón, los Departamentos universitarios deben colaborar en la formación científica y profesional del personal asignado, por lo que es un deber la integración del docente novel y el desarrollo de su carrera académica. Esta visión se encuentra alineada con la LOSU (España, 2023), por lo que los Departamentos de Ingeniería Mecánica y Diseño Industrial y de Ingeniería Informática, ambos de la Escuela Superior de Ingeniería, ha tomado la iniciativa para avanzar en este sentido.

La iniciativa del curso 2022/23, ya fue planteada en la comunicación de Otero-Mateo, *et al.* (2023), a través de una Actuación Avalada, se ha implantado un “Proyecto piloto para plan de acogida de profesorado novel en departamentos de la Escuela Superior de Ingeniería” y que ha permitido complementar la formación y desarrollar un plan de acogida piloto para su implantación y validación en los próximos cursos académicos, con el apoyo de la Red Iberoamericana de Mentoría (RIME, 2024). Actualmente se encuentran disponibles en la web del Departamento de Ingeniería Mecánica y Diseño Industrial el Plan de Acogida de profesorado novel (UCA, 2024b), con las instrucciones indicadas en la Tabla 2.

Tabla 2: Instrucciones del Plan de Acogida del Dep. Ingeniería Mecánica y Diseño Industrial

Ref.	Periodo	Instrucción
00.v1 – IT 0a	Previo incorporación	Información previa a la incorporación del profesorado novel
01.v1 – IT 1a	0 - 30 días	Reunión de bienvenida del profesorado novel
02.v1 – IT 1b	0 - 30 días	Kit de bienvenida del profesorado novel
03.v1 – IT 1c	0 - 30 días	Kit de docencia, investigación y transferencia del profesorado novel
04.v1 – IT 1d	0 – 90 días	Integración social del profesorado novel
05.v1 – IT 1e	30-60-90 días	Reuniones de seguimiento y control del profesorado novel

Llegados a este punto, donde el primer hito se ha alcanzado, con la implantación de un Plan de Acogida Departamental, abarcando el periodo de los primeros 90 días según Bielski (2007), estamos en una segunda fase, donde es necesario establecer un Programa de Mentoría de profesorado novel. En este sentido, se ha constituido un grupo de trabajo con el Centro y de Vicerrectorado competente en la materia, para empezar a definirlo a nivel institucional, tomando como referencia las lecciones aprendidas en la implantación del Plan de Acogida, necesidades formativas docentes, investigadoras y de transferencia, así como el know-how que nos está aportando la Red Iberoamericana de Mentoría (RIME, 2024), asociación con más de 10 años de experiencia en los procesos de mentoría universitaria.

Actualmente se ha impartido una formación específica de profesores mentores, asesorada por RIME, que permitirá en un futuro avanzar en una estructura funcional y comenzar con la implantación de un programa mentor institucional en la Universidad de Cádiz, que complementa el itinerario formativo de profesorado novel requerido por la LOSU (España, 2023).

En este programa de mentoría y su formación, que debe de ser consensuado con las distintas partes interesadas, se han encontrado actuaciones específicas, que tal como menciona también los Art. 18.1 y 18.2 de la LOSU, las universidades fomentarán la participación de la comunidad universitaria (entre la que se encuentra el profesorado novel), en actividades y proyectos relacionados con la democracia, la igualdad, la justicia social, la paz y la inclusión, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), además de desarrollar una Estrategia de Mitigación y Adaptación al Cambio Climático y compartir su conocimiento con la sociedad para hacer frente a la emergencia climática y sus efectos.

Actualmente, la Universidad de Cádiz está ejecutando la “II Convocatoria de proyectos docentes para la inclusión y el desarrollo de las competencias sobre ODS y sostenibilidad en las asignaturas de docencia reglada de nuestra universidad” (Universidad de Cádiz, 2023), alineándose no solamente con la LOSU, sino también con las recomendaciones del Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico (Sustainable Development Solutions

Network, 2017), cuya publicación recomienda que para contribuir a la educación para los ODS, las universidades pueden integrar los ODS y los principios de la EDS (Educación para el Desarrollo Sostenible) en todos los cursos de grado y posgrado, así como en la formación en investigación, así como proporcionar formación sobre ODS-EDS a las personas responsables de la elaboración de los planes de estudios, a la coordinación de los cursos y al profesorado, por lo que debe de ser también un elemento clave en la formación del profesorado novel.

5. Conclusiones

Se han encontrado ambigüedades relacionadas a la denominación de la acción formativa, aunque hay 4 universidades públicas que denominan la actuación como Proyecto/Curso/Programa de Acogida de profesorado novel, realmente solo 2 de estas universidades, la Universidad Complutense de Madrid y la Universitat Politècnica de València, tienen implementado un programa de mentoría universitaria que abarcan, al menos, los 90 días iniciales correspondientes al Plan de Acogida, tratando aspectos como la integración y la socialización en el desarrollo de su trabajo.

Respecto a la Universidad de Cádiz, el plan de acogida implantado en el Departamento de Ingeniería Mecánica y Diseño Industrial puede servir como referencia para la implantación de otros planes de acogida, con acciones tan interesantes como la figura de mentor social, encargado de facilitar la socialización del profesorado novel. Este plan de acogida tiene sus limitaciones, ya que debe de ser integrado de forma vertical, tanto con las facultades/centros como con el Vicerrectorado de Profesorado, incardinando una formación específica del área de conocimiento dentro de la estructura general de formación inicial en docencia universitaria.

En cuanto a las acciones relacionadas con la formación investigadora, es necesario estandarizar y profundizar, establecer un itinerario claro para el profesor novel, ya que si debe de obtener la acreditación a figuras permanentes en un futuro, bien la de Profesor Titular de Universidad (cuerpos docentes universitarios), como la de Profesor Permanente Laboral (profesor laboral), debe no solo de avanzar en la dimensión docente, sino también en la dimensión investigadora y de transferencia. En la práctica, este itinerario se realiza ad-hoc a través de los programas de formación permanente del profesorado, pero algunas universidades, como la Universidad de Córdoba, a través de dos títulos de experto (Experto en Docencia y Experto en Investigación), aunque el segundo experto no es obligatorio, o la Universidad de Huelva, con el Máster de Formación Permanente en Docencia Universitaria, tienen estandarizados dichos programas formativos del profesorado novel a través de Títulos de Formación Permanente, estableciendo el plan de carrera formativo.

Aspectos transversales como la igualdad, inclusión, o la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aparecen reflejados en algunos programas formativos, alineándose con el Art. 18.1 de la LOSU (2023) para alcanzar la Cohesión social y territorial, con el apoyo de un proceso planificado de Mentoría para el profesorado novel, priorizando y facilitando las bases para una formación de calidad que se transmita a los estudiantes universitarios. En este sentido el desarrollo de un proyecto docente/investigador por parte del profesor novel que integren los ODS-EDS y su ejecución, es uno de los posibles módulos que se pueden realizar dentro del programa de mentoría del profesorado novel.

Respecto al análisis y su implementación, se recomienda la creación/definición en tres niveles:

- 1º Nivel – Vicerrectorado: Creación de una figura que coordine los programas de mentoría entre centros y el Vicerrectorado de profesorado. Es recomendable definir las funciones/responsabilidades de una figura superior, por ejemplo Director/a general o Director/a de Secretariado, que permita analizar las necesidades de profesorado y establecer un plan estratégico de

- 2º Nivel – Coordinador de programas de mentoría de Centros: Deben realizar las labores de reclutamiento y selección de mentores y el profesorado novel, los emparejamientos o asignaciones, así como de seguimiento, solución de problemas y evaluación de los programas.
- 3º Nivel – Profesorado mentor: Deben de estar formados en competencias interpersonales/soft skills que permitan orientar al profesor novel, propiciar espacios reflexivos y constructivos, motivarles y guiarles en el desarrollo de su carrera profesional. En este sentido la recomendación es que el profesorado mentor sea una persona que no tenga una vinculación docente-investigadora con el profesorado novel, evitando que pueda existir conflicto de interés, preferentemente de otro departamento y área de conocimiento. Esta visión permitirá enriquecer el aprendizaje y facilitar la integración a nivel inter-departamental.

6. Referencias

- ANECA. (2024). Acreditaciones. Obtenido el 2 de abril de 2024, desde <https://www.aneca.es/acreditaciones>.
- Bielski, L. (2007). Getting to “yes” with the right candidates: Best practice tips on recruiting and “onboarding” look at process and technology in balance. *American Bankers Association Banking Journal*, 99(3), 30-34, 51.
- Buils-Morales, S., Esteve-Mon, F.M., Sánchez-Tarazaga, L. (2023). Técnicas evaluativas de la formación del profesorado universitario novel. *Revista del Congrés Internacional de Docència Universitària i Innovació (CIDUI)*, núm. 6. Obtenido el 28 de marzo de 2024, desde <https://raco.cat/index.php/RevistaCIDUI/article/view/416580>.
- Boletín Oficial del Estado (BOE). Decreto 281/2003 (2003, Octubre). *Decreto 281/2003*, de 7 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Cádiz. Obtenido el 10 de enero de 2025, <https://www.boe.es/eli/es-an/d/2003/10/07/281>.
- Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz (BOUCA). BOUCA Suplemento nº339 (2021, Septiembre). *Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz*. Obtenido el 5 de enero de 2023, desde <https://bouca.uca.es/wp-content/uploads/2021/09/SuplementoBOUCA339.pdf>.
- Grupo 9 de Universidades. (2024). Formación del Profesorado Universitario. Obtenido el 22 de febrero de 2024, desde <https://www.uni-g9.net/formacion-del-profesorado-universitario>
- España. Ley Orgánica 6/2021, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de diciembre de 2001, núm. 307, pp. 49400-49425.
- España. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2023, núm. 70, pp. 43267-43339.
- Meyer, A. M. (2016). *The Impact of Onboarding Levels on Perceived Utility, Organizational Commitment, Organizational Support, and Job Satisfaction*. Doctoral dissertation, Southern Illinois University at Edwardsville.
- Ministerio de Universidades. (2023). Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2022-2023. Obtenido el 22 de marzo de 2024, <https://www.universidades.gob.es/estadisticas-de-personal-de-las-universidades/>
- Otero-Mateo, M., De Castro Cabrera, M.C., Alonso Garcia, M.A., Carmona Fernández, D., Clavijo Vázquez, M.N. (2023). *Aplicación de competencias en dirección de proyectos en programas de mentoría universitaria*. 27th International Congress on Project

Management and Engineering (pp. 2224-2236). Alcoy: Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos.

Red Iberoamericana de Mentoría (RIME). (2024). Obtenido el 2 de febrero de 2024, desde <https://rediberoamericanadementoria.uca.es>

Sustainable Development Solutions Network (SDSN). (2017) *Cómo empezar con los ODS en las universidades. Una guía para las universidades, los centros de educación superior y el sector académico*. Obtenido el 10 de noviembre de 2023, desde <https://www.miteco.gob.es/es/ceneam/recursos/pag-web/empezar-ods-universidades.html>

Universidad Complutense de Madrid. (2024). *Red Docente de Mentores*. Obtenido el 25 de febrero de 2024, desde <https://cfp.ucm.es/formacionprofesorado/node/584>

Universidad de Castilla-La Mancha. (2024). *El G-9 pone en marcha un programa de formación en línea dirigido al profesorado novel*. Obtenido el 20 de febrero de 2024, desde https://www.uclm.es/noticias/noticias2024/febrero/toledo/sectorial_profesorado_g9

Universitat Politècnica de València. (2024). *Itinerarios formativos de iniciación a la docencia*. Obtenido el 25 de febrero de 2024, desde <https://www.ice.upv.es/profesorado/plan-de-apoyo-al-desarrollo-profesional-del-docente-de-la-upv/actividades-de-formacion/duracion-media/itinerarios-formativos-de-iniciacion-a-la-docencia/>

Universidad de Cádiz. (2023). Unidad de Formación e Innovación Docente. Obtenido el 7 de abril de 2023, desde <https://udinovacion.uca.es>

Universidad de Cádiz. (2024a). Portal de Transparencia de la Universidad de Cádiz. Obtenido el 2 de abril de 2024, desde <https://transparencia.uca.es/ip/>

Universidad de Cádiz. (2024b). Departamento de Ingeniería Mecánica y Diseño Industrial – Plan de Acogida. Obtenido el 9 de abril de 2024, desde <https://d121.uca.es/plan-de-acogida/>

**Comunicación alineada con los
Objetivos de Desarrollo Sostenible**

