



FACULTADE DE ADMINISTRACIÓN
E DIRECCIÓN DE EMPRESAS

PLAN ESTRATÉXICO 2024- 2026

	Unidade/Órgano	Data
Elaborado por	Grupo de traballo para a elaboración do Plan Estratéxico de Centro	25/01/2024
Aprobado por	Informe técnico da SCVTI	22/10/2024
Aprobado por	Xunta de Facultade	26/11/2024
Aprobado por	Comisión de Calidade e Planificación delegada do Consello de Goberno	29/11/2024

FACULTADE DE ADMINISTRACIÓN E DIRECCIÓN DE EMPRESAS

1.	Introdución ao Plan Estratéxico de Centro -----	1
2.	Breve historia do centro-----	2
2.1.	Orixe do centro -----	2
2.2.	Catálogo actual de titulacións-----	3
2.2.1.	Graos-----	3
2.2.2.	Mestrados -----	3
2.2.3.	Programas de doutoramento dos departamentos adscritos -----	3
2.3.	Grupos de investigación actuais -----	3
2.4.	Sistema de garantía de calidade-----	3
3.	Misión, visión e valores do centro-----	3
3.1.	Misión-----	3
3.2.	Visión -----	4
3.3.	Valores -----	4
4.	Liñas estratéxicas -----	4
4.1.	Introdución ás liñas estratéxicas-----	5
4.2.	Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro -----	5
4.2.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	5
4.3.	Liña estratéxica 2: Oferta de titulacións adaptada á sociedade -----	6
4.3.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	6
4.4.	Liña estratéxica 3: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade-----	6
4.4.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	6
4.5.	Liña estratéxica 4: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia -----	6
4.5.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	6
4.6.	Liña estratéxica 5: Información pública e visibilidade -----	6
4.6.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	6
4.7.	Liña estratéxica 6: A procura de infraestruturas ecoeficientes-----	7
4.7.1.	Xustificación da liña estratéxica-----	7
5.	Diagnose estratéxica-----	7
5.1.	Introdución á diagnose estratéxica -----	7
5.2.	Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro -----	7
5.2.1.	Análise DAFO -----	7
5.2.2.	Análise CAME-----	8
5.3.	Liña estratéxica 2: Oferta de titulacións adaptada á sociedade -----	8
5.3.1.	Análise DAFO -----	8
5.3.2.	Análise CAME-----	9

5.4. Liña estratéxica 3: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade-----	9
5.4.1. Análise DAFO -----	9
5.4.2. Análise CAME-----	10
5.5. Liña estratéxica 4: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia -----	11
5.5.1. Análise DAFO -----	11
5.5.2. Análise CAME-----	11
5.6. Liña estratéxica 5: Información pública e visibilidade -----	12
5.6.1. Análise DAFO -----	12
5.6.2. Análise CAME-----	12
5.7. Liña estratéxica 6: A procura de infraestruturas ecoeficientes-----	12
5.7.1. Análise DAFO -----	12
5.7.2. Análise CAME-----	13
6. Obxectivos estratéxicos -----	14
6.1. Introducción aos obxectivos estratéxicos -----	14
6.2. Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro -----	18
6.2.1. Obxectivo estratéxico 1.1 -----	18
6.2.2. Obxectivo estratéxico 1.2 -----	19
6.3. Liña estratéxica 2: Oferta de titulacións adaptada á sociedade -----	19
6.3.1. Obxectivo estratéxico 2.1 -----	20
6.3.2. Obxectivo estratéxico 2.2 -----	21
6.4. Liña estratéxica 3: Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade-----	21
6.4.1. Obxectivo estratéxico 3.1 -----	22
6.4.2. Obxectivo estratéxico 3.2 -----	23
6.5. Liña estratéxica 4: Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia -----	23
6.5.1. Obxectivo estratéxico 4.1 -----	24
6.5.2. Obxectivo estratéxico 4.2 -----	25
6.5.3. Obxectivo estratéxico 4.3 -----	25
6.6. Liña estratéxica 5: Información pública e visibilidade -----	26
6.6.1. Obxectivo estratéxico 5.1 -----	26
6.6.2. Obxectivo estratéxico 5.2 -----	27
6.7. Liña estratéxica 6: A procura de infraestruturas ecoeficientes -----	27
6.7.1. Obxectivo estratéxico 6.1 -----	28
Desenvolvemento do PEC -----	29
6.8. Comisión ou grupo de traballo responsable da elaboración do PEC-----	29
6.9. Participación dos grupos de interese na elaboración do PEC-----	29

1. Introducción ao Plan Estratégico de Centro

A Facultade de Administración e Dirección de Empresas presenta o Plan Estratégico de Centro (PEC) para o período 2024-2026. Este novo plan constrúese sobre os sólidos alicerces establecidos polo PEC 2016-2020, que foi prorrogado para o curso 2021-2022, e que nos permitiu acadar importantes avances en diversas áreas clave.

Durante o período 2016-2020, e a súa prórroga en 2021-2022, lograronse acadar algúns dos obxectivos estratéxicos propostos e estes logros sentaron as bases para os novos obxectivos que se propoñen para os próximos dous anos.

O plan estratéxico da Facultade de Administración e Dirección de Empresas ten como referencia as liñas estratéxicas do Plan Estratégico 2024-2026 da USC e que son as seguintes:

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 obxectivo xeral deste PEC é desenvolver un centro eficiente e innovador con titulacións adaptadas ás necesidades da sociedade, promovendo a transferencia de coñecemento e o compromiso social, incrementando a visibilidade pública da Facultade e tratando de ser sustentable enerxéticamente.

O proceso para a elaboración deste Plan Estratégico 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.

Para a realización deste Plan Estratégico a Comisión de Calidade e Docencia acordou na sesión do 15/12/2023 a creación dun grupo de traballo composto polos tres membros do equipo de dirección do centro nese momento: o Decano, Roberto Bande Ramudo; a vicedecana, Marta Portela Maseda e o secretario, Ignacio Rodríguez Gil. O borrador do Plan Estratégico foi presentado para a súa discusión na Comisión de Calidade do 24/01/2024 e na Xunta de Facultade o día 25/01/2024. Presentouse tamén ao Comité Consultivo da Facultade o día 15/02/2024 e estivo en exposición pública entre os días 01/02/2024 e 16/02/2024 sen recibir ningunha alegación. O Comité Consultivo da Facultade é o órgano externo que participa na elaboración do Plan Estratégico de Centro xa que está integrado por representantes de institucións e empresas da contorna e a súa composición pode consultarse na páxina web da Facultade.

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 actualmente extinguido. No ano académico 2020-21 implántase o Grao en Empresa e Tecnoloxía na modalidade presencial e no curso seguinte na modalidade semipresencial.

2.2. Catálogo actual de titulaciones

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
- Persoas, Organizacións Sostibles e Marketing

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 \(usc.gal\)](http://Calidade | Facultade de Administración e Dirección de Empresas | Universidade de Santiago de Compostela (usc.gal))

Os órganos encargados de velar polo cumprimento do Sistema de Garantía de Calidade (SGC) son: a Comisión de Calidade e Docencia (CCD), que é unha comisión delegada da Xunta de Facultade e que ten como funcións, entre outras, realizar o deseño, a implantación e o seguimento e a mellora do SGC no centro. Dentro do SGC da Facultade atópanse tamén as comisións de cada un dos títulos que imparte a Facultade, as comisións intercentros dos títulos compartidos e o Comité Consultivo do centro.

A política de calidade da Facultade está en liña cos obxectivos estratéxicos propostos e diríxese cara a satisfacción das necesidades e expectativas dos diferentes grupos de interese.

A Facultade conta coa Acreditación Institucional obtida no ano 2019, e que será sometida a renovación no ano 2025.

3. Misión, visión e valores do centro

3.1. Misión

A Facultade de Administración e Dirección de Empresas da Universidade de Santiago de Compostela mediante a docencia, a investigación e a innovación, ten como misión a xeración, 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. 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, tratando de captar o mellor estudantado a través da proposta dunha oferta de estudos adaptada ás necesidades do tecido empresarial e da sociedade en xeral.
- Establecer un compromiso coa sociedade para o benestar social a través do desenvolvemento de formación continua dos titulados conectada coas demandas da nosa contorna.
- Promover unha xestión ecoeficiente dos recursos dispoñibles.
- 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.
- 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 coa formación integral do estudantado como cidadáns comprometidos
- 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, económico e cultural de Galicia.
- Contacto continuo co tecido empresarial máis próximo.
- 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. Tomando como referencia o Plan Estratéxico 2024-2026 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.

Na seguinte táboa pódese atopar a correspondencia das liñas estratéxicas do centro coas liñas estratéxicas da universidade:

LIÑAS ESTRATÉXICAS – USC	LIÑAS ESTRATÉXICAS - ADE
LE 1. Estudantado e a comunidade universitaria	LEC 5. Información pública e visibilidade
LE 2. Formación e docencia no novo contexto	LEC 2. Oferta de titulacións adaptada á sociedade
LE 3. Retos na política de persoal	LEC 4. Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia
LE 4. Investigación e innovación como motor do desenvolvemento sostible e do benestar	LEC 3. Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade
LE 6. Procura de infraestruturas ecoeficientes	LEC 6. A procura de infraestruturas ecoeficientes
LE 8. Xestión eficiente dos recursos	LEC 1. Xestión e dirección do centro

4.2. Liña estratéxica 1: Xestión e dirección do centro

A Xestión e 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 seguir 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, débense 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

A transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade é unha estratexia que reconece 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

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 usuarios. 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 ensinanzas 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 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
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 estudantil e o público en xeral	Falta 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 estratégicos

6.1. Introducción aos obxectivos estratégicos

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

Preséntase en primeiro lugar o Cadro de Mando que vai permitir facer un seguimento do cumprimento deste Plan Estratégico:

Plan Estratéxico de Centro. 2024-2026

LIÑAS ESTRATÉXICAS CENTRO	Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial /Meta	SEGUIMIENTO (data)		
						Data final de execución	Porcentaxe de Execución	Observacións
LE 1. Xestión e dirección do centro	OE 1.1. Participación dos grupos de interese nas estruturas de decisión	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 1.1.1. Reunións co comité consultivo	Número de reunións	Duas reunións por curso académico			
			AC 1.1.2. Reunión con egresados	Número de reunións	Duas reunións por curso académico			
			AC 1.1.3. Reunión co alumnado	Número de reunións	Duas reunións por curso académico			
	OE 1.2. Relación cos departamentos con docencia na facultade	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 1.2.1. Reunións periódicas cos directores dos departamentos con docencia na facultade	Número de reunións	Unha reunión por curso académico			
			AC 1.2.2. Elaboración dunha guía de benvida ao novo profesorado da facultade	Informe satisfacción profesorado coa titulación	Acadar un 4 no indicador de satisfacción			
LE 2. Oferta de titulacións adaptada á sociedade	OE 2.1. Elaborar unha oferta de grao e posgrao axustada á realidade e ás necesidades da contorna	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 2.1.1. Comprobar se existe axuste entre as competencias dos títulos e as demandas do mercado laboral	Informe sobre prácticas externas	Incrementar nun 5% a puntuación no indicador “As actividades desenvolvidas tiñan unha relación clara coa formación da miña carreira”			
			AC 2.1.2. Mellora a oferta de formación de posgrao no centro	Número de posgraos no centro	Crear 1 posgrao			
	OE 2.2. Coordinación entre as materias impartidas nas titulacións da Facultade	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 2.2.1. Coordinar os contidos entre as materias da mesma titulación	Puntuación no indicador “As e os docentes estamos coordinados na organización do título?”	Incrementar nun 5% a puntuación no indicador “As e os docentes estamos coordinados na organización do título?”			
			AC 2.2.2. Coordinar os contidos entre as materias de títulos de diferentes niveis	Número de reunións	Duas reunións por curso académico			
LE 3. Transferencia efectiva de coñecemento e compromiso coa sociedade	OE 3.1. Incrementar o compromiso da Facultade coa transferencia de coñecemento cara ao súa contorna	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 3.1.1. Fomentar acordos de colaboración coas empresas da área de influencia da facultade	Número de convenios de prácticas	Incrementar nun 5% os convenios de prácticas			
			AC 3.1.2. Mellorar a visibilidade dos TFG/TFM da facultade a través da súa publicación (MINERVA) e presentación a premios	Nº de traballos publicados e presentados a premios	1 traballo por curso			
	OE 3.2. Definir un plan de formación en empresa e competencia dixital centrado en levar a tecnoloxía dixital ás empresas	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 3.2.1. Organizar cursos de formación en áreas de empresa para alumnado e profesionais	Número de alumnos matriculados no curso	Acadar 10 alumnos matriculados			
			AC 3.2.2. Organizar cursos de formación en sistemas integrados de xestión empresarial dirixidos a empresas	Número de alumnos matriculados no curso	Acadar 10 alumnos matriculados			

Plan Estratégico de Centro. 2024-2026

LIÑAS ESTRATÉXICAS CENTRO	Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial /Meta	SEGUIMIENTO (data)		
						Data final de execución	Porcentaxe de Execución	Observacións
LE 4. Modelo de recursos humanos baseado na eficiencia	OE 4.1. Incrementar a participación do PDI nas actividades do centro	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 4.1.1. 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.	(Nº de departamentos con representación a lo menos nunha comisión)/(Nº total departamentos con docencia na facultade)	Acadar unha representación do 70%			
			AC 4.1.2. Diseñar un sistema de incentivos e recoñecementos para implicar ao PDI nas actividades do centro	(Asistencia ás Comisións@e Xuntas de Facultade)/(Nº total Comisións e Xuntas@de Facultade convocadas)	Acadar unha representación do 70%			
	OE 4.2. Mellorar a excelencia do PDI en docencia e investigación	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 4.2.1. Organizar seminarios internos onde o PDI poida compartir as súas investigacións e recibir retroalimentación dos seus compañeiros	Número de reunións	Duas reunións por curso académico			
			AC 4.2.2. Diseñar programas formativos para mellorar a actividade docente e investigadora	Número de peticións recibidas	Organizar un curso por ano académico			
	OE 4.3. Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 4.3.1. Propoñer calendarios e horarios que favorezan a conciliación persoal, familiar e laboral	(Nº de conciliacións concedidas)/(Nº de conciliacións solicitadas)	A lo menos o 90% das solicitudes de conciliación atendidas			
	LE 5. Información pública e visibilidade	OE 5.1. Crear un plan de comunicación interno e externo da facultade	Xaneiro 2024 – Decembro 2024	AC 5.1.1. Crear un equipo de comunicación	Equipo	Integrantes do equipo		
AC 5.1.2. Identificar o público obxectivo e definir os canais de comunicación				Número de reunións	Duas reunións por curso académico			
AC 5.1.3. Crear un calendario de comunicación con información regular				Número de reunións	Duas reunións por curso académico			
OE 5.2. Potenciar a visibilidade das actividades realizadas na facultade en diferentes canles de comunicación		Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 5.2.1. Crear e manter perfís activos en varias redes sociais	Número de interaccións	Incrementar un 50% as interaccións nas diferentes canles			
			AC 5.2.2. Realizar visitas a centros de ensino da contorna e participar nas actividades de promoción da universidade	Nº de visitas e de participacións en actividades	Organizar duas por semestre			

Plan Estratégico de Centro. 2024-2026

LIÑAS ESTRATÉGICAS CENTRO	Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial /Meta	SEGUIMIENTO (data)		
						Data final de execución	Porcentaxe de Execución	Observacións
LE 6. A procura de infraestruturas ecoeficientes	OE 6.1. Reducir o consumo enerxético, mellorando a eficiencia enerxética das instalacións	Xaneiro 2024 – Decembro 2026	AC 6.1.1. Optimización do uso de recursos existentes	Consumos enerxéticos	Reducir un 10% o consumo enerxético			
			AC 6.1.2. Uso de equipamento de baixo consumo enerxético	Número de puntos de luz de baixo consumo na facultade	Alcanzar o 100% de puntos de luz de baixo consumo			

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: Nº 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: Nº 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: Nº 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: Segundo semestre 2024
Evidencia documental: Guía	Indicador: Informe satisfacción do profesorado coa titulación Meta: Acadar un 4 no indicador de satisfacción

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: Decano	Inicio: Xaneiro 2024 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: N° 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: N° 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: 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: N° 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: N° 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: Información pública e visibilidade	
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: N° 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: N° de reunións Meta: Realizar 2 reunións

6.6.2. Obxectivo estratéxico 5.2

Liña estratéxica: Información pública e visibilidade	
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: A procura de infraestruturas ecoeficientes	
Obxectivo estratéxico: Reducir o consumo enerxético, mellorando a eficiencia enerxética das instalacións	
Xustificación do obxectivo estratéxico: A mellora da eficiencia enerxética das instalacións reduce custos, minimiza o impacto ambiental e axuda a sosteñibilidade.	
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: N° de puntos de luz de baixo consumo na facultade Meta: Alcanzar o 100% de puntos de luz de baixo consumo

Desenvolvemento do PEC

6.8. Comisión ou grupo de traballo responsable da elaboración do PEC

A Comisión de Calidade e Docencia acordou na sesión do 15/12/2023 a creación dun grupo de traballo para a redacción do novo plan estratéxico da facultade, composto polos tres membros do equipo de dirección do centro: o Decano: Roberto Bande Ramudo, a vicedecana: Marta Portela Maseda e o secretario: Ignacio Rodríguez Gil..

6.9. Participación dos grupos de interese na elaboración do PEC

Na Comisión de Calidade celebrada o 24/01/2024 presentouse o borrador do plan estratéxico aos membros de dita comisión e recolléronse as suxestións expostas polos mesmos.

Na Xunta de Facultade celebrada o 25/01/2024 presentouse o borrador do plan estratéxico a todos os membros da mesma.

O día 15/02/2024 reuniuse o Comité Consultivo da Facultade onde tamén se presentou o borrador do plan estratéxico sen recibir ningunha suxestión.

O Plan Estratégico estivo a exposición pública do día 01/02/2024 ata o día 16/02/2024 sen recibirse ningunha alegación.