

FACULTADE DE RELACIÓNS LABORAIS

PLAN ESTRATÉXICO DE CENTRO 2024-2026



Versión	Unidade/Órgano responsable	Data aprobación
V.1. Proposta inicial	Comisión de Calidade do Centro / Comisión delegada / Grupo de Traballo para a elaboración do Plan Estratéxico do Centro (PEC)	10/06/2025
	Informe conforme da SCVTI	13/06/2025
V.2. PEX aprobado	Ratificación pola Xunta de Centro	13/06/2025
V. Final	Comisión de Calidade e Planificación delegada de Consello de Goberno da USC	20/06/2025

Índice

1.	INTRODUCCIÓN AO PEC 2024-2026	3
2.	O CENTRO	4
3.	MISIÓN, VISIÓN E VALORES 2024-2026	11
4.	LIÑAS ESTRATÉXICAS 2024-2026	12
5.	DIAGNOSE ESTRATÉXICA	14
6.	OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	21
7.	ELABORACIÓN E DESENVOLVEMENTO DO PEC	37

1. INTRODUCCIÓN AO PEC 2024-2026

A Facultade de Relacións Laborais presenta o seu Plan Estratéxico 2024–2026, que servirá de guía para orientar o Sistema de Garantía de Calidade (SGC) do Centro. Este plan alíñase coa misión, visión e valores institucionais da Universidade de Santiago de Compostela, así como co Plan Estratéxico da USC 2024–2026.

O documento constrúese sobre a experiencia acumulada e, mediante un proceso colaborativo realizado entre o equipo decanal, a Comisión de Calidade do Centro e os compoñentes das comisións dos títulos da Facultade, identificáronse as fortalezas que mellor definen á Facultade, recoñecéronse debilidades, detectáronse áreas de mellora e avaliáronse ameazas procedentes do contexto académico, profesional e social.

Este plan, de carácter bianual, mantén unha liña continuista e renovadora, cun forte compromiso coa mellora continua e céntrase na consolidación dun modelo docente e investigador de calidade dirixido a dar resposta aos retos actuais do ensino superior no ámbito das relacións laborais e dos recursos humanos.

A Facultade de Relacións Laborais da USC desenvólvese nun contexto marcado polos cambios sociais, normativos e educativos que impactan directamente na súa actividade. A transformación do mercado laboral, os novos modelos de organización do traballo, a evolución lexislativa en materia de emprego, a dixitalización ou a internacionalización do ensino superior esixen unha adaptación continua do seu funcionamento. Neste escenario, a Facultade, como referente na formación sobre as relacións laborais e a xestión de recursos humanos, convértese nun elemento clave desta universidade para responder aos retos actuais e futuros da sociedade.

As estratexias fundamentais nas que se sustenta este Plan baséanse nas oito liñas estratéxicas promovidas pola Universidade, dirixidas á mellora continua dos seguintes eidos: (1) estudantado e 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 sostible e benestar; (5) a internacionalización; (6) a ecoeficiencia das infraestruturas; (7) a transformación dixital e; (8) a xestión eficiente dos recursos.

O proceso de elaboración do Plan comezou coa definición da misión, visión e valores da Facultade de Relacións Laborais, seguido dunha análise DAFO e CAME que permitiu establecer liñas estratéxicas claras, co obxectivo de construír un centro eficiente, innovador, socialmente comprometido e visible no conxunto da USC e da sociedade.

2. O CENTRO

2.1. Orixe do centro

Os orixes da Facultade de Relacións Laborais datan do ano 1942, cando se crea en Santiago de Compostela o Seminario de Estudos Sociais, dependente do Ministerio de Traballo que, catro anos máis tarde, se transforma en Escola Social. No ano 1980 establécese a equivalencia entre o título de Graduado Social e o de Diplomado Universitario e, en 1986, iníciase o proceso obrigatorio de incorporación das ensinanzas de Graduado Social ao catálogo oficial de titulacións universitarias do sistema universitario español.

Co Real Decreto 1457/1989, de 1 de decembro, traspásanse as funcións e servizos en materia de ensinanza do título de Graduado Social da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia. Dous anos máis tarde, co Decreto 241/1991, do 4 de xuño, a Escola Social de Santiago intégrase na Universidade de Santiago de Compostela, converténdose en Escola Universitaria de Graduados Sociais, e o título impartido nela pasa a denominarse Graduado Social Diplomado.

No ano 1993, mediante resolución reitoral do 15 de novembro, a Universidade aproba o plan de estudos para a obtención do título de Diplomado en Relacións Laborais e, dende o curso académico 1993-1994, a Diplomatura en Relacións Laborais vai substituíndo progresivamente á de Graduado Social ata a súa total extinción. A través da resolución reitoral do 9 de xuño de 1999, a USC publica o novo plan de estudos da Diplomatura en Relacións Laborais, que entra en vigor no curso 1999-2000, momento no que a denominación oficial do centro deixa de ser Escola Universitaria de Graduados Sociais para pasar a denominarse Escola Universitaria de Relacións Laborais.

Durante estes anos, a regulación xurídica da educación universitaria experimenta cambios profundos que transforman substancialmente a concepción e organización do ensino superior. Un feito especialmente relevante é a promulgación da Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de Universidades, que inicia o proceso de reforma das ensinanzas universitarias españolas en consonancia cos obxectivos do Espazo Europeo de Educación Superior (EEES), iniciado no ano 1999 para harmonizar os sistemas educativos europeos. No ano 2007 promúlgase a Lei orgánica 4/2007, do 12 de abril, que modifica a anterior e que establece a reorganización do sistema universitario no marco do EEES, guiado por principios como a mobilidade, a formación continua, o recoñecemento das titulacións e a autonomía universitaria.

Neste contexto, o Consello de Goberno da USC aproba a implantación no centro do actual Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos, que se imparte por primeira vez no curso 2009-2010, iniciándose de maneira simultánea o proceso de extinción da Diplomatura. No ano 2011, comeza o proceso de transformación da Escola Universitaria en Facultade, que culmina coa promulgación do Decreto 224/2011, do 24 de novembro, polo que se modifica a súa denominación, pasando a ser Facultade de Relacións Laborais da Universidade de Santiago de Compostela.

O último cambio normativo que redefine o marco xurídico do sistema universitario español é a promulgación da Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do Sistema Universitario. Esta norma establece como eixos fundamentais o desenvolvemento e consolidación dun sistema universitario internacionalizado, ao servizo da sociedade como motor de coñecemento, estreitamente conectado co entorno social e coas súas necesidades, con outras universidades e centros de investigación de todo o mundo, e cunha concepción do profesorado como figura en constante formación e actualización, orientada á excelencia educativa.

A sucesión destes cambios normativos, académicos e institucionais foi configurando o perfil da actual Facultade de Relacións Laborais, unha Facultade que busca proporcionar ao alumnado unha formación integral e de calidade nas dinámicas laborais e na xestión de persoas nas organizacións.

2.2. Catálogo actual de titulacións

GRAOS

- Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (RUCT: 2500975)
- Dobre Itinerario en Dereito e Relacións Laborais e Recursos Humanos (RUCT: 7000604)

MESTRADOS

- Mestrado Universitario en Psicoloxía do Traballo e as Organizacións e Psicoloxía Xurídica-Forense (RUCT: 4317014)
- Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (RUCT: 4312031)

PROGRAMAS DE DOUTORAMENTO DOS DEPARTAMENTOS ADSCRITOS

7j.Departamento.de.Ciencia.Política.e.Socioloxía

- Programa de Doutoramento en Relacións Laborais y Recursos Humanos (RUCT: 5601495)
- Programa de Doutoramento en Marketing Político, Actores e Institucións nas Sociedades Contemporáneas
- Programa de Doutoramento en Desenvolvemento Psicológico, Aprendizaxe e Saúde (RUCT: 5601046)
- Programa de Doutoramento en Desenvolvemento Rexional e Integración Económica (RUCT: 5600486)
- Programa de Doutoramento en Procesos Psicológicos y Comportamento Social (RUCT: 5600522)
- Programa de Doutoramento en Psicoloxía do Traballo e as Organizacións, Xurídica-Forense e do Consumidor e Usuario (RUCT: 5600518)
- Programa de Doutoramento en Turismo (RUCT: 5601390)

8j.Departamento.de.Dereito.Común

- Programa de Doutoramento en Dereito (RUCT: 5600520)

9j.Departamento.de.Dereito.Público.Especial.e.da.Empresa

- Programa de Doutoramento en Relacións Laborais e Recursos Humanos (RUCT: 5601495)
- Programa de Doutoramento en Dereito (RUCT: 5600520)
- Programa de Doutoramento en Psicoloxía do Traballo e as Organizacións, Xurídica-Forense e do Consumidor e Usuario (RUCT: 5600518)

0j.Departamento.de.Dereito.Público.e.Teoría.do.Estado

- Programa de Doutoramento en Relacións Laborais e Recursos Humanos (RUCT: 5601495)
- Programa de Doutoramento en Dereito (RUCT: 5600520)

1j.Departamento.de.Economía.Aplicada

- Programa de Doutoramento en Desenvolvemento Rexional e Integración Económica. RUCT: 5600486
- Programa de Doutoramento en Xestión Sostible da Terra y do Territorio. RUCT: 5600523. En extinción.
- Programa de Doutoramento en Enxeñaría para el Desenvolvemento Rural e Civil (RUCT: 5600494)
- Programa de Doutoramento en Turismo (RUCT: 5601390)

2. Departamento de Economía, Financeira e Contabilidade. (Área de Economía, Financeira e Contabilidade)

-

3. Departamento de Electrónica e Computación. (Área de Linguaxes e Sistemas Informáticos) ¿

- Programa de Doutoramento en Enerxías Renovables y Sosteñibilidade enerxética (RUCT: 5600487)
- Programa de Doutoramento en Investigación en Tecnoloxías de la Información (RUCT: 5600809)
- Programa de Doutoramento en métodos matemáticos y simulación numérica en enxeñaría y ciencias aplicadas (RUCT: 5600847)

4. Departamento de Estatística, Análise Matemática e Optimización. (Área de Estatística e Investigación Operativa) ¿

- Programa de Doutoramento en Avances e Novas Estratexias en Ciencias Forenses (RUCT: 5600517)
- Programa de Doutoramento en Educación (RUCT: 5600488)
- Programa de Doutoramento en Epidemioloxía y Saúde Pública (RUCT: 5600496)
- Programa de Doutoramento en Estatística e Investigación Operativa (RUCT: 5600813)
- Programa de Doutoramento en Investigación Agraria y Forestal (RUCT: 5600878)
- Programa de Doutoramento en Matemáticas (RUCT: 5600506)
- Programa de Doutoramento en Medicina Molecular (RUCT: 5600507)
- Programa de Doutoramento en métodos matemáticos e simulación numérica en enxeñaría e ciencias aplicadas (RUCT: 5600847)

5. Departamento de Fundamentos da Análise Económica ¿

- Programa de Doutoramento en Análise Económico e Estratexia Empresarial (RUCT: 5601126)
- Programa de Doutoramento en Desenvolvemento Rexional e Integración Económica (RUCT: 5600486)

76. Departamento de Historia ¿

- Programa de Doutoramento en Relacións Laborais e Recursos Humanos (RUCT: 5601495)
- Programa de Doutoramento en Educación (RUCT: 5600488)
- Programa de Doutoramento en Estudos Medievais (RUCT: 5600519)
- Programa de Doutoramento en Textos da Antigüidade Clásica e Supervivencia (RUCT: 5600733)

77. Departamento de Organización de Empresas e Comercialización ¿

- Programa de Doutoramento en Turismo (RUCT: 5601390).

78. Psicoloxía Social, Básica e Metodoloxía. (Área de Metodoloxía das Ciencias do Comportamento)

- Programa de Doutoramento en Desenvolvemento Psicológico, Aprendizaxe e Saúde (RUCT: 5601046)
- Programa de Doutoramento en Educación (RUCT: 5600488)
- Programa de Doutoramento en Enxeñaría Termodinámica de Fluídos (RUCT: 5600927)
- Programa de Doutoramento en Procesos Psicológicos e Comportamento Social (RUCT: 5600522)
- Programa de Doutoramento en Psicoloxía do Traballo e as Organizacións, Xurídica-Forense e do Consumidor e Usuario (RUCT: 5600518)
- Programa de Doutoramento en Turismo (RUCT: 5601390)

79. Departamento de Psicoloxía Clínica e Psicobioloxía. (Área de Personalidade, Avaliación e Tratamento Psicológico)

- Programa de Doutoramento en Desenvolvemento Psicológico, Aprendizaxe e Saúde. RUCT: 5601046.
- Programa de Doutoramento en Neurociencia e Psicoloxía Clínica.
- Programa de Doutoramento en Procesos Psicológicos e Comportamento Social. RUCT: 5600522.

2.3. Grupos de investigación actuais

7j. Departamento de Ciencia, Política e Socioloxía

- Equipo de investigacións políticas - GI-1161
- Estudos de Xénero, Feminismo e Educación - GI-1165
- Grupo de investigación en Cognición Humana - GI-1455
- Grupo Galego de estudos para a formación e inserción laboral - GI-1867
- Investigación social e políticas públicas - GI-2142
- Política, Administracións e Políticas Públicas en Europa - GI-2212
- Recursos Humanos e Rendemento - GI-1458
- Rede de investigación en igualdade, Dereitos e Estado social - GI-2077
- Unidade de Psicoloxía Forense - GI-1754

8j. Departamento de Dereito Común

- De conflictu legum - GI-1147
- Grupo de análise xurídico-económico - GI-2037
- Libredon Dereito civil. Persona, familia e patrimonio - GI-1153
- Síncrisis, Investigación en Formas Culturais - GI-1919

9j. Departamento de Dereito Público Especial e da Empresa

- Dereito Penal - GI-1760
- O conflito e os mecanismos de solución con perspectiva de xénero - GI-2047
- Empresa e Administración - GI-1876
- Grupo de Investigación en Dereito Penal e Criminoloxía - GI-2181
- Historia da Administración de Xustiza - GI-2063
- Impostos e gasto público - GI-1156
- Instituto de Dereito Industrial - GI-1142
- Metodoloxía Xurídica: Interpretación, aplicación e argumentación Xurídica - GI-1680

0j. Departamento de Dereito Público e Teoría do Estado

- Dereito e Cidadanía - GI-1140
- Empresa e Administración - GI-1876
- Grupo de Estudos Internacionais - GI-1138
- Organización Administrativa Postmoderna - GI-2198
- Pro Iure et Cultura - GI-2149
- Psicoloxía do Consumidor e Usuario - GI-1466
- Rede de investigación en igualdade, Dereitos e Estado social - GI-2077

1j. Departamento de Economía Aplicada

- Análise Territorial - GI-1871
- Econometría e Estudos Cuantitativos de Desenvolvemento Económico Europeo e Internacional - GI-1819
- Economía Agroalimentaria e Medioambiental, Desenvolvemento Rural e Economía Social - GI-1899
- Economía ecolóxica e dos recursos naturais - GI-2083
- Economía Pesqueira e Recursos Naturais - GI-1175
- Grupo de análise xurídico-económico - GI-2037
- Grupo de Estudos de Historia Empresarial e Sectorial. Pesca, Industria e Comercio - GI-1170
- Historia agraria e política do mundo rural. Séculos XIX y XX - GI-1657
- Innovación, cambio estrutural y Desenvolvemento - GI-1178
- Persoas, Organizacións Sostibles e Márketing - GI-1191
- Rede de investigación en igualdade, Dereitos e Estado social V - GI-2077

2) Departamento.de.Economía.Financeira.e.Contabilidade.(Área.de.Economía.Financeira.e.Contabilidade)

- Creación de Valor Sostible nas Organizacións - GI-2016
- Economía, Contabilidade, Administración e Dirección de Empresas - GI-1870
- Grupo de Análise e Modelización Económica - GI-1883
- Innovación, cambio estrutural e Desenvolvemento - GI-1178
- Valoración Financeira Aplicada - GI-1866

3) Departamento.de.Electrónica.e.Computación.(Área.de.Linguaxes.e.Sistemas.Informáticos)

- Arquitectura de Computadores - GI-1638
- Filoloxía e Lingüística Galega - GI-1743
- Gráficos por computador e enxeñaría de datos - GI-2116
- Grupo de Investigación en Lingüística Computacional - GI-2201
- Grupo de Sistemas Intelixentes - GI-1636
- Intelixencia Artificial Aplicada - GI-2122
- Laboratorio de Realidade Intanxible - GI-2200
- LABORATORIO DE SISTEMAS - GI-1893
- Proxectos e Planificación - GI-1716
- Territorio, Biodiversidade - GI-1934
- Visión Artificial - GI-1637

4) Departamento.de.Estatística?Análise.Matemática.e.Optimización.(Área.de.Estatística.e.Investigación. Operativa)

- Ecuacións diferenciais non lineais - GI-1561
- Grupo de Investigación en Matemáticas - GI-2136
- Modelos de optimización, decisión, estatística y aplicacións - GI-1914

5) Departamento.de.Fundamentos.da.Análise.Económica

- Análise Económico de los Mercados e Institucións - GI-2060
- Calidade de vida e enfermidades crónicas: estratexias de análise e intervención dende unha perspectiva interdisciplinar - GI-2215
- Grupo de análise xurídico-económico - GI-2037
- Grupo de Análise e Modelización Económica - GI-1883
- Innovación, cambio estrutural e Desenvolvemento - GI-1178
- Valoración Financeira Aplicada - GI-1866

76) Departamento.de.Historia

- Aevum. Idade Media e Medievalismos - GI-2213
- Discurso e identidade. GI multidisciplinar para o estudo da lingua, da literatura e da cultura en inglés - GI-1924
- EcoPast - GI-1553
- Grupo de Estudos para a Prehistoria do NO Ibérico. Arqueoloxía, Antigüidade e Territorio - GI-1534
- Grupo de Investigación ATALAYA - GI-2165
- Historia agraria e política del mundo rural. Séculos XIX y XX - GI-1657
- Historia de América - GI-1661
- Historia Moderna - GI-1921
- Historia política e dos nacionalismos - GI-1928
- Proxectos e estudos sobre patrimonio cultural - GI-1907
- SCRIPTA. Escritura, pensamento e sociedade - GI-2168
- Síncrisis, Investigación en Formas Culturais - GI-1919

77;Departamento.de.Organización.de.Empresas.e.Comercialización;

- Análise sensorial, valoración nutricional e Desenvolvemento de novos alimentos - GI-2118
- Creación de Valor Sostible nas Organizacións - GI-2016
- Economía, Contabilidade, Administración e Dirección de Empresas - GI-1870
- Persoas, Organizacións Sostibles e Marketing - GI-1191

78;Psicología.Social?Básica.e.Metodología.(Área.de.Metodología.das.Ciencias.do.Comportamento)

- Comportamento Social e Psicometría Aplicada - GI-1456
- ESCULCA - Coñecemento e acción educativa - GI-1790
- Grupo de investigación en Cognición Humana - GI-1455
- Grupo de Investigación en Neurociencia Cognitiva e Afectiva - GI-1806
- Procesos cognitivos e conducta - GI-1842
- Psicología do Consumidor e Usuario - GI-1466

79;Departamento.de.Psicología.Clínica.e.Psicobiología.(Área.de.Personalidade?Avaliación.e.Tratamento.Psicológico

- Calidade de vida e enfermidades crónicas: estratexias de análise e intervención dende unha perspectiva interdisciplinar - GI-2215
- Avaliación e tratamento das adiccións, dos trastornos do estado de ánimo, ansiedade e Psicología da saúde - GI-1414
- Grupo de Investigación en Neurociencia Cognitiva Afectiva - GI-1806
- Grupo de investigación en saúde mental e psicopatoloxía - GI-2146
- Grupo de investigacións biomédicas - GI-1233
- Neurociencia Cognitiva Aplicada e Psicoxerontoloxía - GI-1807
- Problemas sociais: Análise, avaliación e intervención - GI-1420
- Procesos cognitivos e conducta - GI-1842
- Sistemática Molecular - GI-1205
- Unidade de investigación das condutas de risco e dos trastornos no Desenvolvemento - GI-1416

2.4. Sistema de garantía da calidade

A Facultade de Relacións Laborais desenvolve a súa política de calidade a través do seu Sistema Interno de Garantía de Calidade (SIGC), que ten como finalidade asegurar e mellorar de forma continua a calidade das ensinanzas e dos servizos que ofrece. Este sistema artículase mediante procedementos e mecanismos destinados a avaliar e supervisar as actividades docentes e investigadoras, recoller e analizar información relevante para a xestión eficaz das titulacións e fomentar a participación activa dos diferentes grupos de interese, entre os que se inclúen o estudiantado, o PDI e o PTXAS.

O deseño da oferta formativa, a avaliación e a revisión do seu desenvolvemento, así como a toma de decisións orientadas á mellora continua, forman unha parte esencial do funcionamento do SIGC. Tamén se contempla a planificación dos obxectivos estratéxicos, en coherencia coa política da USC e da propia Facultade e a revisión periódica da eficacia do sistema.

O seguimento anual do SIGC materialízase na Memoria de Calidade da Facultade, que recolle a evolución das titulacións ofertadas no centro e na que se identifican os ámbitos susceptibles de corrección ou optimización.

Os órganos principais que velan pola calidade na Facultade de Relacións Laborais son o equipo decanal, as persoas que ocupan as posicións de responsable e de coordinadora de calidade, os coordinadores dos títulos ofertados no centro e as comisións das titulacións.

A información detallada sobre o funcionamento do sistema, os órganos de calidade, os indicadores de seguimento das titulacións e a documentación clave (memorias, informes de seguimento e de renovación da acreditación) está dispoñible no sitio web oficial da Facultade: <https://www.usc.gal/es/centro/facultad-relaciones-laborales/calidad>

2.5. Sistema de seguridade e saúde

A Facultade de Relacións Laborais cumpre coa lexislación en materia de prevención de riscos laborais como centro educativo e como lugar de traballo (por exemplo, a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, ou o Real Decreto 486/1997, do 14 de abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo). Ademais, a propia Universidade conta cun Servizo de Prevención de Riscos Laborais que pon á disposición da comunidade universitaria información sobre seguridade e prevención (<https://www.usc.gal/es/servicios/area/seguridad-salud/seguridad-prevencion-riesgos/prevencion-riesgos-laborales>), como a normativa aplicable, a política da universidade en materia de prevención e saúde ocupacional ou un servizo para comunicar situacións como embarazos ou accidentes laborais.

Xestionada a través dun Servizo de Prevención Propio, a Facultade conta cun Plan de Autoprotección/Emerxencia dotado de medios humanos, identificados e publicitados na primeira planta do centro. Trátase do xefe de emerxencias, o xefe de intervención, o equipo de primeira intervención, o equipo de alarma e evacuación, o equipo de primeiros auxilios e o equipo de alerta, todos eles formados por persoal PDI e PTXAS do centro. Este persoal mantén actualizada a súa formación en materia de emerxencias e prevención de riscos mediante os programas formativos proporcionados polo Servizo de Vixilancia da Saúde da USC (<https://www.usc.gal/es/servicios/unidades/servicio-vigilancia-salud>).

Ademais, a Facultade de Relacións Laborais vén sendo obxecto de adaptacións co fin de garantir e dar cumprimento aos requisitos de accesibilidade universal, un concepto especialmente destacado no Real Decreto Lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social (modificado pola Lei 6/2022, do 31 de marzo). Esta norma establece, precisamente, a obriga gradual e progresiva de que todos os espazos e servizos sexan accesibles e practicables para todas as persoas. Ademais, a Lei da Comunidade Autónoma de Galicia 10/2014, do 3 de decembro, de accesibilidade, ten por obxecto garantir ás persoas con discapacidade a igualdade de oportunidades en relación coa accesibilidade universal e recolle as condicións que deben reunir os edificios públicos, incluídos os centros educativos.

A Universidade de Santiago de Compostela vén realizando esforzos neste sentido e as súas actuacións seguen a liña da mellora continua das infraestruturas universitarias e da eliminación das potenciais barreiras. Na mesma liña de actuación, a Facultade de Relacións Laborais facilita o acceso e a mobilidade universal e conta, por exemplo, con ascensor, accesos con ramplas, portas de acceso con apertura e peche automático, ou aseos adaptados ao acceso de persoas con mobilidade reducida.

MISIÓN, VISIÓN E VALORES 2024-2026

2.6. Misión

A misión da Facultade de Relacións Laborais é ofrecer unha formación integral e rigorosa, baseada en criterios de excelencia, co obxectivo de dotar ao estudiantado das competencias necesarias para o desempeño profesional eficaz en dous ámbitos fundamentais:

1. O ámbito das relacións laborais, vinculado á representación xudicial ante Tribunais do Social en todo tipo de procedementos laborais, así como á asesoría e á representación xurídica e sociolaboral en empresas e sindicatos. Tamén inclúe a mediación e intervención no mercado de traballo, xunto co deseño e desenvolvemento de políticas de protección social e de seguridade social, entre outras funcións.
2. O ámbito da xestión de recursos humanos, referido á xestión das persoas en empresas e organizacións, tanto públicas como privadas. Comprende actividades como a análise de postos de traballo, a selección e avaliación de persoal, a formación e o desenvolvemento profesional, os procesos de planificación de plantillas, a avaliación do rendemento, o deseño e xestión dos sistemas de retribución, a motivación e o clima laboral, así como a prevención de riscos de natureza psicosocial, entre outras.

Así mesmo, a os títulos impartidos na Facultade capacita ao alumnado para a carreira académica, docente e investigadora, así como para o acceso aos grupos superiores da Administración Pública. Por último, é importante destacar que o título de Graduado en Relacións Laborais e Recursos Humanos faculta para exercer a profesión de Graduado Social e inscribirse no correspondente Colexio de Graduados Sociais. A profesión de graduado social está recoñecida por lei tanto en España como na Unión Europea como unha profesión xurídica. Xunto coa de avogados e procuradores, no Título II da Lei Orgánica 6/1985, do 1 de xullo, do Poder Xudicial, especificamente, no Anexo VI do Real Decreto 581/2017, do 9 de xuño, inclúese ao graduado social entre as profesións xurídicas reguladas.

2.7. Visión

A Facultade aspira a consolidarse como referente no Sistema Universitario de Galicia (SUG) na formación de profesionais no ámbito das relacións laborais e dos recursos humanos, liderando tamén o progreso na investigación nestes eidos. Darase prioridade á transferencia do coñecemento xerado, co obxectivo de repercutir positivamente na sociedade. Así, preténdese asumir un papel protagonista no contexto das relacións sociolaborais, actuando como espazo de encontro académico, profesional e institucional. Como servizo público, a súa razón de ser contribuirá a un modelo universitario máis transparente, sostible, eficaz e flexible, capaz de dar resposta ás necesidades dos distintos grupos de interese no ámbito das relacións laborais e da xestión dos recursos humanos.

2.8. Valores

No exercicio da súa actividade e, por conseguinte, no desenvolvemento deste Plan Estratéxico, a Facultade de Relacións Laborais ríxese polos seguintes valores:

- A procura permanente da excelencia en todas as actividades educativas e de investigación.
- A preservación e potenciación dos nosos sinais de identidade.
- O compromiso cunha xestión baseada no diálogo, a participación e a responsabilidade compartida.

- O compromiso coa transparencia, o rendemento de contas, coa equidade e coa eliminación de todo tipo de discriminacións.
- O respecto e defensa dos dereitos fundamentais de todas as persoas e, en particular, do noso alumnado, traballadoras e traballadores.
- O compromiso cun desenvolvemento sostible, ca innovación tecnolóxica e ca eficiencia e a eficacia na xestión dos recursos.
- O compromiso coa transferencia de coñecemento como contribución ao desenvolvemento social e económico.

LIÑAS ESTRATÉXICAS 2024-2026

2.9. Introducción ás liñas estratéxicas do centro

As liñas estratéxicas de centro (LEC) son as seguintes:

- **LEC 1** – Compromiso co estudantado e coa comunidade universitaria ligada á Facultade
- **LEC 2** – Calidade da docencia e da formación do persoal PDI e PTXAS
- **LEC 3** – Desenvolvemento dos recursos humanos da Facultade
- **LEC 4** – Promoción dunha cultura de investigación
- **LEC 5** – Mellora continua das infraestruturas e servizos da Facultade e promoción da eficiencia enerxética
- **LEC 6** – Dixitalización da docencia, da xestión e dos servizos

Na seguinte táboa, pódese ver a correlación destas liñas coas liñas estratéxicas USC:

LIÑAS ESTRATÉXICAS - USC	LIÑAS ESTRATÉXICAS CENTRO - LEC
LE1 - Estudantado e a comunidade universitaria	LEC 1 – Compromiso co estudantado e coa comunidade universitaria ligada á Facultade
LE2 - Formación e a docencia no novo contexto	LEC 2 – Calidade da docencia e da formación do PDI e do PTXAS
LE3- Retos na política de persoal	LEC 3 – Desenvolvemento dos recursos humanos da Facultade
LE4 - Investigación e a innovación como motor do desenvolvemento sostible e o benestar	LEC 4 – Promoción dunha cultura de investigación
LE5 - Senda da internacionalización	–
LE6 - Procura de infraestruturas ecoeficientes	LEC 5 – Mellora continua das infraestruturas e servizos da Facultade e promoción da eficiencia enerxética
LE7 - A USC na era da transformación dixital	LEC 6 – Dixitalización da docencia, da xestión e dos servizos
LE8 - A xestión eficiente dos recursos	–

2.10. Liñas estratéxicas

4.2.1 Xustificación Liña estratéxica 1 – LEC 1 – Compromiso co estudantado e coa comunidade universitaria ligada á Facultade

O estudantado é un dos piares centrais da Facultade de Relacións Laborais. Contribuír ao seu desenvolvemento académico, mediante unha formación de calidade, integral e multidisciplinar, e favorecer a súa incorporación ao mercado laboral son elementos clave para acadar a excelencia do centro. Nun contexto en transformación constante, cómpre reforzar o sentimento de pertenza da comunidade universitaria e impulsar a internacionalización do alumnado, facilitando o acceso a programas de mobilidade que melloren a súa empregabilidade, as súas competencias e a súa visión global. Ao mesmo tempo, o PDI e o PTXAS son fundamentais para acadar os obxectivos institucionais, polo que resulta estratéxico fomentar un clima de colaboración, coordinación e respecto que favoreza o benestar e o bo funcionamento do centro.

4.2.2 Xustificación Liña estratéxica 2 – LEC 2 – Calidade da docencia e da formación do PDI e do PTXAS

A docencia de calidade é un dos piares fundamentais da Facultade de Relacións Laborais. Garantir unha formación académica sólida, actualizada e adaptada ás necesidades do contexto social e laboral é esencial para asegurar a empregabilidade do estudantado, o prestixio das titulacións e a contribución do centro ao desenvolvemento da sociedade. Neste marco, resulta prioritario impulsar accións que favorezan a mellora continua e a actualización do PDI, así como a capacitación do PTXAS, cuxa labor é clave para o bo funcionamento da institución.

4.2.3 Xustificación Liña estratéxica 3 – LEC 3 – Desenvolvemento dos recursos humanos da Facultade

O capital humano da Facultade de Relacións Laborais constitúe o seu principal activo para acadar os obxectivos docentes, investigadores e sociais que lle son propios. Esta liña estratéxica céntrase na xestión e fortalecemento dos recursos humanos, co obxectivo de promover a renovación, a estabilización e a promoción do persoal do centro, así como a súa adecuación ás esixencias actuais e futuras da Facultade de Relacións Laborais.

4.2.4 Xustificación Liña estratéxica 4 – LEC 4 – Promoción dunha cultura de investigación

Nun contexto universitario caracterizado pola busca da excelencia investigadora e da transferencia do coñecemento resulta imprescindible fomentar un sistema I+D+i que implique ao PDI e ás novas xeracións de investigadores. Esta liña estratéxica busca estruturar e potenciar a actividade investigadora como eixo clave da Facultade, aplicando iniciativas para a súa promoción e favorecendo a conexión entre investigación, docencia e práctica aplicada.

4.2.5 Xustificación Liña estratéxica 5 – LEC 5 – Mellora continua das infraestruturas e servizos da Facultade e promoción da eficiencia enerxética

A calidade das infraestruturas e servizos da Facultade inflúe directamente na experiencia educativa, investigadora e laboral da comunidade universitaria. Resulta fundamental que estes espazos estean

adaptados ás necesidades actuais e futuras, promovendo accesibilidade, a sustentabilidade e o benestar das persoas. A eficiencia enerxética e as boas prácticas de consumo son claves para avanzar cara a unha xestión máis responsable e comprometida cos retos climáticos e os obxectivos da Universidade.

4.2.7 Xustificación Liña estratéxica 6 – LEC 6 – Dixitalización da docencia, da xestión e dos servizos

A transformación dixital é un proceso fundamental no contexto social actual e, a día de hoxe, aínda supón un reto para mellorar a calidade educativa e a eficiencia institucional. Na Facultade de Relacións Laborais, esta liña de actuación cobra relevancia pola necesidade de adaptar o seu funcionamento aos novos retos dixitais. Impulsar o uso de ferramentas dixitais, mellorar as competencias tecnolóxicas da comunidade universitaria e optimizar os procesos administrativos son pasos clave para avanzar cara a unha xestión máis moderna, accesible e sostible.

DIAGNOSE ESTRATÉXICA

2.11. Introducción á diagnose estratéxica

A diagnose estratéxica da Facultade de Relacións Laborais da USC permite coñecer a situación actual do centro e identificar os principais retos e oportunidades de futuro. A través da análise do contexto académico, social e profesional, así como das necesidades da comunidade universitaria, detectamos fortalezas a consolidar, debilidades a corrixir e liñas de acción estratéxica que orienten a mellora continua da nosa actividade. Como parte deste proceso, nos seguintes apartados preséntanse unha análise DAFO (debilidades, ameazas, fortalezas e oportunidades) e unha análise CAME (corrixir debilidades, afrontar ameazas, manter fortalezas e explotar oportunidades) que servirán de base para a formulación das estratexias do Plan.

LIÑA ESTRATÉXICA 1. COMPROMISO CO ESTUDANTADO E COA COMUNIDADE UNIVERSITARIA LIGADA Á FACULTADE

ANÁLISE DAFO

LEC 1 - COMPROMISO CO ESTUDANTADO E COA COMUNIDADE UNIVERSITARIA LIGADA Á FACULTADE

FORTALEZAS

- Elevada demanda dos títulos ofertados
- Prestixio da Facultade a nivel autonómico e nacional
- Centro de referencia ao contar co único programa de doutoramento en Relacións Laborais e RRHH en Galicia e pioneiro en España
- Colaboración con colexios profesionais, administracións públicas e empresas que fortalecen as saídas profesionais e a inserción laboral do estudantado

OPORTUNIDADES

- Crecemento da demanda dos títulos impartidos
- Consolidación profesional e científica dos egresados do centro
- Crecemento do sentido de pertenza á Facultade mediante o recoñecemento da labor de cada colectivo
- Captación de talento mediante o programa de doutoramento en Relacións Laborais e RRHH
- Interese das empresas, administracións públicas e axentes sociais por profesionais con formación en dereitos laborais e xestión de RRHH

DEBILIDADES

- Forte compoñente xurídico vinculado á lexislación autonómica e nacional que pode supor unha limitación en termos de participación do estudantado en programas de mobilidade
- Escasa proactividade por parte do alumnado para a realización de actividades formativas extra de interese
- Existencia de PDI con vinculación parcial á Facultade por desenvolver a maior parte da súa carga docente noutros centros

AMEAZAS

- Diminución da motivación do alumnado por realizar actividades complementarias aos seus estudos
- Potencial crecemento e aparición de novas institucións de educación universitarias que oferten as mesmas ou similares titulacións
- Desaxustes entre expectativas do estudantado e realidade académica e/ou profesional
- Dificultade para recoñecer formación internacional non estandarizada, afectando ao percorrido formativo do estudantado

ANÁLISE CAME

LEC 1 - COMPROMISO CO ESTUDANTADO E COA COMUNIDADE UNIVERSITARIA LIGADA Á FACULTADE

MANTER FORTALEZAS

- Garantir a calidade das titulacións, mantendo estándares académicos altos e a boa inserción laboral como elemento distintivo
- Reforzar o programa de doutoramento en Relacións Laborais e RRHH como sinal de identidade
- Consolidar as relacións co tecido empresarial e institucional, favorecendo a empregabilidade do estudantado

EXPLOTAR OPORTUNIDADES

- Impulsar accións de promoción e captación de novo estudantado, aproveitando a boa reputación dos títulos
- Aproveitar o prestixio dos egresados para visibilizar o valor da titulación
- Diseñar accións motivadoras para o estudantado co obxecto de contrarrestar a baixa implicación en actividades complementarias
- Fomentar o sentido de pertenza recoñecendo o labor de cada colectivo
- Utilizar o doutoramento en Relacións Laborais e Recursos Humanos como canle de proxección científica internacional

CORRIXIR DEBILIDADES

- Fomentar a implicación do PDI con vinculación parcial, promovendo a súa participación na vida académica da Facultade
- Buscar fórmulas que favorezan a participación do estudantado en programas de mobilidade negociando marcos específicos que se axusten ao contexto xurídico dos títulos

AFRONTAR AMEAZAS

- Reforzar a identidade da Facultade e destacar a súa orientación cara a excelencia para competir fronte a novas institucións/títulos
- Aproveitar o interese das empresas e entidades sociais para establecer convenios de colaboración estables, que permitan integrar formación práctica e profesionalizante
- Promover a creación dende a Universidade de protocolos claros de recoñecemento académico para formacións internacionais

LIÑA ESTRATÉXICA 2. CALIDADE DA DOCENCIA E DA FORMACIÓN DO PDI E DO PTXAS

ANÁLISE DAFO

LEC 2 – CALIDADE DA DOCENCIA E DA FORMACIÓN DO PDI E DO PTXAS

FORTALEZAS

- Elevado nivel de especialización do PDI e do PTXAS
- Motivación do PDI para aplicar prácticas de innovación docente nas aulas
- Compromiso da Facultade coa organización de iniciativas que contribúen á formación transversal do estudiantado
- PDI e PTXAS implicados co seu traballo e altamente motivados

OPORTUNIDADES

- Novas convocatorias de programas para innovación educativa, formación docente e internacionalización do PDI
- Implementación do programa DOCENTIA
- Colaboración con colexios profesionais, asociacións empresariais e outras entidades que poden ofrecer formación práctica ou seminarios aplicados
- Incorporación á alianza EUniWell

DEBILIDADES

- Limitacións para a aplicación de metodoloxías de innovación docente polo amplo tamaño dos grupos de estudantes
- Pouca participación do profesorado en intercambios nacionais e internacionais docentes

AMEAZAS

- Posible incremento da carga docente e burocrática sen reforzo do persoal, o que compromete a calidade e a innovación na docencia
- Risco de desactualización curricular se non se adaptan os contidos ás novas realidades laborais (p. ex., intelixencia artificial)

ANÁLISE CAME

LEC 2 – CALIDADE DA DOCENCIA E DA FORMACIÓN DO PDI E DO PTXAS

MANTER FORTALEZAS

- Potenciar a especialización do PDI e PTXAS mediante o apoio á formación continua
- Promover o apoio ás actividades transversais organizadas no centro dirixidas á formación do PDI e PTXAS
- Recoñecer institucionalmente o compromiso e bo desempeño do persoal da Facultade
- Reforzar a conexión do PDI co mercado laboral integrando a participación de profesionais externos nas aulas e ampliando a oferta de prácticas e seminarios con entidades colaboradoras

EXPLOTAR OPORTUNIDADES

- Participar activamente nas convocatorias de programas de innovación educativa e de formación docente, facilitando a implicación do profesorado
- Aproveitar as oportunidades de formación específica e transversal do persoal PTXAS
- Aproveitar a inclusión da USC no programa EUniWell participando en proxectos educativos que fomenten a innovación pedagóxica e a internacionalización

CORRIXIR DEBILIDADES

- Fomentar e facilitar a participación do PDI en programas de intercambio docente
- Impulsar accións de difusión dirixidas a incrementar a formación continua do PDI e PTXAS
- Reestruturar os grupos docentes ou promover actividades en subgrupos que permitan aplicar metodoloxías activas

AFRONTAR AMEAZAS

- Implicar ao PDI na necesidade de aplicar prácticas de innovación docente
- Solicitar recursos adicionais ou reorganizar cargas docentes e de xestión para evitar que o incremento de tarefas administrativas afecte negativamente á calidade docente e ao desempeño do PTXAS

LIÑA ESTRATÉXICA 3. DESENVOLVEMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA FACULTADE

ANÁLISE DAFO

LEC 3 - DESENVOLVEMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA FACULTADE

FORTALEZAS

- PDI con experiencia docente e investigadora consolidada
- PTXAS altamente cualificado na xestión universitaria
- Alta colaboración do PDI e do PTXAS na organización e na xestión do centro
- Prestixio e recoñecemento internacional dalgúns membros do PDI nas súas respectivas áreas de coñecemento

OPORTUNIDADES

- Captación de futuro talento docente e investigador mediante o programa de doutoramento en Relacións Laborais e Recursos Humanos
- Políticas de estabilización e promoción do persoal PDI e PTXAS
- Novas políticas e tecnoloxías para axilizar a xestión interna dos centros

DEBILIDADES

- Número reducido de PTXAS para o tamaño do centro e o volume de estudantes
- Excesiva burocrática para o PDI con cargos académicos que impacta negativamente na dispoñibilidade de tempo para a docencia e a investigación
- Existencia de PDI con vinculación non permanente á Facultade

AMEAZAS

- Potencial incremento da carga burocrática para o PTXAS
- Potencial incremento da carga burocrática para o persoal PDI con cargos académicos
- Posibles limitacións orzamentarias para a contratación, estabilización ou promoción do persoal

ANÁLISE CAME

LEC 3 - DESENVOLVEMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA FACULTADE

MANTER FORTALEZAS

- Favorecer e impulsar a motivación e a calidade da labor docente e investigadora do PDI da Facultade
- Fomentar a participación activa do persoal PDI e PTXAS na organización e na xestión do centro

EXPLOTAR OPORTUNIDADES

- Potenciar os programas de doutoramento da Facultade como canles de incorporación de novo talento investigador e docente
- Participar activamente en convocatorias de formación e financiamento para o desenvolvemento profesional do persoal da Facultade que repercuta positivamente na súa promoción interna

CORRIR DEBILIDADES

- Promover un plan de dotación estable e suficiente de PTXAS axustado ás necesidades reais da Facultade
- Impulsar procesos de estabilización e promoción do PDI vinculado temporalmente a Facultade
- Reducir a carga burocrática do PDI con cargos académicos

AFRONTAR AMEAZAS

- Crear estruturas de apoio administrativo e técnico para mitigar o impacto da carga burocrática sobre o persoal PDI con cargos de xestión
- Colaborar activamente coa Universidade para mellorar os criterios e procedementos de asignación de docencia, baseados na planificación realista das necesidades da Facultade

LIÑA ESTRATÉXICA 4. PROMOCIÓN DUNHA CULTURA DE INVESTIGACIÓN

ANÁLISE DAFO

LEC 4 - PROMOCIÓN DUNHA CULTURA DE INVESTIGACIÓN

FORTALEZAS

- Unha porcentaxe cada vez máis elevada de PDI cunha ampla traxectoria investigadora, de participación en proxectos de investigación competitivos e con publicacións científicas de alto impacto
- Oferta de programas de doutoramento vinculados á Facultade
- Grupos de investigación consolidados e de referencia competitiva

DEBILIDADES

- Dificultades de conciliación entre docencia, xestión e actividade investigadora
- Limitada cultura investigadora en parte do PDI

OPORTUNIDADES

- Motivación crecente de investigadores/as novos/as para iniciar traxectorias científicas
- Aproveitamento de programas autonómicos, estatais e europeos de financiamento para I+D+i
- Promoción da ciencia aberta
- Potencial para a transferencia do coñecemento xerado á sociedade

AMEAZAS

- Excesiva burocratización na xestión dos proxectos de investigación
- Maior competencia nas convocatorias públicas de financiamento para investigación
- Consideración de criterios alleos á calidade da ciencia para conseguir recoñecementos

ANÁLISE CAME

LEC 4 - PROMOCIÓN DUNHA CULTURA DE INVESTIGACIÓN

MANTER FORTALEZAS

- Reforzar o apoio aos grupos de investigación existentes e incentivar novas incorporacións
- Promover e reforzar o programa de doutoramento Relacións Laborais e Recursos Humanos para o crecemento da Facultade
- Promover unha maior oferta formativa sobre competencias en investigación para persoal novo investigador

CORRIR DEBILIDADES

- Establecer mecanismos de planificación e distribución equilibrada da actividade docente e de xestión para favorecer a investigación
- Diseñar un plan de visibilización dos resultados da investigación do PDI da Facultade

EXPLOTAR OPORTUNIDADES

- Captar e reter estudantes no programa de doutoramento de Relacións Laborais e Recursos Humanos
- Participar activamente nas redes e plataformas de ciencia aberta e repositorios para impulsar a transferencia do coñecemento
- Fortalecer os vínculos coa Administración, sindicatos e empresas e organizacións para a transferencia do coñecemento

AFRONTAR AMEAZAS

- Mellorar a formación en xestión de proxectos e simplificar trámites co apoio do PTXAS
- Promover o recoñecemento efectivo do labor de investigación
- Diversificar a fontes de financiamento para a investigación

LIÑA ESTRATÉXICA 5. MELLORA CONTINUA DAS INFRAESTRUTURAS E SERVICIOS DA FACULTADE E PROMOCIÓN DA EFICIENCIA ENERXÉTICA

ANÁLISE DAFO

LEC 5 - MELLORA CONTINUA DAS INFRAESTRUTURAS E SERVICIOS DA FACULTADE E PROMOCIÓN DA EFICIENCIA ENERXÉTICA

FORTALEZAS

- Localización estratéxica da Facultade no contexto urbano e universitario
- Melloras físicas e tecnolóxicas incorporadas ao longo dos últimos anos
- Compromiso do centro co desenvolvemento sostible e a innovación
- Bo coñecemento interno das necesidades reais do centro

DEBILIDADES

- Infraestruturas con deficiencias que afectan ao correcto desenvolvemento da actividade do centro
- Equipamento dixital insuficiente
- Dependencia excesiva de investimentos estruturais
- Requirimentos de mellora de servizos que non dependen da propia facultade

OPORTUNIDADES

- Compromiso crecente co medio ambiente a nivel institucional, autonómico e europeo
- Aforro enerxético a medio e longo prazo con retorno da inversión

AMEAZAS

- Limitación dos recursos económicos dispoñibles, tanto propios como externos.
- Necesidade de realizar adaptacións custosas

ANÁLISE CAME

LEC 5 - MELLORA CONTINUA DAS INFRAESTRUTURAS E SERVICIOS DA FACULTADE E PROMOCIÓN DA EFICIENCIA ENERXÉTICA

MANTER FORTALEZAS

- Consolidar as melloras realizadas, incorporándoas de forma estable na estrutura e nos procesos da Facultade
- Visibilizar o compromiso co desenvolvemento sostible mediante accións de comunicación, campañas e participación da comunidade universitaria
- Fomentar a cultura de participación interna na detección de necesidades e no deseño de actuacións

EXPLOTAR OPORTUNIDADES

- Potenciar a localización da Facultade mediante accións de apertura ao seu entorno (colaboración con institucións, uso dos espazos para eventos, etc.)
- Integrar criterios de sustentabilidade en todas as decisións relacionadas coas infraestruturas e os servizos (preferencia polos materiais sostibles, etc.)

CORRIXIR DEBILIDADES

- Impulsar a actualización do equipamento do centro, dando prioridade ás aulas e aos espazos máis utilizados
- Establecer mecanismos de coordinación coa USC para a prestación ou a mellora de servizos que dependen da administración central

AFRONTAR AMEAZAS

- Formular proxectos que se poidan adaptar aos distintos escenarios orzamentarios
- Apostar por solucións técnicas cunha boa relación calidade/prezo e baixo mantemento a longo prazo
- Promover a colaboración con outras facultades ou centros da USC para compartir recursos e boas prácticas

LIÑA ESTRATÉXICA 6. DIXITALIZACIÓN DA DOCENCIA, DA XESTIÓN E DOS SERVICIOS

ANÁLISE DAFO

LEC 6 - DIXITALIZACIÓN DA DOCENCIA, DA XESTIÓN E DOS SERVICIOS

FORTALEZAS

- PDI e PTXAS cada vez máis formado en competencias dixitais
- Estudantado nativo dixital
- Asesoramento técnico de calidade (área TIC) proporcionado pola USC
- Dispoñibilidade de recursos dixitais proporcionados pola USC para a mellora da actividade académica investigadora e de xestión

DEBILIDADES

- Necesidade de que o estudantado, o PDI e o PTXAS adquiera máis competencias en ferramentas dixitais e en ciberseguridade
- Procesos administrativos aínda moi dependentes do formato físico
- Posible resistencia ao cambio cara a dixitalización en determinados colectivos

OPORTUNIDADES

- Demanda crecente por parte do mercado laboral de perfís con competencias dixitais
- Avance tecnolóxico constante e ferramentas dixitais en continua evolución
- Acceso a fondos e programas de financiamento específicos para a transformación dixital
- Posibilidade de acceso a programas formativos en competencias dixitais e recursos tecnolóxicos innovadores

AMEAZAS

- Rápida obsolescencia dos equipamentos tecnolóxicos adquiridos
- Posible sobrecarga do PDI e PTXAS na continua adaptación aos novos sistemas tecnolóxicos
- Limitacións orzamentarias que dificultan a renovación rápida de hardware e software
- Ciberataques e outros riscos asociados á seguridade da información e datos persoais

ANÁLISE CAME

LEC 6 - DIXITALIZACIÓN DA DOCENCIA, DA XESTIÓN E DOS SERVICIOS

MANTER FORTALEZAS

- Fomentar a motivación e a implicación do PDI e PTXAS no proceso de dixitalización do centro o do seu funcionamento
- Aproveitar e utilizar a infraestrutura TIC existente na USC
- Promover o uso e a actualización constante das ferramentas dixitais da USC entre o estudantado, o PDI e o PTXAS da Facultade

EXPLOTAR OPORTUNIDADES

- Potenciar o uso de novas tecnoloxías nas aulas e na xestión e a organización da Facultade
- Potenciar o uso de ferramentas na nube que permitan a optimización dos recursos e a colaboración entre o persoal da Facultade (PDI e PTXAS)
- Aproveitar programas de financiamento para proxectos de dixitalización na Facultade

CORRIR DEBILIDADES

- Renovar o hardware e os sistemas tecnolóxicos das aulas
- Promover programas de formación para estudantado, PDI e PTXAS en ferramentas dixitais e boas prácticas en ciberseguridade
- Dixitalizar procesos administrativos para reducir a burocracia e o uso de papel
- Establecer plans para minimizar a resistencia á dixitalización

AFRONTAR AMEAZAS

- Establecer un plan de renovación tecnolóxica periódica e flexible para evitar a obsolescencia do dispositivos
- Planificar os cambios para facilitar a aceptación da dixitalización do persoal da Facultade
- Fomentar a comunicación e coordinación entre áreas e departamentos mediante ferramentas dixitais colaborativas

OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

2.12. Introducción obxectivos e accións estratéxicas

Para cada unha das seis liñas estratéxicas definidas, formuláronse uns obxectivos específicos que orientan a acción da Facultade nos ámbitos prioritarios de desenvolvemento. Estes obxectivos concrétnanse, á súa vez, nun conxunto de accións operativas que se implementarán progresivamente, co fin de garantir unha execución eficaz da estratexia e un seguimento claro dos avances acadados.

Táboa. Cadro de Mando Xeral do PEC

LEC - Liñas Estratéxicas Centro	OEC - Obxectivos estratéxicos	Período execución	Accións
LEC 1 Compromiso co estudantado e coa comunidade universitaria ligada á Facultade	OE 1.1 - Reforzar a calidade e o atractivo da formación académica ofertada	2025-2026	AC 1.1.1 - Manter estándares académicos elevados nas titulacións de grao e posgrao AC 1.1.2 - Actualizar e adaptar os contidos docentes ás novas realidades profesionais e sociais AC 1.1.3 - Fomentar a colaboración co colectivo de egresados/as de prestixio en actividades formativas
	OE 1.2 - Fortalecer a empregabilidade e a inserción profesional do estudantado	2025-2026	AC 1.2.1 - Potenciar as relacións co tecido empresarial, sindicatos e administracións públicas para garantir unha listaxe de convenios de prácticas de calidade AC 1.2.2 - Organizar encontros e seminarios con profesionais do ámbito laboral e impulsar actividades de orientación profesional AC 1.2.3 - Fomentar itinerarios formativos orientados á adquisición de competencias demandadas polo mercado laboral
	OE 1.3 - Fomentar a implicación da comunidade universitaria na vida do centro	2025-2026	AC 1.3.1 - Promover a comunicación activa entre os diferentes colectivos (estudiantado, PDI, PTXAS) AC 1.3.2 - Estimular a participación do estudantado en órganos de goberno, comités do centro e actividades promovidas pola Facultade
	OE 1.4 - Promover a mobilidade do estudantado	2025-2026	AC 1.4.1 – Dar difusión ás posibilidades de mobilidade AC 1.4.2 – Facilitar os procedementos administrativos e reforzar o acompañamento ao alumnado que participa nestes programas
LEC 2 Calidade da docencia e da formación do persoal PDI e PTXAS	OE 2.1 - Reforzar a innovación docente e a especialización do profesorado	2025-2026	AC 2.1.1 – Promover a formación do PDI en materia de innovación docente AC 2.1.2 – Difundir as boas prácticas en formación e innovación docente AC 2.1.3 – Dar apoio e facilitar a organización por parte do PDI da Facultade de actividades sobre formación e innovación docente
	OE 2.2 – Impulsar a internacionalización e a mobilidade docente	2025-2026	AC 2.2.1 – Comunicar ao persoal PDI as oportunidades existentes para a realización de mobilidade docente nacional e internacional AC 2.2.2 – Facilitar ao PDI realización efectiva de mobilidade docente nacional e internacional
	OE 2.3 – Recoñecer o compromiso e o desempeño do persoal	2025-2026	AC 2.3.1 – Proporcionar recoñecemento institucional á excelencia docente do PDI da Facultade
	OE 2.4 – Apoiar a formación continua e a mellora do PTXAS	2025-2026	AC 2.4.1 - Promover a formación continua do PTXAS en competencias específicas e transversais

LEC 3 Desenvolve- mento dos Recursos Humanos da Facultade	OE 3.1 - Implicar ao PDI na organización e xestión da Facultade	2025-2026	AC 3.1.1 – Promover a participación do PDI nos órganos e comisións da Facultade
	OE 3.2 – Reducir a carga burocrática do PDI	2025-2026	AC 3.2.1 – Identificar e estandarizar os procedementos comúns AC 3.2.2 – Crear un repositorio compartido para todo o PDI e PTXAS cos procedementos estandarizados

LEC 4 Promoción dunha cultura de investigación	OE 4.1 - Impulsar a participación do PDI en proxectos de investigación	2025-2026	AC 4.1.1 – Dar difusión ás convocatorias de financiación para a investigación abertas AC 4.1.2 – Organizar encontros entre as novas xeracións de PDI e PDI con maior experiencia na participación en proxectos de investigación para compartir experiencias e recomendacións de boas prácticas
	OE 4.2 – Promover a formación dos colectivos vinculados aos programas de doutoramento da Facultade	2025-2026	AC 4.2.1 – Procedemento estandarizado de titorización de teses de doutoramento AC 4.2.2 – Promover accións formativas dirixidas a directores, titores e doutorandos
	OE 4.3 – Potenciar a visibilización dos resultados da investigación	2025-2026	AC 4.3.1 – Difundir os resultados de investigación do PDI da Facultade

LEC 5 Mellora continua das infraestruturas e servizos da Facultade e promoción da eficiencia enerxética	OE 5.1 - Garantir a calidade das infraestruturas e servizos da Facultade	2025-2026	AC 5.1.1 – Instalación dun sistema de ventilación na planta baixa do centro AC 5.1.2 – Instalación da calefacción naquelas estancias carentes dela AC 5.1.3 – Instalación dun maior número de puntos de electricidade para o alumnado AC 5.1.4 – Habilitar unha sala de estudo AC 5.1.5 – Coñecer activamente a opinión dos colectivos de interese en relación ás infraestruturas da Facultade
	OE 5.2 – Implementar accións de eficiencia enerxética e concienciar á comunidade universitaria da súa importancia	2025-2026	AC 5.2.1 – Substitución das fiestras da Facultade por un modelo máis eficiente en termos enerxéticos AC 5.2.2 – Realización dunha campaña de concienciación sobre o aforro dos recursos na Facultade

LEC 6 Dixitalización da Docencia, da Xestión e dos Servizos	OE 6.1 - Dixitalizar procesos administrativos e docentes	2025-2026	AC 6.1.1 – Acción 1: Promover a dixitalización dos trámites internos máis habituais
	OE 6.2 – Uso dos recursos dixitais da USC e do centro po parte do novo estudantado da Facultade	2025-2026	AC 6.2.1 – Realizar un curso de iniciación aos medios dixitais da USC e da Facultade para o novo estudantado
	OE 6.3 – Promover a renovación e mantemento tecnolóxico na Facultade	2025-2026	AC 6.3.1 – Acondicionar todas as estancias do centro con dispositivos electrónicos e equipos multimedia AC 6.3.2 – Renovar o equipamento tecnolóxico obsoleto

6.2 Liña estratéxica 1

Obxectivo estratéxico 1.1

LEC 1 - Compromiso co estudantado e coa comunidade universitaria ligada á Facultade

OE 1.1 - Reforzar a calidade e atractivo da formación académica ofertada

Xustificación do obxectivo estratéxico: A mellora continua da oferta formativa é esencial para garantir a continuidade e a relevancia da Facultade de Relacións Laborais. A consolidación do prestixio institucional e o elevado nivel de esixencia académica son claves para atraer a novo estudantado, para fidelizar ao estudantado actual e para garantir unha formación sólida, integral e adaptada aos retos profesionais e sociais actuais. Así mesmo, o reforzo de programas insignia como o doutoramento en Relacións Laborais e Recursos Humanos contribúe a posicionar a Facultade como referente científico e académico.

Acción 1: Manter estándares académicos elevados nas titulacións de grao e posgrao

Responsable Decanato, Coordinación dos títulos do centro	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Informes de resultados proporcionados pola Área de Calidade da Universidade de Santiago de Compostela	Indicador Taxas de resultados (éxito, rendemento e avaliación) do estudantado
	Meta Mantemento das taxas de resultados establecidas nas Memorias de Verificación dos Títulos das titulación do centro

Acción 2: Actualizar e adaptar os contidos docentes ás novas realidades profesionais e sociais

Responsable (nome/cargo) Decanato, Comisión dos Títulos do centro	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Propostas de novos plans de estudos das titulacións impartidas no centro	Indicador/es Novas memorias ou cambios substanciais realizados nas titulacións do centro
	Meta/s Contar con plans de estudos actualizados dos títulos impartidos no centro

Acción 3: Fomentar a colaboración con egresados/as en actividades formativas

Responsable (nome/cargo) Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Convocatorias das actividades realizadas	Indicador/es Número de actividades organizadas
	Meta/s Realizar polo menos 1 actividade dirixida ao estudantado que involucre a participación dos egresados dos distintos títulos ofertados no centro

Obxectivo estratéxico 1.2

LEC 1 - Compromiso co estudantado e coa comunidade universitaria ligada á Facultade

OE 1.2 - Fortalecer a empregabilidade e a inserción profesional do estudantado

Xustificación do obxectivo estratéxico: A empregabilidade do estudantado é un indicador fundamental da calidade e pertinencia dos estudos ofertados. Mellorar a súa inserción profesional contribúe non só ao prestixio das titulacións, senón tamén á satisfacción do propio alumnado e á súa conexión co mercado laboral. Neste sentido, resulta esencial fortalecer os vínculos con entidades empregadoras, ampliar as oportunidades de formación práctica e adaptar os contidos ás demandas emerxentes do contexto sociolaboral.

Acción 1: Potenciar as relacións co tecido empresarial, sindicatos e administracións públicas para garantir unha listaxe de convenios de prácticas de calidade

Responsable Decanato, Coordinación das prácticas dos títulos impartidos no centro	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Listaxe de convenios coas organizacións	Indicador Satisfacción do alumnado coas prácticas externas
	Meta Acadar unha puntuación mínima de 3.5 nas enquisas de satisfacción do alumnado coas prácticas externas realizadas nas distintas titulacións do centro

Acción 2: Organizar encontros e seminarios con profesionais do ámbito laboral e impulsar actividades de orientación profesional

Responsable (nome/cargo) Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Convocatoria das actividades	Indicador/es Número de seminarios realizados sobre orientación profesional Satisfacción dos titores profesionais de prácticas Satisfacción dos titores académicos de prácticas Satisfacción dos estudantes coa titulación
	Meta/s Realización de 1 seminario como mínimo de orientación profesional Obter un 3.5 como mínimo na taxa de satisfacción dos titores profesionais de prácticas Obter un 3.5 como mínimo na taxa de satisfacción dos titores académicos de prácticas Obter un 3.5 como mínimo na taxa de satisfacción dos estudantes cos titulación

Acción 3: Fomentar itinerarios formativos orientados á adquisición de competencias demandadas polo mercado laboral

Responsable (nome/cargo) Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Propostas de novos plans de estudos das titulacións impartidas no centro Convocatorias a actividades de formación en competencias transversais	Indicador/es Novas memorias ou cambios substanciais nas titulacións do centro Satisfacción dos estudantes coa titulación
	Meta/s Contar con plans de estudos actualizados dos títulos do centro Obter un 3.5 como mínimo na taxa satisfacción dos estudantes coa titulación

Obxectivo estratéxico 1.3

LEC 1 - Compromiso co estudantado e coa comunidade universitaria ligada á Facultade

OE 1.3 - Fomentar a implicación da comunidade universitaria na vida do centro

Xustificación do obxectivo estratéxico: A participación activa da comunidade universitaria é clave para construír un centro inclusivo e orientado á mellora continua. A implicación do estudantado, do PDI e do PTXAS fortalece o sentimento de pertenza e mellora a comunicación interna. Ao promover espazos de participación, recoñecemento e diálogo, créanse condicións máis propicias para o benestar, a innovación e a consolidación dunha identidade institucional forte.

Acción 1: Promover a comunicación activa entre os diferentes colectivos (estudiantado, PDI, PTXAS)

Responsable Decanato, Coordinación das titulacións impartidas no centro	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Actas de reunións realizadas cos distintos colectivos de interese (PDI, PTXAS, estudantado)	Indicador Número de reunións realizadas cos distintos colectivos de interese (PDI, PTXAS, estudantado) para coñecer as necesidades e inquietudes dos mesmos Meta Realizar como mínimo unha reunión ao ano cos distintos colectivos de interese

Acción 2: Estimular a participación do estudantado nas iniciativas promovidas pola Facultade

Responsable (nome/cargo) Decanato, Coordinación dos Títulos do centro	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Listaxes de asistencia ás actividades promovidas polo centro	Indicador/es Número de estudantes que participan nas actividades promovidas polo centro Meta/s Acadar a asistencia do 50% dos estudantes obxecto de cada unha das iniciativas

Obxectivo estratéxico 1.4

LEC 1 - Compromiso co estudantado e coa comunidade universitaria ligada á Facultade

OE 1.4 - Promover a mobilidade do estudantado

Xustificación do obxectivo estratéxico: A mobilidade é unha ferramenta clave para o desenvolvemento integral do estudantado, xa que permite adquirir competencias transversais, coñecer outras realidades educativas e culturais e mellorar a súa empregabilidade. No contexto actual de internacionalización e cooperación interuniversitaria, é fundamental fomentar a participación do alumnado en programas de intercambio, tanto nacionais como internacionais. Ademais, ampliar e facilitar estas experiencias contribúe a reforzar o prestixio da Facultade e a súa proxección exterior, así como a adaptarse ás demandas dun mercado laboral cada vez máis globalizado.

Acción 1: Dar difusión ás posibilidades de mobilidade

Responsable Decanato, Coordinación de mobilidade	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Actas de reunións realizadas % de alumando participante en programas de mobilidade	Indicador Número de reunións informativas sobre mobilidade dirixas ao alumnado interesado Meta Realizar como mínimo 1 reunión informativa co alumando interesado

	Incremento nun 5% do porcentaxe de alumnado de mobilidade saínte
Acción 2: Facilitar os procedementos administrativos e reforzar o acompañamento do alumnado que participa nestes programas	
Responsable (nome/cargo) Decanato, Coordinación de mobilidade	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Correos electrónicos enviados ao alumnado Intranet da Facultade	Indicador/es Nº de comunicación dirixidas ao alumnado mediante o correo electrónico institucional sobre os procedementos dos programas de mobilidade saínte Existencia dun espazo na intranet do centro dirixido a organizar toda a documentación referida á mobilidade
	Meta/s Incremento nun 5% do porcentaxe de alumnado de mobilidade saínte

6.3 Liña estratéxica 2

Obxectivo estratéxico 2.1

LEC 2 – Calidade da docencia e da formación do PDI e do PTXAS

OE 2.1 - Reforzar a innovación docente e a especialización do profesorado

Xustificación do obxectivo estratéxico: A promoción da formación do PDI en innovación docente xustifícase porque a actualización continua das competencias pedagóxicas e metodolóxicas do profesorado é esencial para garantir unha docencia de calidade, adaptada ás novas necesidades do alumnado e ás demandas do contexto profesional. Esta formación fomenta a aplicación de técnicas innovadoras, mellora a eficacia educativa e contribúe á mellora continua dos procesos de ensino-aprendizaxe, favorecendo así a excelencia académica e a empregabilidade do estudiantado da nosa Facultade.

Acción 1: Promover a formación do PDI en materia de innovación docente

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Correos electrónicos enviados ao PDI Datos sobre a % de PDI que realiza formación proporcionados pola Área de Calidade da USC	Indicador Número de correos electrónicos enviados ao PDI para animalo a consultar e a anotarse á oferta formativa de innovación docente da USC
	Meta Incremento nun 10% do porcentaxe de PDI que realiza cursos de formación e innovación docente da USC

Acción 2: Difundir as boas prácticas realizadas en formación e innovación docente

Responsable (nome/cargo) Decanato, Coordinación de títulos	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Publicacións na Intranet e nas redes sociais da Facultade	Indicador/es Nº de publicacións feitas a modo de recoñecemento ante a comunidade ligada á Facultade de prácticas docentes innovadoras realizadas co alumnado da Facultade de Relacións Laborais
	Meta/s 1 publicación por semestre

Acción 3: Dar apoio e facilitar a organización por parte do PDI da Facultade de actividades sobre formación e innovación docente

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Correo electrónico enviado dende o Decanato ao PDI da Facultade solicitando coñecer os intereses formativos do Persoal PDI e as súas propostas formativas	Indicador Número de propostas de actividades de formación realizadas polo PDI
	Meta Realización do 50% como mínimo das actividades solicitadas

Obxectivo estratéxico 2.2

LEC 2 – Calidade da docencia e da formación do PDI e do PTXAS

OE 2.2 - Impulsar a internacionalización e a mobilidade docente

Xustificación do obxectivo estratéxico: Impulsar a internacionalización e a mobilidade docente xustifícase pola necesidade de enriquecer o desenvolvemento profesional do PDI, permitíndolle adquirir novas habilidades, ampliar coñecementos e coñecer diferentes perspectivas académicas. A internacionalización fomenta a creación de redes de investigación e o intercambio académico, o que redonda na mellora da calidade da oferta docente.

Acción 1: Informar ao PDI sobre as oportunidades existentes para a realización de mobilidade docente nacional e internacional

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Correos electrónicos enviados ao PDI Porcentaxe de PDI que participa en programas de mobilidade proporcionado pola Área de Calidade da USC	Indicador Nº de correos electrónicos enviados ao PDI coas convocatorias de mobilidade docente publicadas no taboleiro oficial da USC Meta Incremento nun 5% do PDI que participa programas de mobilidade

Acción 2: Facilitar ao PDI a realización efectiva de programas mobilidade docente nacional e internacional

Responsable (nome/cargo) Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Permisos de mobilidade concedidos (permisos para a mobilidade de curta duración que se deben solicitar na Facultade)	Indicador/es Número de permisos de mobilidade concedidos Meta/s Conceder o 80% como mínimo das solicitudes recibidas

Obxectivo estratéxico 2.3

LEC 2 – Calidade da docencia e da formación do PDI e do PTXAS

OE 2.3 - Recoñecer o compromiso e bo desempeño do persoal da Facultade

Xustificación do obxectivo estratéxico: Recoñecer o compromiso e o bo desempeño do persoal é fundamental para fomentar un ambiente laboral motivador e comprometido coa excelencia académica e organizativa. Así mesmo, un sistema de recoñecemento institucional impulsa a cultura de participación activa, incrementa a satisfacción e contribúe a reter e atraer talento na Facultade.

Acción 1: Proporcionar recoñecemento institucional á excelencia docente do PDI da Facultade

Responsable Decanato / Comisión Permanente da Facultade	Período execución xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Documento cos criterios de concesión dos premios deseñados para recoñecer a labor docente do PDI Listaxe de premiados Publicacións nas redes sociais e web da Facultade dos premiados.	Indicador Existencia de premios deseñados para o recoñecemento da labor docente do PDI Meta Realizar unha entrega de premios anual

Obxectivo estratéxico 2.4

LEC 2 – Calidade da docencia e da formación do PDI e do PTXAS

OE 2.4 - Apoiar a formación continua e a mellora do PTXAS

Xustificación do obxectivo estratéxico: A formación continua do PTXAS é clave para garantir unha xestión eficiente e de calidade da Facultade de Relacións Laborais, xa que permite actualizar e mellorar as súas competencias profesionais. Ademais, contribúe á motivación, promoción profesional e á satisfacción do persoal, favorecendo un clima organizativo innovador e orientado á excelencia no apoio á docencia, á investigación e á atención á comunidade universitaria.

Acción 1: Promover a formación continua do PTXAS en competencias específicas e transversais

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Correos electrónicos motivando ao PTXAS a realizar accións formativas sobre competencias específicas e transversais de utilidade para os seus postos Porcentaxe de PTXAS que participa en programas de formación proporcionado pola Área de Calidade da USC	Indicador Número de correos electrónicos enviados
	Meta Incremento nun 20% do porcentaxe de PTXAS que realiza accións formativas de interese para o seu posto

6.4 Liña estratéxica 3

Obxectivo estratéxico 3.1

LEC 3 - Desenvolvemento dos Recursos Humanos da Facultade

OE 3.1 - Implicar ao PDI na organización e xestión da Facultade

Xustificación do obxectivo estratéxico: A implicación do PDI na organización e xestión da Facultade resulta fundamental para mellorar a toma de decisións e garantir unha maior coherencia entre a planificación estratéxica e a realidade docente e investigadora. Neste sentido, fomentar a participación do PDI contribúe a un maior compromiso coa institución e favorece a coordinación interna do centro.

Acción 1: Promover a participación do PDI nos órganos e comisións da Facultade

Responsable Decanato	Período execución xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Listaxes dos membros dos órganos e comisións do centro	Indicador Ratio de candidaturas nos procesos de elección da composición dos órganos e comisións da Facultade
	Meta Que se cubran as prazas dispoñibles para estes colectivo nos diferentes órganos e comisión da Facultade

Obxectivo estratéxico 3.2

LEC 3 - Desenvolvemento dos Recursos Humanos da Facultade

OE 3.2 - Reducir a carga burocrática do PDI

Xustificación do obxectivo estratéxico: O exercicio de responsabilidades académicas (exercicio dos cargos de decanato, garantía da calidade, coordinación de títulos, comisións académicas, etc.) supón unha importante carga burocrática que repercute negativamente no tempo dispoñible para a docencia e a investigación. Por iso, resulta necesario avanzar cara a unha mellor distribución das tarefas de xestión e organización académica e, polo tanto, facer máis sustentable o modelo de xestión da Facultade.

Acción 1: Identificar e estandarizar os procedementos comúns

Responsable Decanato Representación do PDI e PTXAS	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Documentos que reflexen a estandarización de procedementos comúns ás distintas titulacións (p. ex., xestión de prácticas profesionais, procedementos relacionados coa elaboración e defensa de TFG/TFM, entre outros)	Indicador Nº de procedementos estandarizados
	Meta Ter modelos estandarizados do 50% dos procedementos comúns da Facultade

Acción 2: Crear un repositorio compartido para todo o PDI e PTXAS cos procedementos estandarizados

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Repositorio compartido entre PDI e PTXAS	Indicador Existencia de un repositorio compartido entre PDI e PTXAS cos procedementos estandarizados dispoñibles
	Meta Ter creado o repositorio compartido entre PDI e PTXAS cos procedementos estandarizados dispoñibles

6.5 Liña estratéxica 4

Obxectivo estratéxico 4.1

LEC 4 - Promoción dunha cultura de investigación

OE 4.1 - Impulsar a participación do PDI en proxectos de investigación

Xustificación do obxectivo estratéxico: A Facultade de Relacións Laborais conta cunha base sólida para o desenvolvemento da investigación, grazas á traxectoria de grupos consolidados e á existencia dun programa de doutoramento propio. Motivar ao PDI para a busca e solicitude de financiación co obxectivo de potenciar a súa investigación reforzará a cultura científica na Facultade e promoverá a transferencia do coñecemento á sociedade.

Acción 1: Dar difusión ás convocatorias de financiación para a investigación abertas

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Correos electrónicos coa difusión das convocatorias	Indicador Nº de correos enviados
	Meta Enviar como mínimo 1 correo ao ano

Acción 2: Organizar encontros entre as novas xeracións de PDI e PDI con maior experiencia na participación en proxectos de investigación para compartir experiencias e recomendacións de boas prácticas

Responsable IP dos grupos de investigación ligados á Facultade	Período execución xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Convocatoria dos encontros	Indicador Nº de encontros celebrados
	Meta Realizar como mínimo un encontro ao ano

Obxectivo estratéxico 4.2

LEC 4 - Promoción dunha cultura de investigación

OE 4.2 - Promover a formación dos colectivos vinculados aos programas de doutoramento da Facultade

Xustificación do obxectivo estratéxico: A formación dos colectivos ligados aos programas de doutoramento da Facultade (directores, titores e doutorandos) é clave para asegurar a continuidade da actividade investigadora e para fortalecer a cultura científica do centro. Este obxectivo contribúe tamén a garantir o relevo xeracional con persoal ben preparado, promovendo a excelencia académica, a innovación e a consolidación de liñas de investigación competitivas a nivel nacional e internacional.

Acción 1: Procedemento estandarizado de titorización de teses de doutoramento

Responsable Coordinación dos Doutoramentos	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Procedemento estandarizado de axuda para a titorización de teses de doutoramento (p. ex., manual de titorización)	Indicador Documentos elaborados Procedementos deseñados
	Meta Contar con 1 procedemento estandarizado que contribúa á boa titorización das teses de doutoramento

Acción 2: Promover accións formativas dirixidas a directores, titores e doutorandos

Responsable Decanato / Coordinación dos Doutoramentos	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Convocatorias de accións formativas dirixidas á mellora das competencias de directores, titores e doutorandos	Indicador Nº de accións formativas realizadas
	Meta Realizar como mínimo 1 acción formativa por curso para cada un dos colectivos

Obxectivo estratéxico 4.3

LEC 4 - Promoción dunha cultura de investigación

OE 4.3 - Potenciar a visibilización dos resultados da investigación

Xustificación do obxectivo estratéxico: A visibilización e a transferencia do coñecemento constitúe un punto clave para que a investigación teña un impacto real. Reforzar os mecanismos de visibilización dos logros científicos do PDI vinculado á Facultade permitirá dar a coñecer en maior medida os resultados de investigación realizada e fortalecer a relevancia social e aplicada da investigación xerada no centro.

Acción 1: Difundir os resultados de investigación do PDI da Facultade

Responsable Decanato	Período execución xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Repositorio institucional (Minerva) Publicacións nas redes sociais institucionais Publicacións na web da Facultade	Indicador Nº de publicacións incluídas en Minerva Nº de publicacións difundidas sobre a produción científica do centro
	Meta Que o 100% dos artigos científicos, capítulos de libros e libros publicados polo PDI da Facultade se incorporen ao repositorio Minerva Que o 100% dos resultados científicos de maior impacto se difundan nas redes sociais institucionais e na web da Facultade

6.6 Liña estratéxica 5

Obxectivo estratéxico 5.1

LEC 5 - Mellora continua das infraestruturas e servizos da Facultade e promoción da eficiencia enerxética

OE 5.1 - Garantir a calidade das infraestruturas da Facultade

Xustificación do obxectivo estratéxico: a mellora continua das infraestruturas da Facultade de Relacións Laborais é fundamental para ofrecer un entorno seguro que favoreza a aprendizaxe, a investigación e o benestar de toda a comunidade universitaria. Corrixir as deficiencias existentes contribuirá á calidade dos servizos e á competitividade do centro.

Acción 1: Instalación dun sistema de ventilación na planta baixa do centro

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Facturas das obras realizadas Datos de satisfacción dos colectivos vinculados á Facultade coas instalacións proporcionados pola Área de Calidade da USC	Indicador Realización da obra necesaria
	Meta Obra finalizada Obter como mínimo unha puntuación de un 3.5 na enquisa de satisfacción dos colectivos de interese para a Facultade nos ítems referidos ás instalacións

Acción 2: Instalación de calefacción naquelas estancias carentes dela

Responsable (nome/cargo) Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Facturas das obras realizadas Datos de satisfacción dos colectivos vinculados á Facultade coas instalacións proporcionados pola Área de Calidade da USC	Indicador/es Realización da obra necesaria
	Meta/s Obra finalizada Obter como mínimo unha puntuación de un 3.5 na enquisa de satisfacción dos colectivos de interese para a Facultade nos ítems referidos ás instalacións

Acción 3: Instalación dun maior número de puntos de electricidade para o alumnado

Responsable (nome/cargo) Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Facturas das obras realizadas Datos de satisfacción do estudantado coas instalacións proporcionados pola Área de Calidade da USC	Indicador/es Número de actividades organizadas
	Meta/s Obra finalizada Obter como mínimo unha puntuación de un 3.5 na enquisa de satisfacción do estudantado nos ítems referidos ás instalacións

Acción 4: Habilitación dunha sala de estudo para o estudantado

Responsable (nome/cargo) Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Fotografía da aula de estudo habilitada Datos de satisfacción do estudantado coas instalacións proporcionados pola Área de Calidade da USC	Indicador/es Disponibilidade da aula de estudo
	Meta/s Aula habilitada Obter como mínimo unha puntuación de un 3.5 na enquisa de satisfacción do estudantado nos ítems referidos ás instalacións

Acción 5: Coñecer a opinión dos colectivos de interese en relación ás infraestruturas da Facultade

Responsable (nome/cargo) Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Enquisas deseñadas polo centro e resultados obtidos	Indicador/es Número de enquisas respondidas polo estudantado, PDI e PTXAS nas que se recolla información sobre a súa opinión e suxerencias en relación ás infraestruturas da Facultade
	Meta/s Obter como mínimo unha puntuación de un 3.5 de media nas enquisas de satisfacción do estudantado, PDI e PTXAS

Obxectivo estratéxico 5.2

LEC 5 - Mellora continua das infraestruturas e servizos da Facultade e promoción da eficiencia enerxética

OE 5.2 - Implementar accións de eficiencia enerxética e concienciar á comunidade universitaria da súa importancia

Xustificación do obxectivo estratéxico: nun contexto social que evoluciona cara a sostibilidade ambiental e a eficiencia enerxética, é imprescindible que a Facultade realice actuacións específicas que reduzan a pegada ecolóxica e o consumo enerxético. A eficiencia enerxética tamén representa unha estratexia intelixente de aforro económico a medio e longo prazo. Ademais, este enfoque pode mellorar a imaxe da Facultade e fomentar unha cultura ambiental positiva entre a comunidade universitaria.

Acción 1: Substitución das fiestras da Facultade por un modelo máis eficiente en termos enerxéticos

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Facturas das obras realizadas Datos de satisfacción dos colectivos vinculados á Facultade coas instalacións proporcionados pola Área de Calidade da USC	Indicador Realización da obra necesaria
	Meta Obra realizada Obter como mínimo unha puntuación de un 3.5 na enquisa de satisfacción do estudantado, PDI e PTXAS no ítem referido ás instalacións

Acción 2: Realización dunha campaña de concienciación sobre o aforro dos recursos na Facultade

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Material que se derive da campaña (carteis, comunicacións) Datos de satisfacción dos colectivos vinculados á Facultade coas instalacións proporcionados pola Área de Calidade da USC	Indicador/es Difusión do material deseñado (carteis, comunicacións)
	Meta/s Fomentar unha cultura de aforro e eficiencia enerxética Obter como mínimo unha puntuación de un 3.5 na enquisa de satisfacción dos colectivos de interese para a Facultade nos ítems referidos ás instalacións

6.7 Liña estratéxica 6

Obxectivo estratéxico 6.1

LEC 6 - Dixitalización da Docencia, da Xestión e dos Servicios

OE 6.1 - Dixitalizar procesos administrativos e docentes

Xustificación do obxectivo estratéxico: A implantación de mecanismos dixitais para a xestión dos trámites docentes e administrativos máis habituais responde á necesidade de modernizar e axilizar os procesos da Facultade. Esta acción aborda a dependencia excesiva do formato físico e, parcialmente, o problema da burocratización dos procesos, promovendo un funcionamento máis eficiente, accesible e sustentable, que mellore a experiencia da comunidade universitaria.

Acción 1: Promover a dixitalización dos trámites internos máis habituais

Responsable Decanato / PTXAS da Facultade	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Dixitalización dos procedementos máis habituais do centro (p. ex., avaliacións realizadas por TFG/TFM, informes de prácticas en empresa, anexos de realización de prácticas profesionais, etc.).	Indicador Nº procedementos dixitalizados
	Meta Conseguir a dixitalización do 80% dos procedementos máis habituais do centro.

Obxectivo estratéxico 6.2

LEC 6 - Dixitalización da Docencia, da Xestión e dos Servicios

OE 6.2 - Uso activo dos recursos dixitais da USC e do centro polo novo estudantado da Facultade

Xustificación do obxectivo estratéxico: nun contexto crecente de dixitalización, o bo manexo de ferramentas e plataformas tecnolóxicas resulta fundamental para favorecer a integración, o rendemento académico e a participación activa do estudantado. A Facultade de Relacións Laborais ten a oportunidade de facilitar esta adaptación dende o inicio da etapa universitaria, promovendo a familiarización co entorno virtual e garantindo a incorporación progresiva e efectiva ao sistema dixital da Universidade.

Acción 1: Realizar un curso de iniciación aos medios dixitais da USC e da Facultade para o novo estudantado

Responsable Decanato	Período execución xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Convocatoria do curso Listaxe de asistencia ao curso	Indicador Asistencia do alumnado ao curso
	Meta Asistencia, como mínimo, do 80% do estudantado obxecto da iniciativa

Obxectivo estratéxico 6.3

LEC 6 - Dixitalización da Docencia, da Xestión e dos Servizos

OE 6.3 - Promover a renovación e mantemento tecnolóxico na Facultade

Xustificación do obxectivo estratéxico: A rápida obsolescencia dos equipos e sistemas tecnolóxicos constitúe un desafío crítico para a Facultade de Relacións Laborais, afectando á calidade da docencia, á eficiencia na xestión e ao acceso a servizos dixitais actualizados. A renovación continua e o mantemento adecuado do hardware e software son imprescindibles para garantir un modelo tecnolóxico de calidade.

Acción 1: Acondicionar todas as estancias do centro con dispositivos electrónicos e equipos multimedia

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Facturas dos gastos emitidos para acondicionar as estancias en medios tecnolóxicos	Indicador Nº de espazos acondicionados
	Meta Acondicionamento de 1 espazo por curso académico

Acción 2: Renovar o equipamento tecnolóxico obsoleto

Responsable Decanato	Período execución Xuño 2025 – decembro 2026
Evidencia documental Facturas dos gastos emitidos para renovar o equipamento tecnolóxico obsoleto da Facultade	Indicador Nº de equipamentos renovados
	Meta Renovación de 3 equipamentos por curso académico

6 ELABORACIÓN E DESENVOLVEMENTO DO PEC

6.1 Proceso de elaboración. Accións, órganos participantes e composición

Os responsables da redacción do PEC foron a Equipa Decanal a Comisión de Calidade e as comisión dos títulos da Facultade.

6.2 Difusión do PEC: accións e participación de grupos de interese

Os responsables da difusión do PEC son a Equipa Decanal a Comisión de Calidade e as comisión dos títulos da Facultade.