



FACULTADE DE ADMINISTRACIÓN
E DIRECCIÓN DE EMPRESAS

PLAN ESTRATÉGICO 2024- 2026

Aprobado pola Xunta de Facultade en

[FECHA]

FACULTADE DE ADMINISTRACIÓN E DIRECCIÓN DE EMPRESAS

1.	Introdución ao Plan Estratéxico de Centro -----	1
2.	Breve historia do centro-----	1
2.1.	Orixe do centro -----	1
2.2.	Catálogo actual de titulacións-----	2
2.2.1.	Graos -----	2
2.2.2.	Mestrados -----	2
2.2.3.	Programas de doutoramento dos departamentos adscritos -----	2
2.3.	Grupos de investigación actuais -----	2
2.4.	Sistema de garantía de calidade-----	2
3.	Misión, visión e valores do centro-----	3
3.1.	Misión-----	3
3.2.	Visión -----	3
3.3.	Valores -----	3
4.	Liñas estratéxicas -----	3
4.1.	Introdución ás liñas estratéxicas-----	4
4.2.	Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro -----	4
4.2.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	4
4.3.	Liña estratéxica 2: Oferta de titulacións adaptada á sociedade -----	4
4.3.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	4
4.4.	Liña estratéxica 3: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade-----	5
4.4.1.	Xustificación da liña estratéxica 1 -----	5
4.5.	Liña estratéxica 4: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia -----	5
4.5.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	5
4.6.	Liña estratéxica 5: Información pública e visibilidade -----	5
4.6.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	5
4.7.	Liña estratéxica 6: A procura de infraestruturas ecoeficientes-----	5
4.7.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	5
5.	Diagnose estratéxica-----	6
5.1.	Introdución á diagnose estratéxica -----	6
5.2.	Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro -----	6
5.2.1.	Análise DAFO -----	6
5.2.2.	Análise CAME-----	7
5.3.	Liña estratéxica 2: Oferta de titulacións adaptada á sociedade -----	7
5.3.1.	Análise DAFO -----	7

5.3.2. Análise CAME-----	8
5.4. Liña estratéxica 3: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade-----	8
5.4.1. Análise DAFO -----	8
5.4.2. Análise CAME-----	9
5.5. Liña estratéxica 4: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia -----	9
5.5.1. Análise DAFO -----	9
5.5.2. Análise CAME-----	10
5.6. Liña estratéxica 5: Información pública e visibilidade -----	10
5.6.1. Análise DAFO -----	10
5.6.2. Análise CAME-----	11
5.7. Liña estratéxica 6: A procura de infraestruturas ecoeficientes-----	11
5.7.1. Análise DAFO -----	11
5.7.2. Análise CAME-----	11
6. Obxectivos estratéxicos -----	12
6.1. Introducción aos obxectivos estratéxicos -----	12
6.2. Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro -----	12
6.2.1. Obxectivo estratéxico 1-----	12
6.2.2. Obxectivo estratéxico 2-----	13
6.3. Liña estratéxica 2: Oferta de titulacións adaptada á sociedade -----	13
6.3.1. Obxectivo estratéxico 1-----	13
6.3.2. Obxectivo estratéxico 2-----	14
6.4. Liña estratéxica 3: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade-----	15
6.4.1. Obxectivo estratéxico 1-----	15
6.4.2. Obxectivo estratéxico 2-----	16
6.5. Liña estratéxica 4: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia -----	16
6.5.1. Obxectivo estratéxico 1-----	17
6.5.2. Obxectivo estratéxico 2-----	18
6.5.3. Obxectivo estratéxico 3-----	18
6.6. Liña estratéxica 5: Información pública e visibilidade -----	18
6.6.1. Obxectivo estratéxico 1-----	19
6.6.2. Obxectivo estratéxico 2-----	20
6.7. Liña estratéxica 6: A procura de infraestruturas ecoeficientes-----	20
6.7.1. Obxectivo estratéxico 1-----	21
7. Desenvolvemento do PEC -----	21

7.1. Comisión ou grupo de traballo responsable da elaboración do PEC----- **¡Error!**
Marcador no definido.

7.2. Participación dos grupos de interese na elaboración do PEC;**¡Error!** **Marcador no definido.**

1. Introducción ao Plan Estratéxico de Centro

O plan estratéxico da Facultade de Administración e Dirección de Empresas ten como referencia as liñas estratéxicas da programación plurianual da USC que contén as seguintes liñas:

1. O estudantado e a comunidade universitaria
2. A formación e a docencia no novo contexto
3. Os retos na política de persoal
4. A investigación e a innovación como motor de desenvolvemento
5. A senda da internacionalización
6. A procura de infraestruturas ecoeficientes
7. A USC na era da transformación dixital
8. A xestión eficiente dos recursos

O proceso para a elaboración deste Plan Estratéxico iníciase coa definición da misión, visión e valores da Facultade. A continuación defínense as liñas estratéxicas e analízanse detalladamente cada unha delas cunha análise DAFO e unha análise CAME para propoñer os obxectivos estratéxicos e as liñas de actuación para acadalos.

2. Breve historia do centro

A Facultade de Administración e Dirección de Empresas é un dos centros de ensino superior con maior tradición na cidade de Lugo. Con máis de 50 anos de percorrido, teñen sido moitas as promocións de peritos mercantís, diplomados/as en ciencias empresarias, e licenciados/as e graduados/as en administración e dirección de empresas que teñen pasado polas nosas aulas. A recente implantación do Grao en Empresa e Tecnoloxía non fai senón reforzar o carácter estratéxico da Facultade no campus lucense.

2.1. Orixe do centro

A Facultade de Administración e Dirección de Empresas créase o 15 de novembro de 2001 como consecuencia da unión da Escola Universitaria de Estudos Empresariais de Lugo e da Sección Delegada da Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais no Campus de Lugo (Decreto 298/2001, de 15 de novembro, da Consellería de Educación e Ordenación Universitaria).

A orixe da actual Facultade está na Escola Pericial de Comercio de Lugo (1944), esta Escola comezou a impartir a titulación de Perito Mercantil no curso académico 1945-46, saíndo a súa primeira promoción no curso 1949-50. A Escola tivo diversas localizacións: edificio do antigo Casino de Lugo, rúa Montevideo, edificio da Deputación Provincial e, na súa última etapa, na rúa Armando Durán.

No curso 1977-78 empezan a impartirse os Estudos da Diplomatura en Ciencias Empresariais, e durante o curso posterior (1978-79) intégrase definitivamente a Escola Pericial de Comercio de Lugo na Universidade de Santiago de Compostela, creándose a Escola Universitaria de Estudos Empresariais de Lugo. Esta Escola situouse inicialmente no edificio da rúa Armando Durán, onde permaneceu ata o curso 1994-95, no que foi

trasladada á súa localización actual, na Avenida de Afonso X o Sabio, dentro do novo campus universitario lucense.

Durante o curso 1995-96 comeza a impartirse no edificio da Escola Universitaria de Estudos Empresariais o Segundo Ciclo da Licenciatura en Administración e Dirección de Empresas en Lugo, funcionando como Sección Delegada da Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais de Santiago. Como se expuxo anteriormente, o 15 de novembro de 2001 é cando se crea a actual Facultade de Administración e Dirección de Empresas, consecuencia da unión da Escola Universitaria de Estudos Empresariais e da Sección Delegada da Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais.

A adaptación ao Espazo Europeo de Educación Superior iníciase no curso 2009-2010 co primeiro curso do Grao en Administración e Dirección de Empresas e o Máster Universitario en Dirección de Empresas. Ese mesmo curso comeza a extinción da Diplomatura en Ciencias Empresariais e no 2012-13 a do Segundo Ciclo da Licenciatura en Administración e Dirección de Empresas; este proceso de extinción finaliza nos cursos 2012-13 e 2014-15 respectivamente. No ano académico 2014-15 implántase o Grao en Xestión de Pequenas que está en proceso de extinción. No ano académico 2020-21 implántase o Grao en Empresa e Tecnoloxía na modalidade presencial e o curso seguinte na modalidade semipresencial.

2.2. Catálogo actual de titulacións

2.2.1. Graos

- Grao en Administración e Dirección de Empresas
- Grao en Empresa e Tecnoloxía (modalidades presencial e virtual)

2.2.2. Mestrados

- Máster Universitario en Dirección de Empresas

2.2.3. Programas de doutoramento dos departamentos adscritos

2.3. Grupos de investigación actuais

- Análise sensorial, valoración nutricional e desenvolvemento de novos alimentos.
- Creación de Valor Sostible nas Organizacións
- Valoración financeira aplicada
- Grupo de Análise e Modelización Económica

2.4. Sistema de garantía de calidade

O sistema interno de garantía de calidade pode consultarse na seguinte dirección web:

[Calidade | Facultade de Administración e Dirección de Empresas | Universidade de Santiago de Compostela \(usc.gal\)](#)

3. Misión, visión e valores do centro

3.1. Misión

A Facultade de Administración e Dirección de Empresas da Universidade de Santiago de Compostela ten como misión a transmisión e difusión do coñecemento de xeito socialmente responsable, coa finalidade de formar a futuros profesionais con profundos coñecementos teóricos e prácticos, capaces de xestionar todo tipo de empresas (públicas, privadas, industriais ou de servizos), satisfacendo as necesidades do mercado laboral neste ámbito, e comprometéndose co desenvolvemento socioeconómico sostible mediante programas de ensino de calidade. Ademais, é unha facultade comprometida coa investigación para mellorar a comprensión da realidade económica e favorecer o progreso da sociedade.

3.2. Visión

- Manter un forte compromiso coa formación de máxima calidade, proponendo unha oferta de estudos adaptada ás necesidades do tecido empresarial e da sociedade en xeral.
- Establecer vínculos de colaboración co mundo empresarial co obxecto de mellorar a formación académica do alumnado e facilitar a súa incorporación ao mercado laboral.
- Promover unha investigación orientada á transmisión de coñecemento para mellorar o desenvolvemento económico e social da nosa contorna

3.3. Valores

- Promoción dun entorno de traballo respectuoso cos/cas empregados/das da Facultade.
- Desenvolvemento do traballo con responsabilidade.
- Respecto aos dereitos de todas as persoas e, en particular, do noso alumnado e dos/das traballadores/ras.
- Procura permanente da excelencia en todas as actividades do centro.
- Compromiso coa transparencia, 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 e respectuoso co medio ambiente.
- Compromiso coa transferencia de coñecemento á sociedade como contribución ao desenvolvemento social e económico de Galicia.
- Promoción do traballo en equipo e en base a proxectos.
- Contacto continuo co tecido empresarial máis próximo.
- Compromiso de servizo á sociedade.
- Impulso á igualdade de xénero na Facultade e eliminación de todo comportamento discriminatorio.

4. Liñas estratéxicas

As liñas estratéxicas son un elemento fundamental na planificación estratéxica dunha organización. Representan os grandes conceptos ou temas que guían todas as accións a realizar. Estas liñas non só proporcionan unha dirección clara, senón que tamén permiten

dividir a estratexia en procesos específicos que aportan valor. Considerando a programación plurianual da USC propóñense as liñas estratéxicas que se detallan no seguinte epígrafe.

4.1. Introducción ás liñas estratéxicas

As liñas estratéxicas propostas para este plan estratéxico son as seguintes:

LIÑAS ESTRATÉXICAS
1. Xestión e dirección do centro
2. Oferta de titulacións adaptada á sociedade
3. Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade
4. Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia
5. Información pública e visibilidade
6. A procura de infraestruturas ecoeficientes

A primeira é a “Xestión e dirección do centro”, que se centra na administración eficaz do centro. A segunda, “Oferta de titulacións adaptada á sociedade”, busca asegurar que os programas de estudo respondan ás necesidades da comunidade. A terceira, “Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade”, implica compartir activamente o coñecemento co público e demostrar un compromiso co benestar social. A cuarta, “Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia”, busca optimizar o uso do persoal. A quinta, “Información pública e visibilidade”, trata de mellorar a comunicación e a transparencia. Finalmente, a sexta, “A procura de infraestruturas ecoeficientes”, promove a sustentabilidade ambiental a través dun uso eficiente dos recursos.

4.2. Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro

A Xestión de dirección do centro é unha parte fundamental do funcionamento dunha institución e, polo tanto, considérase como unha das liñas estratéxicas a desenvolver.

4.2.1. Xustificación da liña estratéxica

A xestión e dirección do centro debe ter en conta a información na toma das decisións e para poder realizar unha xestión eficiente é necesario que a transmisión da información se produza de xeito fluído entre os distintos colectivos implicados nas actividades da facultade.

4.3. Liña estratéxica 2: Oferta de titulacións adaptada á sociedade

A oferta de titulacións adaptada á sociedade é unha estratexia que as institucións educativas deben empregar para asegurar que a súa oferta educativa é relevante e valiosa para os estudantes e a sociedade en xeral.

4.3.1. Xustificación da liña estratéxica

A sociedade está en constante cambio e xorden novas necesidades no mercado laboral que deben ser tidas en conta e aproveitadas na reestruturación e configuración da oferta académica da Facultade. Por outra banda, débese ter en conta os novos marcos legais que poidan xurdir e que modifiquen o escenario da educación superior.

4.4. Liña estratéxica 3: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade

Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade é unha estratexia que recoñece que as institucións non só deben xerar coñecemento, senón tamén traballar para asegurar que ese coñecemento é compartido e utilizado para o beneficio da sociedade

4.4.1. Xustificación da liña estratéxica 1

Unha das funcións principais das universidades é a transmisión do coñecemento a través da docencia e a súa xeración por medio da investigación. Cada vez máis a sociedade demanda a participación da Universidade no desenvolvemento económico e social da súa contorna, e dicir, a transferencia do coñecemento

4.5. Liña estratéxica 4: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia

Un Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia busca maximizar o valor que os empregados aportan á organización.

4.5.1. Xustificación da liña estratéxica

As persoas son un dos elementos máis relevantes para o desenvolvemento de calquera organización e, por iso, considérase o capital humano como o activo máis relevante e estímase necesario optimizar o seu aproveitamento poñendo en valor o talento das persoas

4.6. Liña estratéxica 5: Información pública e visibilidade

Esta estratexia busca aumentar a transparencia, a confianza e a reputación da facultade.

4.6.1. Xustificación da liña estratéxica

A dispoñibilidade de información é esencial para a participación e o compromiso da facultade coa comunidade e así compartir a información sobre os programas de estudo, investigacións, logros e iniciativas aumentará o coñecemento da facultade na súa contorna.

4.7. Liña estratéxica 6: A procura de infraestruturas ecoeficientes

Esta estratexia busca reducir o consumo enerxético, mellorando a eficiencia enerxética das instalacións.

4.7.1. Xustificación da liña estratéxica

Trátase dunha liña estratéxica crucial na actualidade, dado o imperativo global de reducir o impacto ambiental e promover a sustentabilidade. As infraestruturas ecoeficientes, que minimizan o uso de recursos e reducen a emisión de gases de efecto invernadoiro, non só benefician ao medio ambiente, senón que tamén poden resultar en aforros significativos a longo prazo.

5. Diagnose estratéxica

5.1. Introducción á diagnose estratéxica

A diagnose estratéxica é un proceso que permite a unha organización entender a súa situación actual e identificar oportunidades e ameazas para o futuro. Este proceso implica a análise de varios factores, incluíndo o entorno competitivo, as capacidades internas da organización, as tendencias do mercado e as necesidades e expectativas dos clientes. A diagnose estratéxica axuda a organización a identificar as súas fortalezas e debilidades, a entender as forzas externas que poden afectar o seu rendemento, e a formular estratexias efectivas para alcanzar os seus obxectivos.

5.2. Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro

5.2.1. Análise DAFO

Xestión e dirección do centro	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Dimensión do centro adaptada aos cambios da contorna e con comunicación fluída cos grupos de interese	Equipos de xestión reducidos, poucas persoas implicadas na xestión o que supón unha elevada carga de traballo e dificultade para a especialización en áreas de xestión
Vontade de cambio e mellora	Elevado número de comisións, cunha duplicidade de funcións que resta operatividade
Alta colaboración entre o persoal de administración e servizos	Existencia de departamentos con docencia na facultade pero sen estruturas departamentais propias.
OPORTUNIDADES	AMEAZAS
Recursos proporcionados pola especialización do campus que faciliten a xestión	Esixencias burocráticas excesivas e cambiantes que dificultan a dispoñibilidade do equipo de dirección para levar a cabo accións estratéxicas

5.2.2. Análise CAME

Xestión e dirección do centro	
MANTER FORTALEZAS	CORRIXIR DEBILIDADES
Continuar fomentando a vontade de cambio e mellora, mantendo a dimensión do centro adaptada aos cambios da contorna e a alta colaboración entre o persoal de administración e servizos.	Traballar para aumentar o tamaño dos equipos de xestión e reducir o número de comisións para poder mellorar a especialización en áreas de xestión.
	Traballar para mellorar os mecanismos de coordinación cos departamentos sen estrutura departamental na facultade.
EXPLOTAR OPORTUNIDADES	AFRONTAR AMEAZAS
Utilizar a vontade de cambio e mellora e a dimensión do centro adaptada aos cambios da contorna para aproveitar os recursos proporcionados pola especialización do campus	Desenvolver estratexias para facer fronte ás esixencias burocráticas excesivas e cambiantes que dificultan a dispoñibilidade do equipo de dirección para levar a cabo accións estratéxicas.

5.3. Liña estratéxica 2: Oferta de titulacións adaptada á sociedade

5.3.1. Análise DAFO

Oferta de titulacións adaptada á sociedade	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Alta oferta de prácticas en empresas a dispoñibilidade do alumnado	Imposibilidade de aumentar ou modificar a oferta de títulos, polo reducido número de profesorado vinculado á facultade
Atención personalizada ao alumnado, con grupos de traballo reducidos	
Valor de marca (traxectoria e historia formativa no ámbito da xestión empresarial)	
OPORTUNIDADES	AMEAZAS
Equiparación dos títulos a nivel europeo	Oferta de títulos por centros de ensinanza profesionais
Especialización do campus de Lugo (Campus Terra)	Oferta académica flexible por parte da universidade a distancia e títulos ofertados de forma non presencial por outras universidades
	Oferta dos mesmos títulos noutras universidades galegas e dentro da mesma universidade noutro campus

5.3.2. Análise CAME

Oferta de titulacións adaptada á sociedade	
MANTER FORTALEZAS	CORRIXIR DEBILIDADES
Continuar ofrecendo unha alta oferta de prácticas en empresas e unha atención personalizada ao alumnado, con grupos de traballo reducidos.	Traballar para incrementar o número de títulos e conseguir máis profesorado vinculado á facultade
Manter e potenciar o valor de marca baseado na traxectoria e historia formativa no ámbito da xestión empresarial.	
EXPLOTAR OPORTUNIDADES	AFRONTAR AMEAZAS
Empregar a especialización do campus de Lugo para ofrecer programas únicos e atractivos	Diferenciarse na oferta de títulos mediante a oferta de programas únicos dentro da universidade galega

5.4. Liña estratéxica 3: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade

5.4.1. Análise DAFO

Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Posibilidade de ofertar formación continua para a empresa	Dificultade para manter comunicación co alumnado egresado
Alta implicación das Administracións Públicas Locais co campus	Escasas relacións con universidades estranxeiras para establecer títulos conxuntos
OPORTUNIDADES	AMEAZAS
Amplo número de convenios de prácticas con empresas	Entorno e demandas cambiantes. A contorna esixe unha adaptación continua dos contidos e programas formativos

5.4.2. Análise CAME

Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade	
MANTER FORTALEZAS	CORRIXIR DEBILIDADES
Continuar ofrecendo programas de formación continua para satisfacer as necesidades de aprendizaxe continuada dos profesionais en activo.	Tratar de implantar un sistema de seguimento de ex-alumnos, como unha plataforma dixital onde os alumnos poidan manterse en contacto coa universidade e recibir actualizacións sobre oportunidades de formación continua
Manter e fortalecer as relacións coas administracións públicas a través de colaboracións regulares e iniciativas conxuntas.	Fomento e impulso da docencia en inglés nos títulos da facultade
EXPLOTAR OPORTUNIDADES	AFRONTAR AMEAZAS
Aproveitar os convenios para ofrecer aos teus alumnos oportunidades de aprendizaxe práctica e experiencia laboral e explorar a expansión a máis convenios formativos..	Para adaptarse a un entorno en constante cambio pódense realizar revisións regulares dos programas e contidos formativos para asegurar que están actualizados e son relevantes para as necesidades actuais da industria e da sociedade

5.5. Liña estratéxica 4: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia

5.5.1. Análise DAFO

Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Longa traxectoria docente cun alto porcentaxe de profesorado con experiencia docente contrastada	Rotación alta no profesorado, sobre todo de nova incorporación, pola saída do mesmo cara outros centros universitarios ou postos na empresa pública ou privada
Persoal de Administración e Servizos axeitado para desempeñar as labores requiridas na Facultade	Escasa implicación do PDI na organización e xestión do centro
Persoal de Administración e Servizos motivado e implicado	Asimetría na carga docente entre os departamentos responsables das materias que se imparten nas titulacións do centro
	Reducida coordinación entre o profesorado á hora de impartir a docencia que teñen asignada

Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia	
OPORTUNIDADES	AMEAZAS
Programa de formación para o PDI	Mobilidade intercampus do profesorado, que leva á descapitalización do campus de Lugo
Alta cualificación de potenciais candidatos a prazas de PDI	
Campus Terra e posibilidade de facer investigación multidisciplinar	
Programa de formación para o PAS	

5.5.2. Análise CAME

Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia	
MANTER FORTALEZAS	CORRIXIR DEBILIDADES
Continuar fomentando un ambiente de traballo positivo e de apoio para manter a motivación e a satisfacción do persoal.	Fomentar a participación do PDI na xestión do centro a través de incentivos ou recoñecementos.
	Promover a colaboración e a comunicación entre o profesorado a través de reunións regulares ou plataformas de colaboración dixital
EXPLOTAR OPORTUNIDADES	AFRONTAR AMEAZAS
Buscar colaboracións con outras institucións ou empresas para ofrecer oportunidades de investigación multidisciplinar	Tratar de ofrecer oportunidades de investigación ou desenvolvemento profesional que permita reter o talento no campus de Lugo

5.6. Liña estratéxica 5: Información pública e visibilidade

5.6.1. Análise DAFO

Información pública e visibilidade	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Reputación académica sólida	Falta de visibilidade nas redes sociais
Localización estratéxica	Comunicación limitada con público
OPORTUNIDADES	AMEAZAS
Crecedemento nas redes sociais	Competencia intensiva
Mellorar a comunicación e a interacción coa comunidade estudiantil e o público en xeral	Falla de interese pola información ofrecida pola facultade
	Cambios nas regulacións ou políticas de privacidade que poden afectar a divulgación de información

5.6.2. Análise CAME

Información pública e visibilidade	
MANTER FORTALEZAS	CORRIXIR DEBILIDADES
Crear un equipo de comunicación	Desenvolver un plan de comunicación da facultade
EXPLOTAR OPORTUNIDADES	AFRONTAR AMEAZAS
Crear un calendario de contidos con publicacións regulares	Estar ao tanto das últimas regulacións e políticas de privacidade e adaptar a estratexia de divulgación de información en consecuencia

5.7. Liña estratéxica 6: A procura de infraestruturas ecoeficientes

5.7.1. Análise DAFO

Información pública e visibilidade	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Compromiso co medio ambiente	Recursos propios insuficientes
Aforro ao longo prazo	
OPORTUNIDADES	AMEAZAS
Incentivos e subvencións	Cambios nas regulacións
	Tecnoloxías non maduras

5.7.2. Análise CAME

Información pública e visibilidade	
MANTER FORTALEZAS	CORRIXIR DEBILIDADES
Realizar auditorías enerxéticas para identificar áreas de mellora	Buscar financiamento a través de subvencións
EXPLOTAR OPORTUNIDADES	AFRONTAR AMEAZAS
Analizar as diferentes fontes de financiamento dispoñibles	Seleccionar tecnoloxías xa probadas e con garantías ao longo prazo

6. Obxectivos estratéxicos

6.1. Introducción aos obxectivos estratéxicos

Os obxectivos estratéxicos son as metas que se pretenden acadar dentro do plan estratéxico. Para cada liña estratéxica defínense diferentes obxectivos estratéxicos coa súa xustificación, responsables, evidencias e indicadores así como o período de execución para tentar logralos.

6.2. Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro

A xestión e dirección do centro debe ter en conta a información na toma das decisións e para poder realizar unha xestión eficiente é necesario que a transmisión da información se produza de xeito fluído entre os distintos colectivos implicados nas actividades da facultade. Para poder acadar esta liña estratéxica propóñense tres obxectivos estratéxicos:

- Participación dos grupos de interese nas estruturas de decisión.
- Relación cos departamentos con docencia na facultade

6.2.1. Obxectivo estratéxico 1.1

Liña estratéxica: Xestión e dirección do centro	
Obxectivo estratéxico: Participación dos grupos de interese nas estruturas de decisión	
Xustificación do obxectivo estratéxico: Aproveitar o coñecemento e a experiencia dos membros dos distintos colectivos universitarios para asesorar na toma de decisións da facultade	
Responsable de seguimento: Decano	Inicio: Xaneiro 2024
	Fin: Decembro 2026
Acción 1: Reunións co comité consultivo	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Actas	Indicador: N° de reunións co comité consultivo
	Meta: Organizar dúas reunións por curso académico
Acción 2: Reunión con egresados	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Actas	Indicador: N° de reunións con egresados/as
	Meta: Organizar dúas reunións por curso académico
Acción 3: Reunión co alumnado	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Actas	Indicador: N° de reunións co alumnado
	Meta: Organizar dúas reunións por curso académico

6.2.2. Obxectivo estratéxico 1.2

Liña estratéxica: Xestión e dirección do centro	
Obxectivo estratéxico: Relación cos departamentos con docencia na facultade	
Xustificación do obxectivo estratéxico: Mellorar os mecanismos de coordinación para incrementar a eficacia da xestión	
Responsable de seguimento: Decano	Inicio: Xaneiro 2024
	Fin: Decembro 2026
Acción 1: Reunións periódicas cos directores dos departamentos con docencia na facultade	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Actas reunións	Indicador: Nº de reunións
	Meta: Organizar unha reunión por curso
Acción 2: Elaboración dunha guía de benvida ao novo profesorado da facultade	
Responsable de execución: Equipo decanal	Período de execución: Primeiro semestre 2024
Evidencia documental: Guía	Indicador: Informe satisfacción do profesorado coa titulación
	Meta: Acadar un 4 no indicador de satisfacción
Acción 3: Reunións co comité consultivo	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Actas	Indicador: Nº de reunións co comité consultivo
	Meta: dúas reunións por curso académico

6.3. Liña estratéxica 2: Oferta de titulacións adaptada á sociedade

A sociedade está en constante cambio e xorden novas necesidades no mercado laboral que deben ser tidas en conta e aproveitadas na reestruturación e configuración da oferta académica da Facultade. Por outra banda, débese ter en conta os novos marcos legais que poidan xurdir e que modifiquen o escenario da educación superior. Para esta liña propóñense os seguintes obxectivos estratéxicos:

- Elaborar unha oferta de grao e posgrao axustada á realidade e ás necesidades da contorna
- Coordinación entre as materias impartidas nas titulacións da Facultade

6.3.1. Obxectivo estratéxico 2.1

Liña estratéxica: Oferta de titulacións adaptada á sociedade	
Obxectivo estratéxico: Elaborar unha oferta de grao e posgrao axustada á realidade e ás necesidades da contorna	
Xustificación do obxectivo estratéxico: É fundamental analizar constantemente a oferta académica do centro para adaptala á realidade do mundo empresarial e social e poder ser competitivos	
Responsable de seguimento:	Inicio: Xaneiro 2024

Decano	Fin: Decembro 2026
Acción 1: Comprobar se existe axuste entre as competencias dos títulos e as demandas do mercado laboral	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Indicador do SGC da USC	Indicador: Informe sobre prácticas externas
	Meta: Incrementar nun 5% a puntuación no indicador “As actividades desenvolvidas tiñan unha relación clara coa formación da miña carreira”
Acción 2: Mellorar a oferta de formación de posgrao do centro	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Memoria do título	Indicador: Nº de posgraos no centro
	Meta: 1 posgrao máis

6.3.2. Obxectivo estratéxico 2.2

Liña estratéxica: Oferta de titulacións adaptada á sociedade	
Obxectivo estratéxico: Coordinación entre as materias impartidas nas titulacións da Facultade	
Xustificación do obxectivo estratéxico: Na procura dunha formación de calidade e adaptada ás necesidades do alumnado, é fundamental evitar solapamentos e duplicidades entre materias, tanto a nivel horizontal (dentro dun mesmo curso) como vertical (entre diferentes cursos) e entre títulos (grao e posgrao). Para solucionar este problema, é precisa a participación activa do profesorado nas reunións de coordinación de cursos e titulacións	
Responsable de seguimento: Coordinador/a de título	Inicio: Xaneiro 2024
	Fin: Decembro 2026
Acción 1: Coordinar os contidos entre as materias da mesma titulación	
Responsable de execución: Coordinador de título	Período de execución: Xaneiro 2024 – Xullo 2024
Evidencia documental: Actas das reunións. Indicadores do SGC	Indicador: Puntuación no indicador “As e os docentes estamos coordinados na organización do título?”
	Meta: Incrementar nun 5% a puntuación no indicador “As e os docentes estamos coordinados na organización do título?”
Acción 2: Coordinar os contidos entre as materias de títulos de diferentes niveis	
Responsable de execución: Coordinador/a de título	Período de execución: Xaneiro 2024 – Xullo 2024
Evidencia documental: Actas	Indicador: Nº de reunións
	Meta: Dúas reunións por curso e ano académico

6.4. Liña estratéxica 3: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade

Unha das funcións principais das universidades é a transmisión do coñecemento a través da docencia e a súa xeración por medio da investigación. Cada vez máis a sociedade demanda a participación da Universidade no desenvolvemento económico e social da súa contorna, e dicir, a transferencia do coñecemento. Para esta liña propóñense os seguintes obxectivos estratéxicos:

- Incrementar o compromiso da Facultade coa transferencia de coñecemento cara ao súa contorna
- Definir un plan de formación en empresa e competencia dixital centrado en levar a tecnoloxía dixital ás empresas

6.4.1. Obxectivo estratéxico 3.1

Liña estratéxica: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade	
Obxectivo estratéxico: Incrementar o compromiso da Facultade coa transferencia de coñecemento cara ao súa contorna	
Xustificación do obxectivo estratéxico: Sendo unha Facultade de Administración e Dirección de empresas resulta clave a relación co tecido empresarial que permita aproveitar sinerxías	
Responsable de seguimento: Decano	Inicio: Xaneiro 2024 Fin: Decembro 2026
Acción 1: Fomentar acordos de colaboración coas empresas da área de influencia da facultade.	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Número de convenios	Indicador: Nº de convenios de prácticas Meta: Incrementar nun 5% o número de convenios de prácticas
Acción 2: Mellorar a visibilidade dos TFG/TFM da facultade a través da súa publicación (MINERVA) e presentación a premios	
Responsable de execución: Coordinador/a dos TFG/TFM	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Comunicado do coordinador/a dos TFG/TFM aos alumnos en cada convocatoria	Indicador: Nº de traballos publicados e presentados a premios Meta: 1 traballo por curso

6.4.2. Obxectivo estratéxico 3.2

Liña estratéxica: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade	
Obxectivo estratéxico: Definir un plan de formación en empresa e competencia dixital centrado en levar a tecnoloxía dixital ás empresas	
Xustificación do obxectivo estratéxico: Este plan de formación axudará a preparar aos profesionais para satisfacer as necesidades do mercado laboral, e contribuír ao crecemento e innovación das empresas ao levar a tecnoloxía dixital ao seu núcleo.	
Responsable de seguimento: Decano	Inicio: Xaneiro 2024 Fin: Decembro 2026
Acción 1: Organizar cursos de formación en áreas de empresa para alumnado e profesionais	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Xullo 2024
Evidencia documental: Curso	Indicador: Número de alumnos matriculados no curso Meta: Acadar 10 alumnos
Acción 2: Organizar cursos de formación en sistemas integrados de xestión empresarial dirixidos a empresas	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Curso	Indicador: Número de alumnos matriculados no curso Meta: Acadar 10 alumnos

6.5. Liña estratéxica 4: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia

As persoas son un dos elementos máis relevantes para o desenvolvemento de calquera organización e, por iso, considérase o capital humano como o activo máis relevante e estímase necesario optimizar o seu aproveitamento poñendo en valor o talento das persoas. Para esta liña propóñense os seguintes obxectivos estratéxicos:

- Incrementar a participación do PDI nas actividades do centro.
- Mellora a excelencia do PDI en docencia e investigación
- Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres

6.5.1. Obxectivo estratéxico 4.1

Liña estratéxica: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia	
Obxectivo estratéxico: Incrementar a participación do PDI nas actividades do centro	
<p>Xustificación do obxectivo estratéxico: O traballo do PDI non se limita exclusivamente á impartición da docencia que ten asignada no POD e á realización da investigación relacionada coa súa área de coñecemento, senón que tamén é a súa responsabilidade a colaboración ou participación nas actividades organizadas desde o centro, como poden ser: asistencia ás Xuntas de Facultade, comisións, actividades de difusión da Facultade, conferencias, talleres, seminarios, campus de verán, etc.</p>	
Responsable de seguimento: Decano	Inicio: Xaneiro 2024 Fin: Decembro 2026
Acción 1: Acción 1: Lograr que a composición do conxunto das comisións do centro de forma que o PDI que as integre represente todos os puntos de vista e sensibilidades deste colectivo.	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Composición das comisións	Indicador: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de departamentos con representación a lo menos nunha comisión}}{\text{N}^\circ \text{ total departamentos con docencia na facultade}}$
	Meta: Acadar unha representación do 70%
Acción 2: Diseñar un sistema de incentivos e recoñecementos para implicar ao PDI nas actividades do centro	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Actas	Indicador: $\frac{\text{Asistencia ás Comisións e Xuntas de Facultade}}{\text{N}^\circ \text{ total Comisións e Xuntas de Facultade convocadas}}$
	Meta: Acadar unha participación do 70%

6.5.2. Obxectivo estratéxico 4.2

Liña estratéxica: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia	
Obxectivo estratéxico: Mellorar a excelencia do PDI en docencia e investigación	
Xustificación do obxectivo estratéxico: Na universidade actual, a maioría dos complementos de produtividade do profesorado, os sistemas de acreditación do PDI e dos títulos impartidos, baséanse na calidade da investigación realizada. De aí que resulte clave incrementar a implicación do PDI nun proceso de aprendizaxe e innovación permanente	
Responsable de seguimento: Decano	Inicio: Xaneiro 2024 Fin: Decembro 2026
Acción 1: Organizar seminarios internos onde o PDI poida compartir as súas investigacións e recibir retroalimentación dos seus compañeiros	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Actas reunións	Indicador: Nº de reunións Meta: A lo menos dúas reunións por curso académico
Acción 2: Diseñar programas formativos para mellorar a actividade docente e investigadora	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Peticións	Indicador: Nº de peticións recibidas Meta: Organizar un curso por ano académico

6.5.3. Obxectivo estratéxico 4.3

Liña estratéxica: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia	
Obxectivo estratéxico: Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres	
Xustificación do obxectivo estratéxico: Garantir que a facultade sexa un espazo de igualdade	
Responsable de seguimento: Decano	Inicio: Xaneiro 2024 Fin: Decembro 2026
Acción 1: Proponer calendarios e horarios que favorezan a conciliación persoal, familiar e laboral	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Conciliacións concedidas	Indicador: $\frac{N^{\circ} \text{ de conciliacións concedidas}}{N^{\circ} \text{ de conciliacións solicitadas}}$ Meta: A lo menos o 90% das solicitudes de conciliación atendidas

6.6. Liña estratéxica 5: Información pública e visibilidade

A dispoñibilidade de información é esencial para a participación e o compromiso da facultade coa comunidade e así compartir a información sobre os programas de estudo,

investigacións, logros e iniciativas aumentará o coñecemento da facultade na súa contorna. Para esta liña propóñense os seguintes obxectivos estratéxicos:

- Crear un plan de comunicación interno e externo da facultade.
- Potenciar a visibilidade das actividades realizadas na facultade en diferentes canles de comunicación.

6.6.1. Obxectivo estratéxico 5.1

Liña estratéxica:	
Obxectivo estratéxico: Crear un plan de comunicación interno e externo da facultade	
Xustificación do obxectivo estratéxico: Crear un plan de comunicación para a facultade permite mellorar a visibilidade e a reputación da facultade, promover a súa misión e valores, e fortalecer o seu compromiso coa comunidade académica e a contorna posto que unha comunicación efectiva pode axudar a atraer e reter a estudantes, fomentar a colaboración e a innovación, e asegurar que todos os membros da comunidade universitaria estean informados e comprometidos coas metas e iniciativas da facultade.	
Responsable de seguimento: Equipo de dirección	Inicio: Xaneiro 2024 Fin: Decembro 2024
Acción 1: Crear un equipo de comunicación	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Xullo 2024
Evidencia documental: Acta	Indicador: Equipo Meta: Integrantes do equipo
Acción 2: Identificar o público obxectivo e definir os canais de comunicación.	
Responsable de execución: Equipo de comunicación	Período de execución: Xullo 2024 – Decembro 2024
Evidencia documental: Actas das reunións	Indicador: Nº de reunións Meta: Realizar 2 reunións
Acción 3: Crear un calendario de comunicación con información regular	
Responsable de execución: Equipo de comunicación	Período de execución: Xullo 2024 – Decembro 2024
Evidencia documental: Actas/Calendario de comunicación	Indicador: Nº de reunións Meta: Realizar 2 reunións

6.6.2. Obxectivo estratéxico 5.2

Liña estratéxica:	
Obxectivo estratéxico: Potenciar a visibilidade das actividades realizadas na facultade en diferentes canles de comunicación	
Xustificación do obxectivo estratéxico: Ao facer máis visible o traballo e os logros da facultade, pode atraer a un maior número de estudantes potenciais, crear unha maior sensación de comunidade entre os estudantes actuais, e fortalecer as relacións con ex-alumnos e outros grupos de interese	
Responsable de seguimento: Equipo de comunicación	Inicio: Setembro 2024 Fin: Decembro 2026
Acción 1: Crear e manter perfís activos en varias redes sociais	
Responsable de execución: Equipo de comunicación	Período de execución: Setembro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Datos de analítica de redes sociais	Indicador: Nº de interaccións Meta: Incrementar un 50% as interaccións nas diferentes canles
Acción 2: Realizar visitas a centros de ensino da contorna e participar nas actividades de promoción da universidade	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Setembro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Rexistros do programa “A Ponte”	Indicador: Nº de visitas e de participacións en actividades Meta: A lo menos 2 por semestre

6.7. Liña estratéxica 6: A procura de infraestruturas ecoeficientes

Trátase dunha liña estratéxica crucial na actualidade, dado o imperativo global de reducir o impacto ambiental e promover a sustentabilidade. As infraestruturas ecoeficientes, que minimizan o uso de recursos e reducen a emisión de gases de efecto invernadoiro, non só benefician ao medio ambiente, senón que tamén poden resultar en aforros significativos a longo prazo.. Para esta liña propóñense os seguintes obxectivos estratéxicos:

- Reducir o consumo enerxético, mellorando a eficiencia enerxética das instalacións.
- Implementación de tecnoloxías ecoeficientes

6.7.1. Obxectivo estratéxico 6.1

Liña estratéxica:	
Obxectivo estratéxico: Reducir o consumo enerxético, mellorando a eficiencia enerxética das instalacións	
Xustificación do obxectivo estratéxico:	
Responsable de seguimento: Decano	Inicio: Xaneiro 2024 Fin: Decembro 2026
Acción 1: Optimización do uso de recursos existentes.	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Consumos enerxéticos	Indicador: Consumos enerxéticos Meta: Reducir un 10% o consumo enerxético
Acción 2: Uso de equipamento de baixo consumo enerxético	
Responsable de execución: Decano	Período de execución: Xaneiro 2024 – Decembro 2026
Evidencia documental: Puntos de luz de baixo consumo	Indicador: Nº de puntos de luz de baixo consumo na facultade Meta: Alcanzar o 100% de puntos de luz de baixo consumo