



## El rol de los equipos de investigación en el empoderamiento de las personas investigadoras jóvenes

### **Carme Trull-Oliva**

Universitat de Girona  
mail: [carme.trull@udg.edu](mailto:carme.trull@udg.edu)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2777-0315>

### **Paloma Valdivia Vizarreta**

Universitat Autònoma de Barcelona  
mail: [Paloma.Valdivia@uab.cat](mailto:Paloma.Valdivia@uab.cat)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1499-5478>

### **Laura Corbella Molina,**

Universitat Autònoma de Barcelona  
mail: [laura.Corbella@uab.cat](mailto:laura.Corbella@uab.cat)  
ORCID: <https://orcid.org/000-0002-2151-089X>

### **M<sup>a</sup> Pilar Rodrigo-Moriche**

Universidad Autónoma de Madrid  
mail: [pilar.rodrido@uam.es](mailto:pilar.rodrido@uam.es)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6513-0899>

### RESUMEN

El empoderamiento juvenil en los grupos de investigación es un tema con escasas evidencias científicas. Para contribuir a este fin, se realiza un estudio de caso único, estadístico-descriptivo, donde se busca analizar si el Proyecto HEBE favorece el empoderamiento de las personas investigadoras jóvenes del mismo. Se aplica un cuestionario centrado en los factores propios del empoderamiento en el ámbito académico (expectativas, formación, apoyos...) y una rúbrica para evaluar la contribución del proyecto al desarrollo de dimensiones de empoderamiento como la autoestima, la responsabilidad o la eficacia. Los resultados demuestran que la diversidad del equipo, así como el trabajo democrático y participativo de este proyecto, promueven el empoderamiento y el desarrollo académico-profesional de sus personas investigadoras jóvenes. Finalmente se identifican barreras y retos actuales relacionados con el compromiso social, la igualdad de género, el bienestar personal y la precariedad laboral.

Palabras clave: Equipo de investigación, investigación científica, educación superior, empoderamiento juvenil.

### **The role of research teams in the empowerment of young researchers**

#### ABSTRACT

Youth empowerment in research groups is a subject with little scientific evidence. To contribute to this end, a single statistical-descriptive case study is carried out to analyse whether HEBE Project favours the empowerment of its young researchers. A questionnaire focusing on the factors inherent to empowerment in the academic field (expectations, training, support, etc.) and a rubric to assess the project's contribution to the development of empowerment dimensions such as self-esteem, responsibility, and efficiency are applied. The results show that the diversity of the team, as well as the democratic and participative work of this project, promote the empowerment and academic-professional development of its young researchers. Finally, current barriers and challenges related to social commitment, gender equality, personal well-being, and job insecurity are identified.

Key words: Research team, scientific research, higher education, youth empowerment.



## 1. Introducción

El artículo que se presenta se ubica dentro del Proyecto HEBE<sup>1</sup>, una investigación enmarcada en la Estrategia Europea para la juventud, que construye conocimiento y evidencias científico-técnicas a partir de la voz de personas jóvenes y de educadoras/es juveniles. El amplio análisis bibliográfico del proyecto (Úcar et al., 2016), ha permitido elaborar un modelo pedagógico con el que describir, explicar e interpretar el empoderamiento juvenil (EJ), así como proyectar procesos socioeducativos para optimizarlo (Soler et al., 2017). Este estudio parte de la siguiente conceptualización:

Empoderamiento es el proceso que incrementa las posibilidades de que una persona pueda decidir y actuar de forma consecuente sobre todo aquello que afecta a su propia vida, participar en la toma de decisiones e intervenir de forma compartida y responsable en lo que afecta a la colectividad de la que forma parte. Esto requiere dos condiciones: que la persona vaya adquiriendo y desarrollando una serie de capacidades personales (conocimientos, actitudes, aptitudes, destrezas...) y que el medio le facilite ejercer efectivamente tales capacidades. (Soler et al., 2017, p. 22)

Según el Proyecto HEBE, las dimensiones que operativizan el concepto de EJ son: autoestima, responsabilidad, eficacia, capacidad crítica, autonomía, trabajo en equipo, identidad comunitaria, metaaprendizajes y participación (Planas et al., 2016; Planas y Úcar, 2022). Son dimensiones que demuestran que el empoderamiento requiere el desarrollo de capacidades individuales, colectivas y organizacionales (Zimmerman, 2000).

El Proyecto HEBE apuesta por el relevo generacional puesto que cuenta con la participación de 26 miembros, de los cuales 17 son jóvenes. Entendemos por *personas investigadoras jóvenes* aquellas que se encuentran en la fase inicial de sus carreras académicas o de investigación, bien en el proceso de desarrollo de su tesis doctoral o en los cinco años posteriores a su defensa (por ejemplo, candidatos a doctorado, estudiantes de doctorado, investigadores doctorales o postdoctorales, etc.) (Ates et al., 2011).

Se precisan estudios que permitan identificar los elementos clave para facilitar el EJ en el ámbito académico. En este estudio queremos poner en práctica nuestras propias teorías, con el objetivo de analizar si el caso del Proyecto HEBE es un contexto favorecedor del empoderamiento de las personas investigadoras jóvenes y determinar las acciones que se llevan a cabo para dicho objetivo. Las preguntas que guían este estudio son las siguientes, ¿En qué medida el equipo del Proyecto HEBE es capaz de promover el EJ en personas investigadoras jóvenes? ¿Qué percepción tiene el equipo sobre su contribución a las dimensiones del EJ? ¿Qué acciones se llevan a cabo para lograr estos objetivos?

### Empoderamiento en el ámbito científico

La literatura científica, relacionada con estudiantes de doctorado y/o personas investigadoras (PI) jóvenes y aquellos factores que favorecen su empoderamiento en un equipo de investigación, revela que la información en toda Europa es claramente

insuficiente, se sabe poco de ellas y del papel que desempeñan en el desarrollo científico europeo (Ates et al., 2011). Lo más representativo en Europa es la primera encuesta sobre candidatura a doctorado en doce países europeos, incluida España, elaborada por el Consejo Europeo de Doctorandos e Investigadores Junior (Eurodoc) y el informe *The Global State of Young Scientists* (Friesenhahn y Beaudry, 2014) escrito por la red *Global Young Academy*. Existen otras investigaciones que se centran en:

- 1) Las aspiraciones (Hauss et al., 2015), las salidas profesionales (Candy et al., 2019), la movilidad (Gerhards et al., 2018; Netz y Jaksztat, 2018), la formación oficial universitaria (McAlpine, 2017; Owens et al., 2020), la mentoría (Clark et al., 2000; Hum, 2015; Perera-Diltz y Duba, 2017); y en las habilidades transferibles (Walsh et al., 2010).
- 2) La complejidad del proceso de aprendizaje de las PI jóvenes, debido a que se entrelaza su desarrollo intelectual, creativo y personal (Brien et al., 2019).
- 3) La asiduidad del aislamiento de las PI jóvenes, que reclama políticas y prácticas que consideran variedad de situaciones y necesidades para ellas, además de la educación y la supervisión formal (Hum, 2015).
- 4) El agotamiento psicológico o mental relacionado con la inteligencia emocional, la resiliencia y la percepción del estudiantado de su asesor/a de tesis (Sorrel et al., 2020). El ambiente de trabajo académico se está volviendo cada vez menos atractivo para las PI jóvenes debido a las crecientes demandas de productividad y responsabilidad (McAlpine, 2017).

En la propuesta de Brien et al. (2019), las doctorandas y los doctorandos explican sus experiencias vitales y cómo trazan sus procesos de empoderamiento a través de la aceptación de este desafío sin rehuir las dificultades que se presentan.

Para analizar si el Proyecto HEBE promueve las nueve dimensiones de empoderamiento se requiere tener una visión panorámica del proyecto y de la PI joven ya que no existen de forma aislada, sino que siempre están sujetos a una ecología académica más amplia (Brien et al., 2019). Para ello se detallan los cinco factores que intervienen.

#### A. Expectativas.

Según Candy et al. (2019), las expectativas de las PI jóvenes varían de acuerdo con el periodo de investigación en que se encuentran y buscan satisfacer sus necesidades de investigación a corto plazo. Por otro lado, considera que se debe influir en los programas de formación doctoral dando información sobre las salidas profesionales, como trabajar en la empresa, y no solo las académicas relacionadas con el mundo universitario.

#### B. Implicaciones académicas.

Estas se relacionan con las experiencias en el ámbito científico y su transferencia. Esto implica promover acciones de mentoría dentro del equipo que permitan a las PI jóvenes desarrollar y aplicar sus habilidades relacionadas con la investigación de manera efectiva en diferentes contextos. Por ejemplo, para Chiang (2003), se espera que los y las estudiantes de investigación se familiaricen con todo tipo de métodos de investigación, aparte del que usan en sus propias tesis.

En este sentido, Walsh et al. (2010), al analizar el contenido del programa de entrenamiento de habilidades transferibles en el doctorado, amplía la visión al incluir la gestión de la investi-

<sup>1</sup> Proyecto HEBE. El empoderamiento de los jóvenes: análisis de los momentos, espacios y procesos que contribuyen al empoderamiento juvenil. Proyecto financiado por el MINECO - Programa Estatal de I+D+I Retos de la Sociedad 2013. (EDU2013-42979-R). Proyecto Hebe. Identificación de factores potenciadores y limitadores del empoderamiento juvenil: Análisis de discursos y prácticas de educadores. Proyecto financiado por el MINECO - Programa Estatal de I+D+I Retos de la Sociedad 2017. (EDU2017-83249-R) Página web: <http://www.proyectehebe.com/>

gación, la efectividad personal, las habilidades de comunicación, el trabajo en equipo y las habilidades del trabajo en red y gestión de la carrera.

Sin embargo, estas implicaciones deben ir ligadas a la integridad académica y profesional. Para ello, Lee et al. (2010) apunta a mostrar conciencia de los derechos (confidencialidad, ética, propiedad intelectual, etc.) en otras investigaciones y de sujetos a investigar.

#### C. Satisfacción respecto al apoyo y formación.

Para Friesenhahn y Beaudry (2014) es necesario que la PI joven reciba un asesoramiento y orientación más sistemático y constructivo. Por otro lado, para Hum (2015) el aprendizaje ocurre a través del trabajo colaborativo, de prácticas y proyectos compartidos, de hecho, es allí donde se asumen roles de mentoría. En la misma línea, Clark et al. (2000) y Perera-Diltz y Duba (2017) consideran que la mentoría es crucial. El mentor o mentora y la PI joven desarrollan una relación personal y persiguen un beneficio conjunto y recíproco. Por ello, el objetivo es que la persona que asume el rol de mentora utilice su experiencia, influencia y logros con la PI en formación, y así alcanzar los objetivos a corto y largo plazo, todo ello con miras tanto al desarrollo académico-profesional como al apoyo psicológico y emocional. Para Hopkins et al. (2019) una adecuada mentoría facilita los procesos de empoderamiento de la PI joven.

#### D. Satisfacción con los aprendizajes.

Las competencias necesarias y deseadas a nivel europeo de las PI jóvenes se encuentran detalladas en *Towards a European Framework for Research Careers* (European Commission, 2011), y *Career Skill Measurement for Researchers* (Eurodoc, 2011). Se incluyen las responsabilidades y tareas diversificadas para adquirir conocimientos, técnicas y procedimientos que les ayuden a ser competitivas a nivel mundial y participar de manera significativa. Las PI jóvenes valoran los aprendizajes en función de las experiencias y los desafíos que se van presentando. Como indica Chiang (2003), la capacitación en investigación va más allá de la parte formal, tiene en cuenta el entorno de trabajo en equipo, en donde se promueve la cooperación, se facilita la comunicación bidireccional, el intercambio de recursos, la confianza y la informalidad. Todo ello contribuye a la amistad e inclusión para ayudar a las PI jóvenes a terminar su proyecto de investigación en el tiempo planificado y prepararse para obtener una eficiencia investigadora. Friesenhahn y Beaudry (2014) organizan la satisfacción de los aprendizajes en cinco puntos: mentoría y estructuras de apoyo, capacitación focalizada, transparencia y equidad, condiciones de trabajo y cultivo de valores.

#### E. Las políticas y prácticas del equipo.

Feu et al. (2016) consideran este factor necesario para comprender las estructuras y procedimientos para tomar decisiones en equipo, en relación con la participación en los procesos de enseñanza y aprendizaje, etc. Todo ello con la aplicación de prácticas educativas democráticas que tienen como parámetros la gobernanza, la habitanza y la alteridad. Una educación para el empoderamiento, según Shor (1992), se define como una pedagogía crítica democrática para un cambio individual y social, centrada en fortalecer en las PI jóvenes sus capacidades, su conocimiento académico, sus hábitos de investigación, la curiosidad crítica sobre la sociedad, el poder, la desigualdad y su rol en el cambio social.

Por lo expuesto, a partir de estos cinco factores y las nueve dimensiones que operativizan el concepto de EJ analizaremos las acciones que se promueven dentro del Proyecto HEBE para el logro del empoderamiento de sus PI jóvenes.

## 2. Metodología

El estudio de caso único incrustado *embedded* (Yin, 2018) presentado en este trabajo parte de la reflexión de la propia práctica investigadora, de manera que son las PI jóvenes quienes analizan las acciones empoderadoras del proyecto y del equipo que lo conforma. De esta manera, y según el diseño del caso, participan dos subunidades múltiples, las PI jóvenes y las PI sénior. El proceso de recogida de datos consiste en aplicar, de forma paralela a las dos subunidades, un cuestionario y una rúbrica de evaluación.

Se desarrolla dicha metodología con la intención de aportar al desarrollo de la autoevaluación del EJ en los equipos de investigación, dado que las particularidades de este caso se consideran oportunidades para realizar nuevos ajustes en una comprensión ya cristalizada de otra realidad. La intención no es la de buscar afirmaciones generales que operan en el caso particular, sino compartir el análisis de una realidad singular y permitir una mejor visión y explicación (Tsoukas, 2019).

### A. Cuestionario

El objetivo es conocer el perfil de todo el equipo e indagar en la percepción de las PI jóvenes sobre los factores que intervienen en su EJ dentro del contexto de esta investigación.

El instrumento (véase anexo 1) se ha diseñado y validado a través de juicio de expertos y entrevistas cognitivas con un cuestionario *ad hoc*.

La primera parte del cuestionario se centra en conocer el perfil personal, formativo, profesional e investigador, así como la vinculación al Proyecto HEBE de todas las personas participantes (jóvenes y sénior). La segunda parte recoge el nivel de satisfacción de las PI jóvenes en relación a los factores específicos que intervienen en el EJ; es decir, los factores señalados en la fundamentación teórica del artículo: (a) expectativas, (b) implicación académica, (c) satisfacción, apoyo y formación, (d) satisfacción con los aprendizajes, (e) políticas y prácticas del equipo y (f) dimensiones del empoderamiento. Finalmente se incluye una pregunta abierta para incorporar cualquier otro aspecto que se desee ampliar.

Para preservar el anonimato de las respuestas, el cuestionario se divide en dos partes independientes. Al inicio se recoge el consentimiento informado de las personas participantes.

### B. Rúbrica

El objetivo es recoger la percepción de la contribución del equipo de investigación al empoderamiento de las PI jóvenes.

Se pide al conjunto del equipo investigador que colaboran en el Proyecto HEBE que respondan, de manera individual, una versión adaptada de la rúbrica de evaluación de acciones y proyectos de EJ, construida y validada por el Proyecto HEBE 2018-2020 ([www.rubrica.proyecteheber.com/es](http://www.rubrica.proyecteheber.com/es)) (Corbella et al., 2021). Fue necesaria una adaptación del redactado del instrumento al contexto académico. Los cambios realizados son menores, por ejemplo, se cambia "personas jóvenes" por "personas investigadoras jóvenes" o "equipo educativo" por "equipo investigador".

La rúbrica incluye los 9 indicadores de EJ, y cada uno de ellos dispone de cuatro escenarios progresivos que permiten evaluar las acciones o procesos del proyecto según su grado de desem-

peño. Dentro de cada escenario hay tres opciones a escoger según el grado de identificación con el escenario que se describe, a partir de los signos “-”, “=” o “+”. Asimismo, cada indicador está acompañado por un espacio donde incorporar las evidencias que justifican la elección y apuntar reflexiones y propuestas de mejora.

Con los datos recabados, se utiliza la técnica de análisis de estudio de caso propuesta por Yin (2018): el *Explanation Building* o síntesis descriptiva de los perfiles de las personas participantes, para luego identificar las visiones comunes y diferenciales de las dos subunidades. De esta manera, se pueden evidenciar procesos y acciones particulares.

### **Participantes: El equipo del Proyecto HEBE**

El equipo de investigación está constituido por profesionales y académicos del ámbito de la pedagogía social y se centran en el estudio del EJ. En la Tabla 1 se define el número de participantes en cada parte del estudio.

Tabla 1.  
*Participantes en el estudio. Elaboración propia a partir de datos del 2020.*

Tipo de participantes	Rúbrica		Cuestionario	
	PI jóvenes	PI sénior	PI jóvenes (Parte 1 y 2)	PI sénior (Parte 1)
N	12*	9	17*	9

\*Se pidió a todo el equipo de investigación que participara en la aplicación de los dos instrumentos. Sin embargo, no todas las PI jóvenes tuvieron disponibilidad para autoaplicarse la rúbrica. Por ello, existe una diferencia de las PI jóvenes participantes entre la rúbrica y el cuestionario.

## **3. Resultados**

En primer lugar, se presenta la definición del perfil de las personas integrantes del Proyecto HEBE, diferenciando entre PI jóvenes y sénior. En segundo lugar, los resultados sobre la visión de las PI jóvenes sobre el equipo de investigación. Por último, la visión o percepción del equipo sobre su contribución al empoderamiento de las PI jóvenes y si, en algún caso, existen diferencias entre las percepciones del colectivo jóvenes y sénior.

### **3.1 Perfil de participantes**

Las 17 PI jóvenes que participan en el proyecto tienen una edad comprendida entre los 21 y los 50 años: cinco personas se encuentran entre los 21 y los 30, seis entre los 31 y los 40, y seis entre los 41 y los 50. Mayoritariamente el género es femenino (13). Destacan las titulaciones de Educación Social y Pedagogía, seguidas de Magisterio. Otras titulaciones son Comunicación, Economía y Ciencias del Trabajo, Sociología, Ciencias de la Educación. En relación al nivel de estudios finalizados, nueve han acabado el máster y ocho el doctorado. Todas las PI jóvenes tienen experiencia profesional en el ámbito socioeducativo, tres tienen menos de 2 años, una entre 2 y 5 años, cinco entre 5 y 10 años, seis de 10 a 20 años y dos más de 20 años. En relación a su vinculación universitaria, ocho cuentan con un contrato de profesor/asociado/a, cinco con un contrato predoctoral, una cuenta con un contrato postdoctoral, una con un contrato de profesor asistente y una trabaja en el ámbito laboral.

De las PI jóvenes, 15 han participado en otros proyectos de investigación antes de formar parte del Proyecto HEBE. En cinco de los casos son proyectos en los que participan o lideran miembros

del Proyecto HEBE. La totalidad de la muestra participa en otros proyectos de investigación además de HEBE, excepto en un caso. Seis de las PI jóvenes han iniciado investigaciones en paralelo vinculadas a los objetivos del Proyecto HEBE, ya sea con tesis doctoral, investigaciones sobre jóvenes investigadores, evaluaciones participativas o diferentes artículos científicos. En nueve casos, la tesis doctoral de las PI jóvenes ha sido tutorizada por algún miembro del equipo y en cuatro de estos casos está relacionada con el Proyecto HEBE. En la mayoría de las respuestas el vínculo más fuerte se establece con dos figuras masculinas: el IP del proyecto, que es profesor titular, y con un catedrático de universidad. La relación con la/s persona/s de referencia viene dada principalmente por la pertenencia al grupo investigador, por la dirección de tesis y en menor medida por compartir docencia en máster.

También se detalla el perfil de las nueve PI sénior. Su edad está comprendida entre los 36 y los 65 años. Del total de investigadores, seis se identifican con el género masculino y 3 con el femenino. Las titulaciones cursadas son Pedagogía (6), Comunicación (2) y Magisterio (1). Respecto a su experiencia profesional, cuatro de ellas tienen más de 20 años de experiencia profesional en el ámbito socioeducativo, dos de ellas de 10 a 20 años, una entre 2 y 5 años y una no tiene experiencia profesional en este ámbito. En relación con la experiencia académica, seis tienen más de 20 años de experiencia académica en el ámbito socioeducativo, una de 5 a 10 años y otra menos de 2 años. Respecto a su vinculación universitaria, hay tres investigadores/as titulares y tres agregados/as, un catedrático de universidad, otro lector y otro profesor asociado. Seis de los investigadores colaboran actualmente en otros proyectos de investigación junto con miembros del Proyecto HEBE. Todos participan de otros proyectos de investigación. Cinco de ellos han iniciado investigaciones en paralelo vinculadas a los objetivos del Proyecto HEBE. Del total, cinco tutorizan o han tutorizado la investigación de otra persona del equipo y en tres ocasiones estaba relacionada con el proyecto en sí. En ocho ocasiones, el vínculo más fuerte con miembros del mismo proyecto se da con el IP, aunque hay vinculación con todos los integrantes del proyecto, ya sea por formar parte del mismo grupo investigador o por dirigir la tesis doctoral.

### **3.2 La visión de las PI jóvenes sobre el equipo del Proyecto HEBE**

A continuación, se detalla la visión de las PI jóvenes sobre los factores que intervienen en el EJ dentro del ámbito académico. Estos son: (a) expectativas, (b) implicación académica, (c) satisfacción respecto al apoyo y formación, (d) satisfacción con los aprendizajes, políticas y prácticas de equipo y (e) autopercepción de empoderamiento. El criterio para interpretar los resultados ha sido agrupar los valores positivos (bastante-mucho) y los negativos (poco-nada). Los porcentajes que se presentan son los que hacen referencia a las valoraciones positivas.

Las expectativas de logro al desarrollar el proyecto de investigación vienen motivadas sobre todo por adquirir nuevos aprendizajes (100%), seguido de incrementar la red de contactos (92,31%), y obtener experiencia profesional (84,62%). El interés último es iniciar la carrera docente universitaria (38,46%).

En cuanto a la implicación académica, las fases del proyecto que han obtenido el mayor nivel de participación de las PI jóvenes son la de análisis e interpretación de los datos (76,92%) seguido del trabajo de campo (69,23%), el diseño y elaboración de instrumentos (69,23%) y la difusión de resultados (69,23%). En menor medida su participación está relacionada con la fundamentación teórica (23,08%).

Referente al nivel de satisfacción con el apoyo y formación, casi la totalidad de las PI jóvenes (92,31%) están satisfechas con las oportunidades que les da el proyecto para dominar habilidades y métodos de investigación, así como para analizar de forma crítica, evaluar y sintetizar. No lo están tanto en relación a la formación relacionada con el ítem “ética, integridad académica y profesional”, puesto que se muestran muy poco satisfechas en el asesoramiento recibido en este tema (23,08%).

Sobre los resultados de satisfacción con los aprendizajes, cabe señalar que todas las PI jóvenes (100%) están satisfechas con lo aprendido sobre la metodología del trabajo en equipo y el ambiente de trabajo. La mayoría (84,62%) muestran satisfacción en la asistencia a congresos, seminarios, conferencias, etc., seguido del trabajo interdisciplinar (76,92%). La movilidad, el apoyo y la mentoría son las menos valoradas (46,15%).

En relación a la dimensión políticas y prácticas del equipo, la totalidad de las PI jóvenes (100%) están de acuerdo en que las actividades se revisan y someten a deliberación; en un nivel muy alto (84,62%) consideran que los espacios de participación tienen una estructura y dinámica asignada, que las formas de gobierno permiten que desde distintos niveles se compartan decisiones y se establezca una legitimidad conjunta. No consideran que el equipo actúe de acuerdo con un protocolo/plan de actuación para acoger a las PI jóvenes (38,46%) o que los recursos económicos son suficientes para llevar a cabo el cometido de la investigación (30,77%).

Por último, la autopercepción en relación al empoderamiento, todas las PI jóvenes (100%) consideran que el proyecto promueve la responsabilidad, el trabajo en equipo y la autonomía. En un nivel alto también destacan la promoción de la participación (92,31%) y de la capacidad crítica (92,31%). En menor medida, piensan que fomenta la eficacia (76,92%), seguida de la autoestima, los metaaprendizajes y la identidad comunitaria (69,23%).

### 3.3 El equipo de investigación y su contribución al empoderamiento de las PI jóvenes

El análisis estadístico descriptivo de los resultados cuantitativos de la rúbrica permite presentar las medias de respuestas dadas por el equipo del Proyecto HEBE en relación con la valoración de cada dimensión del EJ (Tabla 2). Para calcularlo, se ha otorgado una numeración del 1 al 12 por cada opción de

respuesta de los diferentes escenarios, siendo 1 escenario 1- y 12 escenario 4+. Se ha calculado la media de respuestas de las personas integrantes del equipo por cada indicador y, a su vez, se ha calculado la media de los indicadores para extraer la media general de cada dimensión.

En general, la percepción sobre el grado en el que se trabajan las dimensiones de EJ en el Proyecto HEBE es positiva (la mayoría se ubica en el escenario 3). Destaca la participación, el trabajo en equipo y la responsabilidad mientras que es necesario potenciar la autoestima y los metaaprendizajes. En la diferencia de puntuaciones entre PI jóvenes-sénior, se observa que las jóvenes se ubican en el escenario 4 en las dimensiones participación, responsabilidad, capacidad crítica y trabajo en equipo, y las sénior no han situado ninguna dimensión en el escenario 4; la mayoría están ubicadas en el escenario 3 (Figura 1). Las PI sénior puntúan ligeramente por encima que las jóvenes las dimensiones de eficacia, autoestima y metaaprendizajes, curiosamente las valoradas con puntuaciones más bajas.

Tabla 2. Medias de valoración por dimensiones y escenario en el que se ubica. Elaboración propia a partir de datos del 2020.

Dimensión	Media
D1. Participación	8,8
D2. Responsabilidad	8,8
D3. Capacidad crítica	8,3
D4. Autoestima	6,2
D5. Metaaprendizajes	6,2
D6. Eficacia	7,7
D7. Autonomía	8,5
D8. Identidad comunitaria	7,3
D9. Trabajo en equipo	8,8

Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4
1, 2, 3	4,5 ,6	7, 8, 9	10, 11, 12

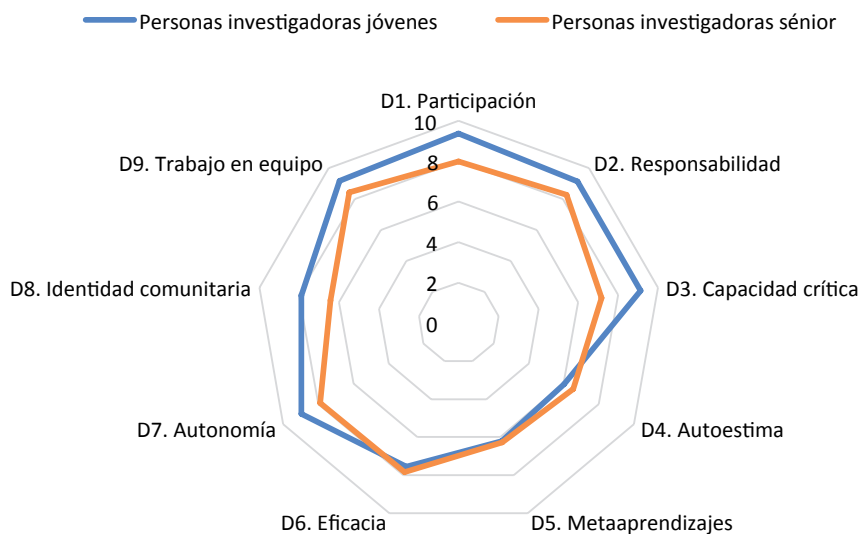


Figura 1: Diferencias entre PI jóvenes y sénior sobre la valoración de las dimensiones de EJ. Elaboración propia a partir de datos del 2020.

Se realiza un análisis de la media de puntuaciones por cada indicador de las nueve dimensiones. Como ya se avanzaba, existe la tendencia a que las PI jóvenes otorguen puntuaciones mayores que las sénior. Sin embargo, esta tendencia se invierte en indicadores de la dimensión autoestima, eficacia y autonomía.

En relación con el conjunto de aportaciones cualitativas señaladas en la rúbrica por los miembros del equipo del Proyecto HEBE, un 74% son prácticas del equipo, un 3% barreras al desarrollo del EJ y un 23% métodos y estrategias para la promoción de las PI jóvenes. A continuación, se presentan detalladamente.

Hay tres prácticas del equipo del Proyecto HEBE que, según sus integrantes, contribuyen en mayor medida (un 45%) al empoderamiento de las PI jóvenes.

En primer lugar, destacan la horizontalidad, el método asambleario y la distribución equitativa de las tareas (18%). Los miembros HEBE consideran que se trabaja en equipo y en igualdad de condiciones. Se crean grupos de trabajo homogéneos dentro del propio equipo, dónde se puede colaborar y construir de manera compartida, participar autónomamente, repartir y dividir las tareas, así como dialogar y confrontar ideas. El 60% de aportaciones relacionadas con esta práctica son de las PI jóvenes.

En segundo lugar, el equipo del Proyecto HEBE incide en la intencionalidad educativa (14%). El proyecto contempla una organización de distribución, recordatorio y seguimiento de tareas, la cual resulta efectiva para desarrollar capacidades empoderadoras en un contexto de trabajo planificado, sistemático y bien ordenado. Ahora bien, consideran que la mayoría de las variables de empoderamiento no contemplan actividades de aprendizaje específicas.

En tercer lugar, se encuentra el rol y liderazgo (13%). Los integrantes del equipo consideran que el proyecto brinda oportunidades para liderar procesos y acciones de gestión o investigación (grupos de trabajo, artículos...).

En relación a las barreras al desarrollo del EJ, casi la mitad de las identificadas (42%) provienen del grupo de investigación. Según las respuestas dadas, se trata de un equipo configurado y delimitado a partir de una investigación específica. No es propio de un equipo de investigación, lo cual favorece una dinámica poco flexible, falta de transparencia y confianza desigual entre los diferentes miembros. Un 60% de las aportaciones que señalan esta barrera provienen de las PI sénior. Mientras que las sénior identifican mayoritariamente barreras provenientes del propio grupo de investigación, las jóvenes señalan más barreras contextuales, como ahora las deficiencias contractuales/laborales.

En cuanto a los métodos y estrategias para la promoción de las personas jóvenes en el Proyecto HEBE, los miembros ofrecen, principalmente, tres propuestas.

La primera es la planificación y evaluación del aprendizaje (33%). Plantean la opción de desarrollar una guía de situaciones comunes y propuestas de resolución en los casos más estándares y parametrizados, así como una evaluación sistematizada (rúbrica, portafolio, diario...) de los aprendizajes, objetivos... Añaden, además, la posibilidad de reflexionar mediante dinámicas o actividades prácticas (diálogos, discusiones...).

La segunda es ofrecer una atención más individualizada y centrada en la juventud (21%). Las personas integrantes del proyecto resaltan la necesidad de crear espacios de comunicación grupal específica de las PI jóvenes, diseñar un listado de competencias y compromisos con las jóvenes, así como dar más difusión sobre su tarea en la comunidad investigadora.

La tercera es incentivar más la participación, la colaboración y el trabajo en equipo (14%). El equipo propone ofrecer más espacios de crítica, análisis y participación. También de generar una perspectiva más amplia e interdisciplinaria, con mayor coo-

peración e integración de todos los miembros del equipo. El 73% de aportaciones obtenidas en este sentido son por parte de las PI sénior.

#### 4. Discusión y conclusiones

El estudio ha permitido analizar los factores que intervienen en el empoderamiento de las PI jóvenes, determinar la contribución del Proyecto HEBE a las dimensiones de empoderamiento juvenil e identificar las acciones concretas que se pueden llevar a cabo para ello dentro de un contexto de investigación.

La mayor expectativa de las PI jóvenes es la participación en los proyectos de investigación para conseguir nuevos aprendizajes y ampliar la red de contactos. El proyecto, por su parte, ha recibido una buena valoración en torno a las oportunidades de formación y aprendizaje, quedando como tarea pendiente las oportunidades de aprendizaje que surgen de la movilidad, el apoyo y la mentoría recibida por parte de los miembros del proyecto.

Respecto a la movilidad, MacGregor (2017) afirma que hasta el 2024 se incrementará el interés por la movilidad internacional. Al no percibirse como un elemento facilitado desde el proyecto, se hace necesario preguntarse hasta qué punto es responsabilidad del equipo de investigación facilitar esta movilidad a través de, por ejemplo, la difusión de becas de movilidad, el acompañamiento y la facilitación de trámites.

La satisfacción general sobre el apoyo y formación indica que el equipo está facilitando procesos en distintos ámbitos académicos, aunque las respuestas en relación a la satisfacción de las oportunidades de aprendizaje a través del apoyo y mentoría es baja, en contra de lo recomendado por Clark et al. (2000) y Perera-Diltz y Duba (2017). Es posible que el entorno participativo, la implicación académica de todos los miembros en todas las fases del proyecto, las políticas y prácticas democráticas basadas en el liderazgo compartido, el gobierno multinivel y las relaciones de horizontalidad permitan a las PI jóvenes aprovechar las oportunidades de aprendizaje informales que surgen en el proyecto, aunque no haya una intencionalidad educativa específica en ello.

Se ofrecen dinámicas de participación colaborativas, dialógicas y de trabajo en equipo que tienen como objetivo potenciar la responsabilidad, un adecuado clima de trabajo y un liderazgo democrático. Destaca un buen ambiente de trabajo y una sensación de diálogo y deliberación conjunta, lo que favorece un trabajo colaborativo, tal como Hum (2015) recomienda. Estos datos ofrecidos por las PI jóvenes coinciden a su vez con la percepción de la alta contribución del proyecto a las dimensiones de participación, responsabilidad, trabajo en equipo y autonomía. El equipo se caracteriza por ser de diferentes edades, ámbitos educativos y niveles formativos, lo cual puede ofrecer una diversidad de perspectivas y relaciones que promueven este rol abierto, plural y participativo. Esto contribuye a generar conocimiento autónomo y libre, al deshacerse de funcionamientos caciques y anacrónicos que obstaculizan la producción de conocimiento científico y de calidad (Rodríguez y Flecha, 2011).

Con todo ello, se puede decir que el contexto de investigación del Proyecto HEBE puede valorarse como potenciador del EJ en las PI jóvenes. Cabe remarcar, sin embargo, la visión un tanto más crítica que tienen las PI sénior sobre su contribución al EJ respecto a las jóvenes. Coincidiendo con Rodríguez-Bravo y Nicholas (2019), los grupos grandes y con una trayectoria consolidada como es el caso del Proyecto HEBE permiten, a las PI jóvenes, valorar muy positivamente las ventajas que les reporta el equipo de investigación.

También se observa una disparidad de opiniones entre jóvenes y sénior en la contribución del proyecto a la toma de decisiones y a la dimensión más afectiva y relacional. Esto hace pensar que hay i) una necesidad sentida por las PI jóvenes de una mayor atención por parte de las sénior en estos aspectos, ii) la reproducción de ciertos estilos jerárquicos aun con las dinámicas de trabajo democráticas y iii) la existencia de una brecha de comunicación en un ambiente laboral y académico sobre los aspectos y dimensiones que se suelen catalogar en la esfera privada de la persona.

Después del análisis realizado, se puede concluir que las dinámicas de trabajo basadas en la horizontalidad, la participación y el método asambleario; el seguimiento en las tareas dentro de un contexto de trabajo planificado, sistemático y organizado; y la oportunidad de liderazgo en las tareas, convierten el contexto investigador en un espacio óptimo para la formación y el empoderamiento dentro del ámbito científico. Desde el mismo equipo, se reconocen otras propuestas que pueden contribuir aún más al empoderamiento de las PI jóvenes, como por ejemplo la planificación de aprendizajes, la adopción de un enfoque centrado en la juventud o la promoción de prácticas participativas y colaborativas.

También es necesario abordar ciertos retos que se producen en el contexto de la investigación científica, a los cuales no se ha dado respuesta desde las observaciones ofrecidas por el equipo. Por un lado, hay que tener especial cuidado con las barreras producidas dentro del grupo relacionadas con el trabajo en equipo (Walsh et al., 2010), el ambiente de trabajo (McAlpine, 2017) y la transparencia (Friesenhahn y Beaudry, 2014). Por otro lado, prestar especial atención a ciertos retos que se presentan dentro del marco del Proyecto HEBE, que son comunes en la formación científica y que ya han sido identificados a nivel general como, por ejemplo, en el informe de *Doctoral education in Europe today: Approaches and institutional structures* (Hasgall et al., 2019). En este informe se mencionan elementos de creciente interés en el ámbito académico respecto al desarrollo profesional, el compromiso social, la igualdad de género, la salud y bienestar de los candidatos a doctorado, y el abordaje de la competitividad del sector, entre otros.

En primer lugar, no hay una intencionalidad en tomar conciencia de los aprendizajes que las PI jóvenes adquieren al formar parte de un equipo de investigación. En segundo lugar, el tema relacionado con la ética y la integridad académica y profesional se ha descuidado, aun siendo muy importante y emergente según el informe citado. En tercer lugar, se ha podido observar en el perfil del proyecto como sigue sucediendo el llamado “efecto tijera” dentro del ámbito académico (Faniko et al., 2020), ya que la mayoría de las PI jóvenes son mujeres y, en cambio, las figuras séniores son mayoritariamente masculinas. En cuarto lugar, no se tiene tan en cuenta la dimensión personal y afectiva de las PI jóvenes con respecto a su participación en el proyecto, de tal manera que su salud y bienestar pueden estar desatendidas. Por último, la precariedad laboral en la que se encuentran las PI jóvenes fruto de, por ejemplo, la inestabilidad de sus contratos y el mercado laboral competitivo (Goenechea et al., 2020), constituyen una barrera al empoderamiento.

Todo esto lleva a la conclusión que para promover el empoderamiento de las PI jóvenes es necesario formalizar algunos procesos, por ejemplo: un plan de acogida, roles de mentoría, promover la conducta ética (Gomes et al., 2013) y desarrollar políticas de igualdad de género (Posselt et al., 2018).

No cabe duda que pertenecer a un equipo de investigación es una oportunidad para permitir a las PI jóvenes desarrollar diversas competencias en el ámbito académico y profesional más

allá de las trabajadas en su formación reglada. Por ejemplo, la oportunidad de transferir sus habilidades y conocimientos o de trabajar en equipo. Esta última además evita el aislamiento que conlleva la carrera académica. Así mismo, permite que las PI sénior puedan aportar su experiencia a través de procesos de mentoría.

Lo analizado permite concluir que los instrumentos de acceso abierto presentados (rúbrica y cuestionario), además de evidenciar el compromiso formativo que asume el equipo de investigación estudiado, dan la oportunidad a cualquier otro equipo para analizar el proceso de aprendizaje de las PI jóvenes. Son herramientas que invitan a evaluar prácticas en conjunto, para focalizar los esfuerzos a facilitar el empoderamiento de las PI jóvenes, conocer sus expectativas y su nivel satisfacción, planificar el apoyo y formación, desarrollar políticas y prácticas del equipo, y promover su implicación académica.

Dado que el trabajo presentado es exploratorio, se plantea como línea de investigación futura la posibilidad de replicar el estudio con otros equipos de investigación similares al del Proyecto HEBE. Son necesarias más investigaciones centradas en la formación de investigadores/as jóvenes para poder establecer comparaciones y aportar mayor sistematización al conocimiento del empoderamiento juvenil en el ámbito científico-académico.

## Referencias

- Ates, G., Hollander, K., Koltcheva, N., Krstuc, S., y Parada, F. (2011). *Eurodoc Survey I: the First Eurodoc Survey on Doctoral Candidates in Twelve European Countries*. Eurodoc – The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers.
- Brien, D. L., Batty, C., Ellison, E., y Owens, A. (2019). *The Doctoral Experience: Student Stories from the Creative Arts and Humanities*. Palgrave Macmillan.
- Candy, J., Rodrigo, P., y Turnbull, S. (2019). Exploring doctoral students' expectations of work-based skills training. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(3), 403–417. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2018-0008>
- Chiang, K. H. (2003). Learning experiences of doctoral students in UK universities. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(1/2), 4–32. <https://doi.org/10.1108/01443330310790444>
- Clark, R., Harden, S., y Johnson, B. (2000). Mentor Relationships in Clinical Psychology Doctoral Training: Results of a National Survey. *Teaching of Psychology*, 27(4), 262–268. [https://doi.org/10.1207/S15328023TOP2704\\_04](https://doi.org/10.1207/S15328023TOP2704_04)
- Corbella, L., Trull-Oliva, C., Rodrigo-Moriche, M. P., y Úcar, X. (2021). Diseño y validación de una rúbrica para evaluar acciones y proyectos educativos de empoderamiento juvenil. *Revista Española de Pedagogía*, (79)280, 537–555. <https://doi.org/10.22550/REP79-3-2021-05>
- Eurodoc. (2011). *Career skill measurement for researchers. Eurodoc position paper*. [http://eurodoc.net/oldwebsite/Eurodoc-paper\\_Career-Skills\\_Career-Development-WG\\_Final.pdf](http://eurodoc.net/oldwebsite/Eurodoc-paper_Career-Skills_Career-Development-WG_Final.pdf)
- European Commission. (2011). *Towards a european framework for research careers*. [https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf)
- Faniko, K., Ellemers, N., y Derks, B. (2020). The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why?. *British Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>
- Feu, J., Simó, N., Serra, C., y Canimas, J.. (2016). Dimensiones, características e indicadores para una escuela democrática. *Es-*

- tudios Pedagógicos*, 42(3), 449-465. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052016000400024>
- Friesenhahn, I., y Beaudry, C. (2014). "The Global State of Young Scientists" Project Report and Recommendations. Akademie Verlag.
- Gerhards, J., Hans, S., y Drewski, D. (2018). Global inequality in the academic system: effects of national and university symbolic capital on international academic mobility. *Higher Education*, 76(4), 669-685. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0231-8>
- Goenechea, C., Serrano-Díaz, N., y Valero, C. (2020). Effects of the economic crisis on new university professors. *Education Policy Analysis Archives*, 28(12). <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4898>
- Gomes, A., Saha, A., Datta, P., y Gomes, A. (2013). Research ethics for young researchers. *Indian Journal of Pharmacology*, 45(5), 540-541. <https://doi.org/10.4103/0253-7613.117775>
- Hasgall, A., Saenen, B. y Borrell-Damian, L. (2019). *Survey. Doctoral Education in Europe Today: approaches and institutional structures*. European University Association.
- Hauss, K., Kaulisch, M., y Tesch, J. (2015). Against all odds: determinants of doctoral candidates' intention to enter academia in Germany. *International Journal for Researcher Development*, 6(2), 122-143. <https://doi.org/10.1108/ijrd-07-2014-0015>
- Hopkins, S., Brooks, S. A., y Yeung, A. (2019). *Mentoring to Empower Researchers*. SAGE Publications Ltd.
- Hum, G. (2015). Workplace learning during the science doctorate: what influences research learning experiences and outcomes? *Innovations in Education and Teaching International*, 52(1), 29-40. <https://doi.org/10.1080/14703297.2014.981838>
- Lee, L. J., Gowers, I., Ellis, L., y Bellantuono, I. (2010). Well rounded Postdoctoral Researchers with initiative, who are not always "tied to the bench" are more successful academically. *International Journal for Researcher Development*, 1(4), 269-289. <https://doi.org/10.1108/1759751x201100021>
- MacGregor, K. (2017). Global: Global Postgraduate Student Mobility Trends to 2024. En G. Mihut, P. Altbach y H. de Wit (Eds.), *Understanding Higher Education Internationalization* (pp. 183-186). Sense Publishers.
- McAlpine, L. (2017). Building on success? Future challenges for doctoral education globally. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 8(2), 66-77. <https://doi.org/10.1108/sgpe-d-17-00035>
- Netz, N., y Jaksztat, S. (2018). Mobilised by mobility? determinants of international mobility plans among doctoral candidates in Germany. En Emerald Group Publishing Limited (Ed.), *International Perspectives on Higher Education Research* (pp. 35-59). <https://doi.org/10.1108/S1479-362820140000011009>
- Owens, A., Brien, D. L., Ellison, E., y Batty, C. (2020). Student reflections on doctoral learning: challenges and breakthroughs. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 11(1), 107-122. <https://doi.org/10.1108/SGPE-04-2019-0048>
- Perera-Diltz, D., y Duba, J. (2017). Mentoring and other valued components of counselor educator doctoral training: a Delphi study. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 6(2), 116-127. <https://doi.org/10.1108/IJMC-09-2016-0064>
- Planas, A., Trilla, J., Garriga, P., Alonso, A., y Monseny, M. (2016). ¿Qué dimensiones conforman el empoderamiento juvenil? Una propuesta de indicadores. En P. Soler, J. Ballera, y A. Planas (Eds.), *Pedagogía Social, Juventud y Transformaciones Sociales* (pp. 311-318). Universitat de Girona.
- Planas, A., y Úcar, X. (2022) Evaluating youth empowerment: the construction and validation of an inventory of dimensions and indicators. *American Journal of Evaluation*, en prensa.
- Posselt, J., Porter, K. B., y Kamimura, A. (2018). Organizational pathways toward gender equity in doctoral education: Chemistry and civil engineering compared. *American Journal of Education*, 124(4), 383-410. <https://doi.org/10.1086/698457>
- Rodríguez, H., y Flecha, R. (2011). La Revolución Científica y Democrática en Educación. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 1(1), 34-52. <https://doi.org/10.4452/remie.2011.02>
- Rodríguez-Bravo, B., y Nicholas, D. (2019). Reputación y comunicación científica: investigadores españoles en el inicio de su carrera. *El Profesional de la Información*, 28(2), e280203. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.mar.03>
- Shor, I. (1992). Empowering education: critical teaching for social change. En University of Chicago Press (Ed.), *Choice Reviews Online*. <https://doi.org/10.5860/choice.30-4530>
- Soler, P., Trilla, J., Jiménez-Morales, M., y Úcar, X. (2017). La construcción de un modelo pedagógico del empoderamiento juvenil: espacios, momentos y procesos. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 30, 19-32. [https://doi.org/10.7179/PSRI\\_2017.30.02](https://doi.org/10.7179/PSRI_2017.30.02)
- Sorrel, M. A., Martínez-Huertas, J. Á., y Arconada, M. (2020). It Must have been Burnout: Prevalence and Related Factors among Spanish PhD Students. *The Spanish Journal of Psychology*, 23(e29), 1-13. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.31>
- Tsoukas, H. (2019). Craving for generality and small-N studies: a Wittgensteinian approach towards the epistemology of the particular in organization and management theory. En D. Buchanan y A. Bryman (Eds.), *Philosophical Organization Theory* (pp. 384-407). Oxford Scholarship Online. <http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780198794547.003.0014>
- Úcar, X., Jiménez-Morales, M., Soler, P., y Trilla, J. (2016). Exploring the conceptualization and research of empowerment in the field of youth. *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(4), 405-418. <https://doi.org/10.1080/02673843.2016.1209120>
- Walsh, E., Seldon, P., Hargreaves, C., Alpay, E., y Morley, B. (2010). Evaluation of a programme of transferable skills development within the PhD: views of late stage students. *International Journal for Researcher Development*, 1(3), 223-247. <https://doi.org/10.1108/1759751x201100015>
- Yin, R. (2018). *Case study research and applications: design and methods* (6a ed.). SAGE Publications.
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment Theory: Psychological, Organizational and Community Levels of Analysis. En J. Rappaport y E. Seidman (Eds.), *Handbook of Community Psychology* (pp. 43-63). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6>



## ANEXO 1.

**Cuestionario dirigido a personas investigadoras jóvenes y sénior**

Cuestionario para la evaluación de proyectos de investigación que contribuyen al empoderamiento de personas investigadoras jóvenes

**CUESTIONARIO PERSONAS  
INVESTIGADORAS JÓVENES**

**Contenido**

Este instrumento forma parte de un estudio que estamos realizando dentro del contexto del Proyecto HEBE ([www.projecte-hebe.com](http://www.projecte-hebe.com)), financiado por el Ministerio de Economía, Ciencia y Competitividad (Ref. EDU2017-83249-R).

El objetivo principal de este estudio es identificar la percepción de las personas investigadoras jóvenes (PIJ) sobre las aportaciones del Proyecto HEBE para la construcción de su perfil investigador desde un enfoque empoderador y democrático.

En el marco de este proyecto entendemos por PIJ aquellas personas que se encuentran en el inicio de sus carreras académicas, bien en el proceso de desarrollo de su tesis doctoral o en los cinco años posteriores a su defensa.

El instrumento está compuesto por dos cuestionarios:

**CUESTIONARIO 1**

El objetivo es identificar el perfil personal, formativo, profesional e investigador, de las personas investigadoras jóvenes del Proyecto HEBE. Para ello se solicita información en relación con aspectos personales, formativos, profesionales y de investigación.

Estimamos su realización en 3 minutos, aproximadamente.

**CUESTIONARIO 2**

El objetivo es identificar la vinculación, expectativas, implicación académica, satisfacción con las políticas y prácticas del equipo, así como las acciones que se realizan en el proyecto para promover su perfil investigador.

Estimamos su realización en 10 minutos, aproximadamente.

Para preservar ANONIMATO en las respuestas, este segundo cuestionario se realiza por separado.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Los datos recogidos en el CUESTIONARIO 1 y el CUESTIONARIO 2 se tratarán de forma anónima y confidencial, garantizando que en ningún momento se pueda identificar a la persona encuestada. Serán custodiados en un fichero al que solo tendrán acceso los miembros del Proyecto HEBE participantes en esta investigación. En ningún momento serán cedidos a terceras personas ni utilizados en estudios fuera del ámbito de esta investigación.

Los datos de cada participante se asociarán a un número de identificación autogenerado que se vinculará a su información identificativa en un listado confidencial, archivado de forma independiente a los resultados obtenidos. En caso de ser comunicados estos resultados a la comunidad científica, ninguno de sus datos personales será revelado.

Los datos se tratarán de forma estadística siendo estrictamente confidenciales durante todo el proceso desde la recogida, análisis de datos y presentación de resultados.

Los ficheros de codificación y análisis derivados de los datos recogidos de todos los estudios serán utilizados única y exclusivamente con fines científicos (difusión científica, difusión docente y publicaciones). Posteriormente a esta difusión serán borrados.

Estas acciones se realizan de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales y normativa complementaria, así como de las previsiones del Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

En cualquier momento puedes abandonar el cuestionario.

Todas las respuestas parciales serán eliminadas de nuestras bases de datos para garantizar su derecho de desistimiento. Por este mismo motivo, te pedimos que dispongas del tiempo suficiente y te agradecemos que continúes hasta finalizarlo.

**CUESTIONARIO 1****Perfil personal****1. Edad. (Desplegable elección única)**

- de 16 a 20
- de 21 a 25
- de 26 a 30
- de 31 a 35
- de 36 a 40
- de 41 a 45
- de 46 a 50
- de 51 a 55
- de 56 a 60
- de 61 a 65
- de 66 a más

**2. Género. (Desplegable elección única)**

- Femenino
- Masculino
- Género binario
- Prefiero no responder

**Perfil formativo****3. Universidad. (Desplegable elección única)**

- Universitat de Girona
- Universitat Autònoma de Barcelona
- Universitat de Barcelona
- Universitat Pompeu Fabra
- Universidad Autónoma de Madrid

**4. Titulaciones cursadas. (Elección múltiple)**

- Educación Social
- Magisterio
- Pedagogía
- Comunicación
- Otra/s \_\_\_\_\_

**5. Nivel de estudios finalizados. (Desplegable elección única)**

- Grado  
 Máster  
 Doctorado

**6. En caso de estar cursando estudios de doctorado, indica fecha de inicio. Indica el año (AAAA). (Respuesta abierta corta)**

\_\_\_\_\_

**7. Enumera hasta 5 de los premios/méritos en tu carrera profesional y/o académica. (Respuesta abierta larga)**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Perfil laboral****8. Indica tus años de experiencia profesional en el ámbito socioeducativo. (Desplegable elección única)**

- Sin experiencia  
 Menos de 2 años  
 Entre 2 y 5 años  
 De 5 a 10 años  
 De 10 a 20 años  
 Más de 20 años

**9. Vinculación universitaria. (Desplegable elección única)**

- Contrato Pre-doctoral con financiación estatal  
 Contrato Pre-doctoral con financiación extranjera  
 Contrato Pre-doctoral con financiación autonómica  
 Contrato Pre-doctoral con financiación de facultad  
 Contrato de Profesor/a Asociado/a  
 Contrato de Técnico/a de Investigación  
 Contrato Post-doctoral  
 Contrato Lector/a  
 Otra \_\_\_\_\_

**Perfil investigador****10. ¿Has participado en otros proyectos de investigación antes de formar parte del Proyecto HEBE? (Desplegable dicotómica)**

- No  
 Sí. ¿Participaban o lideraban miembros del Proyecto HEBE? (Desplegable dicotómica)  
 No  
 Sí

**11. ¿Actualmente participas en otros proyectos de investigación además del Proyecto HEBE? (No contabiliza la colaboración dentro del marco de la tesis doctoral). (Desplegable Dicotómica)**

- No  
 Sí. ¿Participan o lideran miembros del Proyecto HEBE? (Desplegable dicotómica)  
 No  
 Sí

**12. ¿Has iniciado alguna investigación en paralelo al Proyecto HEBE vinculada con los objetivos del proyecto? Por ejemplo: tesis doctoral, investigación-acción y/o acciones en la línea del Proyecto HEBE. (Desplegable Dicotómica)**

- No  
 Sí. Indica cuál o cuáles. (Respuesta abierta larga)

-----  
 -----  
 -----

**Vinculación con el Proyecto HEBE****13. Año de ingreso al Proyecto HEBE (AAAA). (Respuesta abierta corta)**

\_\_\_\_\_

**14. ¿Tutoriza o ha tutorizado tu investigación algún miembro investigador de HEBE? (Elección única)**

- Sí, y mi tesis está/estaba relacionada con el Proyecto HEBE  
 Sí, pero mi tesis no está/estaba relacionada con el Proyecto HEBE  
 No, nadie del Proyecto HEBE tutoriza/ha tutorizado mi tesis

**15. Indica la persona o personas con la/s que tienes el vínculo más fuerte. (Elección múltiple)**

(Listado de todos los miembros activos del Proyecto HEBE con referencia EDU2017-83249-R)

**16. Indica la relación con la persona o las personas de referencia en el equipo del Proyecto HEBE. (Elección múltiple)**

- Dirección de tesis  
 Tutorización de trabajo de final de máster o grado  
 Grupo de investigación  
 Otra \_\_\_\_\_

**17. Tipo de vinculación con el equipo del Proyecto HEBE. (Elección única)**

- Soy investigador/a colaborador/a del Proyecto HEBE  
 Soy investigador/a contratado/a para el Proyecto HEBE  
 Fui investigador/a colaborador/a del Proyecto HEBE  
 Fui investigador/a contratado/a para el Proyecto HEBE

## CUESTIONARIO 2

## Expectativas

1. Señala tus expectativas (de logro) al iniciar el Proyecto HEBE en relación con estos aspectos: (Likert: 1-nada de acuerdo y 4-totalmente de acuerdo)

	1	2	3	4
Adquirir nuevos aprendizajes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obtener experiencia profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iniciar la carrera docente universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iniciar carrera investigadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener una experiencia personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incrementar la red de contactos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Implicación académica

2. Indica tu nivel de participación en las siguientes fases de la investigación en el Proyecto HEBE (Likert: 1-nada de acuerdo y 4-totalmente de acuerdo)

	1	2	3	4
Fundamentación teórica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diseño y elaboración de instrumentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo de campo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Análisis e interpretación de datos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Difusión de resultados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Satisfacción apoyo y formación

3. Señala tu nivel de satisfacción con las oportunidades que el Proyecto HEBE te aporta para: (Likert: 1-nada de acuerdo y 4-totalmente de acuerdo)

	1	2	3	4
Comprender de forma sistemática y especializada el área de estudio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dominar habilidades y métodos de investigación asociados con el área de estudio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concebir, diseñar, implementar y adaptar procesos de la investigación con autonomía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analizar de forma crítica, evaluar y sintetizar en la investigación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resolver problemas en la investigación o en la innovación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Generar pensamiento crítico e independiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impulsar la difusión de tus avances de la investigación en contextos académicos y profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Empoderar para la publicación en revistas académicas de prestigio nacionales o internacionales de los progresos de la investigación

1	2	3	4
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Recibir asesoramiento en temas de ética, integridad académica y profesional

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Valorar el papel de la innovación y creatividad en la investigación

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

## Satisfacción con los aprendizajes

4. Valora tu nivel de satisfacción con las oportunidades de aprendizaje que te ofrece el Proyecto HEBE respecto a: (Likert: 1-nada de acuerdo y 4-totalmente de acuerdo)

	1	2	3	4
La metodología del trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El trabajo interdisciplinar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La asistencia a congresos, seminarios, conferencias, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La movilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los contactos y relaciones académicas que has establecido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El apoyo y mentoría	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ambiente de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Políticas y prácticas del equipo: gobernanza, habitanza, alteridad y valores, virtudes y capacidades

5. Señala en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones en relación a la práctica investigadora democrática en el Proyecto HEBE: (Likert: 1-nada de acuerdo y 4-totalmente de acuerdo)

	1	2	3	4
Las actividades de participación se establecen según una estructura y dinámica de funcionamiento acordada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las actividades se revisan y se someten a deliberación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las formas de gobierno son horizontales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las formas de gobierno permiten que desde distintos niveles se compartan decisiones y se establezca una legitimidad conjunta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La participación espontánea e informal se toma en cuenta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4
El equipo investigador establece condiciones de calidad de vida para las personas investigadoras jóvenes relacionadas con ideas de justicia social (mecanismos para detectar precariedad laboral, acoso, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El equipo investigador actúa de acuerdo a un protocolo/plan de actuación para acoger a las personas investigadoras jóvenes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los recursos humanos son suficientes para llevar a cabo el cometido de la investigación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los recursos económicos son suficientes para llevar a cabo el cometido de la investigación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Todas las personas del equipo están representadas y se tienen en cuenta en igualdad de condiciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La asistencia de cada miembro a los acontecimientos en la comunidad investigadora se garantiza mediante un plan específico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las barreras de accesibilidad, de cualquier tipo, se reducen para adaptarse a todas personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las acciones se planifican y desarrollan para reducir situaciones de discriminación o exclusión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los valores, virtudes y capacidades democráticas se promueven a través de las normas explícitas e implícitas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los valores, virtudes y capacidades democráticas se promueven a través de la vivencia y la implementación de prácticas organizativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los valores que se promueven y rigen la dinámica del equipo se han debatido y existe un acuerdo conjunto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Empoderamiento

### 6. Señala en qué medida el Proyecto HEBE promueve en ti: (Lí- kert: 1-nada de acuerdo y 4-totalmente de acuerdo)

	1	2	3	4
Participación (Consiste en ser parte o tomar parte en algo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidad (Es la capacidad de asumir y llevar a término las tareas encomendadas y las decisiones propias, aceptando las consecuencias que de ello se deriven)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad crítica (Es la capacidad de formular argumentos propios y de confrontarlos con ideas externas.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autoestima (Es una actitud positiva hacia uno mismo que permite apreciarse y valorarse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metaaprendizajes (Es la conciencia de que se aprende a partir de aprendizajes previos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eficacia (Es la capacidad de alcanzar los objetivos o efectos deseados)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomía (Es la capacidad de dotarse de objetivos y normas propias de comportamiento que posibilitan tomar iniciativas, emprender acciones y autogestionarlas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Identidad comunitaria (Es la conciencia de compartir elementos socioculturales con un grupo que se identifica como comunidad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo (Es la interacción de un grupo de personas que, de manera intencionada, colaboran para conseguir un objetivo común)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Valoración general

### 7. Comenta otros aspectos que hayan quedado pendientes o que desees ampliar (Respuesta abierta larga)

---



---



---

## Cuestionario para la evaluación de proyectos de investigación que contribuyen al empoderamiento de personas investigadoras jóvenes

### CUESTIONARIO PERSONAS INVESTIGADORAS SÉNIOR

#### Contenido

Este instrumento forma parte de un estudio que estamos realizando dentro del contexto del Proyecto HEBE ([www.proyecto-hebe.com](http://www.proyecto-hebe.com)), financiado por el Ministerio de Economía, Ciencia y Competitividad (Ref. EDU2017-83249-R).

El objetivo principal de este estudio es identificar la percepción de las personas investigadoras jóvenes (PIJ) sobre las aportaciones del Proyecto HEBE para la construcción de su perfil investigador desde un enfoque empoderador y democrático.

En el marco de este proyecto entendemos por PIJ aquellas personas que se encuentran en el inicio de sus carreras académicas, bien en el proceso de desarrollo de su tesis doctoral o en los cinco años posteriores a su defensa.

El objetivo de este cuestionario es identificar el perfil personal, formativo, profesional e investigador, de las personas investigadoras del Proyecto HEBE que no forman parte del colectivo PIJ, y determinar su vinculación con este proyecto, con la intención de completar el perfil de la totalidad de las personas investigadoras del proyecto (PIJ y no PIJ). Para ello se solicita información en relación con aspectos personales, formativos, profesionales, de investigación, y de vinculación.

Estimamos su realización en 3 minutos, aproximadamente.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los datos recogidos se tratarán de forma anónima y confidencial, garantizando que en ningún momento se pueda identificar a la persona encuestada. Serán custodiados en un fichero al que solo tendrán accesos miembros del Proyecto HEBE participantes en esta investigación. En ningún momento serán cedidos a terceras personas ni utilizados en estudios fuera del ámbito de esta investigación.

Los datos de cada participante se asociarán a un número de identificación autogenerado que se vinculará a su información identificativa en un listado confidencial, archivado de forma independiente a los resultados obtenidos. En caso de ser comunicados estos resultados a la comunidad científica, ninguno de sus datos personales será revelado.

Los datos se tratarán de forma estadística siendo estrictamente confidenciales durante todo el proceso desde la recogida, análisis de datos y presentación de resultados.

Los ficheros de codificación y análisis derivados de los datos recogidos de todos los estudios serán utilizados única y exclusivamente con fines científicos (difusión científica, difusión docente y publicaciones). Posteriormente a esta difusión serán borrados. Estas acciones se realizan de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales y normativa complementaria, así como de las previsiones del Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

En cualquier momento puedes abandonar el cuestionario.

Todas las respuestas parciales serán eliminadas de nuestras bases de datos para garantizar su derecho de desistimiento. Por este mismo motivo, te pedimos que dispongas del tiempo suficiente y te agradecemos que continúes hasta finalizarlo.

#### Perfil personal

##### 1. Edad. (Desplegable elección única)

- de 16 a 20
- de 21 a 25
- de 26 a 30
- de 31 a 35
- de 36 a 40
- de 41 a 45
- de 46 a 50
- de 51 a 55
- de 56 a 60
- de 61 a 65
- más de 66

##### 2. Género. (Desplegable elección única)

- Femenino
- Masculino
- Género no binario
- Prefiero no responder

#### Perfil formativo

##### 3. Universidad. (Desplegable elección única)

- Universitat de Girona
- Universitat Autònoma de Barcelona
- Universitat de Barcelona
- Universitat Pompeu Fabra
- Universidad Autónoma de Madrid

##### 4. Titulaciones cursadas. (Elección múltiple)

- Educación Social
- Magisterio
- Pedagogía
- Comunicación
- Otra/s\_\_\_\_\_

#### Perfil laboral

##### 5. Indica tus años de experiencia profesional en el ámbito socioeducativo. (Desplegable elección única)

- Sin experiencia
- Menos de 2 años
- Entre 2 y 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 a 20 años
- Más de 20 años

##### 6. Indica tus años de experiencia académica en el ámbito socioeducativo. (Desplegable elección única)

- Menos de 2 años
- Entre 2 y 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 a 20 años
- Más de 20 años

**7. Vinculación universitaria. (Desplegable Elección única)**

- Contrato de Profesor/a Asociado/a
- Contrato Post-doctoral
- Contrato Lector/a
- Contrato Agregado/a
- Contrato titular universitario/a
- Otra \_\_\_\_\_

**Perfil investigador****8. ¿Has participado en otros proyectos de investigación en el que participaban o lideraban miembros del Proyecto HEBE? (Desplegable dicotómica)**

- No
- Sí

**9. ¿Actualmente participas en otros proyectos de investigación además del Proyecto HEBE? (Desplegable dicotómica)**

- No
- Sí. ¿Participan o lideran miembros del Proyecto HEBE? (Desplegable dicotómica)
  - No
  - Sí

**10. ¿Has iniciado alguna investigación en paralelo al Proyecto HEBE vinculada con los objetivos del proyecto? Por ejemplo: tesis doctoral, investigación-acción y/o acciones en la línea del Proyecto HEBE. (Desplegable dicotómica)**

- No
- Sí. Indica cuál o cuáles. (Respuesta abierta larga)

-----  
 -----  
 -----  
 -----

**Vinculación con el Proyecto HEBE****11. Año de ingreso al Proyecto HEBE (AAAA). (Respuesta abierta corta)**

\_\_\_\_\_

**12. ¿Tutorizas o has tutorizado la investigación de algún miembro investigador de HEBE? (Elección única)**

- Sí, y la investigación está/estaba relacionada con el Proyecto HEBE
- Sí, pero la investigación no está/estaba relacionada con el Proyecto HEBE
- No, no tutorizo ni he tutorizado a ningún miembro del Proyecto HEBE

**13. Indica la persona o personas con la/s que tienes el vínculo más fuerte. (Elección múltiple)**

(Listado de todos los miembros activos del Proyecto HEBE con referencia EDU2017-83249-R)

**14. Indica la relación con la persona o las personas de referencia en el equipo del Proyecto HEBE. (Elección múltiple)**

- Dirección de tesis
- Tutorización de trabajo de final de máster o grado
- Grupo de investigación
- Otra \_\_\_\_\_