
PLAN ESTRATÉXICO

ESCOLA UNIVERSITARIA DE ENFERMARÍA DE LUGO

2024-2026

VERSIÓN	UNIDADE/ÓRGANO	DATA
V.1.0 Elaboración e proposta inicial	Comisión de Calidade do Centro	24/01/2025
	Informe técnico SCVTI	04/02/2025
V.2.0 Modificación en base ás recomendacións do informe técnico	Comisión de Calidade do Centro	17/02/2025
	Informe técnico SCVTI	
V.3.0 Proposta e aprobación Xunta de Escola	Xunta de Escola	
V.Final	Comisión de Calidade e Planificación Delegada do Consello de Goberno	

1. Introducción ao Plan Estratéxico de Centro 2024-2026	Pág. 3-5
1.1 Presentación do Centro	3
1.2 Presentación do PEC	3
1.2.1 Obxectivo Xeral do PEC 24-26	3
1.2.2 Período de execución	3
1.3 Contexto	3.4
1.4 Proceso de Elaboración	4.5
2. O Centro	5-10
2.1 Breve historia do Centro	5,8
2.2 Catálogo actual de titulacións	8
2.3 Sistema de garantía de calidade	8,10
3. Misión, Visión e Valores do Centro	10-11
3.1 Misión	10
3.2 Visión	10-11
3.3 Valores	11
4. Liñas estratéxicas	12-13
4.1 Introducción ás liñas estratéxicas	12
4.2 Liña estratéxica 1. Docencia	12
4.3 Liña estratéxica 2. Recursos humanos	12
4.4 Liña estratéxica 3 Instalacións e Servizos	12
4.5 Liña estratéxica 4. Dinamización e Visibilidade	12
4.6 Liña estratéxica 5. Investigación	12,13
5. Diagnose estratéxica	13-19
5.1 Introducción á diagnose estratéxica	13
5.2 Liña estratéxica 1. Docencia (Análise DAFO e CAME)	13
5.3 Liña estratéxica 2. Investigación (Análise DAFO e CAME)	13,14
5.4 Liña estratéxica 3. Recursos humanos (Análise DAFO e CAME)	14
5.5 Liña estratéxica 4. Instalacións e Servizos (Análise DAFO e CAME)	15
5.6 Liña estratéxica 5. Dinamización e Visibilidade (Análise DAFO e CAME)	17
6. Obxectivos estratéxicos	18-31
6.1 Introducción aos obxectivos estratéxicos	18
Cadro de Mando xeral do PEC	25-26
6.2 Liña estratéxica 1. Docencia (Obxectivos estratéxicos e acción)	27
6.3 Liña estratéxica 2. Investigación (Obxectivos estratéxicos e acción)	28
6.4 Liña estratéxica 3. Recursos humanos (Obxectivos estratéxicos e acción)	29
6.5 Liña estratéxica 4. Instalacións e Servizos (Obxectivos estratéxicos e acción)	30
6.6 Liña estratéxica 5. Dinamización e Visibilidade (Obxectivos estratéxicos e acción)	31
7. Elaboración e desenvolvemento do Plan Estratéxico de Centro 2024-2026	31-32
7.1 Comisión responsable da elaboración do PEC	31
7.2 Participación dos grupos de interese na elaboración e difusión do PEC	31-32

1. Introducción ao PEC

O Plan Estratéxico da Escola de Enfermería de Lugo constitúe unha ferramenta fundamental para guiar o desenvolvemento do centro nos próximos anos. Este documento establece as liñas de actuación prioritarias, baseándose nos valores e principios que definen á USC, adaptados ás particularidades e retos específicos da nosa Escola. A través deste plan, búscase fortalecer o compromiso coa excelencia académica, a investigación de vangarda e a transferencia de coñecemento no ámbito da saúde e os coidados, ao tempo que se promove unha xestión eficiente, participativa e orientada ao benestar da súa comunidade.

1.1 Presentación do Centro

A Escola de Enfermería é un centro da USC dedicado á docencia e á investigación onde se imparten os estudos de Grao de Enfermería. O centro ofrece unha formación de calidade que axuda ao estudiantado a acadar as competencias profesionais necesarias para a atención integral das persoas e da sociedade desde unha perspectiva biolóxica, psicolóxica e social. Os plans de estudos impartidos no centro potencian a aprendizaxe teórico-práctica mediante docencia expositiva, seminarios en grupos reducidos, prácticas de laboratorio, simulación clínica e prácticas en centros de traballo.

1.2 Presentación do PEC

1.2.1 Obxectivo Xeral do PEC 24-26

O Plan Estratéxico da Escola de Enfermería ten como obxectivo adaptar o centro ás necesidades actuais da sociedade no ámbito sanitario e social. Para iso, considérase importante actualizar a oferta académica, incluíndo ás necesidades e evolucións do sector da saúde. Tamén se promoverá a investigación, facilitando a actividade investigadora e a colaboración con outras entidades. Ademais, traballarase na mellora dos procesos administrativos, dos recursos humanos e das infraestruturas para acadar un funcionamento máis áxil e eficaz do centro. Outro aspecto fundamental será dinamizar a vida universitaria, fomentando a participación de toda a comunidade da facultade en diversas actividades. Por último, reforzase a divulgación das actividades e da oferta académica e investigadora para dar a coñecer mellor o traballo do centro.

Con este plan, a Escola de Enfermería busca adaptarse aos retos actuais e mellorar o seu funcionamento en beneficio de toda a comunidade universitaria e da sociedade.

1.2.2 Período de execución

Aínda que algunhas das propostas poden prolongarse e continuarse no seguinte plan estratéxico a maioría das iniciativas realizaranse no período de xaneiro de 2024 a decembro de 2026 (cursos académicos 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 e 2026-2027)

1.3 Contexto

O PEC 2024-2026 da Escola de Enfermería toma como referencia o Plan Estratéxico da USC (Publicado en xuño de 2024). Este plan contempla unha serie de liñas estratéxicas que sirven de punto de partida para a proposta do PEC da

Escola de Enfermería.

O novo PEC 24-26 establécese nun contexto onde existe unha alta demanda laboral no eido sociosanitario, de aí a importancia de reforzar e adaptar a formación, especialmente no Grao en Enfermería. Ademais, o constante cambio que se produce a nivel sanitario, tanto polos avances tecnolóxicos como polas novas terapias, xunto coa evolución das necesidades sociais da poboación, fai necesaria a actualización continua das titulacións para que se adapten a esta nova realidade. De feito, o Grao en Enfermería atópase no proceso de implementación dun novo Plan de Estudos, que ten un papel fundamental no PEC.

A elevada demanda polas titulacións contrasta coa capacidade das instalacións e servizos, xa que na actualidade non existe posibilidade de crecemento, e a docencia está repartida en dous espazos separados dentro da cidade. Este feito dificulta a dinamización das actividades e contribúe á perda de identidade para o estudantado. Ademais, os avances na metodoloxía docente, a través da innovación educativa con actividades como a simulación clínica, fan necesaria a creación de espazos polivalentes e equipados con tecnoloxía avanzada. A isto súmase a complexidade da organización das prácticas clínicas, que require unha planificación eficiente para garantir unha formación axeitada e adaptada ás necesidades do estudantado e das institucións sanitarias colaboradoras.

A entrada en vigor da Lei Orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do Sistema Universitario, publicada no Boletín Oficial do Estado o 23 de marzo de 2023, introduce cambios significativos no sistema universitario español. Esta nova lexislación afecta aspectos como a gobernanza, a carreira académica e a planificación estratéxica das universidades, elementos que deben ser considerados no desenvolvemento e implementación do PEC.

Estas circunstancias e necesidades son as que se contemplan no Plan Estratéxico do Centro para o período 2024-2026, co obxectivo de mellorar a formación, a xestión e os recursos dispoñibles para a comunidade universitaria.

1.4 Proceso de Elaboración

A elaboración do Plan Estratéxico de Centro (PEC) é un proceso colaborativo que implica a participación de diferentes órganos universitarios e grupos de interese. A Dirección e a Comisión de Calidade representan os diversos colectivos da comunidade universitaria, garantindo que todas as perspectivas sexan consideradas ao longo do proceso. A implicación da comunidade foi promovida a través de actividades participativas, como enquisas, e da difusión de información a través da Xunta de Escola, co obxectivo de coñecer as opinións dos diferentes grupos e incorporar as súas aportacións ao desenvolvemento do PEC.

A modificación do plan de estudos de Enfermería establece as bases sobre as que se constrúe o PEC actual. Esta fase é fundamental para adaptarse ás necesidades do sector sanitario e aos cambios na realidade social. Neste marco, tamén se actualizan as outras titulacións do Centro, así como se inclúen novos enfoques educativos que respondan aos avances tecnolóxicos e metodolóxicos asegurando que tanto os programas de grao como os de posgrado estean alineados coa demanda laboral e coas novas directrices establecidas pola normativa actual, como a Lei Orgánica 2/2023 do Sistema Universitario. Así, a elaboración do PEC busca non só mellorar a calidade da formación e da investigación, senón tamén

optimizar a xestión interna e fortalecer a conexión entre o centro e o entorno profesional e social. Na Táboa 01 mostrase as diferentes fases do proceso de elaboración do PEC.

Táboa 01. Fases e procedementos do proceso de elaboración do PEC

Fase	Procedemento	Data	Evidencia documental
Fase 1. Diagnóstico e Organización	Reunión do ED co Adxunto a Calidade na cal se consulta a elaboración do Plan Estratéxico de Centro	04/12/2023	Acta comisión de Calidade
	Planificación da elaboración por parte do ED	05/12/2024	Acta comisión de Calidade
	Valoración da Comisión de Calidade da proposta das liñas de investigación para o seu posterior desenvolvemento	11/12/2024	Acta comisión de Calidade
	Información en Xunta de Escola sobre o procedemento e os mecanismos de consulta para os grupos de interés	12/12/2024	Acta Xunta de Escola
Fase 2. Análise e Recollida de Información	Enquisa Microsoft Forms aos grupos de interese	19/12/2024 - 27/12/2024	Anexo1 PEC
	Valoración dos resultados da enquisa e información complementaria proporcionada polos grupos de interés	07/01/2025	Acta comisión de Calidade
Fase 3. Síntese e Elaboración	Elaboración do Borrador 1 por parte do Equipo Directivo	08/01/2025 - 23/01/2025	Acta comisión de Calidade Borrador 1
	Envío do Borrador 1 á Comisión de Calidade para a súa Valoración	24/01/2025	Acta comisión de Calidade
	Envío do Borrador 1 a Calidade USC para a súa Valoración	24/01/2025	Acta comisión de Calidade e documentación enviada a
	Informe Técnico SCVTI	04/02/2025	Informe técnico
	Información á Comisión de Calidade sobre a o Informe técnico do Plan Estratéxico de Centro	11/02/2025	Acta comisión de Calidade
	Incorporación das recomendación incluídas no informe técnico	05/02/2025 – 12/02/2025	Acta comisión de Calidade
	Envío do Borrador 2 á Comisión de Calidade para a súa Valoración	13/02/2025	Acta comisión de Calidade
	Envío do Borrador 2 a Calidade USC (SCVTI) para a súa Valoración	17/02/2025	Acta comisión de Calidade
	Informe Técnico SCVTI	P	-
Fase 4. Validación e Aprobación	Comisión de Calidade	P	-
	Xunta de Escola	P	-

2. O Centro

2..1 Breve historia do centro

A Escola Universitaria de Enfermería (EUE) de Lugo comeza como Escola de Axudantes Técnicos Sanitarios (ATS) no ano 1972, segundo regulación do Decreto de 27 de agosto de 1952, 4 de decembro de 1953 e 4 de xullo de 1955 do Ministerio de Educación e Ciencia; pertencendo económica e administrativamente ao Insalud, estando adscrita á Facultade de Medicina de Santiago de Compostela. Desenvolve a súa actividade académica como Escola de ATS ata

1977. En 1977, por Real Decreto 2.128/1977 apróbase a conversión da Escola de ATS na Escola Universitaria de Enfermería, polo que esta Escola intégrase na Universidade de Santiago de Compostela.

Posteriormente instáuranse os estudos de Diplomado en Enfermaría segundo o R.D. 2.128/77 de 23 de xullo, de Orde Ministerial de 31 de outubro de 1977 e segundo R.D. 1497/87 de 27 de novembro polo que se establecen as directrices xerais comúns aos plans de estudos dos Títulos Universitarios de carácter oficial, modificado á súa vez polo R.D. 1267/94 de 10 de xuño, o cal é corrixido en fe de erratas no BOE de data 14 de xuño de 1994.

A E.U.E. de Lugo depende da Consellería de Sanidade, e está adscrita á Universidade de Santiago de Compostela, o acceso do profesorado réxese polo Decreto 242/2008, do 9 de outubro, polo que se regulan a natureza, os fins e os órganos de goberno das escolas universitarias de enfermaría dependentes da Consellería de Sanidade, publicado no DOGA de 30 de outubro de 2008. Tamén polo Regulamento de Réxime Interno da Escola Universitaria de Lugo e polas normas de aplicación da Universidade de Santiago de Compostela.

Na actualidade a EUE de Lugo é un centro docente donde se cursan os estudos de Grao en Enfermaría segundo a Resolución do diario Oficial de Galicia do 16 de febreiro de 2010 pola que se publica o plan de estudos de graduado e graduada de Enfermaría. Obtida a verificación do plan de estudos polo Consello de Universidades, logo do informe favorable da Axencia Nacional de Avaliación da Calidade e Acreditación. Así como a autorización da Comunidade Autónoma de Galicia, e establecido o carácter oficial do título por Acordo do Consello de Ministros do 30 de outubro de 2009 (publicado no BOE do 5 de xaneiro de 2010, por Resolución do Secretario de Estado de Universidades do 13 de novembro de 2009).

As prácticas clínicas realízanse nos centros dependentes da Xerencia de Xestión Integrada de Lugo, Cervo e Monforte (Hospitais e Centros de Atención Primaria).

Órganos de goberno da Escola Universitaria de Enfermaría de Lugo:

Órganos colexiados.

- O PADROADO

É o máximo órgano de goberno da Escola Universitaria de Enfermaría de Lugo,

Composición do Padroado

a) Membros natos:

- O Presidente do Padroado e Xerente de Xestión Integrada de Lugo, Cervo e Monforte de Lemos (por delegación da Conselleira de Sanidade).
- A Directora da Escola Universitaria de Enfermaría (EUE) de Lugo
- A Directora de Procesos Asistenciais da Xerencia de Xestión Integrada de Lugo, Cervo e Monforte de Lemos (EOXI Lugo, Cervo e Monforte)
- A Directora de Recursos Económicos (EOXI Lugo, Cervo e Burela).

- O Vicerreitor de Coordinación e Planificación do Campus Universitario de Lugo.
- A Delegada da Universidade de Santiago.
- A Directora de Procesos de Enfermaría de da EOXI Lugo, Cervo e Monforte de Lemos.
- A Secretaria académica da EUE de Lugo.

b) Membros electivos:

- Unha representante do profesorado.
- Unha representante dos estudantes.

▪ A XUNTA DE ESCOLA

É o órgano colexiado de goberno da mesma. Composición da Xunta da Escola

- Presidente do Padroado e Xerente de Xestión Integrada de Lugo, Cervo e Burela.
- Directora da EUE de Lugo
- Secretaria Académica da EUE de Lugo.
- Delegada da Universidade.
- Administrador da Escola: Directora de Recurso Económicos (EOXI Lugo, Cervo e Monforte).
- Dous profesores con dedicación completa.
- Dous profesores con dedicación parcial.
- Un representante dos estudantes de cada curso.

Órganos unipersoais.

- Presidente do Padroado.
- Directora da Escola.
- Secretaria Académica.

Outros representantes.

- CLAUSTRO. O Claustro da Escola Universitaria de Enfermaría está formado por todos os profesores da Escola e un alumno de cada curso. A súa misión é asistir no exercicio das súas funcións a Dirección e a la Xunta de Escola.
- COMISIÓNS:
 - Comisión de Calidade.
 - Comité Consultivo
 - Comisión de Coordinación do Título entre a Facultade de Enfermaría de Santiago e a Escola Universitaria de Enfermaría de Lugo.

- Comisión do Título da Escola Universitaria de Enfermaría de Lugo
- Comisión de Ordenación e Validación Académica.
- Comisión de Selección e Avaliación do Profesorado.
- Comisión de Prácticas Clínicas.
- Comisión de Selección de Mobilidade.
- Comisión do Traballo Fin de Grao.

2.2 Catálogo actual de titulacións

- Graos

Grao en Enfermería

2.3 Sistema de garantía de calidade (SGC)

SGC da Escola de Enfermería é unha peza esencial para asegurar a mellora continua dos procesos académicos, administrativos e de xestión que se desenvolven no centro. Estrutúrase a partir de normativas vixentes e directrices específicas da Universidade de Santiago de Compostela e das entidades de acreditación e avaliación, co obxectivo de garantir que as titulacións impartidas cumpren cos estándares de calidade esixidos tanto a nivel nacional como internacional.

Entre os elementos fundamentais deste sistema inclúense o seguimento continuo das titulacións, a avaliación dos resultados de aprendizaxe, a valoración da satisfacción e a formación dos estudantes, do profesorado, así como a análise de indicadores de desempeño académico. Estas actividades permiten identificar áreas de mellora e implementar accións correctivas que aseguren unha formación excelente e adaptada ás necesidades sociais e profesionais.

O sistema promove a participación activa de todos os axentes implicados na vida universitaria, asegurando unha xestión transparente e eficiente que fomente a implicación e o compromiso da comunidade académica. Ademais, outros grupos de traballo e comisións da Escola forman parte deste engranaxe, desenvolvendo funcións específicas en procedementos relacionados coa calidade, como a coordinación de prácticas clínicas, o deseño e a actualización de plans de estudo, a promoción da igualdade e a xestión de recursos de apoio ao alumnado.

O equipo directivo, os coordinadores de títulos e a Comisión de Calidade do centro son os responsables de coordinar os procedementos de calidade da Escola, incluíndo o informe de seguimento, as memorias de calidade e outras accións relacionadas co sistema de mellora continua. Esta labor, en colaboración cos diferentes grupos e comisións, asegura unha formación de excelencia e o cumprimento dos estándares establecidos.

A Escola de Enfermería conta para o desenvolvemento do seu Sistema de Garantía de Calidade, coa seguinte estrutura:

Equipo Directivo

O equipo Directivo, e en particular a súa directora como principal responsable, actúa como corresponde á dirección de calquera organización comprometida co desenvolvemento, establecemento, revisión e mellora dun sistema de xestión da

Plan Estratéxico de Centro 2024-2026.

Versión 2.0

calidade.

Comisión de Calidade do Centro (CCC)

A Comisión de Calidade do Centro (CCC) é un órgano que participa nas tarefas de planificación, desenvolvemento e seguimento do SGC do centro, actuando ademais como medio de difusión interna do sistema e dos seus logros.

Responsable de calidade do centro (RCC)

As funcións de coordinación da CCC, propostas de mellora do SGC, dirección da elaboración da memoria de calidade, entre outras, son levadas a cabo polo responsable de calidade do centro (RCC).

Comisión/s de título/s (CT)

A Escola conta con unha Comisión de Título. A comisión de título réxense polo Regulamento das Titulacións Oficiais de Grao e Máster da Universidade de Santiago de Compostela. No caso de estudos interuniversitarios están representadas as universidades que comparten o título. As comisións de título velan polo funcionamento ordinario do título, teñen as funcións que establece o regulamento de titulacións oficiais de Grao vixente en cada momento, así como outras que podan contemplarse no regulamento de réxime interno do centro ou noutras normativas.

Coordinador/a de título

Os/As coordinadores/as de título son os responsables do título de Grao, ostentan as funcións que establece o regulamento de titulacións oficiais de Grao vixente, así como as funcións en relación co SGC, tales como velar para que os procesos relativos á titulación sexan realizados segundo as directrices establecidas polo SGC.

Comisión Intercentros (CI)

A Escola conta con unha comisión intercentros que é a encargada de planificar, coordinar e avaliar o seguimento de toda a actividade académica docente e de calidade da titulación de Grao en Enfermería da Universidade de Santiago de Compostela. A formación de Grao en Enfermería na USC impártese en 2 centros (Facultade de Santiago de Compostela e Escola Universitaria de Lugo), aínda que os centros manteñen a independencia na organización docente. A comisión intercentros é un elemento fundamental no proceso educativo, pois vela polo cumprimento dos requisitos e estándares establecidos para a titulación. A súa función principal é garantir que tanto o plan de estudos como o desenvolvemento das actividades académicas se axusten ás normativas e criterios de calidade establecidos pola institución educativa e polos organismos reguladores competentes.

Comisión de Prácticas (CP)

A Escola conta con unha Comisión de Prácticas que participa nas tarefas de planificación, desenvolvemento e seguimento das prácticas clínicas do título de Grao en Enfermería

A comisión de prácticas xoga un papel esencial no desenvolvemento e supervisión das prácticas académicas dos estudantes universitarios. As súas funcións abarcan diversos aspectos que garanten a calidade e o aproveitamento das prácticas como parte integrante do proceso de formación dos estudantes.

Coordinador/a de Prácticas Grao en Enfermería

A función do/a Coordinador/a de prácticas é o/a responsable da organización, seguimento e planificación das prácticas. A coordinación está organizada a través dun coordinador xeral de prácticas de grao, e unha coordinadora de cada unha das materias de Prácticas Clínicas do grao. O coordinador xeral encárgase da supervisión, seguimento e xestión de aspectos comúns a todas as materias de Prácticas, e cada coordinadora de materia planifica as rotacións que lle corresponde e xestiona a súa avaliación e incidencias. Todos se comunican co Profesorado Asociado de Ciencias da Saúde correspondente, quen imparte docencia clínica xunto cos colaboradores docentes.

En conxunto, o SGC da Escola de Enfermería contempla o deseño da oferta formativa, a avaliación e revisión do seu desenvolvemento, así como a toma de decisións para a mellora continua. Así mesmo, recolle a planificación dos obxectivos a acadar, de acordo coa estratexia da universidade e da propia facultade, e a revisión periódica do funcionamento do sistema, en orde a garantir a súa utilidade para todos os grupos de interese.

3. Misión visión e valores do centro

3.1 Misión

A Escola de Enfermería, destaca polo seu compromiso coa formación de profesionais altamente cualificados, a promoción da excelencia académica e o desenvolvemento da investigación no ámbito da saúde e os coidados. A través da docencia, a investigación e a innovación, a Escola de Enfermería contribúe á xeración, difusión e transferencia de coñecemento de xeito socialmente responsable e cunha conexión directa coas demandas e retos da sociedade galega. Como parte dunha institución pública, réxese polos principios de legalidade, eficacia, eficiencia, transparencia e calidade, e organízase de xeito democrático, garantindo a plena participación dos diferentes sectores da súa comunidade no goberno e na toma de decisións.

3.2 Visión

A Escola de Enfermería quere ser recoñecida como un centro público de prestixio no ámbito académico e investigador, ao servizo dunha economía sostible e do benestar social e cultural da sociedade galega, exemplar na xestión dos seus recursos e participada democraticamente polos membros da súa comunidade ao redor dun proxecto universitario compartido:

- Un centro que siga a destacar pola súa oferta académica atractiva, capaz de captar o mellor estudiantado e permitir unha formación continua dos titulados, e por soster unha actividade investigadora innovadora, de excelencia e conectada coas demandas da nosa contorna para proxectarse como un referente na área da saúde a nivel internacional.
- Un centro firmemente comprometido coa sociedade, actuando como motor na mellora da saúde da poboación a través dos coidados, a promoción e a prevención, e destacando pola súa contribución na formación de profesionais de enfermería comprometidos co benestar común.
- Un centro exemplar na xestión transparente e ecoeficiente dos seus recursos; saneado

economicamente; integrador e colaborativo, que vincula as súas diferentes unidades nunha estratexia compartida de excelencia.

- Un centro gobernado de xeito democrático e participativo ao redor dun proxecto académico común que pon no seu centro o estudantado, achegándolle unha formación científico-técnica e cívica de calidade, ao tempo que coida das condicións de traballo dos seus profesionais para dispoñer dun cadro de persoal altamente cualificado e motivado.

3.2 Valores

Máis de cincocentos anos de historia construíron unha identidade propia na Universidade de Santiago de Compostela (USC) ao redor de valores como a liberdade, a igualdade, a inclusión, a xustiza, o pluralismo, a sustentabilidade e o compromiso ético. A Escola de Enfermería comparte e aplica estes valores, que inspiran a súa actividade académica, investigadora e social. Estes principios guían o compromiso do centro coa sociedade galega, promovendo o desenvolvemento sostible e actuando cunha gobernanza transparente e unha responsabilidade social firme. Así mesmo, a Escola fai súa a defensa decidida da igualdade entre mulleres e homes, garantindo a súa participación igualitaria na toma de decisións.

Estes valores e principios concretan o compromiso institucional da Escola de Enfermería de Lugo:

- Coa preservación e potenciación dos sinais de identidade propios do centro no contexto da sociedade galega e na perspectiva da humanidade.
- Coa promoción da lingua e da cultura galega.
- Co respecto aos dereitos e deberes de toda as persoas que forman parte da Escola, incluíndo o estudantado, o persoal docente e investigador, e o persoal de administración e servizos.
- Coa procura permanente da excelencia en todas as actividades académicas, de investigación e de transferencia.
- Coa transparencia, o rendemento de contas, a eficiencia e a eficacia na xestión dos recursos.
- Coa formación integral do estudantado como cidadáns comprometidos e profesionais da saúde con sensibilidade social.
- Cunha xestión baseada no diálogo, na participación, na confianza e na responsabilidade compartida.
- Coa equidade e a supresión de todo tipo de discriminacións.
- Co fomento dunha cultura de paz e coidados.
- Coa transferencia de coñecemento á sociedade como achega ao desenvolvemento social, económico e cultural de Galicia, especialmente no ámbito da saúde e os coidados.
- Co desenvolvemento sostible, abordando os impactos significativos da súa actividade sobre a economía, o medio ambiente e as persoas, respectando os dereitos humanos e promovendo unha xestión responsable.

4. Liñas estratéxicas

4.1 Introducción ás liñas estratéxicas

O PEC 2024-2026 da Escola de Enfermería define as liñas estratéxicas que orientan a súa actividade académica, investigadora e de servizo á comunidade, co obxectivo de fortalecer a súa misión como institución educativa e de investigación de referencia na área das ciencias da saúde. Estas liñas estratéxicas están deseñadas para mellorar a formación dos futuros profesionais da saúde e impulsar a innovación no ámbito da atención sanitaria, baseándose en principios de atención centrada na persoa, excelencia na práctica profesional e responsabilidade na mellora dos coidados e benestar da comunidade.

O noso plan de centro artículase arredor de **cinco liñas estratéxicas fundamentais** que guiarán o noso desenvolvemento e mellora continua e que se adaptan ás necesidades da Escola de Enfermería.

4.1.1 Correlación das liñas estratéxicas do Centro coas do Plan Estratéxico da USC.

A Escola de Enfermería da Universidade de Santiago de Compostela orienta a súa planificación estratéxica cara á mellora continua na formación, investigación e servizos, en consonancia coas liñas estratéxicas xerais da USC. Este enfoque garante unha acción conxunta e coherente para alcanzar os obxectivos institucionais.

A continuación (Táboa 02), establécese unha correspondencia entre as liñas estratéxicas da USC recollidas no Plan Estratéxico e as propostas no para o Plan Estratéxico de Centro 2024-2026.

Táboa 02. Correlación das liñas estratéxicas do Centro coas do Plan Estratéxico da USC

Liñas Estratéxicas USC	Liñas Estratéxicas Centro
LE1 - Estudantado e a comunidade universitaria	LEC5 - Dinamización e Visibilidade
LE2 - Formación e a docencia no novo contexto	LEC1 - Docencia
LE3 - Retos na política de persoal	LEC3 - Recursos Humanos
LE4 - Investigación e a innovación como motor do desenvolvemento sostible e o benestar	LEC2 - Investigación
LE5 - Senda da internacionalización	LEC1 - Docencia
LE6 - Procura de infraestruturas ecoeficientes	LEC4 - Instalacións e Servizos
LE7 - A USC na era da transformación dixital	LEC5 - Dinamización e Visibilidade
LE8 - A xestión eficiente dos recursos	LEC4 - Instalacións e Servizos

4.2 Liña estratéxica 1. Docencia

A Escola de Enfermería, que imparte o Grao en Enfermería, ten como prioridade garantir unha docencia de excelencia, adaptada ás necesidades sociais e sanitarias actuais. A formación proporcionada debe reflectir os avances científicos e responder ás demandas do sistema de saúde, asegurando que o alumnado adquira competencias prácticas e teóricas sólidas para exercer con profesionalidade e ética.

4.3 Liña estratéxica 2. Recursos Humanos

O éxito académico e investigativo depende dun equipo de profesionais altamente cualificado e motivado. Por iso, é fundamental apoiar o persoal docente, investigador e administrativo mediante programas de formación continua, recoñecemento do mérito e promoción da igualdade de oportunidades. Este enfoque permitirá crear un entorno laboral que favoreza o desenvolvemento profesional e persoal.

4.4 Liña estratéxica 3. Instalacións e Servizos

A titulación impartida na Escola de Enfermería require espazos modernos e ben equipados para a docencia teórica e práctica. Mellorar e actualizar as instalacións é esencial para proporcionar unha formación acorde ás esixencias actuais. Ademais, os servizos ofrecidos á comunidade universitaria deben facilitar tanto a aprendizaxe do alumnado como o labor do persoal, garantindo un funcionamento eficiente do centro.

4.5 Liña estratéxica 4. Dinamización e Visibilidade

A Escola traballa por fomentar a participación activa da comunidade universitaria, promovendo un ambiente de colaboración, respecto e integración. A mellora da convivencia, especialmente nunha facultade vinculada ao coidado das persoas, é esencial para reflexar os valores propios da profesión enfermeira. Ademais, incrementar a visibilidade do centro permitirá atraer talento, fortalecer as relacións institucionais e destacar o impacto do labor docente e investigador a nivel local, nacional e internacional.

4.6 Liña estratéxica 5. Investigación

Cas sinergias doutras facultades do Campus de Lugo, a Escola de enfermería aposta por fortalecer a súa produción científica e impulsar liñas de investigación que melloren a calidade da atención sanitaria, especialmente no ámbito da saúde mental e dos coidados de saúde. Fomentar a investigación é clave para consolidar a posición da Escola como un referente académico e para transferir os avances ao sistema sanitario.

5. Diagnose estratéxica

5.1 Introducción á diagnose estratéxica

A diagnose das liñas estratéxicas é un proceso clave para comprender a situación actual dunha organización ou proxecto e trazar camiños cara ao futuro. Para este fin, empréganse ferramentas analíticas como a Análise DAFO e a Análise CAME, que permiten identificar, interpretar e transformar os factores clave que inflúen no desenvolvemento da estratexia.

A Análise DAFO ofrece unha visión panorámica ao identificar as fortalezas e debilidades internas, así como as

oportunidades e ameazas externas. Pola súa parte, a Análise CAME traduce os resultados do DAFO en accións concretas, proporcionando un marco práctico para corrixir debilidades, afrontar ameazas, manter fortalezas e explotar oportunidades.

Ambas ferramentas traballan de forma complementaria, facilitando unha planificación estratéxica sólida e orientada ao éxito.

5.2 Liña estratéxica 1. Docencia

Análise DAFO		
LE: DOCENCIA	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Condições internas orientación ao presente	Fortalezas	Debilidades
	- Equipo docente cualificado, con experiencia clínica, investigadora e de xestión no ámbito da enfermía. - Oferta formativa diversificada, ampliando as oportunidades educativas. - Relacións con institucións sanitarias locais (Hospitais, Centros de Investigación e Centros de Atención Sociosanitaria) para prácticas profesionais. - Novo plan de estudos para o título de Grao en Enfermería adaptado ás necesidades actuais da profesión. - Participación en programas de mobilidade, como Erasmus, que favorecen a proxección internacional do centro.	- Carga docente elevada que pode afectar a investigación e á innovación educativa. - Diferencias nos plans de estudo doutros países, limitando a mobilidade internacional. - Descoñecemento sobre a profesión de enfermía.
Condições externas orientación ao futuro	Oportunidades	Ameazas
	- Crecente demanda de profesionais sanitarios. - Avances tecnolóxicos aplicables á docencia e á práctica clínica (simulación clínica, e-learning, etc.). - Posibilidade de colaboración con empresas e institucións para proxectos de innovación educativa. - Programas de financiamento europeos e nacionais que apoian a mobilidade estudantil e docente. - Interese global en establecer colaboracións académicas e investigadoras con institucións internacionais.	- Competencia doutros centros universitarios que ofrecen titulacións similares dentro da rama das ciencias da saúde. - Redución de financiamento público para a educación superior. - Dificultades para garantir prazos de prácticas clínicas suficientes en entornos reais. - Desigualdade nas oportunidades de mobilidade para o alumnado debido ás barreiras económicas ou culturais.

LE: Línea Estratégica

Análise CAME		
LE: DOCENCIA	Oportunidades	Ameazas
Fortalezas	Estratexias de reforzo	Estratexias correctoras
	- Fortalecer a coordinación horizontal e vertical na titulación de grao para a implementación do plan de estudos. - Consolidar as relacións coas institucións sanitarias e sociosanitarias e fortalecer a coordinación das prácticas clínicas mediante comisión ou grupos de traballo. - Continuar promovendo a excelencia docente e a formación práctica de calidade.	- Desenvolver novos cursos de innovación docente. - Fortalecer a colaboración con empresas públicas e privadas. - Participar en novas convocatorias de programas europeos e internacionais para financiar iniciativas de mobilidade e colaboración académica.

	- Consolidar a participación en programas internacionais que reforcen a visibilidade e o prestixio do centro.	
Debilidades	Estratexias de acción	Estratexias de supervivencia
	- Desenvolver accións para mellorar o coñecemento sobre a profesión enfermeira (función, saídas profesionais...). - Aumentar os acordos de mobilidade internacional e manter os existentes.	- Crear alianzas estratéxicas con hospitais e empresas para garantir prazas de prácticas e manter as existentes. - Mellorar o coñecemento das titulacións que se imparten no centro. - Establecer convenios de colaboración con universidades doutros países que garantan a equivalencia dos plans de estudo e faciliten a mobilidade.

LE: Línea Estratéxica

5.3 Liña estratéxica 2. Recursos Humanos

Análise DAFO		
LE: RECURSOS HUMANOS	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Condições internas orientación ao presente	Fortalezas	Debilidades
	- Compromiso e dedicación do persoal docente-co bo funcionamento da Escola - - Alta cualificación do profesorado, cun perfil adaptado ás necesidades formativas e investigadoras da Escola	- Elevada porcentaxe de profesorado. - Dificultade para atopar persoal de enfermería para cubrir prazas, - Exceso de carga laboral en determinados momentos, o que afecta a eficiencia e ao benestar do persoal. -
Condições externas orientación ao futuro	Oportunidades	Ameazas
	- Políticas institucionais que fomentan a estabilización e a promoción do persoal universitario. - Incremento na visibilización da importancia dos profesionais para o correcto funcionamento das universidades. - Posibilidade de implementar ferramentas dixitais e tecnolóxicas que optimicen o traballo administrativo e docente. - Aumento do número de enfermeiros e enfermeiras dedicados á investigación, o que pode atraer talento cualificado.	- Proceso burocrático longo e complexo para a estabilización ou promoción do profesorado - Competencia con outras universidades por profesionais cualificados, especialmente no ámbito docente-investigador. - Posible redución do financiamento público, afectando a capacidade de contratar e estabilizar persoal.

LE: Línea Estratéxica

5.4 Liña estratéxica 3. Instalacións e Servizos

Análise DAFO		
LE: INSTALACIÓNS E SERVIZOS	Aspectos positivos	Aspectos negativos
	Fortalezas	Debilidades

Condicións internas orientación ao presente	- Compromiso dos profesionais e alumnado para maximizar o uso dos espazos dispoñibles e adaptarse ás condicións actuais. - Uso eficiente dos espazos existentes para cumprir coa docencia e outras actividades académicas.	- Espazos limitados que non permiten o crecemento do número de estudantes matriculados. - Insuficiencia de infraestruturas adecuadas para a convivencia e interacción entre alumnado, profesionais, o que impacta no ambiente académico e laboral. - Falta de aulas e instalacións adaptadas para as necesidades actuais da docencia.. - Distribución da docencia en dous centros que incrementa os custos operativos.
Condicións externas orientación ao futuro	Oportunidades	Ameazas
	- Crecente demanda social e profesional pola formación en enfermmería, que xustifica un investimento a medio-longo prazo en infraestruturas. - Avances tecnolóxicos que permiten a implementación de solucións como a docencia híbrida, optimizando o uso dos espazos actuais.	- Competencia con outras facultades e universidades mellor dotadas en canto a espazos e instalacións. - Posible desmotivación do alumnado e persoal pola falta de espazos axeitados, afectando á convivencia, calidade da docencia e á experiencia académica.

LE: Línea Estratéxica

Análise CAME		
LE: INSTALACIÓNS E SERVICIOS	Oportunidades	Ameazas
Fortalezas	Estratexias de reforzo	Estratexias correctoras
	- Seguir potenciando o uso eficiente dos espazos e recursos existentes. - Recoñecer o esforzo dos profesionais e alumnado por adaptarse ás condicións actuais, fomentando un ambiente colaborativo e resiliente.	- Incorporar nova tecnoloxía que favoreza a docencia virtual e híbrida. - Aproveitar a demanda social de formación en enfermmería para fortalecer a imaxe da facultade como líder no seu ámbito, a pesar das limitacións actuais.
Debilidades	Estratexias de acción	Estratexias de supervivencia
	- Identificar e optimizar o uso de espazos alternativos dentro e fóra do campus para actividades docentes e complementarias. - Implementar solucións tecnolóxicas que permitan aproveitar mellor as infraestruturas existentes, como aulas virtuais ou tecnoloxías para docencia híbrida.	- Xestionar adecuadamente a relación entre o crecemento da demanda de prazas e as limitacións de espazo, garantindo unha distribución eficiente do alumnado. - Deseñar estratexias para manter a motivación do alumnado, e profesionais, mediante a mellora continua dos espazos existentes e o fomento dun clima laboral positivo.

5.6 Liña estratéxica 4. Dinamización e Visibilidade

Análise DAFO		
LE: DINAMIZACIÓN E VISIBILIDADE	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Condicións internas orientación ao presente	Fortalezas	Debilidades
	- Compromiso dos profesionais e alumnado coa promoción de valores como igualdade, diversidade e inclusión. - Boa relación e comunicación entre o persoal e o alumnado, favorecendo un clima laboral e académico positivo.	- Falta de estratexias consolidadas para visibilizar as actividades e logros do centro tanto a nivel interno como externo. - Falta de iniciativas relacionadas coa normalización lingüística e igualdade. - Escasa presenza en medios de comunicación, redes sociais e eventos externos, o que afecta á imaxe de marca.

	- Implicación do centro en actividades que benefician á comunidade, o que fortalece a súa contribución social.	
Condicións externas orientación ao futuro	Oportunidades	Ameazas
	- Crecente recoñecemento social e profesional da enfermería como área fundamental para a saúde pública. - Incremento no uso das redes sociais e plataformas dixitais para a promoción de institucións educativas. - Existencia de programas e financiamento para iniciativas de igualdade e normalización lingüística promovidos pola universidade.	- Competencia con outras facultades e universidades que contan con mellores recursos para a promoción da súa imaxe de marca. - Dificultade para atraer novos estudantes debido á falta de visibilidade das titulacións impartidas no centro. - Posible falta de interese do alumnado e persoal en implicarse activamente en grupos de traballo ou iniciativas de dinamización.

LE: Línea Estratéxica

Análise CAME		
LE: DINAMIZACIÓN E VISIBILIDADE	Oportunidades	Ameazas
Fortalezas	Estratexias de reforzo	Estratexias correctoras
	- Continuar promovendo o bo ambiente laboral e académico. - Fomentar a implicación do persoal e alumnado en proxectos que reforcen os valores de igualdade, inclusión, contribución social e normalización lingüística. - Consolidar a calidade da oferta académica como un punto forte na comunicación externa. - Potenciar as actividades de impacto comunitario, destacándoas como parte esencial da misión do centro.	- Aproveitar o recoñecemento social da enfermería para reforzar a imaxe de marca do centro. - Usar as redes sociais e plataformas dixitais para difundir contidos relevantes sobre as actividades e logros da facultade. - Aproveitar os programas e financiamento da universidade para desenvolver proxectos relacionados coa igualdade e a normalización lingüística. - Participar en campañas e eventos que visibilicen as contribucións do centro á comunidade e ao ámbito profesional.
Debilidades	Estratexias de acción	Estratexias de supervivencia
	- Crear unha estratexia de comunicación e visibilidade que destaque as actividades, logros e valores do centro. - Establecer un plan específico para promover a igualdade e a normalización lingüística mediante grupos de traballo e actividades participativas. - Fortalecer a presenza en redes sociais e medios dixitais con contidos atractivos e informativos sobre a Escola.	- Promover campañas actividades sobre as saídas profesionais e o impacto social das titulacións do centro. - Diseñar actividades que motiven a implicación activa do alumnado e persoal nas dinámicas do centro.

LE: Línea Estratéxica

5.7 Liña estratéxica 5. Investigación

Análise DAFO		
LE: INVESTIGACIÓN	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Condicións internas orientación ao presente	Fortalezas	Debilidades
	- Presenza en grupos de investigación en crecemento con temáticas relevantes no ámbito da saúde e os coidados. - Corpo docente-investigador con experiencia e compromiso coa actividade investigadora.	- Escasa implicación do alumnado nos proxectos de investigación. - Limitación de recursos financeiros, materiais e humanos dedicados exclusivamente á investigación.

	- Temáticas aliñadas con tendencias sociais, sanitarias e profesionais actuais - Relacións con institucións sanitarias sociosanitarias e de investigación que facilitan o traballo colaborativo.	- Carga docente elevada que pode restar tempo e enerxía ao desenvolvemento da investigación.
Condições externas orientación ao futuro	Oportunidades	Ameazas
	- Crecente apoio institucional e de políticas públicas á investigación en saúde. - Incremento de convocatorias de financiamento para proxectos relacionados coa enfermía e os coidados. - Posibilidade de colaboracións interdisciplinares e interinstitucionais para aumentar o impacto das investigacións. - Uso de tecnoloxías avanzadas e metodoloxías innovadoras para atraer alumnado e mellorar os procesos.	- Competencia de grupos de investigación máis consolidados en outras facultades ou universidades. - Falta de valorización da investigación en enfermía por parte dalgúns sectores académicos e sociais. - Escasa visibilidade do impacto da investigación na mellora da práctica profesional. - Dificultade para captar financiamento nun contexto de alta competencia.

LE: Línea Estratégica

Análise CAME		
LE: INVESTIGACIÓN	Oportunidades	Ameazas
	Estratexias de reforzo	Estratexias correctoras
Fortalezas	- Consolidar grupo de investigación apoiándoos en termos de recursos e infraestruturas. - Definir liñas de investigación aliñadas coas necesidades no ámbito da saúde e os coidados. - Fortalecer as relacións con institucións sanitarias e sociosanitaria para fomentar proxectos colaborativos e o acceso a datos e escenarios reais.	- Aproveitar convocatorias e iniciativas institucionais para financiar proxectos que inclúan estudantes como parte activa. - Crear espazos de formación, como obradoiros e seminarios sobre investigación, dirixidos ao alumnado e ao profesorado.
	Estratexias de acción	Estratexias de supervivencia
Debilidades	- Desenvolver programas específicos que fomenten o interese do alumnado na investigación, como as prácticas e en investigación. - Establecer unha estratexia de comunicación que visibilice os logros dos grupos de investigación e o seu impacto social. - Reducir a carga docente do persoal investigador para permitir un maior enfoque nos proxectos de investigación e no mentoring do alumnado.	- Mellorar a visibilidade da investigación da facultade mediante eventos, publicacións e colaboracións internacionais. - Participar en proxectos interdisciplinares que ofrezan maior alcance e recoñecemento á investigación en enfermía. - Procurar fontes alternativas de financiamento, incluíndo convocatorias internacionais, fundacións privadas e alianzas co sector empresarial.

6. Obxectivos estratéxicos

6.1 Introducción aos obxectivos estratéxicos

Os obxectivos estratéxicos do centro para os próximos dous anos están deseñados para responder ás principais liñas de actuación que guiarán o seu desenvolvemento e mellora continua. Estes obxectivos abordan áreas clave como a docencia, a investigación, os recursos humanos, as instalacións e os servizos, a dinamización e a visibilidade, con vistas a consolidar o centro como un

referente académico e profesional.

A liña estratéxica de docencia focalízase en mellorar a calidade e a innovación na formación do alumnado, adaptándose ás novas necesidades educativas e tecnolóxicas. No ámbito da investigación, os obxectivos están orientados á promoción dunha investigación aplicada e de impacto que favoreza o avance do coñecemento e a mellora da práctica profesional. A formación e xestión de recursos humanos será clave para garantir que o persoal docente, investigador e administrativo dispoña das competencias necesarias para afrontar os retos e demandas do contexto educativo e sanitario actual. En canto ás instalacións e servizos, os obxectivos buscarán optimizar os espazos, mellorar a infraestrutura e reforzar os servizos para ofrecer un entorno de traballo e aprendizaxe de alta calidade. A dinamización e visibilidade do centro serán igualmente fundamentais para aumentar a súa presenza no entorno académico e profesional, garantindo que o centro sexa recoñecido tanto pola súa excelencia educativa como polas súas contribucións á sociedade.

A integración destas liñas estratéxicas permite establecer obxectivos interrelacionados que garantirán un desenvolvemento harmonioso e sostible do centro, enfocándose na mellora continua e na adaptación ás novas demandas sociais e profesionais.

Cadro de Mando xeral do PEC 2024-2026

Cadro de Mando LIÑA ESTRATÉXICA DOCENCIA

					SEGUIMIENTO (data: __/__/__)		
Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial (SI) Meta (M)	Data final de execución	Execución (%)	Observacións
OE 1.1. Implementar o novo plan de estudos do Grao en Enfermería	2022-2026	AC 1.1.1. Reunión co profesorado responsable da docencia	IN46G, N47G e nº de reunións por curso académico	SI: Os indicadores de partida reflicten un desempeño satisfactorio (>4 curso 23-24) M: Manter os indicadores en valores óptimos (>4). Realizar polo menos 1 reunión por curso académico			
		AC 1.1.2. Reunión co estudiantado de 2º de grao sobre a optatividade	IN46G, IN56G e nº de reunións por curso académico	SI: Os indicadores de partida reflicten un desempeño satisfactorio (IN46G >4 curso 23-24) M: Manter os indicadores en valores óptimos (IN46G >4), proporcionalidade na matrícula (IN56G). Realizar polo menos 1 reunión por curso académico			
		AC 1.1.3. Inicio e seguimento da materia "Prácticas de investigación"	nº de estudantes matriculado na materia	SI: É necesaria a colaboración con un centro de investigación como o "Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (IDIS)" para a realización das "Prácticas de Investigación" M: Iniciar a colaboración co IDIS e con Cubrir o 70% das prazas ofertadas nos grupos de investigación			
OE 1.2. Actualizar a normativa dos Traballos de Fin de Grao para adaptala ás novas esixencias académicas e garantir un proceso máis claro, coherente e alineado cos estándares de calidade do centro	Xaneiro 2025-Xullo 2026	AC 1.2.1. Actualización de normativa dos TFG do Grao en Enfermería	IN46G e N47G	SI: Os indicadores de partida reflicten un desempeño satisfactorio (>4 curso 23-24), aínda que a normativa require unha revisión e actualización M: Manter os indicadores en valores óptimos (>4). Publicación da normativa			
OE 1.3. Deseñar e implementar accións que favorezan a orientación académica, o seguimento personalizado e a integración do estudiantado, mellorando a súa experiencia docente	Setembro 2024-Setembro 2026	AC 1.3.1. Organizar Xornada de Benvida Institucional para o Estudiantado de Grao	IN46G e nº de asistentes á actividade	SI: É preciso facilitar a integración do estudiantado de novo ingreso, ofrecer información clave e fomentar un primeiro contacto co entorno académico e social M: Manter os indicadores en valores óptimos (>4). Realización da actividade ao inicio do curso académico			
		AC 1.3.2. Organizar Benvida Académica para o Estudiantado de Grao	IN40G, IN46G, IN47G e nº de asistentes á actividade	SI: Os indicadores de partida reflicten un desempeño satisfactorio (IN46G, IN47G >4 curso 23-24), e existe unha tendencia descendente do ING40 . M: Manter os indicadores en valores óptimos (IN46G, IN47G >4) e baixar o ING40 do valor 23. Realización da actividade ao inicio			

				do curso académico			
		AC 1.3.3. Creación da figura de titor de estudantes con necesidades específicas de apoio educativo e/ou discapacidade	IN38G, IN40G, IN46G e IN47G	SI: Os indicadores de partida reflicten un desempeño satisfactorio (IN38G = 4,03, IN46G >4, IN47G >4 curso 23-24), e existe unha tendencia descendente do ING40. M: Manter os indicadores en valores óptimos (IN38G o mais próximo a 4, IN46G >4 e IN47G >4) e baixar o ING40 do valor 23. Contactar co 100% dos estudantes con necesidades específicas de apoio educativo e/ou discapacidade remitidos pola USC			
		AC 1.3.4 Creación da figura de titor de estudantes Deportistas de Alto Nivel (DAN)	IN38G, IN40G, IN46G e IN47G	SI: Os indicadores de partida reflicten un desempeño satisfactorio (IN38G = 4,03, IN46G >4, IN47G >4 curso 23-24), e existe unha tendencia descendente do ING40. M: Manter os indicadores en valores óptimos (IN38G o mais próximo a 4, IN46G >4 e IN47G >4) e baixar o ING40 do valor 23. Contactar co 100% dos estudantes con necesidades específicas de apoio educativo e/ou discapacidade remitidos pola USC			
		AC 1.3.5 Creación dun Plan de Acción Titorial	IN46G	SI: Atópase dentro das accións de mellora da última memoria de Calidade do Centro M: Manter os indicadores en valores óptimos (>4)			
OE 1.4. Reforzar a mobilidade entrante e saínte do estudantado e profesorado con novos convenios	Xaneiro 2024- Decembro 2026	AC 1.4.1 Informar ao estudantado e PDI do centro sobre as opcións de mobilidade	Grao de asistencia ás reunións informativas	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando para fomentar o crecemento e a mellora neste ámbito M: Participación do 10% do estudantado do Grao nalgunha das reunións informativas por curso			
		AC 1.4.2 Orientación académica ao estudantado de mobilidade entrante	Estudantado de mobilidade entrante con alomenos un contacto por correo electrónico previo á estancia	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando para fomentar o crecemento e a mellora neste ámbito M: Contactar co 100% do estudantado de mobilidade entrante previo á estancia			
		AC 1.4.3 Potenciación dos convenios de mobilidade	Convenios de mobilidade asinados durante o período de execución con Institucións Nacionais e Internacionais e IN18C	SI: Os indicadores de partida reflicten un desempeño satisfactorio con unha tendencia ascendente. Nos últimos anos, o centro vén traballando para fomentar o crecemento e a mellora neste ámbito M: 2 novos convenios internacionais e 1 novo convenio nacional			
OE 1.5. Mellorar a coordinación das prácticas clínicas no Grao de Enfermería	Xaneiro 2024- Decembro 2026	AC 1.5.1 Actualización da Guía de Prácticas Clínicas do Grao en Enfermería	IN46G e N47G	SI: Os indicadores de partida reflicten un desempeño satisfactorio (>4), aínda así, a complexidade na xestións das prácticas clínicas fai necesaria a creación de medidas que axuden á organización das mesmas M: Manter os indicadores en valores óptimos (>4)			

Cadro de Mando LIÑA ESTRATÉXICA INVESTIGACIÓN

Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial (SI) Meta (M)	Data final de execución	Execución (%)	Observacións
OE 2.1. Promover a investigación no Centro	Xaneiro 2024- Decembro 2026	AC 1.2.1. Organizar actividades para fomentar a investigación entre o estudiantado e profesorado do Centro	Actividades organizadas e participación	SI: Existe a necesidade de potenciar este ámbito M: Realizar polo menos unha actividade anual			
		AC 1.2.2. Proporcionar asesoramento especializado para a preparación e presentación dunha solicitude de autorización ao comité de bioética para os TFG	Nº de solicitudes presentadas por curso académico	SI: Existe a necesidade de potenciar este ámbito M: Conseguir que >80% das solicitudes presentadas cumpran os requisitos para ser aprobadas			

Cadro de Mando LIÑA ESTRATÉXICA RECURSOS HUMANOS

					SEGUIMIENTO (data: __/__/____)		
Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial (SI) Meta (M)	Data final de execución	Execución (%)	Observacións
OE 3.1. Mellorar a dotación de PDI	Xaneiro 2024- Decembro 2026	AC 3.1.1 Solicitude de novas prazas de Profesor	POD e IN25C	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando a mellora deste ámbito, aínda que existe unha importante carga docente M: Diminuír a carga docente do profesorado e aumentar chegar a un 80% de PDI Doutor			
OE 3.2. Mellorar a formación do PDI	Xaneiro 2024- Decembro 2026	AC 3.2.1 Formación para o PDI en Simulación Clínica	Nº de participantes na formación	SI: Existe a necesidade de potenciar este ámbito M: Lograr que o 25% do profesorado participe en formación específica sobre simulación clínica			

OE 3.3. Mellorar a xestión administrativa	Xaneiro 2025- Decembro 2027	AC 3.3.1 Preparación do persoal nos procedementos xenéricos desenvolvidos na Unidade de Xestión, mediante o intercambio de coñecemento	Nº procedementos que poden ser executados por todo o persoal e IN49C	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando para mellorar este aspecto. M: 80% dos procedementos xenéricos e manter o IN49C >4			
		AC 3.3.2 Elaboración do manual de procedementos xenéricos da Unidade de Xestión	Nº procedementos xenéricos preparados e IN49C	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando para mellorar este aspecto M: 100 % dos procedementos xenéricos e manter o IN49C >4			

Cadro de Mando LIÑA ESTRATÉXICA INSTALACIÓNS E SERVIZOS

Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial (SI) Meta (M)	SEGUIMIENTO (data: __/__/__)		
					Data final de execución	Execución (%)	Observacións
OE 4.1. Mellora de espazos do Centro	Xaneiro 2024- Decembro 2026	AC 4.1.1 Mellora dos espazos comúns	Cantidade de espazos de uso común que renovados ou actualizados	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando a mellora das instalación e servizos do Centro M: Renovar o 80% dos espazos de uso común			
		AC 4.1.2 Mellora das aulas de docencia expositiva	Cantidade de aulas de docencia expositiva con equipos tecnolóxicos actualizados	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando a mellora das instalación e servizos do Centro M: Equipar o 100% das aulas de docencia expositiva			
		AC 4.1.3 Mellora das aulas de docencia interactiva	Cantidade de aulas de docencia interactiva equipadas	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando a mellora das instalación e servizos do Centro M: Equipar o 100% das aulas de docencia interactiva			
		AC 4.1.4 Mellora da sinalética dos espazos do centro	Porcentaxe de sinais que requiren actualización ou renovación nas instalacións do centro (aulas, despachos, zonas comúns, etc.)	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando a mellora das instalación e servizos do Centro M: Actualizar e/ou renovar o 100% da sinalética obsoleta ou deficiente			
		AC 4.1.5 Organización dos despachos de PDI	Cantidade de despachos individuais e compartidos creados ou renovados para o profesorado	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando a mellora das instalación e servizos do Centro M: Crear ou renovar polo menos un 30% dos despachos destinados ao profesorado			
		AC 4.1.6 Organización dos espazos para Investigación e profesorado itinerante	Cantidade de espazos dedicadas a investigación e para profesorado itinerante (salas de traballo, despachos e zonas de reunión).	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando a mellora das instalación e servizos do Centro M: Implementar un espazo flexible para investigadores e profesorado itinerante			

Cadro de Mando LIÑA ESTRATÉXICA DINAMIZACIÓN E VISIBILIDADE

					SEGUEMENTO (data: __/__/__)		
Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial (SI) Meta (M)	Data final de execución	Execución (%)	Observacións
OE 5.1. Mellorar o coñecemento sobre a profesión enfermería e as súas saídas profesionais	Xaneiro 2024- Decembro 2026	AC 5.1.1 Organizar actividades na comunidade que visibilicen a profesión	Número de actividades organizadas na comunidade para a visibilización da profesión de enfermería	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando para mellorar este aspecto M: Organizar polo menos 1 actividade anual			
		AC 5.1.2 Organizar actividades para o alumnado sobre saídas profesionais	Número de actividades organizadas para o alumnado sobre saídas profesionais	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando para mellorar este aspecto M: Organizar polo menos 1 actividade anual			
OE 5.2. Organizar actividades de sensibilización e formación sobre igualdade de xénero e normalización lingüística	Xaneiro 2024- Decembro 2026	AC 5.2.1 Organizar actividades no Centro para fomentar o uso do Galego na Docencia e Investigación	Número de actividades organizadas no Centro para fomentar o uso do galego na docencia e investigación	SI: Nos últimos anos, o centro vén traballando para mellorar este aspecto M: Organizar polo menos 1 actividade anual			
OE 5.3. Mellorar a información pública sobre o centro	Xaneiro 2024- Decembro 2026	AC 5.3.1 Actualización da información na web do Centro	Número de actualizacións realizadas na web para mellorar a información pública do centro e IN23G e IN23M	SI: É preciso unha revisión e actualización dos contidos M: Realizar unha revisión actualización anual na web para garantir a mellora continua da información pública do centro			
		AC 5.3.2 Actualización dos Manuais de Calidade do Centro	IN23G e IN23M	SI: É preciso unha revisión e actualización dos contidos M: Actualizar e publicar os Manuais de Calidade do Centro			

6.2 Liña estratéxica 1. Docencia

Obxectivo estratéxico 1.1: Implementar o novo plan de estudos do Grao en Enfermería	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
A implementación do novo plan de estudos no Grao en Enfermería require reforzar a coordinación horizontal e vertical da titulación para garantir a coherencia e progresión no desenvolvemento das competencias. Esta mellora permitirá optimizar a calidade do ensino, evitar solapamentos e asegurar unha formación máis integrada e axustada ás esixencias profesionais.	
Responsable de seguimento: Equipo directivo	Inicio: 2022 Fin: 2026
Acción 1: Reunión co profesorado responsable da docencia	
Responsable de execución: Coordinadores de curso	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Actas Comisión de Calidade	Indicador: IN46G e N47G Meta: manter os indicadores en valores óptimos
Acción 2: Reunión co alumnado de 2º de grao sobre a optatividade	
Responsable de execución: Equipo directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Actas Comisión de Calidade, matrícula nas materias optativas	Indicador: IN46G e IN56G Meta: manter os indicadores en valores óptimos e proporcionalidade na matrícula
Acción 3: Inicio e seguimento da materia "Prácticas de investigación"	
Responsable de execución: Secretaría académica y responsable da materia	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Convenio coa institución	Indicador: nº de estudantes matriculado na materia Meta: Cubrir o 70% das prazas ofertadas nos grupos de investigación

Obxectivo estratéxico 1.2: Actualizar a normativa dos Traballos de Fin de Grao para adaptala ás novas esixencias académicas e garantir un proceso máis claro, coherente e alineado cos estándares de calidade do centro.	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
A actualización da normativa dos Traballos de Fin de Grao é necesaria para adaptarse ás demandas actuais do contexto académico, garantindo claridade nos procedementos, equidade na avaliación e unha mellor adecuación ás competencias e obxectivos formativos das titulacións.	
Responsable de seguimento: Equipo Directivo e Coordinadores de titulacións do centro	Inicio: Xaneiro 2025 Fin: Xullo 2026
Acción 1: Actualización de normativa dos TFG do Grao en Enfermería	
Responsable de execución: Coordinación do título de Grao	Período de execución: 2025-2026
Evidencia documental: Aprobación en Xunta de Escola	Indicador: IN46G e N47G Meta: manter os indicadores en valores óptimos

Obxectivo estratéxico 1.3: Diseñar e implementar accións que favorezan a orientación académica, o seguimento personalizado e a integración do alumnado, mellorando a súa experiencia docente.	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
Este obxectivo responde á necesidade de mellorar a orientación e o seguimento do alumnado, especialmente do de novo ingreso, para facilitar a súa adaptación ao ámbito universitario. A orientación adecuada sobre os recursos dispoñibles, a implementación de medidas de adaptación curricular para atender necesidades específicas, e o apoio específico aos deportistas de alto rendemento son fundamentais para garantir unha experiencia académica inclusiva e equilibrada. Estas accións favorecen a integración, a equidade e o rendemento académico, contribuíndo a unha formación de calidade adaptada á diversidade do estudiantado.	
Responsable de seguimento: Equipo Directivo	Inicio: Setembro 2024 Fin: Setembro 2026

Acción 1: Organizar Xornada de Benvida Institucional para o Estudantado de Grao	
Responsable de execución: Equipo Directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Actas Comisión de Calidade	Indicador: IN46G
	Meta: Meta: manter os indicadores en valores óptimos
Acción 2: Organizar Benvida Académica para o Estudantado de Grao	
Responsable de execución: Equipo Directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Actas Comisión de Calidade	Indicador: IN40G, IN46G e IN47G
	Meta: Meta: manter os indicadores en valores óptimos
Acción 3: Creación da figura de titor de estudantes con necesidades específicas de apoio educativo e/ou discapacidade	
Responsable de execución: Equipo Directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: nº de estudantes que solicitan o recurso	Indicador: IN38G, IN40G, IN46G e IN47G
	Meta: manter os indicadores en valores óptimos
Acción 4: Creación da figura de titor de estudantes Deportistas de Alto Nivel (DAN)	
Responsable de execución: Equipo Directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: nº de estudantes que solicitan o recurso	Indicador: IN38G, IN40G, IN46G e IN47G
	Meta: manter os indicadores en valores óptimos
Acción 5: Creación dun Plan de Acción Tutorial	
Responsable de execución: Equipo Directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: actividades incluídas no Plan	Indicador: IN46G
	Meta: manter os indicadores en valores óptimos

Obxectivo estratéxico 1.4: Reforzar a mobilidade entrante e saínte do alumnado e profesorado con novos convenios	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
Este obxectivo permitirá ampliar as oportunidades de aprendizaxe, investigación e desenvolvemento profesional, tanto no ámbito académico como no persoal, favorecendo a mellora das competencias globais e a integración en redes internacionais. A través de novos convenios, consolidarase unha oferta máis ampla de mobilidade, o que enriquecerá a formación e a experiencia tanto do alumnado como do profesorado.	
Responsable de seguimento: Equipo directivo	Inicio: Xaneiro 2024
	Fin: Decembro 2026
Acción 1: Informar ao estudantado e PDI do centro sobre as opcións de mobilidade	
Responsable de execución: Responsable Académico de Mobilidade	Período de execución: 2024 - 2026
Evidencia documental: Actas Comisión da Calidade Memoria de calidade do centro	Indicador: IN54C e Grao de asistencia ás reunións informativas
	Meta: Participación do 10% do estudantado do Grao nalguna das reunións informativas por curso
Acción 2: Orientación académica ao estudantado de mobilidade entrante	
Responsable de execución: Responsable Académico de Mobilidade	Período de execución: 2024 - 2026
Evidencia documental: Actas Comisión da Calidade Correos informativos ao estudantado de mobilidade entrante Memoria de calidade do centro	Indicador: Estudiantado de mobilidade entrante con alomenos un contacto por correo electrónico previo á estancia e IN16C
	Meta: 100%
Acción 3: Potenciación dos convenios de mobilidade	
Responsable de execución: Responsable Académico de Mobilidade	Período de execución: 2024 - 2026
Evidencia documental: Responsable Académico de Mobilidade Convenios asinados (¿Memoria de calidade?)	Indicador: Convenios de mobilidade asinados durante o período de execución con Institucións Nacionais e Internacionais e IN18C

	Meta: 2 novos convenios internacionais 1 novo convenio nacional
--	---

Obxectivo estratéxico 1.5: Mellorar a coordinación das prácticas clínicas no Grao de Enfermería	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
Mellorar a coordinación das prácticas clínicas no grao de enfermería é unha tarefa complexa, pero fundamental para garantir que os estudantes adquiren a formación práctica necesaria para desenvolverse como profesionais competentes e preparados para afrontar os retos da atención sanitaria. A coordinación eficaz entre os centros educativos e as institucións de saúde permite unha mellor planificación das prácticas, asegurando que os estudantes teñan acceso a experiencias formativas de calidade e que as súas competencias sexan avaliadas de forma adecuada e coherente coas necesidades do sistema sanitario.	
Responsable de seguimento: Equipo directivo	Inicio: Xaneiro 2024
	Fin: Decembro 2026
Acción 1: Actualización da Guía de Prácticas Clínicas do Grao en Enfermería	
Responsable de execución: Comisión e Coordinación de Prácticas	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Guía de Prácticas Clínicas Memoria de Calidade	Indicador: IN46G e N47G
	Meta: manter os indicadores en valores óptimos

6.3 Liña estratéxica 2. Recursos Humanos

Obxectivo estratéxico 3.1: Mellorar a dotación de Profesorado	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
A oferta de prazas adicionais permitiría contar con suficiente persoal cualificado para responder á demanda de formación, mantendo a calidade educativa e asegurando que os estudantes reciban unha atención adecuada. A creación de listas de agarda tamén contribúe á flexibilidade organizativa, permitindo cubrir eventuais vacantes de forma áxil e sen que se comprometa a continuidade e excelencia na docencia. Deste xeito, mellórase a capacidade de adaptación do centro á evolución das necesidades educativas, garantindo que os estándares de formación sexan mantidos e que os recursos humanos se axusten ás novas demandas académicas e profesionais.	
Responsable de seguimento: Equipo Directivo	Inicio: xaneiro 2024
	Fin: decembro 2026
Acción 1: Solicitud de novas prazas de Profesor	
Responsable de execución: Coordinación de Área	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Prazas solicitadas e creadas	Indicador: POD e IN25C
	Meta: Disminuír a carga docente do profesorado

Obxectivo estratéxico 3.2: Mellorar a formación do Profesorado	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
Mellorar a formación do persoal docente e investigador do centro é fundamental para garantir a excelencia académica e científica. A actualización constante de coñecementos e habilidades permite que tanto o profesorado como o persoal investigador se manteñan ao día nas novas metodoloxías, técnicas de investigación e avances nos seus respectivos campos. Isto non só contribúe á mellora da calidade da docencia e da investigación, senón que tamén fortalece a competitividade do centro ao atraer talentos e aumentar a súa capacidade para xestionar proxectos innovadores. A formación continua tamén fomenta un ambiente académico dinámico e en constante mellora, que repercute directamente no desenvolvemento do alumnado e no impacto das investigacións realizadas.	
Responsable de seguimento: Equipo Directivo	Inicio: xaneiro 2024
	Fin: decembro 2026
Acción 1: Formación para o Profesorado en Simulación Clínica	
Responsable de execución: Grupo de Investigación do centro CLINURSID	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Asistentes á formación	Indicador: Nº de participantes na formación
	Meta: Lograr que o 25% do profesorado participe en formación específica sobre simulación clínica.

Obxectivo estratéxico 3.3: Mellorar a xestión administrativa	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
Mellorar a dotación do persoal técnico de xestión, administración e servizos é clave para optimizar a eficiencia organizativa e a xestión dos recursos no centro. É necesario un funcionamento coordinado e en equipo, para acadar unha maior eficacia. A capacitación continua neste persoal, mediante o intercambio de coñecemento, asegura que poidan adaptarse ás novas ferramentas tecnolóxicas, normativas e procedementos administrativos, o que facilita a correcta execución das funcións e mellora a calidade do servizo ofrecido á comunidade educativa; e sobre todo, favorece o coñecemento transversal por parte de todo o persoal, o que permitirá unha distribución máis equilibrada das tarefas, impedindo a sobrecarga. Ademais, un persoal ben formado contribúe á mellora da xestión financeira, administrativa e de recursos, potenciando a eficacia nas operacións diarias e permitindo unha mellor atención ás necesidades do alumnado, profesorado e persoal investigador. Este obxectivo tamén fortalece a capacidade do centro para xestionar de forma máis efectiva os seus proxectos e actividades, garantindo así un funcionamento máis áxil e adaptado ás demandas cambiantes do entorno educativo. Elaborar un manual de todos os procedementos desenvolvidos na Unidade de Xestión, permitirá recoñecer a normativa aplicable, os trámites a realizar e a sucesión dos mesmos, prazos aplicables, documentación asociada...facilitando a realización dos mesmos por parte de calquera dos membros da unidade e axilizando, deste xeito, a resolución	
Responsable de seguimento: Directora da Escola	Inicio: 01/01/2025 Fin: 31/12/2027
Acción 1: Preparación do persoal nos procedementos xenéricos desenvolvidos na Unidade de Xestión, mediante o intercambio de coñecemento	
Responsable de execución: Directora da Escola	Período de execución: 11/01/2024 a 31/12/2025
Evidencia documental: Memoria de Calidade do Centro	Indicador: Nº procedementos que poden ser executados por todo o persoal e IN49C Meta: 80% dos procedementos xenéricos.
Acción 2: Elaboración do manual de procedementos xenéricos da Unidade de Xestión.	
Responsable de execución: Directora da Escola	Período de execución: 01/09/2025- 31/08/2027
Evidencia documental: Manual de procesos e Memoria de Calidade do Centro	Indicador: Nº procedementos xenéricos preparados e IN49C Meta: 100 % dos procedementos xenéricos.

6.4 Liña estratéxica 3. Instalacións e Servizos

Obxectivo estratéxico 4.1: Mellora de espazos do Centro	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
Mellorar os espazos comúns, de docencia e de investigación do centro é fundamental para favorecer un ambiente académico que potencie a produtividade, a colaboración e o benestar de todos os membros da comunidade educativa. Unha infraestrutura adecuada e moderna facilita a correcta realización das actividades docentes e investigadoras, promovendo un ensino de calidade e unha investigación máis efectiva. Espazos amplos, ben iluminados, accesibles e tecnoloxicamente equipados melloran a concentración dos estudantes e a interacción entre o profesorado, o alumnado e os investigadores. Ademais, contar con espazos adecuados favorece a creatividade e a innovación, aspectos clave para o desenvolvemento de proxectos e colaboracións interdisciplinarias. A mellora dos espazos comúns tamén incide positivamente no benestar do persoal, creando un ambiente máis cómodo e agradable, o que contribúe a un maior compromiso e motivación no seu traballo. En resumo, mellorar as infraestruturas do centro é unha inversión crucial para optimizar a calidade da formación, a investigación e a xestión, favorecendo así o éxito académico e científico a longo prazo.	
Responsable de seguimento: Equipo Directivo	Inicio: xaneiro 2024 Fin: decembro 2026
Acción 1: Mellora dos espazos comúns	
Responsable de execución: Equipo Directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Memoria de Calidade	Indicador: Cantidade de espazos de uso común que renovados ou actualizados Meta: Renovar o 80% dos espazos de uso común
Acción 2: Mellora da sinalética dos espazos do centro	

Responsable de execución: Equipo Directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Memoria de Calidade	Indicador: Porcentaxe de sinais que requiren actualización ou renovación nas instalacións do centro (aulas, despachos, zonas comúns, etc.). Meta: Actualizar ou renovar o 100% da sinalética obsoleta ou deficiente

6.5 Liña estratéxica 4. Dinamización e Visibilidade

Obxectivo estratéxico 5.1: Mellorar o coñecemento sobre a profesión enfermería e as súas saídas profesionais	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
Mellorar o coñecemento sobre a profesión de enfermería é esencial para fortalecer o recoñecemento e o valor social desta disciplina, tanto no ámbito sanitario como na sociedade en xeral. A profundización no coñecemento sobre as funcións, competencias e importancia da enfermaría contribúe a mellorar a percepción pública e profesional da carreira, promovendo unha maior comprensión do seu impacto na saúde e no benestar das persoas. Este coñecemento ampliado tamén é fundamental para responder á demanda futura de estudantes que elixen a titulación, xa que unha maior comprensión da súa importancia e do potencial profesional atrae a novos talentos. Para aqueles que xa están cursando a titulación, mellorar o coñecemento sobre a profesión fortalece a súa formación, aumenta a súa motivación e mellora a súa preparación para o mercado laboral. A través da mellora do coñecemento sobre a profesión, tamén se fomenta a identidade profesional dos enfermeiros e enfermeiras, potenciando a súa capacidade para colaborar en equipos multidisciplinares e tomar decisións informadas que melloren a atención ao paciente. Este obxectivo contribúe ao desenvolvemento sostible da profesión e á mellora dos sistemas de saúde, ao tempo que garante a formación de profesionais comprometidos e cualificados para afrontar os retos futuros da atención sanitaria.	
Responsable de seguimento: Equipo Directivo	Inicio: xaneiro 2024 Fin: decembro 2026
Acción 1: Organizar actividades na comunidade que visibilicen a profesión	
Responsable de execución: Equipo Directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Memoria de Calidade	Indicador: Número de actividades organizadas na comunidade para a visibilización da profesión de enfermaría Meta: Organizar polo menos 1 actividade anual
Acción 2: Organizar actividades para o estudiantado sobre saídas profesionais	
Responsable de execución: Equipo Directivo	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Memoria de Calidade	Indicador: Número de actividades organizadas para o estudiantado sobre saídas profesionais. Meta: Organizar polo menos 1 actividade anual.

Obxectivo estratéxico 5.2: Organizar actividades de sensibilización e formación sobre igualdade de xénero e normalización lingüística,	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
Organizar actividades de igualdade e normalización lingüística é esencial para promover un ambiente inclusivo e diverso, no que se respecten e valoren as diferenzas culturais, de xénero e lingüísticas. A igualdade de xénero, no ámbito educativo e profesional, é clave para garantir que todas as persoas teñan as mesmas oportunidades, sen discriminación por razón de sexo ou identidade de xénero. As actividades centradas na igualdade contribúen á sensibilización e á eliminación de estereotipos e barreiras sociais, favorecendo un entorno máis xusto e equitativo. Por outra parte, a normalización lingüística é fundamental para garantir o uso e a preservación do galego no ámbito educativo e social. Organizar actividades para fomentar o uso do galego contribúe a afianzar a identidade cultural e lingüística, así como a mellorar a súa presenza e visibilidade nas interaccións diarias, tanto no ámbito académico como profesional.	
Responsable de seguimento: Equipo Directivo e Grupos de Traballo	Inicio: xaneiro 2024 Fin: decembro 2026

Acción 1: Organizar actividades no Centro para fomentar o uso do Galego na Docencia e Investigación	
Responsable de execución: Grupo de Traballo de Normalización Lingüística	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Memoria de Calidade	Indicador: Número de actividades organizadas no Centro para fomentar o uso do galego na docencia e investigación.
	Meta: Organizar polo menos 1 actividade anual.
Obxectivo estratéxico 5.3: Mellorar a información pública sobre o centro	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
Mellorar a información pública sobre o centro é esencial para aumentar a súa visibilidade e atraer a futuros estudantes, profesionais e colaboradores. A accesibilidade e claridade na comunicación das titulacións ofrecidas, os estándares de calidade educativa e as actividades realizadas son factores clave para que a comunidade externa poida valorar correctamente as potencialidades e os recursos do centro. Ao ofrecer información detallada e actualizada, non só se fomenta a transparencia institucional, senón que tamén se mellora a confianza do público na oferta educativa, facilitando a toma de decisións informadas por parte dos futuros estudantes. Este tipo de mellora tamén ten un impacto directo na reputación do centro, ao mostrar o seu compromiso coa excelencia académica e co desenvolvemento integral da súa comunidade. Ademais, unha mellor comunicación pode incentivar a participación en proxectos colaborativos, atraer novas propostas de investigación ou fomentar a relación coas empresas e institucións, contribuíndo ao crecemento e consolidación do centro.	
Responsable de seguimento: Equipo Directivo	Inicio: xaneiro 2024
	Fin: decembro 2026
Acción 1: Actualización da información na web	
Responsable de execución: Profesorado	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Actualización da información na páxina web	Indicador: Número de actualizacións realizadas na web para mellorar a información pública do centro e IN23G e IN23M
	Meta: Realizar unha revisión actualización anual na web para garantir a mellora continua da información pública do centro.
Acción 2: Actualización dos Manuais de Calidade do Centro	
Responsable de execución: Comisión de Calidade	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Actualización da información na páxina web e Memoria de Calidade	IN23G e IN23M
	Meta: Actualizar os Manuais de Calidade do Centro

6.6 Liña estratéxica 5. Investigación

Obxectivo estratéxico Promover a investigación no Centro	
Xustificación do obxectivo estratéxico	
A promoción da investigación na Escola de Enfermaría é unha estratexia clave para fortalecer a capacidade científica da institución, mellorar a calidade asistencial baseada en evidencia e contribuír ao avance do coñecemento no ámbito da saúde. Os investigadores vinculados aos grupos de investigación representan un activo fundamental, xa que posúen experiencia, formación especializada e unha rede de colaboración que permite a xeración de proxectos innovadores con impacto académico e social. Ademais, o seu labor de asesoramento resulta esencial para orientar a novos investigadores, estudantes e profesionais, proporcionándolles apoio metodolóxico, técnico e científico ao longo de todo o proceso de investigación, o que favorece o desenvolvemento de estudos de calidade e a consolidación dunha cultura investigadora na Escola.	
Responsable de seguimento: Equipo Directivo	Inicio: xaneiro 2024
	Fin: decembro 2026
Acción 1: Organizar actividades para fomentar a investigación entre o alumnado e profesorado do centro	
Responsable de execución: Grupos de traballo do centro	Período de execución: 2024-2026
	Indicador: Actividades organizadas e participación

Evidencia documental: Actividades e participación nas mesmas	Meta: Realizar polo menos unha actividade anual
Acción 2: Proporcionar asesoramento especializado para a preparación e presentación dunha solicitude de autorización ao comité de bioética para os TFG	
Responsable de execución: Grupo de Traballo de Bioética	Período de execución: 2024-2026
Evidencia documental: Solicitudes presentadas	Indicador: Nº de solicitudes presentadas por curso académico
	Meta: Conseguir que >80% de las solicitudes presentadas cumplan os requisitos para ser aprobadas

7. Elaboración e desenvolvemento do PEC

A elaboración e o desenvolvemento dun plan estratéxico para o centro durante os próximos dous anos é unha tarefa fundamental para orientar a súa evolución, mellorar a calidade educativa e garantir a súa adaptabilidade ás necesidades cambiantes do sector. Este proceso implica a definición de obxectivos claros, a identificación de accións concretas e a creación de mecanismos para avaliar o progreso e os resultados alcanzados. A través deste plan, o centro establecerá as liñas de traballo necesarias para seguir avanzando na formación de profesionais competentes, na mellora das infraestruturas e na optimización dos recursos dispoñibles.

7.1 Comisión responsable da elaboración do PEC

Os membros (nome, apelidos, posto e cargo) encargados da elaboración do PEC 2024-2026 móstranse na Táboa 03

Táboa 03. Membros encargados da elaboración do PEC

Apelidos, Nome	Posto	Cargo/s
Penela Puga Pilar	Profesora	- Directora
Ferreira Díaz MªJosé	Profesora	- Secretaria Académica de Centro
Rivas Carro Mario Alberto	Profesor	Membro da Comisión de Calidade
Rivas Fernandez Inés	Profesora	Membro da Comisión de Calidade
Rodriguez Perez Isidoro	Profesor	Membro da Comisión de Calidade

7.2 Participación dos grupos de interese na elaboración e difusión do PEC

A participación activa dos grupos de interese vinculados ao centro resulta clave para garantir que o Plan Estratéxico estea ben orientado ás necesidades reais e ás expectativas do entorno académico e profesional. A implicación da comunidade educativa, permite que o proceso de elaboración do plan sexa máis enriquecedor, plural e adaptado á realidade do centro.

A achega de diferentes perspectivas facilita a identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades e ameazas, garantindo que os obxectivos e liñas de acción se aliñen coas demandas e retos actuais. Ademais, fomenta un maior grao de compromiso por parte dos implicados, xa que sentirán que as súas necesidades e opinións son tidas en conta no deseño das estratexias de mellora.

Neste proceso, a participación articulouse a través de ferramentas dixitais como as enquisas a través de Microsoft Forms, así como das achegas dos diferentes grupos ao Equipo Directivo e aos órganos con representación de tódolos colectivos, como a Xunta de Escola. Ademais, as consultas previas realizadas durante a modificación da memoria do Grao en Enfermería tamén serviron para asentar as bases do PEC 2024-2026, asegurando que este responda ás inquédanzas e necesidades detectadas nun proceso previo de análise e reflexión. Deste xeito, o PEC é un proxecto compartido e asumido por toda a comunidade educativa, garantindo a súa eficacia e a súa viabilidade.

A Figura 2 mostra o proceso de elaboración do plan estratéxico:

Figura 2. Proceso de elaboración de Plan Estratéxico de Centro



PEC: Plan Estratéxico do Centro
 USC: Universidade de Santiago de Compostela