

[Escriba aquí]



UNIVERSIDAD DE LA CORUÑA

ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD DE A CORUÑA (UDC) PLAN DE ACCIÓN 2025-2028

Contenido

1	Datos de contacto	2
2	Información organizativa	3
2.1	Perfil de la organización.....	3
2.2	Cifras clave de la organización.....	4
2.3	Plan de acción 2025-2028	5
2.4	Aplicación de los principios de contratación abierta, transparente y basada en los méritos	14
3	Proceso de implementación.....	15

1 Datos de contacto

Nombre de la institución:

Universidad de A Coruña (UDC)

Instituciones responsables del HRS4R en la UDC:

Jerónimo Puertas Agudo (Vicerrector de Investigación y Transferencia)vpcit@udc.es /

vit@udc.es

+34 881 01 2670

Rúa da Maestranza, 9; 15001 A Coruña – España

HRS4R en la UDC Responsable:

Sonia Carné Padilla

logohr.otri@udc.es / euraxess@udc.es

+34 881 01 57 83

Enlace a la página web: <https://www.udc.es/en/hrs4r/>

2 Información sobre la organización

2.1 Perfil de la organización

La Universidad de A Coruña (UDC) es una institución pública de enseñanza 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 provisión de 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 uno de los pilares fundamentales 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.

2.2 Cifras clave de la organización

La siguiente tabla muestra los principales indicadores relativos a los recursos humanos y las principales fuentes de financiación de la investigación.

Tabla 1 Cifras clave

Personal y estudiantes	ETC
Total de investigadores = personal, becarios, becarios de investigación, estudiantes de doctorado a tiempo completo o parcial que participan en la investigación	2657
De los cuales son internacionales (es decir, de nacionalidad extranjera)	83
De los cuales cuentan con 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 o profesor.	923
De los cuales, el nivel R2 corresponde, en la mayoría de las organizaciones, al nivel posdoctoral.	520
De los cuales se encuentran en la etapa R1 = en la mayoría de las organizaciones, correspondiente al nivel de doctorado	1214
Número total de estudiantes (si procede)	17481
Número total de personal (incluido el personal directivo, administrativo, docente y de investigación)	3666
Financiación para investigación (cifras del último ejercicio fiscal)	€
Presupuesto anual total de la organización	184 394 158,26
Financiación pública 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)	11 828 260
Financiación anual procedente de fuentes privadas no gubernamentales, destinada a la investigación	9 138 928 €

Acciones

2.3 Plan de Acción 2025-2028

Los miembros del Comité Directivo responsables de dirigir y supervisar todo el proceso son:

- Ricardo Cao Abad (Rector)
- María Jesús Grela Barreiro (Directora General)
- Marta García Pérez (Secretaría General)
- Teresa López Fernández (vicerrectora de Personal Docente)
- María Cristina Naya Riveiro (vicerrectora de Difusión, Cultura y Deporte)
- Jerónimo Puertas Agudo (Vicerrector de Investigación y Transferencia)
- Moisés Canle López (vicerrector de Grados e Internacionalización)
- Cristina López Villar (vicerrectorado de Igualdad y Diversidad)
- Ana Isabel Ares Pernas (vicerrectora del Campus de Ferrol y de Responsabilidad Social)

Existe un Grupo de Trabajo encargado de desarrollar y poner en marcha las acciones:

- María Amalia Jácome Pumar (Adjunta al vicerrector de Investigación y Transferencia)
- Faustino Infante Roura (Director Estratégico de REDCIDI)
- Yolanda Calaza Parajes (Subdirectora de Investigación)
- Fidel Cacheda Seijo (antiguo miembro del GT e investigador)
- Marcos Míguez González (director del Campus Industrial de Ferrol e investigador)
- Fernando de Llano (coordinador del Plan Estratégico de la UDC e investigador)
- Cristina Fernández Bessa (investigadora)
- Silvia Lage Rivera (investigadora)
- Sonia Carné Padilla (coordinadora de la estrategia HRS4R)

También hay cuatro grupos focales con funciones consultivas específicas:

Igualdad de género:

- Ana María Neira Pena (directora de la Oficina de Igualdad de Género e investigadora)
- María José Abad López (subdirectora de la Oficina de Igualdad de Género e investigadora)
- María Obdulia Luis Gamallo (investigadora)
- Cristina Prado Acebo (investigadora)

Procesos de selección y contratación de OTM-R:

- María Amalia Jácome Pumar (Adjunta al Vicerrector de Investigación y Transferencia)
- Roberto Rodríguez Martínez (Director de la Oficina de Contratación de Investigadores)
- Almudena Filgueria Vizoso (investigadora)
- Laura Castro Santos (investigadora)
- Carmen Gago Cortés (investigadora)
- Ariadna Monje Amor (investigadora)

Desarrollo profesional:

- Faustino Infante Roura (director estratégico de REDCIDI)
- María Isabel Rial Hermida (investigadora)
- José María Losada López (investigador)
- Eva Sánchez Amboage (investigadora)
- Verónica Crespo Pereira (investigadora)
- Mónica López Golán (investigadora)
- Cristina Prado Acebo (investigadora)

Bienestar biopsicosocial:

- Sergio Eduardo Santos del Riego (Director de UDC Saudable e investigador)
- Ana Isabel Ares Pernas (vicerrectora del Campus de Ferrol y de Responsabilidad Social)
- Miguel Ángel Talavera Valverde (investigador y miembro del Comité Ético)
- Ana Isabel Souto Gómez (investigadora y miembro del Comité Ético)
- María Jesús Movilla Fernández (antigua vicerrectora del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social e investigadora)
- Valentín Escudero Carranza (director del Programa Afrontemos e investigador)

ACCIÓN 27. Guía práctica para candidatos que se presenten a convocatorias financiadas a través de proyectos y convenios

Principios: 2, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 21 y 34

Fecha límite para completar la acción: segundo trimestre de 2026

Unidades y departamentos responsables: Punto de contacto EURAXESS y Oficina de Personal Investigador (OPCTI)

Indicadores y objetivos:

1. Elaboración de la guía
2. Número de guías enviadas a candidatos nacionales e internacionales
3. Resultados de la encuesta de satisfacción

Descripción de la acción:

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. Esta guía tiene por objeto 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 solicitud 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 solicitantes 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 retos administrativos 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.

ACCIÓN 28. Mejora de las condiciones de trabajo del personal investigador (investigadores y personal de administración y gestión de la investigación) con contratos temporales

Principios: 2, 5, 10, 15, 16, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 34 y 35

Plazo para completar la acción: tercer trimestre de 2026

Unidades y departamentos responsables: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia y Dirección General.

Indicadores y objetivos:

1. Elaboración de una nueva normativa aplicable al personal investigador contratado en virtud de convenios, programas y proyectos (personal temporal).
2. Evaluación de la satisfacción del personal con el nuevo reglamento.

Descripción de la acción:

Aunque ya se han logrado avances significativos en este sentido, aún es necesario seguir trabajando para garantizar la plena armonización de las condiciones laborales de todo el personal empleado en actividades de apoyo a la investigación.

Dado el enfoque fuertemente colaborativo y consensuado del actual equipo ejecutivo de la Universidad, y en particular del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, 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 recién creado perfil de gestor de proyectos, la revisión puede suponer un aumento salarial de hasta el 71 % en la remuneración bruta, en función de las cualificaciones 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 y la retención del personal, así como en 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 más amplios de la Universidad de mejorar la gestión del talento y fomentar la excelencia en la investigación y la innovación.

ACCIÓN 29. Creación de una Oficina de Recursos Humanos para la Investigación (OPCTI)

Principios: 12, 13, 14, 15, 24, 34 y 35

Plazo para completar la acción: segundo trimestre de 2026

Unidades y departamentos responsables: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia y la Dirección General.

Indicadores y objetivos:

1. Creación de un Departamento de Recursos Humanos unificado
2. Mejora de los procesos de contratación y selección
3. Mejora de la comunicación interna

Descripción de la acción:

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 universitario.

Paralelamente, la Universidad está implementando una serie de medidas para mejorar la eficiencia, la transparencia y la agilidad de los procesos de selección y contratación. 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 el punto de vista de los investigadores, esta dispersión puede resultar confusa, ya que pueden tener dudas sobre qué unidad es responsable de gestionar su contrato o de abordar cuestiones administrativas específicas.

Para hacer frente a estos retos, la Universidad tiene previsto unificar todas las unidades existentes que se ocupan de 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.

ACCIÓN 30. Intensificación de la participación en alianzas y programas europeos

Principios: 7, 9, 23, 26, 28, 35, 37, 38 y 39

Fecha límite para completar la acción: primer trimestre de 2027

Unidades y departamentos responsables: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, Vicerrectorado de Grados e Internacionalización y Oficina de Proyectos Internacionales (OPI)

Indicadores y objetivos:

1. Número de nuevas participaciones en programas, consorcios y alianzas, tanto a nivel nacional como internacional.

Descripción de la acción:

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.

ACCIÓN 31. Promover la integración social del personal investigador internacional

Principios: 12, 13, 23, 25 y 29

Fecha límite para completar la acción: tercer trimestre de 2026

Unidades y departamentos responsables: Punto de contacto EURAXESS

Indicadores y objetivos:

1. Número de usuarios atendidos
2. Número de eventos realizados

Descripción de la acción:

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 personas de entornos similares y fomentando una comunicación más fluida y el entendimiento mutuo.

ACCIÓN 32. Ofrecer orientación sobre carreras académicas y no académicas

Principios: 2, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 25, 28, 29, 30, 34, 36, 38 y 39

Plazo para completar la acción: cuarto trimestre de 2027

Unidades y departamentos responsables: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

Indicadores y objetivos:

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

Descripción de la acción:

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 responsable del Punto de Contacto EURAXESS/Servicio de Bienvenida/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 sectores no académicos (REBECA).

Aunque este objetivo es especialmente ambicioso dados los recursos institucionales actuales, la universidad está firmemente comprometida con hacerlo realidad en el próximo trienio.

Calendario de acciones - HRS4R en la UDC Plan de Acción 2025-2028

ACTIVIDAD

Guía práctica para candidatos que solicitan convocatorias financiadas a través de proyectos y acuerdos

ACTIVIDADES

Mejora de las condiciones laborales del personal investigador (investigadores y personal de administración y gestión de la investigación) con contratos temporales.

Creación de una Oficina de Recursos Humanos de Investigación (OPCTI) integral

Intensificación de la participación en alianzas y programas.

ACTIVIDAD

Promoción de la integración social del personal investigador internacional

ACTIVIDAD

Ofrecer orientación sobre carreras académicas y no académicas

El plazo mencionado es para completar la acción, pero la mayoría de las acciones continuarán en el tiempo

2.4 Aplicación de principios de contratación abiertos, transparentes y basados en el mérito

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 el desarrollo de una nueva normativa que regula los procesos de contratación y selección del personal investigador, redactada y aplicada en 2022 y sometida 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 participó, entre otros, el responsable de HRS4R de la UDC. El objetivo de este grupo era garantizar que la nueva normativa 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 una revisión exhaustiva de todas las aportaciones recibidas, se elaboró 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.

La elaboración 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 sirven.

3 Proceso de implementación

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 certificación 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 Gestor HRS4R de la UDC, dependiente del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, que ha garantizado la alineación estratégica entre los objetivos 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 a 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 avance 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 los investigadores y el personal administrativo. Estas fuentes de datos combinadas han permitido a la UDC identificar iniciativas exitosas, así como áreas que requieren un esfuerzo adicional o una 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 novedades normativas relacionadas con la Estrategia de RR. HH.

Los investigadores han participado activamente proporcionando comentarios sobre la implementación de medidas 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 pertinente 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](#) y las 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 sido un hito especialmente significativo, ya que garantiza que los procesos de contratación se ajusten a las normas y mejores 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 aplicación. Los mecanismos de seguimiento y retroalimentación periódicos seguirán funcionando más allá de la fase de renovación, lo que garantizará que los progresos sigan siendo continuos y cuantificables.

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 aplicación del Plan de Acción HRS4R ha sido un proceso inclusivo, basado en datos empíricos 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 propicio para los investigadores, en consonancia con los objetivos de la iniciativa HRS4R y el Espacio Europeo de Investigación (EEI).