

Excelencia en recursos humanos en investigación

Revisión interna

Revisión interna

Número de caso

2019ES383405

Nombre Organización objeto de revisión

Universidad de A Coruña

Datos de contacto de la organización

A Maestranza 9, A Coruña, A Coruña, 15071, España

1. Información sobre la organización

*Facilite datos actualizados sobre las cifras clave de su organización. Los campos marcados con * son obligatorios.*

PERSONAL Y ESTUDIANTES	ETC
Total de investigadores = personal, becarios, becarios de investigación, estudiantes de doctorado a tiempo completo o parcial que participan en investigación *	2657
De los cuales son internacionales (es decir, de nacionalidad extranjera) *	83
De los cuales reciben financiación externa (es decir, para los que la organización es la organización de acogida) *	17
De los cuales son mujeres *	847
De los cuales se encuentran en la etapa R3 o R4 = Investigadores con un alto grado de autonomía, que suelen tener la categoría de investigador principal investigador o profesor. *	923
De los cuales están en la etapa R2 = en la mayoría de las organizaciones, corresponde al nivel posdoctoral *	520
De los cuales se encuentran en la etapa R1 = en la mayoría de las organizaciones, corresponde al nivel de doctorado *	1214
Número total de estudiantes (si procede) *	17 481
Número total de empleados (incluido el personal directivo, administrativo, docente y de investigación) *	3666
FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (cifras del último ejercicio fiscal)	€
Presupuesto anual total de la organización	184394158,26
Financiación gubernamental directa anual de la organización (destinada a investigación)	13 403 830
Financiación competitiva anual procedente del gobierno (destinada a investigación, obtenida en competencia con otras organizaciones, incluida la financiación de la UE)	11828260
Financiación anual procedente de fuentes privadas no gubernamentales, destinada a la investigación	9138928

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN (una breve descripción de su organización, máximo 100 palabras)

La Universidad de A Coruña (UDC) es una institución pública de educación superior e investigación situada en la Comunidad Autónoma de Galicia, en el noroeste de España. Fundada en 1989, la Universidad cuenta con dos campus principales, situados en las ciudades de A Coruña y Ferrol.

La institución está comprometida con la excelencia académica, la innovación científica y la transferencia de conocimientos a la sociedad. Su misión es contribuir al desarrollo cultural, social y económico de su entorno mediante la oferta de una educación de alta calidad, la promoción de la investigación y la innovación, y la colaboración activa con entidades públicas y privadas a nivel nacional e internacional.

La Universidad cuenta con una amplia gama de facultades y escuelas que ofrecen programas de grado, posgrado y doctorado en diversos campos del conocimiento, entre los que se incluyen:

- Ingeniería, Arquitectura y Ciencias Aplicadas
- Ciencias de la Salud
- Ciencias sociales y jurídicas
- Humanidades y educación

La investigación es una piedra angular de la misión de la Universidad. La UDC alberga numerosos grupos de investigación, institutos y centros reconocidos por sus contribuciones al progreso científico y la innovación tecnológica. La Universidad promueve activamente la cooperación internacional, participando en programas europeos como Erasmus+ y manteniendo una amplia red de asociaciones y acuerdos de movilidad con instituciones de educación superior de todo el mundo.

2. Fortalezas y debilidades de la práctica actual

Revise los puntos fuertes y débiles de las cuatro áreas temáticas de la Carta y el Código, tal y como los ha proporcionado su organización en la fase de evaluación inicial. Al hacerlo, no solo debe mirar hacia atrás, sino también tener en cuenta las nuevas prioridades, decisiones estratégicas, etc., que puedan influir en el plan de acción. Si se han producido cambios importantes con respecto al plan inicial, incluya un breve comentario en la columna «Observaciones».

Nota: Haga clic en el nombre de cada uno de los cuatro apartados temáticos de la Carta y el Código para abrir el editor y proporcionar sus respuestas en la sección dedicada a la revisión interna para la evaluación intermedia.

Aspectos éticos y profesionales*

**Fortalezas y debilidades (fase inicial)****Fortalezas y debilidades (evaluación intermedia)**

En la fase de evaluación inicial realizada en la Universidad de A Coruña (UDC), en lo que respecta a los aspectos éticos y profesionales, observamos aspectos importantes que constituyen puntos fuertes desde el punto de vista de la práctica actual. Más concretamente, hay una serie de aspectos que están plenamente implementados en nuestra organización y que tienen un impacto importante tanto en el aspecto ético como en el profesional, tales como la libertad de investigación (principio 1) a través de un comité ético ya existente en la UDC, la actitud profesional (principio 4) y la rendición de cuentas (principio 6), basadas en diferentes convocatorias y en las normas y reglamentos que deben cumplirse para obtener los fondos, su rendición de cuentas, respaldada por auditorías internas y externas, y la no discriminación (principio 10), mediante una oficina de género, un plan de género y un centro para cuestiones de género ya disponibles en la UDC.

Además, hay una serie de principios que, aunque no se han aplicado plenamente, la UDC aplica de diferentes maneras que, sin embargo, requieren medidas adicionales para que se consideren una fortaleza. Hay un grupo de principios que requieren una mejor difusión e información entre la comunidad académica. Más concretamente, en lo que respecta a la responsabilidad profesional (principio 3) y la difusión y explotación de los resultados (principio 8), observamos un desconocimiento generalizado de estos puntos en la comunidad, aunque ya se han implementado algunas medidas en la UDC (por ejemplo, la normativa sobre propiedad intelectual y los mecanismos contra el plagio). En cuanto a los principios éticos (principio 2) y las obligaciones contractuales y legales (principio 5), existe, una vez más, un desconocimiento en la comunidad sobre la normativa vigente, lo que está dando lugar al desarrollo de directrices y códigos adecuados.

Por otro lado, en la fase de evaluación inicial también hemos detectado algunas deficiencias en lo que respecta a los aspectos éticos y profesionales. Más concretamente, las buenas prácticas en investigación (principio 7) presentan algunas carencias en materia de protección de datos y seguridad informática (ya mitigadas mediante la figura de la Delegación de Protección de Datos de la acción 4), la participación pública (principio 9) depende en gran medida de los esfuerzos individuales realizados por los investigadores y/o los centros de investigación, y los sistemas de evaluación/valoración (principio 11), aunque existen, no son homogéneos entre todos los grupos de investigación.

Tras realizar la fase de evaluación inicial, la prioridad principal se centró en las acciones que podían tener un impacto a corto plazo en la comunidad académica, proporcionando una mayor mejora en los aspectos éticos y profesionales. En este sentido, la decisión estratégica fue desarrollar, en una primera fase, dos acciones que proporcionaran un Código Ético de Investigación (acción 2) y las Directrices y Procedimientos para las Buenas Prácticas de Investigación (acción 3), con el fin de abordar la falta de conocimiento identificada en la comunidad en relación con los aspectos éticos y profesionales.

Fortalezas y debilidades (renovación del premio, máximo 500 palabras) ***Fortalezas**

El trabajo realizado por la Oficina de Igualdad de Género (<https://www.udc.es/en/oficinaigualdade/oficina/>), junto con el Plan de Igualdad de Género actualizado (https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/3RD_EQUALITY_PLAN_24_27.pdf_2063069299.pdf), la implementación del Protocolo de Prevención del Acoso (https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/Prop.-de-Protocolo-de-Acoso-da-UDC_GA.pdf_2063069299.pdf) y la creación de los nuevos Comités de Igualdad y Diversidad en las facultades y centros — coordinados por el Vicerrectorado de Igualdad y Diversidad— han reforzado significativamente el compromiso estratégico de la Universidad con la equidad, la inclusión y el respeto. Estas estructuras también han contribuido a la producción de materiales de difusión y sensibilización, entre los que destaca *la Guía de choque cultural para investigadores internacionales* (https://www.udc.es/export/sites/udc/gobierno/equipo_reitoral/vid/ADI/_galeria_down/03_UDC_Choque-cultural_diptico_ONLINE-1-1.pdf_2063069294.pdf), que destaca como una iniciativa ejemplar de apoyo a la integración y el entendimiento intercultural.

El Comité de Ética se ha renovado y ampliado recientemente con miembros adicionales procedentes de la comunidad investigadora. Esta renovación ha dado lugar a la elaboración de normas actualizadas que se ajustan mejor a las normas éticas y las prioridades institucionales actuales, lo que mejora la integridad y la gobernanza generales de las actividades de investigación.

Puntos débiles

Algunos de los documentos del Comité de Ética se redactaron originalmente en gallego, la lengua oficial de la Universidad, y posteriormente se tradujeron al español y al inglés. Además, algunas secciones del sitio web (<https://www.udc.es/en/ceid/>) están en proceso de traducirse íntegramente al inglés, ya que el Comité renovado está firmemente comprometido con garantizar la accesibilidad, la transparencia y la inclusividad para toda la comunidad investigadora.

Observaciones (máximo 500 palabras)

Normativa actualizada para el personal temporal: Se ha introducido una denominación más justa y menos ofensiva, acompañada de un enfoque humanizado del proceso y de esfuerzos por equiparar las condiciones laborales con las de grupos comparables que realizan tareas similares.

Para la elaboración de esta nueva normativa, se crearon comités compuestos por representantes de diversos grupos con el fin de formar equipos de trabajo y alcanzar un consenso sobre las disposiciones incluidas en los marcos actualizados.

El enlace a la normativa está disponible en el sitio web: <https://www.udc.es/en/hrs4r/otmr/> (<https://www.udc.es/es/novas/Acuerdo-de-clasificacion-profesional-y-condiciones-de-trabajo-del-PCTI/>)

Además, durante este periodo se ha renovado el Comité de Ética, cambiando la junta directiva y actualizando la normativa:

https://www.udc.es/export/sites/udc/ceid/regulamento-normativa/Ethics-Committee-Regulation.pdf_2063069299.pdf
(https://www.udc.es/export/sites/udc/ceid/regulamento-normativa/Ethics-Committee-Regulation.pdf_2063069299.pdf)

También se ha publicado el documento Criterios éticos para la evaluación de proyectos de investigación y trabajos del Comité de Ética en Investigación y Docencia.

<https://www.udc.es/en/ceid/procedemento-avaliacion/avaliacion-e-informes/>
(https://www.udc.es/export/sites/udc/ceid/_galeria_down/Criterios_eticos_avaliacion.report.pdf_2063069294.pdf)

Y el Procedimiento para la evaluación de proyectos de investigación y trabajos del Comité de Ética en Investigación y Docencia:

https://www.udc.es/en/ceid/procedemento-avaliacion/avaliacion.report.pdf_2063069294.pdf (https://www.udc.es/export/sites/udc/ceid/_galeria_down/Procedemento-de-avaliacion.report.pdf_2063069294.pdf)

O la Declaración sobre pseudociencia: https://www.udc.es/export/sites/udc/ceid/_galeria_down/3-CEID-UDC_STATEMENT-on-pseudoscience.pdf_2063069299.pdf (https://www.udc.es/export/sites/udc/ceid/_galeria_down/3-CEID-UDC_STATEMENT-on-pseudoscience.pdf_2063069299.pdf)

Pero manteniendo la misma orientación y normativa: https://www.udc.es/export/sites/udc/ceid/etica_investigacion/UDC-Ethical-Code-of-Research.pdf_2063069299.pdf (https://www.udc.es/export/sites/udc/ceid/etica_investigacion/UDC-Ethical-Code-of-Research.pdf_2063069299.pdf)

Enlace a la página web del Comité Ético: <https://www.udc.es/en/ceid/> (<https://www.udc.es/es/ceid/>) y, más concretamente: https://www.udc.es/en/ceid/etica_investigacion/ (https://www.udc.es/en/ceid/etica_investigacion/)

Contratación y selección*

**Fortalezas y debilidades (fase inicial)****Fortalezas y debilidades (evaluación intermedia)**

En relación con la contratación y selección, en el proceso de evaluación inicial realizado en la UDC observamos los principales aspectos a mejorar en cuanto a la aplicación de los principios. No obstante, el nombramiento postdoctoral (principio 21) constituye la principal fortaleza de la UDC, ya que las convocatorias para puestos postdoctorales son anunciadas por la Oficina de Investigación y, en estas convocatorias, así como en la contratación de personal investigador financiado a través de proyectos o actividades de I+D, se proporcionan normas claras y directrices explícitas. Cabe señalar también que la antigüedad (principio 20) no se aplica a la UDC.

En cuanto a los puntos débiles, estos se refieren principalmente a la falta de una normativa que establezca un marco jurídico para el proceso de contratación y selección del personal investigador. Más concretamente, centrándonos en la contratación y la selección (código) (principios 12 y 13, respectivamente), existen diferentes normativas en distintos niveles que no reflejan la situación actual y es necesario un código de conducta para la contratación de investigadores. En cuanto a la selección (principio 14) y la transparencia (principio 15) en la fase de evaluación, hemos identificado una falta de normativa general común, ya que los procedimientos dependen de cada departamento. Asimismo, es importante señalar algunos aspectos positivos en estos principios, como la publicación de la aceptación/rechazo en las plataformas de anuncios de los departamentos y las buenas prácticas seguidas en el programa International InTalent (programa interno de contratación de investigadores postdoctorales, <http://www.intalent.udc.es/?lang=en> (<http://www.intalent.udc.es/?lang=en>)).

Asimismo, existen importantes deficiencias en lo que respecta a la evaluación del mérito (principio 16), las variaciones en el orden cronológico de los CV (principio 17), el reconocimiento de la experiencia en movilidad (principio 18) y el reconocimiento de las cualificaciones (principio 19), con (i) criterios de selección más cuantitativos que cualitativos, (ii) políticas de interrupción del reloj existentes pero que podrían mejorarse, iii) dificultades para acceder a permisos sabáticos y iv) la consideración negativa de los cambios de disciplina y la falta de regulación en la UDC para las cualificaciones no formales.

Como conclusión de la fase de evaluación inicial, se consideró que el área temática de contratación y selección era muy importante y se tomó la decisión estratégica de dar una alta prioridad a las acciones relacionadas. Como resultado, se planificó el desarrollo de las principales acciones relacionadas con la contratación y la selección en la primera fase y, en este momento, están completadas o casi completadas, como la definición del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (acción 10), el diseño de una Carrera Profesional (acción 11), la definición de un mapa de carreras profesionales alternativas para los investigadores de la UDC (acción 12) y la implementación del programa InTalent para atraer a investigadores con talento (acción 14).

Fortalezas y debilidades (renovación del premio, máximo 500 palabras) *

Fortalezas

Los procesos de selección se han sistematizado según los criterios OTM-R (contratación abierta, transparente y basada en el mérito), lo que garantiza la equidad y el cumplimiento de las mejores prácticas internacionales.

Los procesos están sujetos a una mejora continua y a una revisión periódica para garantizar su eficiencia y su alineación con los valores institucionales.

Se ha llevado a cabo una consulta abierta con toda la comunidad universitaria sobre determinadas normativas, incluidas las aplicables al personal contratado para actividades de investigación (PCTI).

Fusión de las unidades de contratación: La contratación de personal investigador a través de programas de excelencia, acuerdos y convocatorias internas ha sido tradicionalmente realizada por dos unidades, que ahora se están consolidando en un único departamento. Esta medida tiene por objeto agilizar el proceso de contratación de personal investigador, mejorar la eficiencia de los procedimientos administrativos, reforzar la comunicación entre departamentos y mejorar los servicios generales prestados tanto al personal administrativo como al investigador de la Universidad.

Debilidades

Dificultades en el proceso de solicitud para candidatos internacionales: El proceso de solicitud para candidatos extranjeros aún debe optimizarse, ya que actualmente se gestiona a través de un sistema de registro que exige un certificado digital válido expedido en España. Este procedimiento no está totalmente optimizado y debe ser gestionado manualmente por el coordinador del punto de contacto EURAXESS.

Además, el plazo para presentar las solicitudes, junto con los requisitos específicos para los candidatos extranjeros —como presentar títulos en español o inglés y legalizarlos o apostillarlos—, supone un cierto obstáculo para su participación óptima en los procesos de selección. Como medida para mitigar este obstáculo, se establece un periodo de corrección para que las personas que no hayan podido presentar la documentación requerida dentro de los plazos establecidos puedan hacerlo posteriormente. Además, el punto de contacto EURAXESS UDC ofrece orientación personalizada durante todo el proceso, revisando todos los documentos presentados y proporcionando comentarios cuando es necesario. Cuando la documentación está incompleta o es incorrecta, los solicitantes reciben instrucciones específicas sobre cómo y dónde obtener o modificar los materiales requeridos.

Observaciones (máximo 500 palabras)

Se ha puesto en marcha una nueva iniciativa de formación para los miembros de los comités de selección (Acción 20).

Se han introducido nuevas normas para el personal temporal, incluidos los investigadores y los gestores de investigación/personal administrativo, con la posibilidad de que toda la comunidad aporte sugerencias de mejora. Este es el enlace a la nueva normativa: <https://www.udc.es/en/hrs4r/otmr/> (<https://www.udc.es/es/novas/Acuerdo-de-clasificacion-profesional-y-condiciones-de-trabajo-del-PCTI/>)

El Reglamento de Contratación actual (Política OTM-R) se aprobó en 2024, teniendo en cuenta las sugerencias recopiladas en los informes de consenso de los expertos tras la visita in situ para la primera renovación del Premio de Recursos Humanos. Está disponible en el siguiente enlace: <https://www.udc.es/en/hrs4r/otmr/> (https://www.udc.es/export/sites/udc/exi/_galeria_down/Normativa-para-la-regulacion-de-la-contratacion.....pdf_2063069299.pdf)

En la actualidad, se está trabajando en una nueva normativa de contratación que incorpora los últimos avances en la legislación laboral aplicada a nivel nacional, al tiempo que preserva los principios y valores de la Universidad en consonancia con el marco OTM-R (contratación abierta, transparente y basada en el mérito). Una vez elaborado el borrador, se distribuirá a toda la comunidad universitaria para su revisión y presentación de sugerencias. Una vez redactado el documento definitivo, será aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad y distribuido a toda la comunidad universitaria por correo electrónico. Además, se publicará en las secciones pertinentes del sitio web de la UDC y se traducirá al inglés.

Condiciones de trabajo*

**Fortalezas y debilidades (fase inicial)****Fortalezas y debilidades (evaluación provisional)**

En cuanto a las condiciones laborales en la UDC, la fase de evaluación inicial identificó varios puntos fuertes. Más concretamente, hay algunos principios que se consideran plenamente aplicados, como el reconocimiento de la profesión (principio 22), que sigue los principios rectores de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de Ciencia, tecnología e innovación, las condiciones de trabajo (principio 24) mediante la flexibilidad que permite la UDC para lograr un buen equilibrio entre la vida laboral y personal y las políticas de parada del reloj ya permitidas, el valor de la movilidad (principio 29) considerado un criterio de evaluación positivo, la docencia (principio 33) con el número de horas lectivas para cada nivel profesional ya sujeto a regulación, la participación en los órganos de decisión (principio 35) convenientemente regulada por la ley y los estatutos de la Universidad y la relación con los supervisores (principio 36) articulada por las bases de cada convocatoria (para investigadores R2) y por la comisión de Doctorado (para investigadores R1).

Otros principios, aunque casi implementados, presentan un desconocimiento generalizado por parte de los miembros de la comunidad académica que requiere algunas acciones para mejorar su percepción. En este caso, encontramos el entorno de investigación (principio 23), con un catálogo ya existente de los diferentes equipos disponibles en la UDC (incluida su ubicación), pero la limitada interfaz de usuario restringe su uso; el equilibrio de género (principio 27) incluye la Oficina de Género y el Plan de Género ya disponibles en la UDC, pero serían deseables algunas acciones de sensibilización y refuerzo; y los derechos de propiedad intelectual (principio 31), con una normativa ya disponible en la UDC, pero con un desconocimiento generalizado sobre este criterio.

Por otro lado, en lo que respecta a las condiciones laborales, se identificaron varias deficiencias que requieren la intervención de la Universidad. Más concretamente, se identificó como deficiencia la estabilidad y la permanencia del empleo (principio 25), derivada de la Ley 24/2012, que impone restricciones presupuestarias que limitan la estabilización de los contratos de los investigadores, así como la financiación y los salarios (principio 26), ya que la UDC no dispone de presupuesto para contratar investigadores ni mejorar los salarios. Asimismo, el desarrollo profesional (principio 28) y el acceso al asesoramiento profesional (principio 30) son claras limitaciones, ya que la UDC no dispone de una normativa en materia de desarrollo profesional. Del mismo modo, la coautoría (principio 32) no se aplica debido a la falta de una normativa adecuada, y las quejas/reclamaciones (principio 34) se resuelven generalmente bien, aunque ha habido algunos casos excepcionales en los que las quejas no han podido ser resueltas completamente por las autoridades de la Universidad.

Las mejoras en este ámbito se consideran importantes desde un punto de vista estratégico, lo que ha llevado a la organización de algunas acciones a corto plazo que se espera que tengan un impacto en las principales deficiencias: la implementación de un mapa de carreras profesionales alternativas para los investigadores de la UDC (acción 12), la elaboración del Manual de bienvenida al investigador de la UDC (acción 15), la redacción y difusión de las Directrices y procedimientos para la buena práctica investigadora de la UDC (acción 3) y la implementación del programa InTalent (acción 14).

Fortalezas y debilidades (renovación de la subvención, máximo 500 palabras) ***Fortalezas**

Se han realizado importantes esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo del personal investigador, así como del personal técnico y administrativo de apoyo.

El reciente cambio en el consejo rector de la Universidad ha supuesto un renovado interés por los grupos de personal en situaciones más precarias, incluidos los empleados a través de programas, acuerdos y convocatorias internas (trabajadores temporales). Estos empleados han estado históricamente sujetos a normativas y marcos internos que difieren considerablemente de los que se aplican al conjunto del personal de la Universidad, que abarca tanto al personal administrativo y de servicios como al personal investigador. Esta disparidad había generado insatisfacción entre estos miembros del personal, que llevaban mucho tiempo expresando sus preocupaciones a la dirección de la Universidad. Con el nombramiento del actual equipo rectoral, se han logrado avances notables en la reducción de estas desigualdades, al armonizar sus condiciones de trabajo con las de otros grupos de personal. Estas mejoras han fomentado un entorno de trabajo más positivo y han reforzado el sentido de compromiso de estos empleados con la institución.

Otra iniciativa significativa ha sido la mejora de los procedimientos destinados a estabilizar los puestos tanto de los investigadores como del personal administrativo y de servicios. En los últimos cuatro o cinco años, la Universidad ha mostrado un mayor compromiso con la creación de puestos permanentes para los investigadores que se incorporaron a través de programas prestigiosos, como las becas Ramón y Cajal (RyC), Beatriz Galindo, ATRAE y ERC. Además, ha aumentado el número de puestos ofrecidos a través de procesos de selección oficiales para acceder a la función pública, lo que ha beneficiado tanto al personal investigador como al administrativo y directivo.

También se han introducido modalidades de trabajo flexibles, incluida la opción de trabajar a distancia dos o tres días a la semana. Estas medidas contribuyen de manera significativa a apoyar la conciliación de la vida laboral y personal y a garantizar un equilibrio más justo entre las responsabilidades personales y profesionales.

Las mejoras en la remuneración y las condiciones laborales de las personas contratadas a través de programas de atracción de talento también han tenido un impacto positivo, lo que ha dado lugar a un aumento sustancial de las solicitudes de empleo tanto para las convocatorias abiertas como para programas específicos como RyC.

Puntos débiles

Algunas medidas, como el teletrabajo y la flexibilidad horaria, se han implantado recientemente y aún no se ha evaluado plenamente su eficacia.

Otro reto que hay que abordar es que algunos procesos burocráticos dentro de la Universidad siguen sufriendo retrasos, como consecuencia de las limitaciones de personal y de las continuas actualizaciones sistemáticas de las herramientas de gestión por parte de la administración estatal.

Observaciones (máximo 500 palabras)

La Universidad ofrece un servicio de bienvenida integral a todos los nuevos miembros del personal. Este servicio ofrece escucha activa, orientación y derivación a otras unidades y servicios de la UDC, así como una ventanilla única para atender preguntas y resolver dudas.

Se presta especial atención a los investigadores internacionales, independientemente de si son extranjeros o investigadores españoles que viven en el extranjero. El servicio es totalmente personalizado, adaptado a las necesidades de cada persona y su familia.

Como parte de esta iniciativa, se han elaborado varias guías que están disponibles en tres idiomas: español, inglés y gallego. Además de las guías «*Bienvenidos a la UDC*» —una diseñada específicamente para investigadores internacionales y otra para el personal local—, los recién llegados pueden acceder a una amplia gama de documentos relacionados con su integración profesional y administrativa.

Todos estos recursos se recogen en un sitio SharePoint específico, accesible para todo el personal universitario recién contratado y también disponible para el resto de la comunidad de la UDC que lo solicite. Desde su creación el 2 de enero de 2024, esta página SharePoint ha registrado 941 visitas de 135 usuarios diferentes.

Se puede acceder al paquete de bienvenida específico a través del siguiente enlace: **Paquete de bienvenida**

(<https://udcgal.sharepoint.com/:f:/r/sites/BenvidBienvenidWelcome/Documentos%20compartidos/General?csf=1&web=1&e=3HITD8>)

Formación y desarrollo*

**Fortalezas y debilidades (fase inicial)****Fortalezas y debilidades (evaluación intermedia)**

En lo que respecta a la formación y el desarrollo, la fase de evaluación inicial desarrollada en la UDC condujo a la identificación de una fortaleza principal en este ámbito, la supervisión (principio 40), con el apoyo de la Escuela Internacional de Doctorado, que supervisa la supervisión de los investigadores R1.

Por otro lado, también se identificaron algunas debilidades, principalmente debido a la falta de formación de los investigadores. En este sentido, supervisión y tareas de gestión (principio 37), aunque la Universidad establece una normativa restrictiva en materia de supervisión de doctorados, no existe una formación específica en gestión de equipos. Asimismo, el desarrollo profesional continuo (principio 38) y el acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo (principio 39) presentan una falta generalizada de formación adecuada para los investigadores en ambos aspectos.

Desde la fase de evaluación inicial, la formación y el desarrollo, aunque se consideraban importantes, la decisión estratégica en ese momento fue no dar una alta prioridad a las acciones asociadas, lo que condujo a una ejecución a medio plazo de las acciones propuestas en el área de formación y desarrollo, como el diseño de un plan de formación sobre la Carta y el Código (acción 5).

Fortalezas y debilidades (renovación de la subvención, máximo 500 palabras) ***Puntos fuertes**

La Oficina de Captación de Talento (OCPI) y el Centro Universitario de Formación e Innovación (CUFIE) organizan un plan integral dirigido a investigadores y personal de apoyo a la investigación (técnico y administrativo). Entre otras cosas, incluye formación en habilidades transversales, preparación de propuestas para proyectos de investigación y preparación de entrevistas para becas del ERC.

Para más información, consulte los siguientes enlaces:

- Enlace a la página web de la oferta formativa de la OCPI: <https://www.udc.es/en/ocpi/formacion/> (<https://www.udc.es/en/ocpi/formacion/>)
- Enlace a la formación en competencias transversales en la página web del CUFIE: <https://www.udc.es/en/cufie/UFA/PFCTPD/Indice-de-contidos/> (<https://www.udc.es/en/cufie/UFA/PFCTPD/Indice-de-contidos/>)

Puntos débiles

El acceso a la formación interna para el personal directivo temporal es aún muy reciente. Estos miembros del personal aún no han tenido la oportunidad de expresar sus necesidades de formación, por lo que será necesario formalizar este proceso en los próximos meses.

Debido a los limitados recursos humanos y financieros, la formación del personal investigador sobre los procesos de selección no pudo llevarse a cabo dentro de los plazos previamente establecidos, lo que provocó un retraso en su inicio. Sin embargo, se ha garantizado la calidad de esta formación y todas las personas que participan directa o indirectamente en los procesos de selección dentro de la Universidad tienen acceso a ella en cualquier momento.

Observaciones (máximo 500 palabras)

Además, se han ampliado las oportunidades de formación para el personal directivo, incluyendo el acceso a programas nacionales e internacionales de gran prestigio, estancias en el extranjero y cursos de idiomas. Antes de la nueva normativa para este colectivo, solo era un derecho para los investigadores y también para el personal administrativo y de servicios con estatuto permanente (funcionarios).

Dicho esto, se espera un aumento del número de oportunidades de formación ofrecidas, así como del número de alumnos en los próximos años.

El personal relacionado con las actividades de investigación y también el personal que desempeña funciones de gestión de la investigación asisten con frecuencia a cursos de formación en línea y principalmente fuera de España, que no forman parte del plan de formación interno de la universidad.

Algunos ejemplos ilustrativos son la participación del personal técnico de la Oficina de Proyectos Internacionales (OPI) y de la Oficina de Captación de Talento (OCPI) en eventos internacionales de alto nivel y de especial relevancia para nuestra institución. Cabe destacar que algunos representantes asistieron a las reuniones anuales de la EARMA, celebradas en Odense (Dinamarca) y Madrid (España), así como a las reuniones de las principales asociaciones de investigadores españoles en el extranjero, como la Asociación de Investigadores Españoles en Chile (celebrada en Santiago de Chile), la Asociación de Investigadores Españoles en Suecia (celebrada en Estocolmo), la Asociación de Investigadores Españoles en el Reino Unido (celebrada en Londres) y la Asociación de Investigadores Españoles en Bélgica (celebrada en Bruselas).

En todos estos eventos, nuestro personal participó activamente en actividades de formación, seminarios y conferencias, al tiempo que se involucró en iniciativas de networking destinadas a promocionar nuestra institución y presentar las oportunidades profesionales y de investigación disponibles para los posibles candidatos.

Se puede encontrar más información sobre estas participaciones en los canales de redes sociales de la Universidad, así como en los de EURAXESS UDC y los profesionales pertenecientes a estas oficinas.

¿Ha cambiado alguna de las prioridades a corto y medio plazo? (máximo 500 palabras)

Desde la última revisión interna en el verano de 2022 y el diseño del actual Plan de Acción 2022-2025, los cambios organizativos han dado lugar a modificaciones en determinadas áreas estratégicas.

A corto plazo, se hizo imprescindible desarrollar e integrar nuevas normas y procedimientos para la contratación de personal investigador y de apoyo/gestión, en consonancia con el marco operativo de la Universidad. Las nuevas normas de contratación fueron aprobadas y publicadas oficialmente por el Consejo de Gobierno de la UDC el 5 de junio de 2024: <https://www.udc.es/en/hrs4r/otmr/> (<https://udc.es/en/exi/persoal-contratado-para-tarefas-de-investigacion-pcti/normativa/>)

Como parte de la reestructuración del equipo directivo de la estrategia HRS4R, se realizó una convocatoria global a toda la comunidad investigadora de la UDC. Se llevaron a cabo decenas de entrevistas y reuniones para recabar opiniones, sugerencias de mejora y posibles participantes en los nuevos grupos de trabajo creados.

Como resultado de estas reuniones, se identificaron varias necesidades de mejora, tres de las cuales resultaron ser especialmente significativas:

1. Necesidad de un plan de carrera claro y un servicio de orientación profesional

Una de las principales prioridades y necesidades identificadas entre el personal investigador de la Universidad es la falta de claridad en cuanto a los planes de desarrollo profesional y las vías disponibles para la estabilización profesional. Además, la mayoría de los investigadores siguen sin conocer en gran medida las oportunidades profesionales alternativas, incluida la iniciativa europea *Researchers Beyond Academia (REBECA)*.

Para abordar estas necesidades, la Universidad puso en marcha la prestación de servicios de orientación y asesoramiento personalizados a quienes solicitan apoyo a través de una cuenta de correo electrónico específica y consultas individuales realizadas por videollamada o en persona en la oficina. Estos servicios son prestados por el profesional responsable del Servicio de Bienvenida, el Punto de Contacto EURAXESS y la gestión de HRS4R, un especialista con amplia experiencia en los campos de los recursos humanos y la orientación profesional en investigación.

Además, se ha creado un Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Profesional, con una convocatoria abierta para presentar solicitudes de adhesión al grupo. Un número considerable de investigadores ha expresado su interés en participar como miembros activos. En este marco, el grupo de trabajo está trabajando para establecer un servicio formal de orientación profesional en investigación en la UDC, dotado de personal altamente cualificado, empático y orientado a la búsqueda de soluciones. Se prevé que este servicio se convierta en un recurso estratégico y muy demandado, que responda a las necesidades cambiantes de desarrollo profesional de la comunidad investigadora de la Universidad.

2. Igualdad de condiciones de trabajo para el personal que realiza tareas y responsabilidades similares

Antes de la aplicación de la nueva normativa que regula los contratos financiados a través de proyectos, acuerdos y programas, el personal contratado en virtud de estos acuerdos no disfrutaba de los mismos derechos y condiciones laborales que el personal contratado en virtud del capítulo I del presupuesto general de la universidad, es decir, el personal titular y los empleados fijos.

Los cambios normativos promovidos por el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, en los que se invitó a todos los miembros de la comunidad a aportar sus opiniones, han permitido ahora la armonización de las condiciones y los derechos laborales. Esto garantiza que todos los miembros del personal se beneficien de condiciones de trabajo equitativas, condiciones contractuales coherentes y un acceso uniforme a los derechos y prestaciones profesionales, lo que fomenta la equidad, la transparencia y la cohesión organizativa en toda la Universidad.

Como resultado de esta equiparación de derechos, se ha producido una mejora significativa del bienestar en diversos departamentos y unidades. Anteriormente, los miembros de un mismo equipo solían enfrentarse a discrepancias en sus condiciones, como los días de vacaciones o las horas de trabajo semanales durante períodos de actividad especial (por ejemplo, verano, fiestas locales, Navidad). El nuevo marco ha contribuido a crear un entorno de trabajo más equilibrado, solidario y cohesionado, que beneficia a todo el personal, tanto en funciones de investigación como administrativas y de gestión.

3. Promoción y fortalecimiento de los servicios existentes de apoyo al bienestar biopsicosocial, así como identificación de nuevas necesidades aún no atendidas:

Aunque la Universidad cuenta con varios servicios y oficinas dedicados exclusivamente a la promoción y mejora del bienestar biopsicosocial, estos recursos siguen estando relativamente infrautilizados y son poco conocidos dentro de la comunidad universitaria, especialmente entre el personal investigador.

Para abordar esta situación, se ha creado un nuevo Grupo de Trabajo sobre Bienestar Bio-Psico-Social, compuesto por representantes clave en este ámbito dentro de la Universidad, entre los que se encuentran el vicerrector de Responsabilidad Social y el director de UDC Saludable.

¿Ha cambiado alguna de las circunstancias en las que opera su organización y, como tal, ha tenido un impacto en su estrategia de recursos humanos? (máximo 500 palabras)

Tras las elecciones rectorales celebradas en diciembre de 2023, un nuevo equipo rectoral tomó posesión de su cargo en enero de 2024. Esta transición supuso una reestructuración de los distintos vicerrectorados, incluida la creación de otros nuevos, lo que repercutió directamente en la composición, entre otros, del Comité Directivo de la Estrategia HRS4R de la Universidad de A Coruña (UDC). Si bien la orientación general de las políticas se mantiene, se produjo una importante renovación entre los miembros del consejo de gobierno, en el que solo permaneció un miembro del equipo anterior (el vicerrector de Igualdad y Diversidad).

Esta transición provocó una pausa de varios meses en la toma de decisiones, la puesta en marcha de nuevos proyectos estratégicos institucionales y el compromiso del nuevo equipo rectoral (https://www.udc.es/en/gobierno/equipo_reitoral/xerencia/servizos/retribucions_seguridade_social_e_accion_social/contacto/) con la estrategia HRS4R.

Anteriormente, durante los dos primeros trimestres de 2023, se había llevado a cabo una reestructuración integral del equipo directivo de HRS4R, que incluía cambios en los miembros del grupo de trabajo y la incorporación de personal investigador de todas las categorías y centros, tal y como se recomendó durante la evaluación de la primera renovación del Premio RR. HH., tanto durante como después de la visita al centro.

Los cuatro grupos de discusión se rediseñaron y reforzaron para alinearlos más estrechamente con las nuevas prioridades de la universidad y los principios de la Comisión Europea. Entre los cambios más destacados se incluyen:

Se disolvió el **grupo de discusión** específico **sobre ética**, ya que ahora es transversal a todas las acciones.

Se creó un nuevo **grupo de discusión sobre desarrollo profesional** para desarrollar y apoyar iniciativas de progresión

- profesional. Se creó un nuevo **grupo de discusión sobre bienestar biopsicosocial**.
- Se mantuvo y reforzó el **grupo de discusión sobre igualdad de género**.
- Se actualizó el **grupo de discusión sobre los procesos de selección OTM-R**, incluyendo al personal clave involucrado en la contratación de personal dentro de la universidad.
-

Este periodo ha sido de gran actividad para estos grupos, incluyendo la redacción de dos nuevos reglamentos para la contratación de personal investigador a través de acuerdos, programas y proyectos.

¿Hay alguna decisión estratégica en curso que pueda influir en el plan de acción? (máximo 500 palabras)

En respuesta a la creciente complejidad de las actividades de investigación internacionales y a la importancia cada vez mayor de atraer y retener el talento investigador, la UDC llevó a cabo una importante reforma organizativa para reforzar su sistema de gestión de la investigación.

El 1 de junio de 2023, la UDC llevó a cabo una separación estratégica que dio lugar a la creación de dos nuevas oficinas independientes pero complementarias dentro de su estructura de apoyo a la investigación:

· La Oficina de Proyectos Internacionales (OPI), responsable de apoyar la preparación, presentación y gestión de proyectos de investigación internacionales, en particular en el marco de Horizonte Europa. La OPI ofrece orientación especializada a los investigadores a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto, desde la identificación de oportunidades de financiación hasta la concesión de subvenciones y la presentación de informes, reforzando así la capacidad de colaboración y liderazgo internacional de la UDC.

· La Oficina de Atracción de Talento Investigador (OCPI), centrada en la captación, retención y apoyo a los investigadores a través de programas de financiación nacionales y europeos, como MSCA, ERC y programas españoles de talento. La OCPI desempeña un papel institucional clave en la promoción del desarrollo profesional de los investigadores, la movilidad internacional y la alineación con la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para su Contratación.

La creación de estas dos oficinas en 2023 supuso un hito institucional estratégico para la UDC, ya que permitió un enfoque más especializado, eficiente y coordinado de la gestión de proyectos internacionales y el desarrollo del talento investigador. Esta reforma garantiza que el ecosistema de gestión de la investigación de la universidad esté plenamente alineado con las mejores prácticas europeas y contribuye directamente a los objetivos del Espacio Europeo de Investigación (EEI) y al Premio a la Excelencia en Recursos Humanos en Investigación.

Gracias a la financiación obtenida a través del proyecto UDC4HE, la OPI ha experimentado un importante proceso de expansión y profesionalización. En un solo año, la OPI habrá pasado de 2 a 9 miembros del personal técnico, lo que refleja el fuerte compromiso institucional de la universidad con el fortalecimiento del apoyo a la investigación y la internacionalización.

Desde finales de 2023, tras el cambio de gobierno y de acuerdo con las directrices establecidas en el Plan Estratégico de la Universidad, se llevó a cabo una reestructuración integral de varias unidades administrativas y de gestión de la investigación clave.

Anteriormente, estas unidades operaban bajo el paraguas unificado de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación. En el nuevo marco organizativo, ahora funcionan como oficinas independientes, aunque siguen estando totalmente interconectadas para garantizar la alineación continua con los objetivos comunes y el intercambio eficaz de sinergias.

Como resultado de esta reestructuración, se crearon oficialmente la Oficina de Proyectos Internacionales (OPI), la Oficina de Atracción y Retención de Talento Investigador (OCPI) y la Oficina de Transferencia de Conocimiento (OTC). Además, se constituyó el Punto de Contacto EURAXESS y la Oficina de Gestión de la Estrategia HRS4R, que ofrece servicios de bienvenida e incorporación a todo el personal recién contratado, así como apoyo específico en materia de orientación profesional.

Cada una de estas oficinas tiene su propio sitio web, disponible en inglés, español y gallego (la lengua oficial de Galicia), y participa activamente a través de sus perfiles corporativos en las principales redes sociales. Estas iniciativas sirven para mejorar la visibilidad y la accesibilidad de las oficinas recién creadas.

Los directores de estas oficinas, en coordinación con la recién creada Red de Centros y Unidades de I+D+i (REDCIDI), contribuyen a fomentar una visión estratégica compartida para todas las actividades relacionadas con la investigación. Su labor se orienta a alcanzar los más altos estándares de excelencia, promoviendo al mismo tiempo el bienestar de todo el personal, tanto del investigador como del administrativo y directivo.

Todas las iniciativas se enmarcan en la estrategia HRS4R, que sirve de referencia para todas las acciones y políticas relacionadas con la investigación que llevan a cabo estas oficinas y el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.

La Universidad de A Coruña considera prioritaria su internacionalización. Por ello, la captación de talento es fundamental, ya que le permite atraer a investigadores altamente cualificados de todo el mundo, creando un entorno académico diverso y competitivo. A través de diversas convocatorias, centralizadas en la OCPI, la UDC se centra en atraer a científicos con excelentes trayectorias, como los beneficiarios de las becas Ramón y Cajal, Beatriz Galindo, MSCA Actions, ERC Grants... Esto no solo refuerza la capacidad de la universidad para llevar a cabo investigación avanzada, sino que también aumenta su

visibilidad internacional, fomentando colaboraciones estratégicas con otras instituciones. El esfuerzo por atraer y retener el talento investigador tiene un impacto positivo en la proyección científica de la universidad, permitiendo la consolidación de áreas de investigación emergentes y estratégicas que son clave para el crecimiento de la universidad.

3. Acciones

Consulte la lista de todas las acciones que ha presentado como parte de su estrategia de RR. HH. Añada al resumen el estado actual de estas acciones, así como el estado de los indicadores. Si se ha modificado u omitido alguna acción, añada un comentario para cada una de ellas. También puede añadir nuevos objetivos.

Nota: Elija uno o varios de los principios recuperados automáticamente del análisis GAP con sus calificaciones.

ACCIONES propuestas

Acción 1		Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Acción 1: Conocimiento de la Carta y el Código y alineación de todos los institutos	Principios GAP			
	1. Libertad de investigación	Cuarto trimestre de 2020	Vicerrector de Política Científica, Investigación y Transferencia	1. Grupo de trabajo específico creado para desarrollar la Acción 1. 2. Número de delegados de HRS4R contratados. 3. Número de sesiones informativas. 4. Número de participantes en las sesiones informativas de HRS4R. 5. Plan estratégico de los institutos que contiene medidas para cumplir el Plan de Acción UDC de HRS4R.
	2. Principios éticos			
	3. Responsabilidad profesional			
	4. Actitud profesional			
	5. Obligaciones contractuales y legales			
	6. Responsabilidad			
	7. Buenas prácticas en investigación			
	8. Difusión y explotación de los resultados			
	9. Participación pública			
	10. No discriminación			
	11. Sistemas de evaluación/valoración			
	12. Contratación			
	13. Contratación (Código)			

ACCIONES propuestas

Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Responsable Unidad	Indicador(es) / Objetivo(s)
14. Selección (Código)			
15. Transparencia (código)			
16. Evaluación del mérito (código)			
17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (código)			
18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad (código)			
19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)			
20. Antigüedad (Código)			
21. Nombramientos posdoctorales (Código)			
22. Reconocimiento de la profesión			
23. Entorno de investigación			
24. Condiciones de trabajo			
25. Estabilidad y permanencia del empleo			

ACCIONES
propuestas

Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
26. Financiación y salarios			
27. Equilibrio de género			
28. Desarrollo profesional			
29. Valor de la movilidad			
30. Acceso al asesoramiento profesional			
31. Derechos de propiedad intelectual			
32. Coautoría			
33. Docencia			
34. Quejas/reclamaciones			
35. Participación en órganos de toma de decisiones			
36. Relación con los supervisores			
37. Tareas de supervisión y gestión			
38. Desarrollo profesional continuo			

ACCIONES
propuestas

Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
39. Acceso a la formación y al desarrollo continuo			
40. Supervisión			

ACCIONES propuestas

Situación actual

Observaciones

COMPLETADA

Esta acción se ha desarrollado a lo largo de todo el quinquenio, aunque se ha reforzado en el último año debido a la incorporación de la nueva función de gestor de implementación de HRS4R. KPI: 1. Esta acción es responsabilidad de todo el Grupo de Trabajo HRS4R, por lo que finalmente no se creó ningún subgrupo específico. 2. Hay nueve delegados (uno o dos por cada campus de especialización y centro de investigación). Su función es transmitir los mensajes, las noticias y las principales acciones implementadas de HRS4R a los diferentes campus y centros de investigación. Aquí está la lista: <https://www.udc.es/en/investigacion/hrs4r/delegado/> 3. El gestor de implementación de HRS4R en En 2021-2022 se impartieron cuatro sesiones dirigidas al personal investigador y asistente de los centros y campus. Todas las sesiones se impartieron en línea y presencialmente. También se celebraron cinco reuniones con los delegados de los centros de investigación y los campus de especialización de la UDC para proporcionarles información actualizada, establecer canales y procedimientos de comunicación y presentar el nuevo Grupo de Trabajo HRS4R. 4. Asistieron 119 personas a las sesiones informativas en los centros de investigación y ocho delegados a las reuniones. 5. La Universidad de A Coruña cuenta con cuatro centros de investigación, cada uno de los cuales tiene un plan estratégico que sigue los principios de C&C e implementa procesos OTM-R. Haga clic en los enlaces siguientes para acceder al plan estratégico y a la información relacionada con HRS4R de cada centro: CICA: Página dedicada a HRS4R: <https://cica.udc.gal/en/talent-hrs4r> Plan estratégico: El plan estratégico se encuentra actualmente en fase de borrador avanzado, pendiente de aprobación y publicación en la web. La versión provisional ya incluye una mención específica en el eje estratégico 3.3 «plan de bienestar del personal». CITIC: Página dedicada a HRS4R: <https://citic.udc.es/en/hrs4r-en/> Plan estratégico 2017-2020: https://citic.udc.es/wp-content/uploads/2020/08/pe_citic_vfweb.pdf Plan estratégico 2021-2025: <https://citic.udc.es/wp-content/uploads/2022/01/Plan-Estrate%CC%81gico-2021-2025.pdf> CIT/CIF: La página web actual se actualizará en breve tras la redefinición de las nuevas líneas estratégicas del centro tecnológico del Campus Industrial. Nos encontramos en un periodo de transición para la creación del centro (CITENI). Por lo tanto, el nuevo Plan Estratégico se encuentra actualmente en fase de diseño. Tan pronto como sea aprobado y publicado, esta información se actualizará. CITEEC: Página dedicada a HRS4R: <https://www.udc.es/citeec/HRS4R-en.html> Plan Estratégico: <https://www.udc.es/citeec/documentos/reglamento-citeec.pdf>

**ACCIONES
propuestas**

Acción 2		Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Acción 2: Redactar y difundir el «Código ético de investigación de la UDC».	Principios GAP			
	2. Principios éticos	4.º trimestre de 2018	Vicerrector de Política Científica, Investigación y Transferencia	1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la Acción 2. 2. Evaluación comparativa del código ético de investigación de centros de investigación y universidades destacados para identificar los temas que deben incluirse en el código. 3. Redacción del borrador del código. 4. Aprobación del borrador por parte del comité ético, el grupo de trabajo y el consejo de administración. 5. Publicación del Código Ético en línea e inclusión en el Manual de Bienvenida.
	Estado actual	Observaciones		
	COMPLETADA	El grupo de trabajo HRS4R completó esta acción antes de la evaluación intermedia de 2019. KPI: 1. Grupo de trabajo específico compuesto por los miembros del Comité de Ética en la Investigación de la UDC. 3. El director del Comité de Ética en la Investigación de la UDC elaboró el borrador del código ético de investigación de la UDC. Era miembro del grupo de trabajo HRS4R y coordinó todas las tareas relacionadas con esta acción. 4. Tras revisar el borrador y realizar algunas sugerencias, fue aprobado por el grupo de trabajo, por el Comité de Ética y, posteriormente, por el Consejo de Gobierno de la UDC el 27 de febrero de 2019. 5. Se publicó en línea en el sitio web de HRS4R: https://www.udc.es/en/investigacion/hrs4r/codigo-etico/		

ACCIONES propuestas

Acción 3		Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Acción 3: Redactar y difundir las «Directrices y procedimientos para la buena práctica en la investigación» de la UDC. Directrices y procedimientos para una buena práctica de investigación»	Principios GAP			
	5. Obligaciones contractuales y legales	Primer trimestre de 2019	Vicerrector de Política Científica, Investigación y Transferencia	1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la Acción 3. 2. Evaluación comparativa de las mejores prácticas de investigación de centros de investigación y universidades destacados para identificar los temas que deben incluirse en el código. 3. Redacción del borrador de la guía. 4. Aprobación del borrador por parte del comité de investigación, el grupo de trabajo y el consejo de administración. 5. Manual de buenas prácticas
	32. Coautoría			
Estado actual		Observaciones		
COMPLETADO		El grupo de trabajo HRS4R completó esta acción antes de la evaluación intermedia de 2019. Indicadores clave de rendimiento (KPI): 1. Grupo de trabajo específico compuesto por miembros del Comité de Ética en la Investigación de la UDC. 2. Inicialmente, se preparó una evaluación comparativa de las mejores prácticas de investigación con el fin de identificar los temas que debían incluirse en el Código. 3. El grupo de trabajo (con el asesoramiento de un experto externo) elaboró y publicó en el sitio web de HRS4R las Directrices y procedimientos de la UDC para la buena práctica en investigación, por lo que la UDC completó esta acción antes de la evaluación intermedia de 2019. 4. Las Directrices y procedimientos de la UDC para la buena práctica en investigación fueron validadas por el grupo de trabajo y el Comité de Investigación. 5. Las Directrices y procedimientos de la UDC para la buena práctica en la investigación se publicaron en el sitio web de HRS4R: https://www.udc.es/en/investigacion/hrs4r/boas-practicas-investigacion/ y se revisarán y actualizarán (si es necesario) durante el próximo período 2022-2025.		

ACCIONES propuestas

Acción 4	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Acción 4: Definir una estrategia para proteger todos los datos de investigación, incluidos los datos biomédicos sensibles.	7. Buenas prácticas en investigación	Segundo trimestre de 2020	Vicerrectorado de Gestión, Infraestructuras y Sostenibilidad	1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la Acción 4. 2. Acuerdo global con un proveedor de almacenamiento de datos. 3. Identificar a los investigadores que utilizan datos personales sensibles. 4. Realizar una encuesta sobre las necesidades reales de almacenamiento de datos en los diferentes departamentos. 5. Definir una estrategia basada en el cumplimiento de los indicadores anteriores. 6. Publicar la guía en línea e incluirla en el Manual de bienvenida.

ACCIONES propuestas

Estado actual

Observaciones

COMPLETADO

Toda la información relacionada está disponible en el sitio web específico:

https://www.udc.es/es/gobierno/equipo_reitoral/secretaria/proteccion-de-datos/ Normativa sobre protección de datos:

https://www.udc.es/es/gobierno/equipo_reitoral/secretaria/proteccion-de-datos/normativa/ Indicadores clave de rendimiento:

1. Antes de la evaluación intermedia de 2019, se creó la figura del «delegado de protección de datos» en la UDC. La persona encargada es Luz María Puente Alba. 2. Se estableció un acuerdo con Microsoft para proporcionar almacenamiento de datos en One Drive a toda la comunidad académica. 3. Todos los investigadores que tengan dudas o preguntas sobre protección de datos o seguridad de la información envían sus consultas directamente a los responsables de las dos unidades competentes en la materia: José Antonio Pizarro, como responsable de Seguridad de la Información, y Luz María Puente, como delegada de protección de datos de la UDC, aunque no existe un registro como tal de quienes han contactado con estas unidades.

4. Desde la dirección de los grupos de investigación se recaban las necesidades de cada grupo en esta materia. En caso de detectarse alguna necesidad no cubierta, se remite a los responsables de las unidades de seguridad de la información y protección de datos. 5. El Departamento de Seguridad de la Información de la UDC, que depende directamente del Rector, elabora las normas y reglamentos relacionados con la seguridad de la información. En su página web (<https://www.udc.es/es/seguridad-da-informacion/>) se pueden consultar las distintas normativas vigentes, así como otro tipo de documentación. Además, desde hace 3 años, tanto el director de seguridad de la información como el responsable de protección de datos de la UDC imparten formación online y presencial al personal de administración y servicios, así como al personal docente e investigador en ambas materias. Además de la formación, actualmente se están elaborando vídeos cortos en forma de píldoras informativas para el autoconsumo de los investigadores interesados en esta materia. 6. La unidad de protección de datos ha elaborado una guía de protección de datos para la investigación que pronto se publicará en la página web de la UDC. Está pendiente de revisión y aportaciones por parte del Comité Ético de la UDC, que recientemente ha cambiado su estructura, por lo que no ha sido posible finalizarla antes. Se espera que en verano se publique en la página web de la UDC. Asimismo, el responsable de protección de datos de la UDC es miembro del grupo de trabajo de protección de datos de la CRUE (Conferencia de Rectores de Universidades Españolas), que está elaborando una guía para la protección de datos de investigación. También está previsto que esta guía se complete y publique en el verano de 2022.

ACCIONES propuestas

Acción 5	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Acción 5: Diseñar un plan de formación sobre C&C: nuevos cursos y actividades para dar a conocer diversos principios y reforzar los cursos.	3. Responsabilidad profesional	Tercer trimestre de 2019	Vicerrectorado de Personal Docente y Planificación Vicerrectorado de Oferta Académica e Innovación Docente	1. Se ha creado un grupo de trabajo específico para una fase inicial de formación como parte de una acción de sensibilización 5. 2. Encuesta rápida para priorizar los temas más demandados. Cursos en línea similares a los MOOC para sensibilizar 3. Sensibilización; investigación de nuevos seminarios programados sobre: TT e IP, GP para procedimientos de comité de selección, género, gestión de equipos, habilidades transversales, gestión de proyectos, emprendimiento, etc. 4. Cursos reforzados programados.
	5. Obligaciones contractuales y legales			
	8. Difusión y explotación de los resultados			
	14. Selección (Código)			
	27. Equilibrio de género			
	28. Desarrollo profesional			
	31. Derechos de propiedad intelectual			
	32. Coautoría			
	37. Supervisión y funciones directivas			
38. Desarrollo profesional continuo	40. Supervisión			

ACCIONES propuestas

Estado actual

Observaciones

COMPLETADO

Esta acción se ha fusionado con la acción 6 debido al solapamiento detectado entre ambas, ya que parte de la formación se impartió a través de la Escuela Internacional de Doctorado, que ofrece a los investigadores varios cursos (incluidos cursos de refuerzo) que abarcan diferentes temas. La Universidad de A Coruña, a través del Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE), ofrece una amplia variedad de acciones formativas dirigidas a diferentes grupos destinatarios, tales como: - Formación en Competencia Digital de la Biblioteca Universitaria (<https://www.udc.es/es/cufie/UFA/PFBU/cronograma/>): búsqueda y uso de información para doctorados, estrategias para aumentar la visibilidad y el impacto de los resultados de la investigación. - Formación transversal para jóvenes investigadores (<https://www.udc.es/es/cufie/UFA/PFTXI/Cronograma/>): organizada por el CITIC y abierta a investigadores de todos los institutos de investigación, que abarca la protección de los resultados de la investigación, la divulgación y la visibilidad de los resultados de la investigación y la carrera investigadora en Galicia. - Orientación académica y profesional (https://www.udc.es/es/eid/formacion/ciclo_xornadas/): visibilidad de la producción científica, protección de los resultados de la investigación, financiación para la formación y especialización de doctorado, becas ERC y Marie-Sklodowska-Curie. - Conferencia de bienvenida a los estudiantes de doctorado (https://www.udc.es/gl/eid/formacion/xornada_benvida): presentación de los estudios de doctorado, financiación y especialización para estudiantes de doctorado, visibilidad de la producción científica. El responsable de HRS4R realizó una presentación sobre HRS4R en 2021 y se prevé programarla también para los próximos años con el fin de sensibilizar a este grupo destinatario sobre los principios de C&C. - Formación permanente para el personal docente e investigador: <https://www.udc.es/es/cufie/UFA/PAE/Cronograma/> - Plan de formación inicial para el personal docente e investigador: <https://www.udc.es/es/cufie/UFA/PFI/> - Formación en materia de género para el personal docente e investigador: https://www.udc.es/es/cufie/UFA/PFOIX/cronograma_profesorado/ Indicadores clave de rendimiento: 1. Existe un grupo de trabajo para esta acción y todos los asuntos relacionados con la formación y el desarrollo profesional, compuesto por el director de la Escuela Internacional de Doctorado (IDS) y el vicerrector de Oferta Académica e Innovación Docente. 2. Periódicamente, al final de cada curso académico, se realiza una encuesta rápida para identificar los temas más demandados por los investigadores. 3. La oferta formativa para el personal investigador y docente está disponible en este enlace: <https://www.udc.es/es/cufie/?language=gl> 4. En la página web de la IDS (<https://udc.es/en/eid/>) se pueden consultar todos los cursos de formación: <https://udc.es/en/eid/formacion/> *Esta acción se encuentra en estado «en curso», ya que continuará durante el siguiente periodo.

Propuestas ACCIONES

Acción 6	Principios GAP			
	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos	
Acción 6: Fortalecer la Escuela de Doctorado.	13. Contratación (código)	Tercer trimestre de 2019	Vicerrectorado de Personal Docente y Planificación Vicerrectorado de Oferta Académica e Innovación Docente	1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la Acción 6. 2. Definición de nuevas actividades en la Escuela de Doctorado. 3. Revisión de los procedimientos.
	Estado actual	Observaciones		
	COMPLETADO	Esta acción se ha fusionado con la acción 5. La Escuela de Doctorado, tal y como se describe en la acción anterior, incluye una variedad de actividades diferentes que abarcan múltiples habilidades. Indicadores clave de rendimiento (KPI): 1. Existe un grupo de trabajo para esta acción y todos los asuntos relacionados con la formación y el desarrollo profesional, compuesto por el director de la Escuela Internacional de Doctorado (IDS) y el vicerrector de Oferta Académica e Innovación Docente. 2. En la página web de la IDS (https://udc.es/en/eid/) se pueden consultar todas las becas de movilidad (https://udc.es/en/eid/internacionalizacion/), las actividades que se ofrecen (https://udc.es/en/eid/programas/) y los cursos de formación (https://udc.es/en/eid/formacion/). 3. Todas las normativas relacionadas con el IDS están disponibles en este enlace: https://udc.es/en/eid/normativa/. Algunas de ellas han sido actualizadas recientemente, como el Reglamento de estudios de doctorado de la UDC (https://sede.udc.gal/services/electronic_board/EXP2021/009768) y el Reglamento del IDS (https://sede.udc.gal/services/electronic_board/EXP2020/002113/document?logicalId=55aadfba-1626-4ffc-9ece-145f93b94c71&documentCsv=CJ7JH2NTUCF5RO07VG2RO2HN) y el Código de buenas prácticas del IDS (https://udc.es/export/sites/udc/eid/_galeria_down/CODIGO-BUENAS-PRACTICAS-EIDUDC-2020-castelan.pdf_2063069294.pdf), entre otros. *Esta acción muestra un estado actual «en curso», ya que continuará durante el siguiente periodo.		

Propuestas
ACCIONES

--	--

Propuestas ACCIONES

Acción 7	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Acción 7: Impulsar la Cátedra de divulgación científica de la UDC.	9. Participación pública	Segundo trimestre de 2020	Vicerrector de Personal Docente y Planificación	1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la Acción 7. 2. Celebración de una reunión inicial con todas las partes implicadas, bajo la dirección del presidente de divulgación científica, los responsables de comunicación del CICA y el CITIC, y el comité de trabajo, para definir los objetivos e indicadores claros para llevar a cabo esta acción. 3. Definición clara del presupuesto de la UDC para actividades de divulgación. 4. Establecimiento de un plan de acción bianual global de divulgación, con una persona responsable de cada acción. 5. Publicar las actividades de divulgación de la UDC en la página web y en las redes sociales.

Propuestas ACCIONES

Estado actual	Observaciones
COMPLETADO	Durante el periodo anterior, el Vicerrectorado de Estudiantes, Participación y Extensión Universitaria ha tomado algunas decisiones, entre ellas la creación de una sección de Divulgación Cultural y Científica: https://www.udc.es/en/futuros_estudiantes/orientadores/divulgacion-cientifica/ La responsable del departamento es Cristina Naya, desde donde programa y difunde numerosas actividades de divulgación científica. La UDC y sus centros de investigación acogen visitas de escolares a sus instalaciones, además de organizar charlas de sensibilización sobre las salidas profesionales en STEAM para estudiantes de secundaria. También organizan multitud de actividades de divulgación abiertas a cualquier persona interesada, normalmente impartidas por investigadores del propio centro, pero también invitando a investigadores destacados del sector ajenos a la UDC: https://www.udc.es/en/futuros_estudiantes/orientadores/divulgacion-cientifica/ Además, organizan y participan en numerosos eventos de divulgación con el fin de presentar a la sociedad su trabajo científico y sus logros. Algunos ejemplos son la G-Night (https://cit.udc.es/anuncio-gnight/) y el Día de la Ciencia en las calles (https://citic.udc.es/dia-de-la-ciencia-en-la-calle-de-a-coruna/). Indicadores clave de rendimiento: 2. Reuniones celebradas entre el grupo de trabajo y los responsables de divulgación de los centros de investigación (CICA y CITIC), así como con la Cátedra de Divulgación Científica. 3. El presupuesto específico para actividades de divulgación se establece en el presupuesto general anual de la UDC. En este enlace se pueden consultar los presupuestos de la UDC hasta este año: https://www.udc.es/es/gobierno/equipo_reitoral/vepes/planificacion_economica/documentos/orzamentos/ 4. Normativa: https://www.udc.es/export/sites/udc/gobierno/_galeria_down/vicd/divulgacion/Reglamento.pdf_2063069294.pdf 5. En la página web específica (https://www.udc.es/es/gobierno/equipo_reitoral/vicd/divulgacion/) se pueden consultar todas las actividades de divulgación. Además, hay muchas actividades de divulgación científica organizadas por los cuatro centros de investigación de la UDC: • CICA: https://cica.udc.gal/es/noticias/categoria/1 • CITIC: https://citic.udc.es/en/news-divulgation/ • CIT (Campus de Ferrol): https://cit.udc.es/ultimas-noticias/ • CITEEC: https://www.agrupacionciteec.udc.es/cursos/ En total, en el periodo comprendido entre 2017 y 2022, estos cuatro centros de investigación llevaron a cabo un total de 635 actividades de divulgación. Haga clic en el enlace para acceder a los datos: https://udcgal.sharepoint.com/:x:/s/otreros/ETKMF3uS-2IPk4WF8o_KyAQBRFM9k4q52HqIYmsyXKBdNw?e=fVHF2. Si desea obtener información más detallada sobre estas actividades en cada centro, no dude en ponerse en contacto con nosotros. Tanto la UDC en sus perfiles generales como los centros de investigación en sus perfiles en las redes sociales difunden ampliamente todas las actividades de divulgación programadas. Perfiles de la UDC en redes sociales: https://www.udc.es/es/comunicacion/redes-sociais/ • Twitter: https://twitter.com/udc_gal • Facebook: https://m.facebook.com/udc.gal/ • LinkedIn: https://www.linkedin.com/school/universidade-da-coruna/ • Instagram: https://www.instagram.com/udc_oficial/

**Propuestas
ACCIONES****Situación actual****Observaciones**

Perfiles SM de los centros de investigación: • CICA: Twitter (<https://twitter.com/CICAUDC>) Facebook (<https://www.facebook.com/cicaudc/>) LinkedIn (<https://www.linkedin.com/company/cica-udc/>) • CITIC: Twitter (<https://twitter.com/citicresearch>) Facebook (<https://m.facebook.com/citic.centroinvestigaciontic.udc>) LinkedIn: (<https://www.linkedin.com/company/citic-centro-de-investigacion-tic-de-la-universidad-de-a-coru-a/>) • CIT (Campus de Ferrol): Twitter (https://twitter.com/CIT_UDC) • CITEEC): Twitter (<https://twitter.com/ACiteec>) Facebook (<https://m.facebook.com/aciteec/>) LinkedIn:(<https://www.linkedin.com/company/aciteec/>)

Propuestas ACCIONES

Acción 8

Acción 8:
Diseñar el
rendimiento de
evaluaciones
periódicas de
la investigación

Principios GAP

11. Sistemas de
evaluación/valoración

**Calendario (al menos
antes de fin de año
trimestre/semestre)**

4.º trimestre de 2019

Responsable

Unidad

Vicerrector
para la política
científica,
Investigación
y Transferencia

Indicador(es) / Objetivo(s)

1. Grupo de trabajo específico establecido para desarrollar la Acción 8.
2. Celebrar una reunión de alto nivel para debatir la inclusión de este
criterio en la normativa de la UDC. 3. Definición del
alcance y procedimientos de la evaluación. 4. Incluir este criterio en los
planes de la UDC.
5. Evolución del número de evaluaciones

Estado actual

Observaciones

COMPLETADO

La UDC está completando la modificación de su sistema de evaluación de la actividad investigadora de sus grupos. Para ello, y siguiendo las sugerencias recibidas de la Agencia Estatal de Investigación <https://www.aei.gob.es/en> (agente externo encargado de la evaluación), la Oficina del Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Transferencia ha elaborado un documento de trabajo con las directrices que regularán el nuevo sistema de evaluación. La Comisión de Investigación, delegada por el Consejo de Gobierno, es el órgano encargado de elaborar la nueva normativa basada en estas directrices. Tras debatir el tema en reuniones de la Comisión y en contacto continuo con el vicerrectorado, actualmente se dispone de un documento casi definitivo con la aprobación de la Agencia Estatal de Investigación, que será aprobado por la UDC (y publicado en la página web) en las próximas semanas. Indicadores clave de rendimiento: 1. La Comisión de Investigación es el grupo de trabajo para esta acción. 2. Este tema se ha debatido en varias reuniones, la última de las cuales está prevista para finales de junio de 2022. 3. Los criterios y procedimientos se especificarán en el reglamento cuando se aprueben. 4. Estos criterios ya se han incluido en el reglamento de la UDC (pendiente de aprobación definitiva por el Consejo de Gobierno). 5. Se prevé que el número de evaluaciones aumente, ya que está vinculado a la posibilidad de recibir financiación para someterse a evaluación.

Propuestas
ACCIONES

Acción 9

Acción 9:
Actualizar el
reglamento de
contratación de
investigadores
extrapresupuesta
rios.

Principios GAP

Calendario (al
menos por
trimestre/semestre
del año)

Unidad
responsable

Indicador(es) / Objetivo(s)

12. Contratación

13. Contratación (Código)

14. Selección (Código)

15. Transparencia (Código)

Segundo trimestre de
2020

Vicerrector de
Política
Científica,
Investigación
y
Transferencia

1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la
Acción 9. 2. Celebración de una reunión de alto nivel para debatir las
diferentes sensibilidades de los departamentos con respecto a este
criterio. 1. Elaboración del reglamento. 2. Aprobación del reglamento.
3. Publicación del reglamento en línea. 4. Aplicación de este
reglamento a la UDC.

Estado actual

Observaciones

COMPLETADO

Debido al solapamiento con la acción 10, ambas acciones se han fusionado. Dado que la acción 9 podría considerarse una subparte de la acción 10, el grupo de trabajo, presidido por el vicerrector de Política Científica, Investigación y Transferencia, decidió unir ambas acciones para ofrecer una visión más amplia del reglamento asociado a la acción 9. Consulte los KPI de ambas acciones en el cuadro siguiente (Acción 10).

Propuestas ACCIONES

Acción 10	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo(s)
Acción 10: Revisar la normativa y redactar el «Código de conducta de la UDC para la contratación de investigadores». Publicar todas las vacantes de investigadores en Euraxess.	12. Contratación 13. Contratación (Código) 14. Selección (Código) 15. Transparencia (Código) 16. Evaluación del mérito (Código) 17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código) 18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad (Código) 19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)	Segundo trimestre de 2020	Vicerrector de Política Científica, Investigación y Gestión de la Transferencia	1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la Acción 10. 2. Celebración de una reunión de alto nivel para debatir las diferentes sensibilidades de los departamentos con respecto a este criterio. 3. Elaboración del reglamento. 4. Aprobación del reglamento. 5. Publicación del reglamento en línea. 6. Aplicación de este reglamento a la UDC.

Propuestas ACCIONES

Estado actual	Observaciones
COMPLETADO	Tenga en cuenta que esta acción se ha fusionado con la acción 9 porque la normativa asociada a ambas acciones está directamente relacionada y se consideró más operativo trabajar en una única normativa que incluyera ambos aspectos. En 2019, justo antes de la evaluación intermedia, el antiguo grupo de trabajo, junto con el Servicio de Investigación, elaboró un borrador de la Política OTM-R. El documento se denominó «Código de conducta de la UDC para la contratación de investigadores» y se presentó una versión preliminar interna a los evaluadores de EURAXESS. En 2021, tras revisar todas las recomendaciones de la Comisión Europea sobre los principios OTM-R y tras la constitución de un nuevo grupo de trabajo, decidimos empezar de nuevo desde el principio y diseñar un paquete de documentos que recopilara todas las normativas, principios y buenas prácticas relativas a los procesos OTM-R. El resultado es (https://www.udc.es/en/investigacion/hrs4r/otmr/): - El Reglamento de contratación de personal investigador, recientemente aprobado y publicado. - Las Directrices generales para la contratación de personal investigador. - La preparación en curso de una Guía de buenas prácticas para la selección y contratación de personal investigador (cuya finalización está prevista para junio de 2023). - También se ha elaborado un documento con directrices sobre cómo publicar en EURAXESS, con el fin de facilitar la tarea de las personas responsables de ello. Indicadores clave de rendimiento: 1. El grupo de trabajo específico para esta acción está compuesto por el director del Servicio de Investigación y el vicerrector adjunto de Investigación. 2. Se han celebrado algunas reuniones entre todos los departamentos implicados en el diseño y la validación del reglamento, como el departamento de asesoramiento jurídico, el Servicio de Investigación y el vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Transferencia. 3. El documento del Reglamento de contratación del personal investigador fue elaborado por el director del Servicio de Investigación y el vicerrector adjunto de Investigación. 4. Fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la UDC en abril de 2022. 5. Está disponible en inglés, español y gallego en la página web de la UDC: https://www.udc.es/en/investigacion/hrs4r/otmr/ 6. Aquí está el enlace al Tablón Electrónico (https://sede.udc.gal/services/electronic_board/category/10) donde se publican todas las convocatorias de contratación de personal con presupuesto para proyectos y el enlace al perfil EURAXESS donde se publican estas mismas convocatorias en inglés. Tenga en cuenta que la UDC tiene más de un perfil EURAXESS, por lo que las convocatorias podrían haberse publicado en un perfil diferente al indicado. Si necesita información más detallada, no dude en ponerse en contacto con el responsable de HRS4R.

Propuestas ACCIONES

Acción 11

Acción 11:
Diseñar una
carrera
profesional en la
UDC.

Principios GAP

**Calendario (al
menos por
trimestre/semestre
del año)**

**Unidad
responsable**

Indicadores/objetivos

28. Desarrollo profesional

Segundo trimestre de
2018

Vicerrector de
Política
Científica,
Investigación y
Gestión de la
Transferencia

1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la Acción 11. 2. Publicación y difusión del marco profesional. 3. Mejora de las becas.

Situación actual

Observaciones

COMPLETADO

Como se ha explicado anteriormente en las Acciones 5 y 6, la Escuela Internacional de Doctorado de la UDC organiza cada año, al inicio del curso académico, una jornada de bienvenida para los nuevos doctorandos, en la que se les explican, entre otras cuestiones, aspectos relacionados con el desarrollo de la carrera académica y de investigación dentro de la UDC. Además, diseña planes de formación dirigidos a este mismo colectivo: <https://udc.es/en/eid/formacion/pai/> y <https://udc.es/en/eid/formacion/pftxi/>, así como sesiones de orientación académica y profesional: https://udc.es/en/eid/formacion/ciclo_xornadas/. Tenga en cuenta que los enlaces anteriores a la página web de la UDC aún están pendientes de versión en inglés. Algunas de las páginas se están traduciendo actualmente. Indicadores clave de rendimiento: 1. El grupo de trabajo HRS4R elaboró el documento «Diseñar la carrera profesional en la UDC» y completó esta acción antes de la evaluación intermedia de 2019. 2. Este documento se publicó y se puso a disposición del público en el sitio web de HRS4R: <https://www.udc.es/en/investigacion/hrs4r/carreira-profesional/>. Se espera que se revise y actualice durante el próximo Plan de Acción 2022-2025.

Propuestas ACCIONES

Acción 12

Acción 12:
Elaborar un
mapa de
«Carreras
profesionales
alternativas para
los
investigadores
de la UDC
» y revisar las
becas de
movilidad para
investigadores.

Principios GAP

18. Reconocimiento de la
experiencia de movilidad (Código)

25. Estabilidad y permanencia
del empleo

28. Desarrollo profesional

Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)

3.º trimestre de 2018

Unidad responsable

Vicerrectorado de
Política Científica,
Investigación y
Transferencia

Vicerrectorado de
Internacionalización y
Cooperación

Vicerrectorado de
Oferta Académica e
Innovación Docente

Indicadores/Objetivos

1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la
acción
12. 2. Marco profesional publicado y difundido. 3. Becas
mejoradas.

Situación actual

COMPLETADO

Observaciones

Indicadores clave de rendimiento (KPI): 1. El grupo de trabajo HRS4R elaboró el documento «Carreras profesionales alternativas para investigadores de la UDC» y completó esta acción antes de la evaluación intermedia de 2019. 2. Este documento se publicó y se puso a disposición del público en el sitio web de HRS4R: <https://www.udc.es/en/investigacion/hrs4r/carreira-alternativa/> Se prevé que se revise y actualice durante el próximo Plan de Acción 2022-2025.

Propuestas ACCIONES

Acción 13

Acción 13:

Elaborar el «Mapa de acceso a la UDC ciencia», incluyendo un «Catálogo de infraestructuras científicas y técnicas destacadas de interés para la UDC»

Principios GAP

23. Entorno de investigación

Calendario (al menos

antes de fin de año

trimestre/semestre)

Primer trimestre de 2020

Responsable

Unidad

Vicerrectorado de Ciencias Política, Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Economía, Infraestructuras y Sostenibilidad

Indicador(es) / Objetivo(s)

1. Creación de un grupo de trabajo específico para desarrollar la Acción 13. 2. Recopilar una lista exhaustiva de las infraestructuras presentes o disponibles en la UDC. 3. Crear una base de datos de las infraestructuras de investigación actuales, construir una plataforma para alojar la base de datos y hacerla accesible en línea.

Estado actual

Observaciones

COMPLETADO

El Mapa de las Estructuras Científico-Tecnológicas de la Universidad de A Coruña tiene como objetivo general obtener una radiografía de la situación actual de la capacidad investigadora de la Universidad, así como de las principales infraestructuras y equipamientos presentes actualmente en la UDC, y crear así las bases sobre las que establecer una Estrategia de I+D+i que contribuya a aumentar la sostenibilidad y la eficiencia del sistema investigador universitario. Indicadores clave de rendimiento (KPI): 1. Los miembros del grupo de trabajo HRS4R colaboraron con el vicerrector de Infraestructuras y Sostenibilidad, con la cooperación de los responsables de cada centro de investigación, facultad y edificio. 2. Antes de la evaluación intermedia de 2019, el grupo de trabajo HRS4R preparó un catálogo de las infraestructuras disponibles en la UDC. Este catálogo puede consultarse en este enlace (https://documenta.udc.es/share/s/5L9COKZ8R_6N84KIF9015g). Tenga en cuenta que el catálogo aún no está disponible en inglés. 3. También se está utilizando una plataforma en línea para localizar y solicitar el acceso a estas infraestructuras. Por el momento, la plataforma incluye la mayoría de las infraestructuras disponibles, pero se espera que las restantes se incluyan en breve. La plataforma en línea está disponible en: <http://espazos.udc.es>. Tenga en cuenta que esta plataforma solo está disponible para la comunidad académica de la UDC.

Propuestas ACCIONES

Acción 14

Acción 14:
Implementar el programa INTALENT para atraer a investigadores con talento investigadores

Principios GAP

14. Selección (Código)

15. Transparencia (Código)

26. Financiación y salarios

Calendario (al menos por trimestre/semestre)

Tercer trimestre de 2017

Unidad responsable

Vicerrector de

Política

Científica, Investigación

y

Transferencia

Indicadores/Objetivos

1. Contactar con los responsables de Inditex para establecer el escenario de implementación del programa INTALENT. 2. Aumentar el número de becas INTALENT.

Situación actual

Observaciones

COMPLETADO

El programa InTalent (un programa interno para la contratación de investigadores posdoctorales) se ha implementado con éxito y, desde 2017, se ha contratado a seis investigadores posdoctorales. Existe un sitio web público (<https://www.intalent.udc.gal/?lang=en>) con toda la información relevante sobre el programa, incluida una presentación de los investigadores de InTalent (<https://www.intalent.udc.es/researchers/?lang=en>). Además, se ha producido un breve vídeo para explicar los detalles del programa InTalent: https://www.intalent.udc.es/wp-content/uploads/2016/11/intalent_ENGLISH.mp4
Indicadores clave de rendimiento: 2. La UDC ha firmado un acuerdo con Inditex en 2022 para prorrogar esta iniciativa durante otros cinco años. Esto supone un presupuesto adicional de 1,5 millones de euros y la contratación de 15 nuevos investigadores: 1.ª edición (2016-2021) = 6 investigadores becados. Presupuesto: 1,45 millones de euros 2.ª edición (2022-2026) = 15 investigadores becados. Presupuesto: 1,5 millones de euros. *Aunque esta acción aparece con el estado «completada», en realidad sigue en curso debido a la renovación del acuerdo con Inditex.

Propuestas ACCIONES

Acción 15

Acción 15:
Redactar el
«Manual de
bienvenida para
investigadores de
la UDC».

Principios GAP

Calendario (como
mínimo por
trimestre/semestre
del año)

Unidad
responsable

Indicadores/objetivos

27. Equilibrio de género

28. Desarrollo profesional

30. Acceso al asesoramiento
profesional

31. Derechos de
propiedad intelectual

34. Quejas/reclamaciones

35. Participación en órganos
de toma de decisiones

Segundo trimestre de
2019

Vicerrector de
Política
Científica,
Investigación
y
Transferencia

1. Se ha creado un grupo de trabajo específico para desarrollar la Acción 15. 2. Se celebrará una reunión inicial con todas las partes implicadas, bajo la dirección del VR_SPRT, los responsables de comunicación y el comité de trabajo, los responsables de TI, FEUGA y FUAC, con el fin de definir los objetivos claros, el calendario y los indicadores para cumplir con las comisiones establecidas y redactar las diferentes secciones incluidas en el manual. 3. Grabar el curso en línea. 4. Poner el curso y la documentación a disposición en línea.

Estado actual

Observaciones

COMPLETADO

El grupo de trabajo HRS4R elaboró el documento «Manual de bienvenida para investigadores de la UDC» y completó esta acción antes de la evaluación intermedia de 2019. KPI: 1. El Manual de bienvenida para investigadores de la UDC se ha elaborado bajo la dirección del vicerrector de Política Científica, Investigación y Transferencia y el grupo de trabajo. 2. Además, se ha contado con la participación de las partes interesadas pertinentes, como la FEUGA y la FUAC, en la definición del documento. 3. El Manual de bienvenida al investigador de la UDC fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la UDC el 27 de febrero de 2019. A continuación, se grabó el vídeo y se subtituló en los tres idiomas. 4. El manual y el vídeo de bienvenida a la UDC para el personal investigador están disponibles en la página web de la universidad en inglés, español y gallego: <https://www.udc.es/en/investigacion/hrs4r/manual-benvida/> Este manual y este vídeo se revisarán y actualizarán (si es necesario) durante el próximo periodo 2022-2025. El objetivo de la Universidad es continuar y reforzar el plan de bienvenida para el personal investigador. Véase la acción 19.

Propuestas
ACCIONES

Acción 16

Nuevo curso sobre OTM-R para investigadores y personal administrativo

Principios GAP

3. Responsabilidad profesional

Calendario (al menos por trimestre/semestre)

4.º trimestre de 2020

Unidad responsable

Vicerrector de Política Científica, Investigación y Transferencia

Indicadores/objetivos

1. Número de asistentes

Situación actual

COMPLETADA

Observaciones

Esta acción se ha fusionado con la acción 18 debido a la similitud del contenido y el objetivo de la formación. Consulte los indicadores y la explicación en la acción 18.

Propuestas
ACCIONES

Acción 17

Auditoría externa para evaluar la calidad de la implementación del HRS4R (C&C y OTM-R)

Principios GAP

5. Obligaciones contractuales y legales

23. Entorno de investigación

Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)

Segundo trimestre de 2020

Unidad responsable

Vicerrector de Política Científica, Investigación y Transferencia

Indicadores/objetivos

1. Informe de auditoría y recomendaciones

Situación actual

Observaciones

COMPLETADO

Se contrató a una experta externa que también es evaluadora del HRS4R para la CE, por lo que actuó como auditora externa. La UDC seguirá recurriendo a servicios de auditoría externa para garantizar la aplicación óptima de la estrategia.

Propuestas
ACCIONES

Propuestas
ACCIONES

Acción 18	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Formación en HRS4R y OTM-R para el personal que participa en tareas relacionadas con la investigación, la gestión de la investigación y la contratación.	10. No discriminación	Primer trimestre de 2024	Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Personal Docente y Planificación Servicio de personal administrativo Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE)	1. Número de sesiones de formación impartidas. 2. Número de participantes. 3. Grado de satisfacción con la formación
	12. Contratación			
	13. Contratación (Código)			
	14. Selección (Código)			
	15. Transparencia (Código)			
	16. Evaluación del mérito (Código)			
	17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)			
	18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad (Código)			
	19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)			
	20. Antigüedad (Código)			
	21. Nombramientos posdoctorales (Código)			
	22. Reconocimiento de la profesión			

Propuestas
ACCIONES

Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
23. Entorno de investigación			
24. Condiciones de trabajo			
25. Estabilidad y permanencia del empleo			
26. Financiación y salarios			
27. Equilibrio de género			

Propuestas
ACCIONES

Situación actual	Observaciones
EN CURSO	Se ha desarrollado una nueva iniciativa de formación para investigadores y personal administrativo de investigación que participa en procesos de contratación y selección, en particular para los miembros de los comités de selección. Este curso en línea, disponible de forma permanente para todos los participantes interesados, ha sido diseñado conjuntamente por la Oficina de Contratos, el Punto de Contacto EURAXESS, el Equipo de Gestión de la Estrategia HRS4R y la Comisión de Igualdad del Centro de Investigación CITIC. Su implementación se ha encomendado a un proveedor externo, y el inicio del curso está previsto para enero. La iniciativa está financiada por el Vicerrectorado de Investigación, con el apoyo financiero adicional de REDCIDI y CITIC. El programa incluye módulos sobre la estrategia HRS4R en la Universidad de A Coruña, el papel del Punto de Contacto EURAXESS y orientaciones claras y prácticas sobre el proceso de contratación de personal investigador. Un módulo central se centra en el diseño y la ejecución de los procedimientos de selección, complementado con formación sobre igualdad de género y diversidad. El contenido del curso está supervisado por el Vicerrectorado de Igualdad y Diversidad y la Oficina de Igualdad de Género (OIX). Se espera que el programa llegue a aproximadamente 1200 participantes a partir de enero. El responsable de la estrategia HRS4R también ha impartido un seminario web. El objetivo era informar a la comunidad universitaria sobre las novedades de la HRS4R en la UDC y presentar los servicios del Punto de Contacto EURAXESS. Se inscribieron 75 personas en este evento en línea, que está previsto que se repita al menos una vez al año. También está previsto que durante el cuarto trimestre de 2025 se realice una gira por todas las facultades y campus de la UDC para presentar los servicios de algunas oficinas relacionadas con la investigación, como la Oficina de Atracción de Talento, la Oficina de Proyectos Internacionales y el Punto de Contacto EURAXESS. La presentación de esta formación incluye un módulo sobre HRS4R y OTM-R. Una vez iniciado el curso, podremos evaluar los niveles de participación y satisfacción de los estudiantes, que servirán como indicadores clave para presentar en la próxima Revisión Interna en 2028.

Propuestas
ACCIONES

Acción 19	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)			
	Principios GAP		Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Refuerzo del servicio de acogida para los investigadores recién contratados.	23. Entorno de investigación	4.º trimestre de 2023	Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Transferencia Servicio de Investigación Vicerrectorado de Internacionalización y Cooperación	1. Número de USB entregados. 2. Número de colaboraciones con las redes EURES y EURAXESS. 3. Número de publicaciones sobre aspectos prácticos de la vida y el trabajo en A Coruña/Ferrol
	24. Condiciones de trabajo			

Propuestas
ACCIONES

Estado actual	Observaciones
COMPLETADO	Se ha establecido un programa integral de bienvenida e incorporación para todas las personas que se incorporan a la Universidad por primera vez. La iniciativa incluye un servicio de atención al cliente único para atender consultas y resolver cuestiones administrativas, con guías disponibles en tres idiomas y una persona de contacto asignada a cada recién llegado. El servicio garantiza un seguimiento continuo de todos los nuevos empleados, prestando especial atención a los que llegan de fuera de la región. A través del punto de contacto EURAXESS, se proporciona apoyo continuo durante todo el proceso de contratación, desde la expresión inicial de interés y la presentación de la solicitud, hasta el seguimiento de los procedimientos de selección, la orientación personalizada para los candidatos seleccionados y la información sobre los recursos disponibles o las medidas de seguimiento para los no seleccionados. Se mantiene una estrecha coordinación con la Oficina de Atracción de Talento (OCPI) para proporcionar apoyo consultivo y un punto único de contacto a las personas que participan en los procesos de selección o contratación, en particular a las que solicitan programas de financiación competitivos o puestos financiados mediante subvenciones externas. Se presta especial atención a los candidatos procedentes de fuera de España. El servicio ofrece asistencia totalmente personalizada, que incluye: • Orientación sobre la matriculación escolar de los hijos. • Apoyo en la búsqueda de empleo para las parejas acompañantes. • Asistencia con el alojamiento temporal y permanente. • Ayuda y asistencia con los trámites administrativos y burocráticos. • Y asesoramiento personalizado sobre cualquier otro asunto que preocupe al usuario individual, como la escolarización de niños con necesidades educativas especiales, traslados de vehículos, compra de propiedades desde el extranjero, trámites de jubilación o reconocimiento profesional. Se prevé actualizar el paquete de bienvenida utilizando financiación externa para profesionalizarlo. También se prevé reforzar el Servicio de Bienvenida mediante la contratación de un nuevo profesional dedicado exclusivamente a este servicio. Esto creará una nueva unidad, capaz de proporcionar a los recién llegados más recursos y tiempo. Indicadores/objetivos indicados en el Plan de Acción anterior: 1. Número de USB entregados: 143 en 2023. A finales de 2022, se elaboraron varios materiales de bienvenida para los recién llegados y se incluyeron en una memoria USB junto con otra información de interés para el personal investigador, incluido el Plan de Acción HRS4R. Estas memorias USB se entregaron a cada nuevo contratado en el momento de la firma de su contrato. A partir de 2024, con la puesta en marcha del Servicio de Bienvenida, se decidió enviar estos documentos actualizados por correo electrónico, junto con la información de contacto de la persona que actúa como punto único de contacto para preguntas y asuntos relacionados con la incorporación a la universidad. Durante 2024 y 2025, 274 personas recibieron el paquete de bienvenida. 2. Número de colaboraciones con las redes EURES y EURAXESS: 7 Existe una colaboración bien establecida y continua entre el asesor EURES en A Coruña y el punto de contacto EURAXESS en la UDC. Como resultado de esta sinergia, varios candidatos se han beneficiado de los servicios ofrecidos por ambas redes a través de referencias mutuas, principalmente investigadores españoles y sus parejas que están en proceso de regresar a España tras varios años en el extranjero. Participación en varios eventos de promoción

Propuestas
ACCIONES

Estado actual	Observaciones
	Empleo y movilidad, organizadas por otras partes interesadas del ecosistema académico y laboral. Participación en eventos en línea y presenciales organizados por la Comisión Europea, la red EURAXESS y la red EURAXESS España, tales como reuniones, seminarios web y jornadas informativas. 3. Número de publicaciones sobre aspectos prácticos de la vida y el trabajo en A Coruña/Ferrol: se han elaborado 5 guías y folletos, y estamos en proceso de elaborar otros 2. Se publican en el sitio web específico: https://www.udc.es/en/hrs4r/ *Todos los materiales se elaboran en 3 idiomas: inglés, español y gallego. *Las guías de información general se envían por correo electrónico, mientras que las más específicas están disponibles en el sitio web o se pueden enviar previa solicitud. Otros indicadores/objetivos NO indicados en el Plan de Acción anterior: 1. Número de personas que recibieron la guía de bienvenida: 158 en 2024 y 116 en 2025. Total: 274 2. Número de consultas presenciales en la oficina: 29 durante 2024 y 2025. Algunas de las personas que acudieron en persona a la oficina lo hicieron en varias ocasiones. Sin embargo, la gran mayoría de las consultas con los investigadores se realizan a través de videollamada (Microsoft Teams) y correo electrónico. 3. Número de usuarios atendidos por EURAXESS UDC (no todos ellos fueron finalmente contratados): - Nacionales residentes fuera de España: 10 en 2025, 7 en 2024 - Extranjeros: 173 en 2025, 129 en 2024 * Cada usuario puede ser atendido varias veces, principalmente en línea, pero también en la oficina. 4. Número de solicitudes de permiso de residencia tramitadas: 27 en 2023, 32 en 2024 y 31 en 2025. En total: 90. *Además, se tramitaron autorizaciones de residencia para varios familiares directos de los investigadores contratados, lo que aumentó el número total de solicitudes de permiso de residencia.

Propuestas
ACCIONES

Acción 20

Refuerzo del plan de formación en competencias transversales para el personal investigador.

Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
27. Equilibrio de género	Segundo trimestre de 2023	Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Transferencia	1. Número de nuevas propuestas formativas en los planes de formación inicial y permanente. 2. Número de solicitudes de apoyo a dichas actividades. 3. Número de personas que asisten a las actividades. 4. Indicadores cualitativos.
28. Desarrollo profesional		Vicerrectorado de Planificación Académica e Innovación	
30. Acceso al asesoramiento profesional		Docente	
38. Desarrollo profesional continuo		CUFIE	
39. Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo			

Propuestas
ACCIONES

Situación actual	Observaciones
COMPLETADO	Periódicamente, la Oficina de Atracción de Talento (OCPI), junto con el Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE), organiza cursos de formación destinados principalmente al desarrollo de las habilidades y competencias del personal que forma parte de la comunidad investigadora de la UDC. El objetivo de la formación impartida por la OCPI es promover las carreras científicas en Galicia, completando la formación del nuevo personal investigador para que, en el futuro, esté preparado para liderar su propia línea de investigación. También se ofrecen cursos para mejorar la capacidad de identificar y aprovechar las oportunidades de financiación, familiarizar al nuevo personal investigador con los programas europeos y promover la movilidad del personal investigador en fase inicial, dándoles a conocer las principales herramientas de apoyo de la UDC y de otras entidades. La mayor parte de esta oferta formativa también está disponible para el personal administrativo y de gestión y puede impartirse en español o en inglés, dependiendo del público destinatario. La oferta formativa y más detalles se pueden encontrar en estas páginas web: https://www.udc.es/en/ocpi/formacion/ https://www.udc.es/en/cufie/UFA/PFCTPD/Indicadores/objetivos indicados en el Plan de Acción anterior: 1. Número de nuevas propuestas de formación en los planes de formación inicial y permanente: 4.º trimestre de 2022: una profesional externa con un máster en su ámbito impartió cinco talleres, en los que participaron un total de 85 miembros del personal. En 2023 se organizaron siete talleres: uno fue impartido por el equipo de la OCPI y los otros seis por expertos en la materia reconocidos a nivel internacional. En 2024, el equipo de la OCPI ha llevado a cabo 6 acciones de formación. A fecha de 2025: hasta la fecha, el equipo de la OCPI ha llevado a cabo 8 acciones de formación. Se organizaron un total de 26 acciones de formación más allá del marco de la colaboración entre la Oficina de Atracción de Talento (OCPI) y el Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE). 2. Número de solicitudes de asistencia para dichas actividades: cuarto trimestre de 2022: un total de 85 miembros del personal solicitaron participar. En 2023, un total de 164 miembros del personal solicitaron participar. En 2024, un total de 250 miembros del personal solicitaron participar. En 2025: hasta septiembre del año en curso, 288 miembros del personal han solicitado participar. Número total de solicitudes de plazas en las acciones de formación: 787 3. Número de personas que asistieron a las actividades: 4.º trimestre de 2022: participaron un total de 85 miembros del personal. En 2023, participaron un total de 164 miembros del personal. En 2024, participaron un total de 250 miembros del personal. En 2025: hasta septiembre del año en curso, 274 miembros del personal han participado en la acción formativa dentro de este programa. Número total de participantes en las acciones formativas: 773 4. Indicadores cualitativos: Aunque no se realizaron encuestas de satisfacción exhaustivas entre los participantes, la gran mayoría expresó su agradecimiento por la organización de estas sesiones de formación. También valoraron la oportunidad de que las sesiones se impartieran en inglés y, en varias ocasiones, que los talleres fueran dirigidos por expertos de gran prestigio en el ámbito internacional, como, por ejemplo, Leticia Riaza, experta española del Programa del Consejo Europeo de Investigación (ERC) y Punto de Contacto Nacional para las Acciones Marie Skłodowska-Curie, y Francisca Gómez, especialista en el

Propuestas
ACCIONES

Situación actual	Observaciones
	Preparación de propuestas competitivas para las Redes Doctorales MSCA. *Aunque pueda registrarse como una acción completada en la documentación oficial, debe entenderse como parte de un plan a largo plazo y en curso. Cada año se implementará un programa similar, cuidadosamente adaptado a las necesidades y prioridades del grupo destinatario, y que ofrecerá contenidos totalmente actualizados impartidos por profesionales altamente cualificados en el campo respectivo. Este enfoque garantiza que la iniciativa siga siendo receptiva, relevante y de la máxima calidad a lo largo del tiempo. Otros indicadores/objetivos NO indicados en el Plan de Acción anterior: Cursos de formación adicionales organizados en la UDC por oficinas relacionadas con la investigación y la transferencia: Organizados por la Oficina de Atracción de Talento (OCPI): En 2024, se llevaron a cabo dos acciones de formación más allá del marco de la colaboración entre la OCPI y la CUFIE. En 2025, todavía hay programadas cuatro acciones para octubre y noviembre fuera del marco de la colaboración OCPI-CUFIE. Organizadas por la Oficina de Transferencia de Conocimiento (OTC): Durante 2024 y 2025, esta oficina ha organizado cinco actividades de formación con una asistencia total de 179 personas. *Además, la Oficina de Atracción de Talento (OCPI) impartió algunas acciones de formación de alto nivel fuera de España: Durante 2024 y 2025, y como parte del plan de acción del proyecto STARS4UDC, galardonado a nivel nacional, se llevaron a cabo varias actividades de formación durante los viajes por carretera realizados por miembros de esta oficina por países de América del Norte y América del Sur. Además, la oficina también participó en dos eventos a nivel europeo. En concreto, se impartieron 4 acciones formativas en Brasil, 2 en México, 7 en Chile, una en Bruselas y otra en París. Un total de 681 personas asistieron a estas acciones. Para la última semana de octubre, está previsto otro viaje por carretera a Costa Rica en el marco del proyecto STARS4UDC para promover la atracción de investigadores internacionales a nuestra universidad.

Propuestas
ACCIONES

Acción 21	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Bienestar biopsicoemocional del personal investigador.	23. Entorno de investigación	Tercer trimestre de 2023	UDC Saudable Vicerrector de Política Científica, Investigación y Transferencia	1. Número de acciones para difundir eventos, actividades y servicios para el personal investigador. 2. Número de usuarios de estos servicios/actividades que pertenecen a la comunidad investigadora de la UDC.
	24. Condiciones de trabajo			

Propuestas
ACCIONES

Estado	Observaciones
COMPLETADO	En 2023, tras una convocatoria a toda la comunidad universitaria para incorporar miembros a un nuevo grupo focal, se creó el FG sobre Bienestar Biopsicosocial. Está compuesto por personal investigador de las categorías R1 a R4, principalmente con formación en el sector sanitario, así como en puestos directivos. El grupo incluye al director del Servicio Saludable de la UDC (UDC Saudable), una iniciativa pionera en las universidades españolas que centraliza una serie de servicios, formación e información sobre bienestar biopsicosocial para toda la comunidad universitaria. También forman parte de este FG el vicerrector de Responsabilidad Social, el vicerrector de Diversidad e Igualdad y el director del Programa de Terapia Psicológica Afrontemos. Puede consultar la composición del grupo en el siguiente enlace: https://www.udc.es/en/hrs4r/equipo-de-xestion/ En 2025 se puso en marcha el Plan de Vida Saludable y Bienestar 2025-2030. Se trata de una estrategia integral para promover la salud de la comunidad universitaria, con especial atención a la prevención de problemas de salud mental. El plan se articula en seis ejes fundamentales: bienestar biopsicosocial, con especial énfasis en la salud mental; alimentación saludable, sostenible y socialmente responsable; salud de la mujer; rutinas y gestión del tiempo; visibilidad y sensibilización; y gobernanza y participación. Su objetivo es promover la educación en salud, prevenir enfermedades y mejorar la calidad de vida de los estudiantes, el profesorado y los investigadores. El plan también incluye formación sobre temas de salud femenina, como la endometriosis y la menopausia, así como talleres para fomentar una alimentación más saludable y mejorar la gestión del tiempo personal. Se puede consultar en la página web dedicada a ello: https://www.udc.es/en/udcsaudable/ https://drive.google.com/file/d/1iLtXu1g2qMiELeMRZSaRThTUhiigUizM/view La UDC reafirma su compromiso con la salud universitaria mediante iniciativas como la creación de un Observatorio de Calidad de Vida, el fomento de la colaboración entre las universidades gallegas y el mantenimiento de un campus libre de humo. Tras diez años de actividad, UDC Saudable sigue siendo un referente en la promoción de la salud en el ámbito universitario, con el apoyo de 37 ONG y diversas instituciones, lo que demuestra aún más el compromiso de la universidad con el bienestar de su comunidad. Desde 2014, la UDC es miembro de la Red Española de Universidades Saludables (REUS). En 2025, UDC Saudable dio un paso más hacia su profesionalización al convertirse en la Unidad de Vida Saludable y Bienestar, un cambio que le otorga una mayor relevancia institucional para ampliar sus programas, reforzar su impacto en la comunidad universitaria y promover un enfoque más integral de la salud y el bienestar. A la luz de la creación y el establecimiento formal de esta nueva unidad, se prevé la contratación de personal técnico y administrativo adicional para reforzar el equipo existente, respondiendo al considerable crecimiento del alcance y el volumen de las actividades que lleva a cabo la unidad. A través de este grupo de trabajo de reciente creación, se han elaborado dos encuestas que pronto se enviarán a toda la comunidad universitaria. Una de ellas tiene por objeto identificar las necesidades de la comunidad en este ámbito. Al mismo tiempo, la otra pretende evaluar los conocimientos existentes sobre las herramientas

Propuestas
ACCIONES

Estado actual	Observaciones
	y recursos ya disponibles en la institución, como UDC Saudable, el Programa Afrontemos y el nuevo Plan de Vida Saludable y Bienestar 2025-2030. Indicadores/objetivos indicados en el Plan de Acción anterior: 1. Número de acciones para difundir eventos, actividades y servicios para el personal investigador. UDC Saudable de octubre de 2022 a octubre de 2025: - Envío de 63 correos electrónicos a la comunidad de la UDC para promocionar sus servicios y eventos. - Se publicaron 2698 entradas en su perfil de Facebook (10 000 seguidores): https://www.facebook.com/UDC.Saudable - y 2435 entradas en Instagram (1984 seguidores): https://www.instagram.com/udc.saudable/?hl=es 2. Número de usuarios de estos servicios/actividades que pertenecen a la comunidad investigadora de la UDC. El Programa Afrontemos (https://www.udc.es/en/afrontemos/), un servicio de psicoterapia que se ofrece de forma gratuita a la comunidad de la UDC, recibió más de 500 solicitudes de información desde 2022. Prestó servicios, tanto en línea como presenciales, a 111 personas en 2022, 114 en 2023, 107 en 2024 y 89 en 2025. Un total de 421 personas pertenecientes a la comunidad de la UDC acudieron a este servicio. La mayoría de ellas son estudiantes, con un porcentaje significativo de doctorandos. Solo el 2 % de los usuarios pertenecían a la comunidad investigadora (doctorados), que suelen utilizar servicios externos/privados en lugar de este recurso gratuito. En cuanto al resto de recursos que ofrece la universidad, como talleres y seminarios, la asistencia supera las 1500 personas al año, tanto en formato online como presencial.

Propuestas
ACCIONES

**Propuestas
ACCIONES**

Acción 22	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo(s)
Elaboración de una guía de buenas prácticas para la selección y contratación de personal investigador.	12. Contratación	Segundo trimestre de 2023	Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Transferencia Comité Ético del Servicio de Investigación	1. Publicación de la guía de buenas prácticas. 2. Grado de conocimiento y uso de la misma por parte del personal de la UDC.
	13. Contratación (Código)			
	14. Selección (Código)			
	15. Transparencia (Código)			
	16. Evaluación del mérito (Código)			
	17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)			
	18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad (Código)			
	19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)			
	20. Antigüedad (Código)			
	21. Nombramientos posdoctorales (Código)			
	22. Reconocimiento de la profesión			
	23. Entorno de investigación			

Propuestas
ACCIONES

Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
24. Condiciones de trabajo			
25. Estabilidad y permanencia del empleo			
26. Financiación y salarios			
27. Equilibrio de género			
28. Desarrollo profesional			
29. Valor de la movilidad			
30. Acceso al asesoramiento profesional			

Propuestas
ACCIONES

Situación actual	Observaciones
COMPLETADO	En 2023, se publicó un documento titulado «Directrices generales para la contratación de personal investigador en la UDC según los criterios OTM-R» en la sección dedicada a OTM-R del HRS4R en el sitio web de la UDC: https://www.udc.es/en/hrs4r/otmr/ Este documento no está disponible actualmente, ya que se ha actualizado recientemente para adaptarse a la nueva normativa aplicada por la institución en materia de contratación de investigadores y a la nueva clasificación y normativa para investigadores y personal de apoyo a la investigación. El nuevo documento, ahora denominado «Guía de buenas prácticas en los procesos de selección», es más que una guía de buenas prácticas; su objetivo es ayudar al personal de la UDC a comprender mejor cómo funciona el proceso de contratación. Para ello, se ha elaborado una breve guía práctica que incluye la normativa actualizada, información sobre cada etapa del proceso de selección y contratación, así como consejos. Esta guía incluye algunos temas transversales, como, por ejemplo, aspectos relacionados con la perspectiva de género en la selección de personal investigador. Indicadores/objetivos indicados en el Plan de Acción anterior: 1. Publicación de la Guía de buenas prácticas en los procesos de selección. Se publica en la página web dedicada a ello: https://www.udc.es/en/hrs4r/otmr/ 2. Grado de conocimiento y uso de la misma por parte del personal de la UDC. La nueva normativa y la guía sobre buenas prácticas son ampliamente conocidas por la comunidad investigadora, principalmente por aquellos interesados en contratar nuevos profesionales, así como por el personal administrativo y directivo.

Propuestas ACCIONES

Acción 23	Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Difusión de los principios de la Carta y el Código (C&C) en las redes sociales y otros canales de comunicación para llegar a toda la comunidad investigadora.	1. Libertad de investigación 2. Principios éticos 3. Responsabilidad profesional 4. Actitud profesional 5. Obligaciones contractuales y legales 6. Responsabilidad 7. Buenas prácticas en la investigación 8. Difusión y explotación de los resultados 9. Participación pública 10. No discriminación 11. Sistemas de evaluación/valoración 12. Contratación 13. Contratación (Código)	Cuarto trimestre de 2023	Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Transferencia Oficina de Prensa y Comunicación	1. Número de sesiones celebradas sobre los principios de los procesos de C&C y OTM-R en la UDC 2. Número de nuevos perfiles creados en RRSS específicas sobre HRS4R. 3. Número de seguidores en dichos perfiles. 4. Número de visitas a la página sobre HRS4R en SharePoint.

**Propuestas
ACCIONES**

Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Responsable Unidad	Indicador(es) / Objetivo(s)
14. Selección (código)			
15. Transparencia (código)			
16. Evaluación del mérito (código)			
17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (código)			
18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad (código)			
19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)			
20. Antigüedad (Código)			
21. Nombramientos posdoctorales (Código)			
22. Reconocimiento de la profesión			
23. Entorno de investigación			
24. Condiciones de trabajo			
25. Estabilidad y permanencia del empleo			

Propuestas
ACCIONES

Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
26. Financiación y salarios			
27. Equilibrio de género			
28. Desarrollo profesional			
29. Valor de la movilidad			
30. Acceso al asesoramiento profesional			
31. Derechos de propiedad intelectual			
32. Coautoría			
33. Docencia			
34. Quejas/apelaciones			
35. Participación en órganos de toma de decisiones			
36. Relación con los supervisores			
37. Tareas de supervisión y gestión			
38. Desarrollo profesional continuo			

Propuestas
ACCIONES

Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
39. Acceso a la formación y al desarrollo continuo			
40. Supervisión			

Propuestas
ACCIONES

Situación actual	Observaciones
COMPLETADO	Creación de perfiles en redes sociales en LinkedIn, Twitter/X y Bluesky. Estos son los enlaces a nuestros perfiles: - LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/euraxess-universidade-da-coru%C3%B1a/ - X: https://x.com/udc_otc - Bluesky: https://bsky.app/profile/euraxessudc.bsky.social Indicadores/objetivos indicados en el Plan de Acción anterior: 1. Número de sesiones celebradas sobre los principios de los procesos C&C y OTM-R en la UDC: en 2025 se llevó a cabo un seminario web dirigido a toda la comunidad investigadora. Recientemente, la Unidad de Recursos Humanos impartió otro curso de formación sobre procesos de selección y contratación, que incluía un módulo sobre OTM-R, C&C y HRS4R impartido por HTS4R en la UDC Manager. Además, el personal responsable de la administración y gestión de la investigación ha recibido en varias ocasiones información sobre OTM-R en el marco de HRS4R en la UDC. 2. Número de nuevos perfiles creados en RRSS específicas sobre HRS4R: 1 perfil en LinkedIn, un perfil en Twitter/X y otro en Bluesky. Hace unos meses, la UDC tomó la decisión de dejar de utilizar X y empezar a utilizar Bluesky, por lo que el recorrido en esta nueva red social aún es demasiado corto para nosotros. *Se prevé lanzar un nuevo perfil en Instagram. 3. Número de seguidores en dichos perfiles: 135 en LinkedIn, 1040 en Twitter/X y 39 en Bluesky. 4. Número de visitas a la página sobre HRS4R en SharePoint: 961 visitas de 138 perfiles de usuario diferentes desde enero de 2024. Otros indicadores/objetivos y acciones NO indicados en el Plan de Acción anterior: Como ya se mencionó en la Acción 18, el responsable de HRS4R en la UDC impartió un seminario web sobre C&C y la estrategia HRS4R en la UDC, aprovechando la oportunidad para informar a la comunidad universitaria sobre HRS4R en la UDC y explicar también los servicios del Punto de Contacto EURAXESS. Se inscribieron 75 personas en este evento en línea. Está previsto repetir este seminario web cada año. También se ha diseñado para ofrecer una visita guiada por todas las facultades y campus de la UDC con el fin de presentar los servicios de algunas oficinas, como la Oficina de Atracción de Talento, la Oficina de Proyectos Internacionales y el Punto de Contacto EURAXESS. La presentación de esta formación incluye un módulo sobre la HRS4R y la OTM-R. Comenzará a finales de octubre.

Propuestas
ACCIONES

Acción 24				
	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
	5. Obligaciones contractuales y legales	4. trimestre de 2022	Dirección general	1. Indicadores cualitativos relacionados con la racionalización de los procedimientos. 2. Indicadores cualitativos relacionados con la satisfacción del personal investigador.
	6. Rendición de cuentas			
	26. Financiación y salarios			

Propuestas
ACCIONES

Situación actual	Observaciones
COMPLETADO	Esta Unidad se encuentra ubicada en el Edificio Central de Servicios de Investigación (ESCI), al igual que el resto de oficinas y unidades orientadas a la investigación, lo que contribuye a establecer un puente de comunicación que beneficia al personal investigador. La creación de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos de Investigación y del Equipo de Gestión de Investigación (EXI), que ha crecido exponencialmente, permite gestionar todos los asuntos financieros relacionados con la investigación en un único departamento, de fácil acceso y altamente especializado. Este equipo está compuesto actualmente por casi 30 personas, incluida la Oficina de Contratos, y trabaja en estrecha colaboración con el Punto de Contacto EURAXESS, entre otros. Indicadores/objetivos indicados en el Plan de Acción anterior: 1. Indicadores cualitativos relacionados con la racionalización de los procedimientos. La creación del Equipo de Gestión de Investigación (EXI), dirigido por el Vicerrector de Asuntos Económicos de Investigación, ha supuesto una mejora significativa tanto en la comunicación interdepartamental como en la fluidez de la comunicación con los investigadores. Este equipo funciona como una ventanilla única para proporcionar información, resolver dudas y abordar cuestiones para todo el personal de la universidad, tanto investigador como administrativo. Además, aporta claridad y coherencia a los procesos compartidos por varias unidades de gestión del personal investigador, identificando a la persona responsable de cada proceso para garantizar la derivación adecuada cuando sea necesario y lograr una resolución rápida y eficaz de las incidencias o solicitudes del personal de la UDC. 2. Indicadores cualitativos relacionados con la satisfacción del personal investigador. Desde la perspectiva de la comunidad investigadora, expresan su satisfacción con la claridad actual en procesos como la contratación de personal, la contratación de servicios, la compra de material y las solicitudes y justificaciones de gastos, gracias a que la unidad está unificada y funciona con criterios coherentes. La identificación de las figuras responsables de cada proceso en la universidad y la centralización de los procedimientos es otra ventaja asociada a la creación de este nuevo equipo multidisciplinar, que los investigadores destacan especialmente. Otra observación que nos gustaría destacar es que el impacto de un cambio en la normativa nacional relativa a la contratación de puestos de investigación ha supuesto, en ocasiones, un retroceso en nuestros tiempos de tramitación de las contrataciones. Esta nueva normativa nacional introduce un nuevo tipo de contrato de trabajo, así como pasos intermedios adicionales en el proceso de selección, lo que alarga el procedimiento en su conjunto. La Universidad, a través de su nueva normativa de contratación, ha tratado de minimizar estos retrasos en la medida de lo posible; sin embargo, las mejoras en la eficiencia del proceso logradas durante 2023 y parte de 2024 se vieron reducidas tras la entrada en vigor de la normativa nacional en 2024.

Propuestas
ACCIONES

Acción 25		Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Nueva página web de HRS4R	Principios GAP			
.	1. Libertad de investigación	Primer trimestre de 2024	Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Transferencia	1. Cambios con respecto al diseño original 2. Número de visitas a la web.
	2. Principios éticos		Servicio de Información y Estadística	
	3. Responsabilidad profesional			
	4. Actitud profesional			
	5. Obligaciones contractuales y legales			
	6. Responsabilidad			
	7. Buenas prácticas en la investigación			
	8. Difusión y explotación de los resultados			
	9. Participación pública			
	10. No discriminación			
	11. Sistemas de evaluación/valoración			
	12. Contratación			
	13. Contratación (Código)			

**Propuestas
ACCIONES**

Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
14. Selección (código)			
15. Transparencia (código)			
16. Evaluación del mérito (código)			
17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (código)			
18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad (código)			
19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)			
20. Antigüedad (Código)			
21. Nombramientos posdoctorales (Código)			
22. Reconocimiento de la profesión			
23. Entorno de investigación			
24. Condiciones de trabajo			
25. Estabilidad y permanencia del empleo			

Propuestas
ACCIONES

Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
26. Financiación y salarios			
27. Equilibrio de género			
28. Desarrollo profesional			
29. Valor de la movilidad			
30. Acceso al asesoramiento profesional			
31. Derechos de propiedad intelectual			
32. Coautoría			
33. Docencia			
34. Quejas/reclamaciones			
35. Participación en órganos de toma de decisiones			
36. Relación con los supervisores			
37. Tareas de supervisión y gestión			
38. Desarrollo profesional continuo			

Propuestas
ACCIONES

Principios GAP			Calendario (al menos por trimestre/semestre)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
39. Acceso a la formación y al desarrollo continuo					
40. Supervisión					
Situación actual			Observaciones		
COMPLETADO			Se han actualizado el contenido y el diseño de la estrategia HRS4R en el sitio web de la UDC, junto con la creación de una página web dedicada al punto de contacto EURAXESS, ambos gestionados por el mismo miembro del personal. La persona responsable de ambos servicios ha recibido formación en administración web para poder actualizar, insertar nuevos contenidos y realizar modificaciones de forma más dinámica. Estas actualizaciones garantizan que la información y los recursos proporcionados se ajusten plenamente a las necesidades actuales de la comunidad investigadora y de gestión de la investigación, ofreciendo contenidos más claros, accesibles y orientados al usuario. Estos son los enlaces a los sitios web mencionados: https://www.udc.es/en/hrs4r/ https://www.udc.es/en/euraxess/ Indicadores/objetivos: 1. Cambios con respecto al diseño original: estructura diferente de las subpáginas, eliminación de algunas, fusión de documentos de interés en una sola página y páginas adicionales para guías de vida y trabajo. 2. Número de visitas a la web de HRS4R en la UDC: 987 desde la renovación el 1/03/2023 hasta el 30/09/2025 Otros indicadores/objetivos: 1. Número de visitas a la web de EURAXESS UDC: 863 desde el inicio el 1/06/2024 hasta el 30/09/2025		

Propuestas
ACCIONES

Acción 26		Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Revisar y actualizar los documentos preparados en fases anteriores de la implementación de HRS4R	Principios GAP			
	2. Principios éticos			
	5. Obligaciones contractuales y legales			
	18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)			
	25. Estabilidad y permanencia del empleo		Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y	
	27. Equilibrio de género		Transferencia	
	28. Desarrollo profesional	Tercer trimestre de 2024	Servicio de Investigación	
	30. Acceso al asesoramiento profesional		Comité de Ética Oficina de Igualdad de Género	
	31. Derechos de propiedad intelectual			
	32. Coautoría			
	34. Quejas/reclamaciones			
	35. Participación en órganos de toma de decisiones			

1. Número de publicaciones revisadas y actualizadas. 2. Número de acciones para difundir los documentos (por ejemplo, envío de correos electrónicos, publicaciones en redes sociales y en la sección de noticias del sitio web de la UDC, y realización de seminarios web y seminarios para dar a conocer estas publicaciones).

Propuestas ACCIONES

Situación actual

Observaciones

EN CURSO

Revisión y actualización de los documentos de interés para la comunidad investigadora que se crearon en fases anteriores de la estrategia HRS4R. Tras una revisión exhaustiva de todos ellos, algunos se han eliminado o reformulado. También se ha considerado la conveniencia de crear materiales nuevos y más relevantes para la etapa actual. Algunos de estos documentos ya están disponibles en EURAXESS UDC y HRS4R en los sitios web de la UDC, mientras que otros se están actualizando o creando actualmente. Para el desarrollo de los nuevos materiales, se consultó directamente a los investigadores para identificar los temas sobre los que necesitaban información más precisa (por ejemplo, la solicitud de NIE y TIE o la remuneración y los impuestos), o que surgían de cuestiones específicas pero de gran impacto que afectaban a la vida personal y profesional de los investigadores (por ejemplo, el embarazo y la maternidad). Indicadores/objetivos: 1. Número de publicaciones revisadas y actualizadas: 4 Documentos revisados y actualizados: Tras la revisión de los documentos elaborados durante la fase de implementación de la estrategia HRS4R, el equipo directivo consideró que, a la luz del cambio estratégico y las nuevas prioridades dentro del ecosistema de investigación de la institución, era necesario llevar a cabo una reestructuración profunda de la documentación disponible para el personal investigador, incluyendo tanto a los investigadores como al personal administrativo o de apoyo a la gestión involucrado en la investigación. En consecuencia, surgió la necesidad de elaborar nuevas directrices que reflejaran estos requisitos y abordaran las preguntas frecuentes que suele plantear este grupo. Recopilamos continuamente sus comentarios y sugerencias con el fin de elaborar nuevas guías prácticas y materiales de referencia que se adapten mejor a sus necesidades cambiantes. Se han mantenido los cuatro documentos disponibles en el sitio web desde 2019: <https://www.udc.es/en/hrs4r/documentacion-de-interese-para-personal-investigador/> El actual Código Ético no ha sufrido cambios con respecto a fases anteriores. Sin embargo, se prevé que las guías de carrera académica y de carrera alternativa sean retiradas y sustituidas por un servicio de orientación profesional específico, que prestará apoyo tanto a las trayectorias profesionales académicas como no académicas en el ámbito de la investigación. Este servicio se encargará de elaborar nuevas guías y materiales de apoyo para el personal investigador, garantizando que estos recursos se ajusten mejor a sus necesidades reales. El Código Ético actual no ha sufrido cambios con respecto a fases anteriores. Sin embargo, se prevé la retirada de las Guías de Carrera Académica y Carrera Alternativa, que serán sustituidas por un Servicio de Orientación Profesional específico, que prestará apoyo tanto a las trayectorias profesionales académicas como no académicas en el ámbito de la investigación, tal y como se indica en la Acción 32. Este servicio se encargará de elaborar nuevas guías y materiales de apoyo para el personal investigador, garantizando que estos recursos se ajusten mejor a sus necesidades reales. Nuevas guías y publicaciones: - Solicitudes de NIE y TIE (número de identificación nacional y tarjeta de identidad) - Retribuciones e impuestos - Vacaciones y permisos - Organización de viajes de negocios - Embarazo y maternidad - Criterios éticos para la evaluación de proyectos y artículos de investigación - Guía de buenas prácticas para la selección del personal contratado para

Propuestas
ACCIONES

Estado actual	Observaciones
	Tareas de investigación Todos los documentos están disponibles en el siguiente enlace:https://www.udc.es/en/hrs4r/documentacion-de-interese-para-personal-investigador/ Además, el Vicerrectorado de Responsabilidad Social ha publicado recientemente (a mediados de octubre de 2025) una Guía práctica sobre inmigración y asilo dirigida al personal administrativo y directivo. Dado que el número de investigadores internacionales procedentes de terceros países sigue aumentando cada año, y dado que la UDC es una institución que se enorgullece de acoger en su comunidad universitaria a personas procedentes de regiones afectadas por conflictos —en particular de Ucrania, Sudán y Oriente Medio—, se ha hecho necesario formar y proporcionar recursos al personal que interactúa con estas personas en situaciones de gran vulnerabilidad. El objetivo es garantizar que sean recibidos de la manera más fluida y solidaria posible y ayudarles con todos los trámites necesarios para regularizar su situación y facilitar una integración cómoda y sin contratiempos en la UDC. Este documento está disponible en la página web dedicada a ello: https://drive.google.com/file/d/1iLtXu1g2qMiELeMRZSaRThTUhiigUlzM/view 2. Número de acciones para difundir los documentos (por ejemplo, envío de correos electrónicos, publicaciones en redes sociales y en la sección de noticias del sitio web de la UDC y realización de seminarios web y seminarios para dar a conocer estas publicaciones): - Correos electrónicos: 291 - Publicaciones en redes sociales: 65 en LinkedIn, 94 en Twitter/X (hasta febrero de 2025), desde entonces 14 publicaciones en Bluesky. - Seminarios web: 2

Propuestas
ACCIONES

Acción 27

Guía práctica para los candidatos que se presentan a convocatorias financiadas a través de proyectos y acuerdos

Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
2. Principios éticos	Segundo trimestre de 2026	EURAXESS Punto de contacto Oficina de Personal Investigador (OPCTI)	1. Elaboración de la guía 2. Número de guías enviadas a candidatos nacionales e internacionales 3. Resultados de la encuesta de satisfacción
10. No discriminación			
12. Contratación			
13. Contratación (Código)			
14. Selección (Código)			
15. Transparencia (Código)			
16. Evaluación del mérito (Código)			
21. Nombramientos posdoctorales (Código)			
34. Quejas/reclamaciones			

Propuestas
ACCIONES

Situación actual	Observaciones
NUEVO	En respuesta al creciente número de consultas recibidas sobre la participación en los procesos de selección y contratación de la Universidad, en particular por parte de solicitantes que residen fuera de España, la mayoría de los cuales son candidatos internacionales, la Universidad ha emprendido la elaboración de una Guía práctica para solicitantes. El objetivo de esta guía es promover la igualdad de acceso y participación en los procedimientos de selección, garantizando que los solicitantes internacionales puedan presentar su candidatura en las mismas condiciones que los candidatos nacionales. Hasta la fecha, se ha incorporado una sección específica en las convocatorias publicadas en EURAXESS, en la que se detalla la documentación necesaria para superar la fase de selección administrativa. Esto incluye la presentación de un pasaporte o documento de identidad válido, un currículum vitae, un expediente académico y una declaración firmada que confirme la veracidad de la información y los méritos indicados en el CV. Esta sección también orienta a los candidatos que residen fuera de España sobre cómo presentar su candidatura a las respectivas convocatorias, remitiéndoles al Punto de Contacto EURAXESS de la Universidad de A Coruña para obtener más ayuda. Una vez que la Guía práctica para candidatos esté plenamente implantada, todas las personas interesadas tendrán acceso a información completa sobre el funcionamiento del proceso de selección, así como a recomendaciones prácticas que les ayudarán a participar de forma más eficaz y satisfactoria. Se espera que los candidatos internacionales sean el grupo que más se beneficie de esta iniciativa, ya que a menudo se enfrentan a barreras lingüísticas y dificultades administrativas a la hora de participar en los procesos de selección locales. Por último, esta acción irá acompañada de la distribución de una encuesta de satisfacción a todos los candidatos que utilicen la guía. Los comentarios recopilados ayudarán a evaluar la utilidad de la iniciativa y a identificar posibles áreas de mejora en los procedimientos de solicitud y selección de la Universidad.

Propuestas
ACCIONES

Acción 28		Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Mejora de las condiciones laborales del personal investigador (investigadores y personal administrativo y de gestión de la investigación) con contratos temporales.	Principios GAP			
	2. Principios éticos	Q3 2026	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Dirección General	1. Elaboración de un nuevo reglamento aplicable al personal investigador contratado en virtud de acuerdos, programas y proyectos (personal temporal). 2. Evaluación de la satisfacción del personal con el nuevo reglamento.
	5. Obligaciones contractuales y legales			
	10. No discriminación			
	15. Transparencia (Código)			
	16. Evaluación del mérito (Código)			
	22. Reconocimiento de la profesión			
	24. Condiciones de trabajo			
	25. Estabilidad y permanencia del empleo			
	26. Financiación y salarios			
	27. Equilibrio de género			
	28. Desarrollo profesional			
	34. Quejas/reclamaciones			
	35. Participación en los órganos de toma de decisiones			

Propuestas
ACCIONES

Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Responsable Unidad	Indicadores/objetivos
36. Relación con los supervisores			
38. Desarrollo profesional continuo			
39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo			

Propuestas
ACCIONES

Situación actual	Observaciones
NUEVO	Aunque ya se han logrado avances significativos en este sentido, aún se requieren más esfuerzos para garantizar la plena armonización de las condiciones laborales de todo el personal empleado en apoyo de las actividades de investigación. Dado el enfoque fuertemente colaborativo y consensuado del actual equipo ejecutivo de la Universidad, y en particular del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento, en los próximos meses se elaborarán nuevas directrices y reglamentos. Se espera que estas medidas contribuyan a la mejora continua de las condiciones laborales del personal contratado a través de proyectos, programas y acuerdos. A corto plazo, también se prevé la creación de un comité de personal que represente a los trabajadores con este tipo de contrato, así como la inclusión formal de su representación sindical. Esto permitirá al colectivo ejercer una mayor influencia en la toma de decisiones sobre el desarrollo de futuras normativas y políticas que afecten a este grupo de empleados. A corto plazo, se prevé un aumento significativo de los niveles salariales mínimos en todas las categorías profesionales, tras la aplicación del nuevo sistema de clasificación del personal recientemente aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad. Esta medida refleja el compromiso de la Universidad de promover condiciones de trabajo justas, transparentes y competitivas para todo el personal dedicado a la investigación y al apoyo administrativo. Cabe destacar que, para determinados puestos, como el de gestor de proyectos, de reciente creación, la revisión puede suponer un aumento salarial de hasta el 71 % de la remuneración bruta, en función de la cualificación y la experiencia del empleado. El sistema de clasificación actualizado introduce umbrales salariales mínimos directamente vinculados a las cualificaciones académicas y profesionales, alineando así la remuneración con la responsabilidad y la experiencia. Por ejemplo, un director de investigación que actualmente gana aproximadamente 2050 € brutos al mes, a partir de enero de 2026 recibirá 3500 € brutos al mes con la nueva estructura. Se espera que esta reforma tenga un impacto positivo en la motivación del personal, la retención y la competitividad institucional, reforzando la posición de la Universidad como un empleador atractivo tanto en el panorama nacional como internacional de la investigación. Además, contribuye a los objetivos estratégicos generales de la Universidad de mejorar la gestión del talento y fomentar la excelencia en la investigación y la innovación.

Propuestas
ACCIONES

Acción 29		Calendario (como mínimo por trimestre/semestre)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Creación de una Oficina de Recursos Humanos de Investigación (OPCTI)	Principios GAP			
	12. Contratación			
	13. Contratación (código)			
	14. Selección (Código)		Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
	15. Transparencia (Código)	Segundo trimestre de 2026	Dirección General	1. Creación de un Departamento de Recursos Humanos unificado 2. Mejora de los procesos de contratación y selección 3. Mejora de la comunicación interna
	24. Condiciones de trabajo			
	34. Quejas/reclamaciones			
	35. Participación en los órganos de toma de decisiones			

Propuestas
ACCIONES

Situación actual	Observaciones
NUEVO	La creación de un departamento centralizado de recursos humanos representa un paso estratégico hacia la optimización de la eficiencia institucional y la garantía de un enfoque coherente y transparente de la gestión del personal. Esta iniciativa tiene por objeto racionalizar los procedimientos administrativos, mejorar la coordinación entre departamentos y garantizar la aplicación coherente de las políticas en todas las categorías del personal de la Universidad. Paralelamente, la Universidad está aplicando una serie de medidas para mejorar la eficiencia, la transparencia y la agilidad de los procesos de contratación y selección. Estas acciones están plenamente alineadas con la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, reforzando los principios de igualdad de oportunidades, equidad y evaluación basada en los méritos. Además, la Universidad está trabajando para fortalecer los mecanismos de comunicación interna entre el Departamento de Recursos Humanos y otras unidades institucionales. Se espera que esta mejora aumente la capacidad de respuesta, el flujo de información y la coordinación, contribuyendo a un entorno administrativo más favorable y eficaz. En la actualidad, las responsabilidades relacionadas con la contratación y la gestión del personal investigador, en particular el contratado con contratos temporales financiados a través de proyectos, programas y acuerdos, se distribuyen entre varias oficinas. Esta fragmentación de funciones ha dado lugar, en ocasiones, a incoherencias procedimentales y dificultades de coordinación. Desde la perspectiva de los investigadores, esta dispersión puede resultar confusa, ya que pueden tener dudas sobre qué unidad es responsable de gestionar su contrato o de tratar cuestiones administrativas específicas. Para hacer frente a estos retos, la Universidad tiene previsto unificar todas las unidades existentes que participan en la gestión del personal investigador en un único servicio integrado de recursos humanos. Esta reestructuración no solo mejorará la eficiencia y la claridad de los procedimientos, sino que también promoverá una visión institucional compartida, fomentará una mayor satisfacción entre los investigadores y el personal administrativo y garantizará el cumplimiento de los principios HRS4R relacionados con las condiciones de trabajo y la seguridad social, así como con la contratación y la selección.

Propuestas
ACCIONES

Acción 30	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)			
	Principio(s) GAP		Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Intensificación de la participación en alianzas y programas europeos.	7. Buenas prácticas en investigación			
	9. Participación pública			
	23. Entorno de investigación			
	26. Financiación y salarios		Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
	28. Desarrollo profesional		Vicerrectorado de Grados e Internacionalización	
	35. Participación en órganos de toma de decisiones	Primer trimestre de 2027	Oficina de Proyectos Internacionales (OPI)	1. Número de nuevas participaciones en programas, consorcios y alianzas, tanto a nivel nacional como internacional
	37. Supervisión y tareas administrativas			
	38. Desarrollo profesional continuo			
	39. Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo			

Propuestas
ACCIONES

Estado actual	Observaciones
NUEVO	En los últimos meses, la UDC ha participado en más proyectos y consorcios internacionales, lo que ha dado a la institución una mayor visibilidad en el extranjero y ha ofrecido a nuestra comunidad investigadora proyectos más interesantes en los que participar, nuevas formas de financiación e impulso a su carrera investigadora a nivel internacional. La idea es seguir por el mismo camino, reforzando esta acción y mostrando a la UDC como una universidad de referencia en España por su participación en importantes alianzas y proyectos.

Propuestas
ACCIONES

Acción 31		Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Promover la integración social del personal investigador internacional	Principio(s) GAP			
	12. Contratación			
	13. Contratación (código)			
	23. Entorno de investigación	Tercer trimestre de 2026	EURAXESS Punto de contacto	1. Número de usuarios atendidos 2. Número de eventos realizados
	25. Estabilidad y permanencia del empleo			
	29. Valor de la movilidad			
	Situación actual	Observaciones		
	NUEVO	Organización de eventos y actividades de networking para la comunidad investigadora internacional y sus familias. El objetivo es fomentar una comunidad de investigadores y sus familias procedentes de fuera de España que compartan inquietudes y circunstancias similares. El establecimiento de un entorno informal y de apoyo en el que se puedan abordar estas cuestiones y en el que los participantes puedan beneficiarse de la experiencia y los consejos de otras personas que se han enfrentado a situaciones similares contribuye de manera significativa a su bienestar emocional. Además, para el personal que puede experimentar dificultades de integración social debido a las barreras lingüísticas, estas actividades constituyen un medio eficaz para promover el sentido de pertenencia y facilitar su integración, no solo dentro de la universidad, sino también en la comunidad local en general. Por último, esta iniciativa también representa una oportunidad para promover nuevas perspectivas de empleo para las parejas de los investigadores y apoyar a las familias con hijos, permitiéndoles establecer relaciones con compañeros de origen similar y fomentando una comunicación más fluida y el entendimiento mutuo.		

Propuestas
ACCIONES

**Propuestas
ACCIONES**

Acción 32	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivos
Ofrecer orientación sobre carreras académicas y no académicas	2. Principios éticos	4.º trimestre de 2027	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	1. Número de investigadores atendidos 2. Resultados de la encuesta de satisfacción 3. Elaboración de guías actualizadas sobre la trayectoria investigadora en la UDC, en España y a nivel internacional
	17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)			
	18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad (Código)			
	19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código)			
	20. Antigüedad (Código)			
	22. Reconocimiento de la profesión			
	24. Condiciones de trabajo			
	25. Estabilidad y permanencia del empleo			
	26. Financiación y salarios			
	28. Desarrollo profesional			
	29. Valor de la movilidad			
	30. Acceso al asesoramiento profesional			

Propuestas
ACCIONES

Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre)	Responsable Unidad	Indicador(es) / Objetivo(s)
34. Quejas/reclamaciones			
36. Relación con los supervisores			
38. Desarrollo profesional continuo			
39. Acceso a formación en investigación y desarrollo continuo			
Situación actual	Observaciones		
NUEVO	Esta acción representa una de las iniciativas más ambiciosas del presente Plan de Acción, ya que la universidad carece actualmente de una unidad o equipo dedicado específicamente a la orientación y el desarrollo profesional. Hasta la fecha, este apoyo se ha prestado de forma puntual a través del punto de contacto EURAXESS/servicio de bienvenida/responsable de HRS4R. Sin embargo, la creación de una unidad especializada compuesta por profesionales cualificados es esencial para proporcionar un apoyo profesional completo, personalizado y experto a los investigadores que buscan orientación tanto en el ámbito académico como en el no académico (REBECA). Si bien este objetivo es especialmente ambicioso dados los recursos institucionales actuales, la universidad está firmemente comprometida a hacerlo realidad en el próximo trienio.		

Principios no seleccionados:

La versión ampliada de la estrategia de recursos humanos revisada para su organización para los próximos tres años, incluida la política OTM-R, debe publicarse en el sitio web de su organización.

Facilite el enlace a la página o páginas web específicas de su organización; si hay varios enlaces, sepárelos con comas *:

URL *:

<https://www.udc.es/en/hrs4r/otmr/> (<https://www.udc.es/en/hrs4r/otmr/>)

Si su organización ya ha completado la lista de verificación OTM-R en la fase inicial, indique también cómo está trabajando su organización para desarrollar una política de contratación abierta, transparente y basada en los méritos. Aunque puede haber cierto solapamiento con algunas de las medidas enumeradas anteriormente en el plan de acción (según se desprende del análisis de deficiencias), facilite un breve comentario en el que se describan los avances realizados.

Comentarios sobre la aplicación de los principios OTM-R (fase inicial)

Comentarios sobre la aplicación de los principios OTM-R (revisión interna para la evaluación provisional)

En estos momentos, estamos trabajando en la elaboración de una Política Institucional OTM-R escrita, derivada de las acciones ya desarrolladas o en curso del plan de acción. La acción más directamente relacionada con los principios OTM-R es la acción 10, que consiste en la implementación del Código de Conducta de la UDC para los investigadores contratados y la aprobación de este reglamento en la UDC. Esta acción se pospuso inicialmente debido al importante número de partes interesadas asociadas a ella y a las implicaciones legales asociadas al reglamento que debía aprobarse, lo que provocó un retraso hasta mediados de 2020. En este sentido, nuestro objetivo es que la política institucional oficial de OTM-R sea aprobada formalmente por los órganos de gobierno de la UDC junto con los resultados de la acción 10.

Además, otras acciones tienen un impacto directo en las políticas y prácticas de OTM-R en la UDC. Por ejemplo, la acción 2, que ya se ha completado, consiste en la definición del Código Ético de Investigación de la UDC; la acción 3, también ya completada, consiste en la definición de las Directrices y Procedimientos de la UDC para las Buenas Prácticas de Investigación; la acción 5 se centra en un plan de formación para la Carta y el Código, que está prácticamente completado y cuya finalización está prevista para el tercer trimestre de 2019; las acciones 11 y 12, que trabajan en el diseño de una carrera profesional, tanto interna como externa, para los investigadores; la acción 14, relativa al programa InTalent (también completada), que es un banco de pruebas para las políticas y prácticas de OTM-R en la UDC; y también la acción 15, que consiste en el Manual de Bienvenida al Investigador de la UDC (también completado), que proporciona una herramienta importante para los nuevos investigadores que llegan a nuestra Universidad.

Comentarios sobre la aplicación de los principios OTM-R (Revisión interna para la renovación de la concesión)

Desde 2021, la universidad ha realizado importantes esfuerzos para alinear sus políticas de recursos humanos con las directrices establecidas por la Comisión Europea a través de la estrategia HRS4R y la Carta y el Código. Estos esfuerzos se han centrado principalmente en revisar y mejorar los procesos de contratación y selección para garantizar que sean totalmente abiertos, transparentes y basados en los méritos (OTM-R).

Más allá de estos ajustes procedimentales, la universidad se ha comprometido a fomentar una cultura de mejora continua en la gestión de los recursos humanos, con el objetivo de crear oportunidades equitativas para los investigadores en todas las etapas de su carrera. Esto incluye promover la transparencia en la toma de decisiones, garantizar la equidad en los nombramientos y establecer mecanismos para supervisar y evaluar la eficacia de las políticas aplicadas. Estas medidas reflejan el compromiso continuo de la institución con el cumplimiento de los principios del marco HRS4R y con el fortalecimiento de su entorno de investigación en general.

En la práctica, este espíritu de mejora continua se ha reflejado en la elaboración de un nuevo reglamento que regula los procesos de contratación y selección del personal investigador, que se redactó y aplicó en 2022 y se sometió a una revisión exhaustiva en 2024.

Para esta última actualización, el equipo rectoral, liderado por el vicerrector de Investigación y Transferencia y el director general, creó un grupo de trabajo en el que participaba, entre otros, el responsable de HRS4R de la UDC. El objetivo de este grupo era garantizar que el nuevo reglamento cumpliera plenamente las directrices de la Comisión Europea en materia de contratación abierta, transparente y basada en los méritos (OTM-R).

Tras la redacción de la versión inicial, se abrió un periodo de consulta para toda la comunidad investigadora —incluidos los investigadores y el personal empleado en la administración y gestión de la investigación— durante el cual pudieron presentar directamente al vicerrector de Investigación y Transferencia sus sugerencias de mejora, comentarios y preocupaciones.

Tras un examen exhaustivo de todas las contribuciones recibidas, se preparó un borrador final del reglamento y se envió un documento a toda la comunidad universitaria en el que se abordaban todas las preguntas, inquietudes, sugerencias e ideas presentadas por la comunidad a la que se dirige el nuevo reglamento. Esto hizo que el proceso fuera colaborativo, fomentando el sentido de participación entre la comunidad y mejorando la comunicación directa y bidireccional entre el personal y el equipo directivo de la universidad.

El desarrollo de la Guía de buenas prácticas para los procesos de selección, incluida en el Plan de Acción 2022-2025, así como la próxima Guía para candidatos a convocatorias internas de la UDC (incluida en el Plan de Acción 2025-2028), marcarán una nueva etapa en este sentido. Esta etapa se caracteriza por un mayor nivel de participación y está más centrada en el cliente interno, acercando las unidades de contratación y los órganos de gobierno pertinentes al personal al que prestan servicio.

Tenga en cuenta que su política de OTM-R debe «integrarse» en la estrategia institucional de recursos humanos en la fase de renovación de la concesión. La versión ampliada de la estrategia de recursos humanos revisada, incluida la política y las medidas de OTM-R, debe publicarse en el sitio web de su organización.

4. Proceso de implementación

Descripción general del proceso de implementación: (máximo 1000 palabras)

La implementación de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) en la Universidad de A Coruña (UDC) se ha llevado a cabo mediante un proceso estructurado, participativo y transparente, garantizando la alineación con los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Desde la obtención de la acreditación inicial, la UDC ha demostrado un fuerte compromiso institucional con la mejora continua de las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional y el entorno laboral de su comunidad investigadora.

El Plan de Acción HRS4R está coordinado por el responsable de HRS4R en la UDC, dependiente del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, lo que ha garantizado la alineación estratégica entre los objetivos de HRS4R y las prioridades institucionales generales de la UDC. Se ha creado un comité directivo específico para supervisar el proceso de implementación. Este comité incluye representantes de los vicerrectorados implicados en Investigación y Transferencia, Internacionalización, Igualdad y Diversidad, Docencia y Titulaciones, Responsabilidad Social y Comunicación.

El Grupo de Trabajo cuenta con representantes de investigadores en diferentes etapas de su carrera y se reúne periódicamente para revisar los progresos, validar las acciones completadas y abordar cualquier obstáculo que surja durante la implementación. También garantiza que los principios de apertura, transparencia, mérito y equidad guíen todos los procesos de toma de decisiones relacionados con la Estrategia de RR. HH. para Investigadores.

Cada acción del Plan de Acción se ha asignado a una unidad o departamento responsable, con objetivos definidos, indicadores medibles y resultados esperados. Se ha desarrollado un sistema de seguimiento para controlar el grado de progreso y la eficacia de la implementación.

Los indicadores cuantitativos se complementan con evaluaciones cualitativas recopiladas a través de consultas, sesiones de retroalimentación y encuestas realizadas entre investigadores y personal administrativo. Estas fuentes de datos combinadas han permitido a la UDC identificar iniciativas exitosas, así como áreas que requieren un esfuerzo adicional o adaptación.

Un aspecto clave del proceso de implementación ha sido mantener una comunicación clara y abierta con la comunidad investigadora. En el sitio web de la UDC se publican actualizaciones periódicas sobre los avances de la Estrategia HRS4R, lo que garantiza la transparencia y la visibilidad tanto a nivel interno como externo. Además, se han utilizado boletines informativos institucionales y reuniones abiertas para informar e involucrar a los investigadores sobre nuevas iniciativas, oportunidades y desarrollos políticos relacionados con la Estrategia de RR. HH.

Los investigadores han participado activamente proporcionando comentarios sobre la implementación de acciones específicas, en particular las relacionadas con los procedimientos de contratación (OTM-R), las oportunidades de formación y las condiciones de trabajo. Sus aportaciones han sido esenciales para garantizar que la estrategia siga siendo relevante y responda a las necesidades cambiantes de la comunidad investigadora.

El proceso HRS4R se ha integrado en el marco político más amplio de la UDC. Los principios y objetivos del Plan de Acción se reflejan en el Plan Estratégico de la universidad, el Plan de Igualdad (https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/3RD_EQUALITY_PLAN_24_27.pdf_2063069294.pdf) y las políticas institucionales

políticas institucionales de contratación, ética de la investigación y desarrollo profesional. La aplicación de la Política de Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito (OTM-R) ha supuesto un hito especialmente significativo, ya que garantiza que los procesos de contratación se ajusten a las normas y buenas prácticas europeas.

La alineación con la Carta y el Código también ha contribuido a reforzar el compromiso de la UDC con la igualdad, la diversidad y la inclusión. Se han desarrollado acciones específicas para promover la igualdad de género, mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y aumentar la visibilidad de los logros de los investigadores.

La fase de implementación ha dado lugar a mejoras tangibles en varias áreas clave:

- Mayor transparencia y estandarización de los procedimientos de contratación mediante la adopción de los principios OTM-R. Desarrollo de
- programas de formación estructurados para apoyar las competencias profesionales y transferibles de los investigadores.
- Mejora de los canales de comunicación entre los investigadores y las unidades administrativas.
- Fortalecimiento del apoyo institucional a la ética de la investigación, la gestión de datos y las prácticas de ciencia abierta.
- Mayor concienciación sobre los principios HRS4R en todos los niveles de la institución.

Una de las lecciones clave aprendidas a lo largo del proceso de implementación ha sido la importancia de mantener un diálogo continuo entre el personal administrativo y los investigadores. Esta interacción ha facilitado la identificación de las necesidades reales y la priorización de las acciones que tienen un impacto directo en el trabajo diario de la comunidad investigadora.

La sostenibilidad de la estrategia HRS4R se garantiza mediante su plena integración institucional. El plan de acción está ahora integrado en la planificación operativa de los vicerrectorados y servicios responsables de su implementación. Los mecanismos de seguimiento y retroalimentación periódicos seguirán funcionando más allá de la fase de renovación, lo que garantizará que el progreso sea continuo y medible.

Para el próximo período, la UDC se propone seguir reforzando el marco de desarrollo profesional de los investigadores, mejorar las oportunidades de internacionalización y movilidad, y seguir promoviendo la ciencia abierta y las prácticas de investigación éticas. Se prestará especial atención a la consolidación de las medidas de igualdad de género y los programas de tutoría para investigadores noveles.

La implementación del Plan de Acción HRS4R ha sido un proceso inclusivo, basado en la evidencia e iterativo que ha integrado progresivamente los principios de la Carta y el Código Europeos en la cultura institucional de la UDC. La universidad ha desarrollado sólidos mecanismos de seguimiento, comunicación y evaluación, que garantizarán la sostenibilidad de los logros y la alineación continua con las mejores prácticas europeas en materia de gestión de recursos humanos para investigadores.

A través de este proceso, la Universidad de A Coruña reafirma su compromiso a largo plazo de proporcionar un entorno estimulante, justo y de apoyo a los investigadores, en línea con los objetivos de la iniciativa HRS4R y del Espacio Europeo de Investigación.

Asegúrate también de cubrir todos los aspectos destacados en la lista de verificación, que deberás describir en detalle:

Nota: Haga clic en cada pregunta de la lista de verificación para abrir el editor.

¿Cómo ha preparado la revisión interna?*

**Descripción detallada y justificación debidamente fundamentada (máximo 500 palabras)**

Desde octubre de 2022, tras la visita realizada por expertos de la Comisión Europea, la Universidad emprendió una reforma integral de su enfoque de la estrategia de recursos humanos y, en particular, la aplicación de la HRS4R. En este contexto, se adoptaron una serie de medidas estructurales, entre ellas la reconfiguración de los grupos de gestión de la HRS4R existentes y la posterior revisión de sus respectivos mandatos y objetivos. Como parte de este proceso, se decidió suprimir uno de los grupos de discusión, cuyas competencias se integraron de manera transversal en la estrategia, y al mismo tiempo se crearon dos nuevos grupos de discusión, más acordes con las prioridades renovadas y con el énfasis de la Comisión Europea en mejorar la posición de los investigadores dentro de la institución.

La creación de los nuevos grupos de trabajo fue precedida por una convocatoria abierta dirigida a toda la comunidad universitaria, ofreciendo así a todo el personal interesado la posibilidad de contribuir. Este enfoque inclusivo no solo garantizó una participación más amplia, sino que también sirvió para sensibilizar tanto al personal investigador como al administrativo sobre los objetivos de la HRS4R y los retos específicos a los que se enfrenta este colectivo.

Finalmente, una parte de las personas que manifestaron su interés participaron activamente en uno de los cuatro grupos de discusión o en el grupo de trabajo, mientras que el comité directivo estaba compuesto exclusivamente por miembros del equipo del rector con responsabilidades directas en las áreas de investigación, internacionalización, asuntos docentes, diversidad, igualdad, comunicación y responsabilidad social.

El responsable de HRS4R en la UDC coordina el equipo directivo de la universidad. El grupo de trabajo preparó una serie de ideas para desarrollar, tanto como resultado de sesiones de brainstorming como mediante la identificación de las necesidades detectadas en toda la comunidad investigadora. Todas las respuestas a las preguntas incluidas en la plantilla de revisión interna fueron acordadas por todos los miembros del grupo de trabajo y recibieron la aprobación del comité directivo.

Para determinados datos, se requirió el apoyo del equipo de Análisis de Gestión de Datos, en particular para los indicadores generales de la universidad que se presentan en las primeras páginas del informe.

Además, el gestor de HRS4R solicitó la colaboración de varias oficinas y unidades de la universidad para recopilar detalles y datos relacionados con las acciones llevadas a cabo por la universidad durante el período 2022-2025. Esto incluye tanto las acciones enumeradas en el Plan de Acción como otras que, aunque no estaban previstas inicialmente, se implementaron a lo largo de estos tres años debido a la dinámica interna de la universidad.

Desde la primera solicitud del Premio RR. HH., la Estrategia HRS4R ha estado bajo la responsabilidad del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia. En julio de 2021, este vicerrectorado reforzó varias secciones de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), incluida la contratación de un profesional dedicado exclusivamente a la gestión de la Estrategia HRS4R en la UDC.

A principios de 2024, esta oficina (OTRI) sufrió una importante reestructuración y se dividió en varias unidades independientes: Oficina de Atracción de Talento (OCPI), Oficina de Proyectos Internacionales (OPI) y Oficina de Transferencia de Conocimiento (OTC). Como resultado, la gestión de HRS4R y el personal dedicado a ella pasaron a depender directamente del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia. Además, esta función incluye ahora nuevas responsabilidades, como la coordinación del Punto de Contacto EURAXESS, que actúa como ventanilla única para todo el personal recién contratado en la universidad, y sirve de enlace con las oficinas mencionadas anteriormente (OPI, OCPI y OTC).

¿Cómo ha involucrado a la comunidad investigadora, sus principales partes interesadas, en el proceso de implementación?*



Descripción detallada y justificación debidamente fundamentada (máximo 500 palabras)

Durante 2021 y 2022, coincidiendo con el nombramiento de un nuevo cargo dedicado exclusivamente al desarrollo de la Estrategia HRS4R, se realizaron intensos esfuerzos para aumentar la visibilidad de esta estrategia dentro de la universidad.

Se llevó a cabo una serie de sesiones informativas en casi todas las facultades y campus de la universidad. Además, se incluyó un curso de formación sobre la política OTM-R y la Estrategia HRS4R en el programa de desarrollo profesional del personal administrativo y directivo, con varias sesiones celebradas en diversas facultades y unidades administrativas de la institución.

Por otra parte, se celebraron reuniones y consultas con oficinas y unidades clave de la universidad relacionadas con las actividades académicas y de investigación, como el CUFIE (Centro Universitario de Formación Docente e Innovación Educativa), la Escuela Internacional de Doctorado, la Oficina de Relaciones Internacionales, la Oficina de Igualdad de Género y UDC Saudable (el Servicio de Salud de la UDC), así como con el rector, todos los vicerrectores, el secretario general y el director general de la universidad.

Se prestó especial atención al fomento de la comunicación y la colaboración regulares con el personal directivo y administrativo de los centros de investigación de la universidad: CITIC, CICA, CITENI y CITEEC.

Estas acciones contaron con el pleno apoyo y la promoción del equipo rectoral (miembros del Comité Directivo), que aprovechó su influencia para garantizar el uso generalizado del logotipo del Premio de Recursos Humanos en todos los documentos institucionales, así como en las firmas de correo electrónico de todos los miembros de la comunidad universitaria.

La creación de materiales promocionales y de difusión específicos, junto con numerosas sesiones informativas en todos los campus, centros de investigación y facultades de la UDC, resultó muy valiosa para involucrar directamente tanto al personal investigador como al personal de apoyo y gestión de la investigación en la estrategia.

Los cuatro centros de investigación muestran información sobre HRS4R en sus sitios web, y la estrategia se incluye en sus propios planes

estratégicos: CITENI: <https://citeni.udc.es/hrs4r/>

CITEEC: <https://citeec.udc.es/el-centro/hrs4r-human-resources-strategy-for-researchers/> CICA:

<https://cica.udc.gal/en/talent-recruitment/>

CITIC: <https://citic.udc.es/en/hrs4r-en/>

La importante inversión realizada durante este periodo —en términos financieros, de personal y de otros recursos— ha dado sus frutos en los años posteriores. Si bien la información sobre el Premio de Recursos Humanos sigue estando disponible de forma constante, el conocimiento de las estrategias de recursos humanos para investigadores y los servicios EURAXESS está ahora plenamente integrado en la comunidad investigadora y directiva, así como en los puestos más estratégicos de la universidad.

En la actualidad, la continuación de la estrategia de la universidad, tanto en términos generales como en lo que se refiere a la atracción y retención de talento, es inconcebible sin el reconocimiento de la Comisión Europea a través del Premio de RR. HH. Por consiguiente, se siguen realizando grandes esfuerzos para mantenerlo, con la participación de un gran número de personas en su gestión directa y de toda la comunidad en los procesos de consulta.

¿Dispone de un comité de implementación y/o un grupo directivo que supervise periódicamente los avances?*



Descripción detallada y justificación debidamente fundamentada (máximo 500 palabras)

Sí, el Comité Directivo supervisa y valida los documentos y las ideas ya debatidos y seleccionados por el Grupo de Trabajo con la ayuda de los Grupos de Enfoque. Está compuesto por todos los vicerrectores cuyas responsabilidades están más estrechamente relacionadas con la investigación y la internacionalización, así como por el director general y el secretario general.

El comité de implementación, denominado aquí Grupo de Trabajo, está formado por 11 miembros con diversos antecedentes, todos ellos con un fuerte compromiso profesional y personal con la mejora de las condiciones de trabajo del personal universitario, la mejora de la calidad de la producción científica y el fomento de un entorno saludable, estable y motivador:

<https://www.udc.es/en/hrs4r/equipo-de-xestion/> (<https://www.udc.es/en/hrs4r/equipo-de-xestion/>)

La reestructuración del grupo ha permitido comprender mejor el ecosistema del personal investigador, lo que ha proporcionado una visión de primera mano de sus retos y principales preocupaciones.

Se rediseñó con el objetivo de incluir a representantes de la mayoría de los perfiles de investigadores de la comunidad académica, desde las categorías R1 hasta R4, en línea con las recomendaciones formuladas por los expertos evaluadores tras la fase de renovación de 2022. En este sentido, incluye a investigadores de diferentes centros de investigación y áreas de conocimiento, con antecedentes diversos y un interés común en mejorar la política de recursos humanos de la universidad.

¿Existe alguna alineación de las políticas organizativas con el HRS4R? Por ejemplo, ¿se reconoce el HRS4R en la estrategia de investigación, política general de RR. HH.

*



Descripción detallada y justificación debidamente fundamentada (máximo 500 palabras)

El actual Plan Estratégico General de la UDC incluye varios objetivos y actividades directamente relacionados con la estrategia HRS4R. Se desarrolló simultáneamente con la visita in situ para la renovación del Premio de Recursos Humanos en 2022, lo que garantiza que ambas estrategias estén totalmente alineadas.

Además, para integrar ambas estrategias de manera más eficaz, una de las personas que se incorporó al Grupo de Trabajo en 2023 fue el iniciador y coordinador del Plan Estratégico de la UDC. Esto aporta una perspectiva institucional integral y mejora la alineación de las dos estrategias.

Todas las directrices HRS4R y los principios OTM-R están presentes en el Plan Estratégico de la UDC para 2022-2026, ya que dos de los objetivos establecidos en la Estrategia están totalmente alineados con las directrices HRS4R:

1. Objetivo estratégico: Gestión eficiente, responsable y transparente de los recursos públicos:

Objetivo operativo 2. Diseño e implementación de programas de contratación, selección y promoción de recursos humanos HRS4R.

• 2. Objetivo estratégico: Mejorar los procesos de selección, promoción y consolidación del personal docente e investigador de la institución, favoreciendo el desarrollo de su carrera investigadora:

Objetivo operativo 1: Mejorar los procesos de promoción y consolidación del personal investigador de la institución. Objetivo operativo 2:

- Mejorar la contratación de investigadores predoctorales y posdoctorales.
- Objetivo operativo 3: Fortalecer los servicios de apoyo y formación para investigadores.
- Objetivo operativo 4: Promover el desarrollo de la carrera investigadora del PDI perteneciente a las áreas de conocimiento en las que se detecta la necesidad de mejorar los indicadores de producción científica.
- Objetivo operativo 5: Alinear las políticas de personal con las directrices del logotipo HRS4R.

El Plan Estratégico de la UDC puede consultarse en: https://www.udc.es/export/sites/udc/gobierno/_galeria_down/vepes/documentos/Plan-Estratexico-2022-26.pdf_2063069299.pdf (https://www.udc.es/export/sites/udc/gobierno/_galeria_down/vepes/documentos/Plan-Estratexico-2022-26.pdf_2063069299.pdf)

El borrador fue presentado a los expertos durante la visita al centro en octubre de 2022 por el antiguo vicerrector de Economía y Planificación Estratégica, y se publicó a finales de 2022, justo después de la visita de renovación.

¿Cómo ha garantizado su organización que las medidas propuestas también se llevarán a cabo?*



Descripción detallada y justificación debidamente fundamentada (máximo 500 palabras)

La estrategia HRS4R está firmemente arraigada en las prácticas diarias de todo el personal universitario. El vicerrectorado de Investigación y Transferencia hace especial hincapié en subrayar tanto la necesidad como las ventajas de adherirse a los principios de esta estrategia, al tiempo que fomenta una amplia participación de toda la comunidad universitaria.

Durante varios años, la UDC ha mantenido una estructura de gestión HRS4R compuesta por cuatro grupos focales, un comité directivo y un grupo de trabajo. Este último se encarga de dirigir y coordinar la implementación de las acciones acordadas en el Plan de Acción, así como de garantizar su seguimiento y finalización sistemáticos. Además, este grupo es responsable de solicitar y recopilar los indicadores necesarios para evaluar, tanto cualitativa como cuantitativamente, el grado de consecución de cada acción propuesta.

El Grupo de Trabajo se reúne periódicamente para evaluar el progreso de las acciones incluidas en el Plan de Acción actual y explorar nuevas ideas de mejora. Se trata de un grupo colaborativo y dinámico que mantiene una comunicación constante, garantizando que se escuchen todas las voces y se tengan en cuenta todas las ideas.

En la elaboración del Plan de Acción 2025-2028, hemos tenido en cuenta las ideas y propuestas recopiladas de una amplia gama de fuentes dentro de la comunidad investigadora, así como del personal administrativo y de gestión que apoya las actividades de investigación. El proceso buscó un equilibrio entre la viabilidad de las acciones propuestas y un nivel razonable de ambición, garantizando tanto el realismo como el progreso hacia la mejora continua.

Además, reconocemos que en el futuro pueden surgir iniciativas de gran impacto que no se previeron inicialmente en el Plan de Acción HRS4R. Dichas iniciativas también se considerarán contribuciones positivas a los objetivos generales de la estrategia y se comunicarán y reflejarán debidamente en la revisión interna que se llevará a cabo para el próximo ciclo de renovación.

¿Cómo se supervisa el progreso (calendario)?*



Descripción detallada y justificación debida (máximo 500 palabras)

Al igual que en anteriores Planes de Acción HRS4R, en esta ocasión también se ha elaborado un diagrama de Gantt en el que se esbozan plazos realistas que pueden ajustarse si surgen nuevas acciones imprevistas y la institución las considera prioritarias. No obstante, nos esforzamos por cumplir lo más fielmente posible el calendario establecido, ya que sirve de herramienta para mantener el orden y supervisar el cumplimiento de los hitos establecidos en nuestra propuesta.

El calendario se incluye como anexo al presente informe y también se incluye al final del documento del Plan de Acción. Para el control interno, hemos establecido una evaluación anual de los indicadores alcanzados.

¿Cómo medirá el progreso (indicadores) de cara a la próxima evaluación?*



Descripción detallada y justificación debidamente fundamentada
(máximo 500 palabras)

Desde 2022, tras la primera renovación del Premio de Recursos Humanos, se ha hecho especial hincapié en el establecimiento de indicadores y objetivos claramente definidos y cuantificables. Aunque la naturaleza cualitativa de determinadas acciones no siempre permite una evaluación estrictamente cuantitativa, se realizan esfuerzos constantes para garantizar la inclusión de elementos cuantificables siempre que sea posible. Este enfoque facilita un análisis más completo y detallado de los progresos realizados en el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Acción.

En consecuencia, para la mayoría de las acciones se especifican explícitamente tanto los indicadores cuantitativos como los medios correspondientes para su consecución.

Unos meses antes de la fecha límite para la presentación de la documentación de renovación, fijamos una fecha límite para la recopilación de datos e indicadores e iniciamos el proceso de compilación. Esto implica ponerse en contacto con todas las unidades universitarias directamente relacionadas con las acciones e indicadores correspondientes, así como con el Departamento de Datos, con el fin de obtener las cifras generales requeridas en la primera página de la Revisión Interna.

¿Cómo piensas prepararte para la revisión externa?*



Descripción detallada y debidamente justificada (máximo 500 palabras)

En preparación para la revisión externa, la Universidad de A Coruña (UDC) ha seguido un enfoque estructurado, participativo y basado en pruebas para garantizar una presentación exhaustiva de los avances logrados en el marco del Plan de Acción HRS4R 2025-2028 y la continua alineación de la institución con los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta.

En primer lugar, el Grupo de Trabajo HRS4R de la UDC, coordinado por el HRS4R en la Dirección de la UDC, ha recopilado y actualizado toda la documentación y las pruebas pertinentes de la implementación. Esto incluye informes de progreso, políticas institucionales, indicadores y ejemplos de buenas prácticas desarrolladas desde la última evaluación, en particular las relacionadas con la mejora de los procedimientos de contratación, la formación de investigadores, la internacionalización y la igualdad de género.

La revisión interna y la documentación de apoyo han sido revisadas y validadas por los órganos de gobierno institucional y por el Comité Directivo para garantizar la plena coherencia interna y el respaldo antes de su presentación. Los resultados también se comunicarán a toda la institución para fomentar la transparencia y el compromiso.

A través de este enfoque coordinado e inclusivo, la UDC pretende demostrar una mejora continua y un compromiso consolidado con el fomento de un entorno de trabajo favorable a la investigación, inclusivo y competitivo a nivel internacional.

Observaciones o comentarios adicionales sobre el proceso de implementación propuesto: (máximo 1000 palabras)

Todos los datos e indicadores se han recopilado durante el periodo comprendido entre noviembre de 2022 y octubre de 2025.

Se incluye un documento adicional que contiene el plan de acción, el diagrama de Gantt con un calendario de acciones y una breve descripción de la situación actual de la institución.

Se puede acceder a varios documentos haciendo clic en los enlaces proporcionados a las páginas web donde se publican, o directamente en los propios títulos de los documentos.

En caso de cualquier problema técnico, o si se requiere un documento en un formato diferente, no dude en solicitarlo; estaremos encantados de proporcionárselo.

