

**PLAN ESTRATÉXICO PONTEDA FACULTADE DE
RELACIÓNS LABORAIS DA UNIVERSIDADE DE
SANTIAGO DE COMPOSTELA
2021-2022**

Aprobado na CCC o 01/02/2021

Informe Técnico da ACMP do 02/02/2021

Aprobado pola Xunta de Facultade o 11/02/2021

**Aprobado pola Comisión de Calidade e Planificación do Consello de
Goberno o 03/03/2021**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
MISIÓN	2
VISIÓN	3
VALORES.....	3
ANÁLISE DA SITUACIÓN DE FACULTADE DE RELACIÓNS LABORAIS.....	4
FORTALEZAS	4
DEBILIDADES	4
OPORTUNIDADES	5
AMEAZAS	6
IDENTIFICACIÓN DAS LIÑAS, OBXECTIVOS E ACCIÓNS ESTRATÉXICAS DE ACTUACIÓN PRIORIZADAS	7

INTRODUCCIÓN

Ditada a resolución reitoral de 7 de outubro de 2020 respecto aos instrumentos de planificación estratéxica da USC de cara aos procesos relacionados cos SGC dos Centros e, á vista do remate da vixencia do Plan Estratéxico 2011-2020, e a demora na aprobación dun novo plan, propónse o proceso de elaboración e aprobación do Plan Estratéxico Ponte correspondente á Facultade, segundo establece o apartado segundo da citada resolución.

En congruencia coa Planificación Plurianual da USC os plans dos Centros terán, como máximo, o mesmo horizonte temporal que a Planificación Plurianual, que actualmente é o ano 2022.

MISIÓN

A misión da Facultade de Relacións Laborais, en consonancia coa da USC, é a formación integral e rigorosa con criterios de excelencia encamiñada a dotar ao alumnado das competencias necesarias para o desempeño profesional eficaz en dous ámbitos fundamentais:

- O das relacións laborais vinculado á representación xudicial ante Tribunais do Social en todo tipo de procedementos laborais, asesoría e representación xurídica e sociolaboral en empresas e sindicatos, mediación e intervención no mercado de traballo, desenvolvemento das políticas de protección social e seguridade social, etc.
- O dos recursos humanos das empresas e organizacións públicas e privadas pola súa vez relacionado coa análise de postos de traballo, selección e avaliación de persoal, formación e desenrolo, procesos de planificación de plantillas, avaliación do rendemento e retribución, motivación, clima laboral e prevención de riscos laborais e psicosociais, entre outras áreas.

Por outra banda, a Facultade capacita ao alumnado para a carreira académica e investigadora, asemade para o acceso aos grupos superiores da Administración Pública.

VISIÓN

O Centro pretende ser o referente no Sistema de Universidades de Galicia (SUG) na formación dos profesionais das relacións laborais e de recursos humanos, liderando o avance na investigación neses ámbitos. Priorizarase a transferencia de coñecemento producido, para proveito da sociedade en xeral e da galega en particular. Procurarase o protagonismo no marco das relacións sociolaborais da Comunidade Autónoma de Galicia, como lugar de encontro académico, profesional e institucional. A súa razón de ser como servizo público contribuirá para un modelo universitario máis transparente, sostible, eficaz e flexible, capaz de satisfacer as necesidades dos distintos grupos de interese.

VALORES

A Facultade de Relacións Laborais, fai seus os valores establecidos no plan estratéxico xeral da USC (2011-2020), que alíñanse cos principais obxectivos fixados na Planificación Plurianual da USC 2019-2022. Concretamente:

- Preservación e potenciación dos nosos propios sinais de identidade.
- Respecto aos dereitos de toda as persoas e, en particular, do noso alumnado, das traballadoras e dos traballadores.
- A procura permanente da excelencia en todas as actividades universitarias.
- Compromiso coa transparencia, o rendemento de contas, a eficiencia e a eficacia na xestión dos recursos.
- Compromiso cunha xestión baseada no diálogo, a participación, a confianza e a responsabilidade compartida.
- Compromiso cun desenvolvemento sostible, coa equidade e coa eliminación de todo tipo de discriminacións.
- Compromiso coa transferencia de coñecemento á sociedade como contribución ao desenvolvemento social e económico de Galicia.

Máis especificamente o Centro comprométese coa garantía da autonomía profesional dos traballadores e traballadoras, o dereito a investigar e a autoría intelectual.

ANÁLISE DA SITUACIÓN DE FACULTADE DE RELACIÓNS LABORAIS

O diagnóstico da situación da Facultade de Relacións Laborais a través da análise DAFO por parte da Comisión de Calidade do Centro ofreceu os seguintes resultados

FORTALEZAS

- Facultade de recente creación, pero integrada nunha Universidade histórica con proxección e prestixio internacional.
- Ampla oferta formativa relacionada co mundo laboral a través de tres modelos: Grao, Dobre itinerario e Posgrao.
- Centro da especialidade (dos cinco existentes en Galicia) con maior demanda de matrícula.
- Capacidade de articulación coas outras universidades do SUG a través do Mestrado Interuniversitario en Xestión e Dirección Laboral.
- Elevada demanda de estudantes no Mestrado en Psicoloxía do Traballo e Xurídica-Forense, local, desde fora de Galicia e do estranxeiro.
- Especialización e prestixio internacional dos docentes responsables dos Mestrados.
- Alta taxa de éxito dos mestrados.
- Polivalencia, diversidade de saídas profesionais propias.
- Sinerxía coa Facultade de Políticas, coa que comparte edificio.
- Grupo de Investigación consolidado.
- Laboratorio de investigación competitivo.
- Fácil accesibilidade aos recursos bibliográficos dunha Biblioteca Central especializada en Ciencias Xurídicas e Sociais.
- Iniciativa para promover a modernización dos recursos, materializada recentemente na dixitalización dos fondos bibliográficos arriba mencionados.
- Adaptación do Centro aos medios e canais audiovisuais de última xeración.
- Relación fluída entre profesorado e alumnado

DEBILIDADES

- Envellecemento e falta de estabilización e oportunidades de acceso do Persoal docente e investigador.

- Dificultade para a cohesión e articulación das dinámicas do Centro, por falta de profesorado propio.
- Escaseza de persoal administrativo para dar resposta á crecente carga burocrática atribuída aos Centros e ás esixencias da coordinación de todas as áreas de coñecemento adscritas aos 12 Departamentos existentes.
- Recursos humanos deficitarios para dar resposta ás esixencias dos cargos de xestión.
- Nulo recoñecemento formal da responsabilidade das tarefas de xestión e mantemento do SGC.
- Excesiva burocratización da actividade do Persoal docente e investigador.
- Insuficiente financiación da actividade docente e investigadora.
- Escasa presenza e pouco atractiva presenza da Facultade na web institucional da USC.
- Mellorable integración e complementariedade dos contidos impartidos nas diferentes materias do Grao e entre este e os estudos de Posgrao.
- Ausencia de oferta de estudos de doutoramento en Relación Laborais e Recursos Humanos.
- Disfuncionalidades organizativas no Dobre Itinerario en Dereito e Relacións Laborais e Recursos Humanos.
- Falta de visibilidade social do posicionamento e cualificación específica dos egresados.

OPORTUNIDADES

- Apoio do novo Equipo Reitoral, do Consello Galego de Relacións Laborais e do Consello Xeral de Graduados Sociais á proposta de Programa de Doutoramento Interuniversitario en Relacións Laborais en Recursos Humanos, pioneiro en España, presentado polo centro.
- Persoal moi comprometido coa mellora da visibilidade da Facultade e as súas titulacións na sociedade e no mercado laboral.
- Ampla oferta de ferramentas institucionais da USC orientadas á innovación docente e á garantía da calidade e da excelencia.
- Avances na internacionalización no marco do Plan estratéxico da USC.
- Boa relación cos grupos de interese.
- Proxecto de Máster Profesional para a obtención da colexiación de Graduado Social.

AMEAZAS

- Escasa visibilidade e recoñecemento na sociedade da formación ofertada na Facultade.
- Desvantaxe competitiva polo deficiente control da USC sobre a titulación ofertada pola Escola Universitaria adscrita de Relacións Laborais de Lugo.
- Falta de apoio institucional por parte da Xunta de Galicia para a aprobación do Programa de Doutoramento.
- Dificultade na atracción de fontes de financiamento externo.
- Dificultades para a colaboración en tarefas de xestión e funcionamento ordinario do Centro por parte do persoal docente, pola súa alta rotación
- Taxa de abandono crecente con maior incidencia nos últimos cursos da titulación.
- Precariedade das infraestruturas e instalacións.
- Falta de congruencia entre a formación recibida polo alumnado na Educación Secundaria e na Formación Profesional, e a necesaria para iniciar con éxito os estudos universitarios.
- Excesiva oferta da titulación central no SUG e competencia á baixa nos centros ofertantes.

IDENTIFICACIÓN DAS LIÑAS, OBXECTIVOS E ACCIÓNS ESTRATÉXICAS DE ACTUACIÓN PRIORIZADAS

LIÑA ESTRATÉXICA 1

1. FIXACIÓN DO ALUMNADO E DIMINUCCIÓN DO ABANDONO

OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

- 1.1. Convergencia das expectativas do alumnado coa percepción das competencias que proporciona a titulación
- 1.2. Racionalización da programación académica para evitar redundancias.
- 1.3. Mellorar especificamente a coordinación do Centro coa Facultade de Dereito na organización conxunta do Dobre Itinerario.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1.1

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. **Visibilización das oportunidades laborais específicas da titulación xa existentes.**
- B. **Busca de vías de acceso a novos nichos laborais para os egresados da titulación.**
- C. **Diversificación da oferta de prácticas abarcando to o abanico de oportunidades laborais arriba mencionadas.**
- D. **Desenvolvemento dos estudos de Doutoramento**
- E. **Publicitar as convocatorias de bolsas e ofertas de emprego mediante as redes sociais da Facultade así como a través das aulas de coordinación.**

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1.2

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. **Diagnóstico das necesidades sentidas polo alumnado en relación coas deficiencias na articulación de contidos entre as diversas materias**
- B. **Realización de reunións do Coordinador do Grao cos/-as coordinadores/-as das materias de cada módulo da titulación para dinamizar os mecanismos de coordinación interna, co fin de harmonizar os contidos.**

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1.3.

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. **Programación de reunións para a elaboración sincrónica das propostas de horarios e datas de exames de cada un dos Centros.**
- B. **Reunión dos representantes de cada un dos Centros para a integración e compatibilización das respectivas propostas, nun horario.**

LIÑA ESTRATÉXICA 2

2. ADECUAR A CAPACIDADE E AS DINÁMICAS DO PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) ÁS NECESIDADES DA FACULTADE

OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

- 2.1. Optimización da carga de traballo do PDI
- 2.2. Distribución eficiente dos horarios das clases e exames.
- 2.3. Promover a eficiencia das tarefas desempeñadas polo persoal docente e investigador.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2.1

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. Consensuar cos departamentos as decisións relacionadas coa asignación de profesorado, tendo en conta as necesidades reais derivadas de tódalas actividades a realizar por aquel
- B. Elaboración anual dun cadro xustificado de necesidades estruturais relacionándoas coas actividades docentes, investigadoras e de xestión previstas, a realizar polo profesorado.
- C. Programación de reunións coa dirección dos Departamentos para axustar a dotación docente proporcionada, no caso de que sexa deficitaria, ás necesidades reais do Centro.
- D. Presentación dos resultados desas reunións ao Vicerreitorado de Profesorado.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2.2

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. Definición e priorización consensuada dos criterios para a elaboración dos horarios e do calendario de exames.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2.3

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. Elaboración dunha relación de tarefas administrativas actualmente realizadas polo PDI, que poden ser realizadas polo Persoal de Administración e Servizos.
- B. Transferencia desas tarefas coordinada coa adaptación dos recursos humanos do PAS (ver liña estratéxica 3).
- C. Promover o recoñecemento formal e atribución de carga horaria de tódalas tarefas de xestión que deban ser realizadas polo PDI

LIÑA ESTRATÉXICA 3

3. ADECUAR A CAPACIDADE E AS DINÁMICAS DO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS (PAS) ÁS NECESIDADES DA FACULTADE

OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

- 3.1. Equilibrar a carga burocrática coa dotación de persoal responsable de dar resposta á mesma
- 3.2. Potenciar a eficiencia da actividade administrativa

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3.1

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. Elaboración dunha relación das tarefas administrativas realizadas no Centro coa respectiva carga horaria
- B. Definición dos recursos humanos necesarios para a realización das tarefas previamente relacionadas en prazo
- C. Presentación a Xerencia dunha solicitude fundamentada de reforzo do persoal administrativo do Centro.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3.2

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. Habilidade dun canal fluído de comunicación para que o PAS poida transmitir en tempo útil as súas necesidades sentidas de formación.

LIÑA ESTRATÉXICA 4

4. RELACIÓNS COA SOCIEDADE

OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

- 4.1. Actualización continua das titulacións impartidas
- 4.2. Mellorar os canais de comunicación coas fontes de emprego
- 4.3. Garantir unha realización estreita con colectivos, institucións e organizacións do noso ámbito.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4.1

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. **Constitución dunha comisión externa de asesoramento e vixilancia da vixencia dos títulos.**

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4.2

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. **Designar un/-ha interlocutor/-a para manter un contacto continuado coas empresas e institucións de interese.**
- B. **Elaborar unha relación coas características das empresas galegas, priorizando aquelas cuxas características coincidan máis coa misión e valores do Centro.**

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 4.3

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. **Promover a realización de xornadas, workshops, seminarios..., e outros foros de partilla de coñecemento.**

LIÑA ESTRATÉXICA 5

5. XESTIÓN DOS RECURSOS

OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

- 5.1. Resolución das deficiencias estruturais do edificio da Facultade
- 5.2. Adecuación dos espazos ás necesidades actuais do alumnado
- 5.3. Renovación e mantemento dos equipamentos

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 5.1

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. Consultar solucións técnicas para garantir o confort térmico nas instalacións do Centro
- B. Consultar solucións técnicas para a resolución dos problemas de humidade detectados no edificio
- C. Regular o funcionamento do parking da Facultade.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 5.2

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. Diagnóstico das necesidades do alumnado
- B. Reorganización dos espazos de acordo co diagnóstico realizado.

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 5.3

ACCIÓNS ESTRATÉXICAS

- A. Elaborar unha relación do material informático en falta para satisfacer as novas necesidades do Centro
- B. Adquisición do material informático en falta.

LIÑA ESTRATÉXICA 6**6. XESTIÓN DA CALIDADE****OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS****6.1. Obter a acreditación institucional da Facultade****OBXECTIVO ESTRATÉXICO 6.1****ACCIÓNS ESTRATÉXICAS**

- A. Diagnóstico do grao de adecuación da realización dos procesos e procedementos do Centro ás directrices do Programa FIDES-AUDIT**
- B. Programación das medidas correctivas das deficiencias detectadas na realización dos procesos e procedementos do Centro.**