



E.U. RELACIÓNS LABORAIS LUGO (ADSCRITA Á USC) 2024-2026

Versión	Unidade/Órgano	Data
<i>V.1. Proposta inicial</i>	<i>Comisión de Título/Calidade da e.u. Relacións Laborais de Lugo (adscrita á USC)</i>	<i>17/12/2024</i>
	<i>Informe técnico conforme da SCVTI</i>	
<i>V.2. Proposta XF(revisada)</i>	<i>Xunta de Escola</i>	<i>06/02/2025</i>
<i>V. Final.</i>	<i>Comisión de Calidade e Planificación delegada de Consello de Goberno</i>	<i>28/02/2025</i>

Contenido

1.	Introdución ao PEC.....	4
2.	Breve Historia do Centro.....	5
2.1	Orixe do Centro.....	5
2.2	Catálogo actual de titulacións	5
2.2.1	Graos.....	5
2.2.2	Posgraos	6
2.2.3	Sistema de Garantía de Calidade (SGC).....	6
2.2.4	Sistema de seguridade e saúde.....	6
3.	Misión, visión e valores do centro	6
4.	Liñas estratéxicas	7
4.1	Introdución ás liñas estratéxicas	7
4.2	Liña estratéxica 1 (LEC1) Oferta de titulacións adaptada ás necesidades do mercado laboral.....	8
4.3	Liña estratéxica 2 (LEC2) Persoal académico e de apoio a docencia	8
4.4	Liña estratéxica 3 (LEC3) Recursos Humanos: Persoal de Administración e Servizos ...	8
4.5	Liña estratéxica 4 (LEC4) Implantación da área de Investigación	8
4.6	Información pública e visibilidade.....	9
5.	Diagnose estratéxica	9
5.1	Introdución a diagnose estratéxica.....	9
5.2	LEC1 Oferta de titulacións, adaptada ás necesidades do mercado laboral.....	10
5.2.1	Análise DAFO	10
5.2.2	Análise CAME.....	11
5.3	LEC2 Recursos Humanos: Persoal Académico e de apoio a docencia 5.3.1 Análise DAFO	12
5.3.1	Análise CAME.....	13
5.4	LEC3 Recursos humanos: Persoal de Administración e Servizos.....	14
5.4.1	Análise DAFO	14
5.4.2	ANÁLISE CAME	15
5.5	LEC4 Implantación da área de investigación	16
5.5.1	Análise DAFO	16
5.5.2	Análise CAME.....	17
5.6	LEC5 Información pública e visibilidade.....	18
5.6.1	Análise DAFO	18
5.6.2	Análise CAME.....	19
6.	Obxectivos estratéxicos.....	20
6.1	Introdución aos obxectivos estratéxicos.....	20

6.2	Liña estratéxica 1 Oferta de titulacións adaptada as necesidades do mercado laboral ..	20
6.3	Liña estratéxica 2 Persoal académico e de apoio a docencia	21
6.4	Liña estratéxica 3 Recursos humanos: Persoal de Administración e Servizos	22
6.5	Liña estratéxica Implantación da área de investigación.....	23
6.6	Liña estratéxica Información pública e visibilidade	24
7.	Desenvolvemento do PEC.....	24
7.1	Comisión de traballo responsable da elaboración do PEC	24
7.2	Participación dos grupos de interese na elaboración e difusión do PEC	25
	ANEXO.....	27

1. Introducción ao PEC

O presente documento establece un marco estratéxico integral para a Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo (adscrita á USC) durante o período 2024-2026. Este plan busca aliar as metas do centro coas demandas actuais da contorna educativa e do mercado laboral, fortalecendo o seu posicionamento académico e social.

O Manual de Procesos (MP) do Sistema de Garantía da Calidade (SGC) da Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo (adscrita á Universidade de Santiago de Compostela (USC) establece, no seu proceso PE-01 Planificación Estratéxica, a forma de “elaborar, aprobar, realizar o seguimento e actualización coa política e os obxectivos xerais da Universidade de Santiago de Compostela, realizando as consultas necesarias cos diferentes grupos de interese”.

No MP tamén se indica que o obxectivo deste proceso PE-01 acádase a través da formulación dun plan estratéxico (PE) do centro. Unha vez elaborado, e agás que o PE da USC se reformule, a súa actualización farase a través dos plans de mellora anuais, de acordo co proceso PE-02 Revisión e Mellora.

Seguindo las directrices marcadas en la Programación Plurianual de la Universidade de Santiago de Compostela, aprobadas por el Consello de Goberno el día 28/12/2022 y por el Consello Social el día 29/12/2022, la Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo (adscrita a la Universidade de Santiago de Compostela) elabora el Plan Estratéxico 2024/2026 co fin de establecer a súa misión e os valores baixo os que acadar a súa visión, realizando as consultas necesarias cos diferentes grupos de interese.

O Plan estratéxico (PEC) do centro 2024-2026 ten o mesmo horizonte temporal que o establecido para a Universidade de Santiago de Compostela que se considera equivalente (actualmente 2026).

De conformidade con proceso PE-01 “Planificación estratéxica do Manual de Procesos de SGC”, os requisitos esenciais para a elaboración do PE son:

- A diagnose estratéxica,
- A exposición pública para recoller as suxestións dos grupos de interese.
- A verificación da congruencia co plan estratéxico vixente na USC por parte da vicerreitoría con competencias en calidade.
- A aprobación por parte da xunta de centro.
- A aprobación por parte da Comisión de Calidades e Planificación delegada do Consello de Goberno (CCPdCG).

Tendo en conta estas pautas, para a elaboración do PE, a Escola Universitaria de Relacións Laborais, previamente analizou as seguintes fases:

- Avaliar a situación actual do centro mediante análise DAFO (Debilidades, Ameazas, Fortalezas e oportunidades)
- Facer prospectiva da situación futura, como orientación da estratexia a seguir, mediante análise CAME (Corrixir, Afrontar, Manter e Explotar).

Recoller as suxestións dos grupos de interese sobre a avaliación da situación actual e a perspectiva da situación futura.

Recollida de suxestión dos grupos de interese sobre a definición da MVV e a selección de obxectivos estratéxicos.

Definir as liñas e os obxectivos estratéxicos do PEC.

Definir a Misión, a Visión e os Valores (MVV) do Centro.

2. Breve Historia do Centro

2.1 Orixe do Centro

A Fundación Campus Universitario de Lugo, entidade creadora da Escola Universitaria de Lugo (Adscrita á USC), foi constituída o día 30 de marzo de 1.995 pola Deputación Provincial de Lugo, a Cámara de Comercio de Lugo e a Confederación de Empresarios de Lugo, organismos aos que se sumou a Universidade de Santiago de Compostela en febreiro do ano 2000.

Esta Fundación ten como obxectivo principal promocionar e incentivar actividades que axuden a impulsar o Campus Universitario de Lugo e, neste sentido, fomentar a implantación de novos estudos e actividades universitarias.

De acordo con iso, a Fundación Campus puxo en marcha, no ano 1.995, a Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo, Adscrita á Universidade de Santiago de Compostela (USC), onde, na que seguindo primeiro o Plan de Estudos aprobado por Resolución do 15 de novembro de 1993, e posteriormente o Plan de Estudos de 1999, impartíuse a Diplomatura de Relacións Laborais, de tres anos de duración.

Con data 25 de setembro de 2008, o Consello de Goberno da USC aprobou a implantación no Centro, o Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos. Dado o interese mostrado tanto polos Diplomados en Relacións Laborais como polos Diplomados Graduados Sociais e Graduados Sociais, por esta nova titulación, o Consello de Goberno da USC na súa sesión de data 25 de marzo de 2009, aproba a creación do Curso Ponte en Relacións Laborais para que estes colectivos poidan obter o título de Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos superando un número determinado de materias que teñen o carácter de obrigatorio.

Na Escola Universitaria de Relacións Laborais, ademais do Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos, impártense numerosas xornadas, cursos, actividades que contribúen a formación universitaria dos estudantes. No seu conxunto a oferta académica deste Centro está orientada a satisfacer as necesidades do seu estudiantado en relación co exercicio do seu futuro profesional e o seu desenvolvemento mantense de acordo ao especificado na Memoria de Verificación do Título (MVT).

2.2 Catálogo actual de titulacións

2.2.1 Graos

Na Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo (adscrita á USC), imparte o Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos.

2.2.2 Posgraos

Neste Centro ofértase:

Máster de Formación Permanente en Orientación Laboral.

Máster de Formación Permanente en Igualdade de Oportunidades e Xénero na Empresa,

Máster en Dirección de Persoas Paulo Fabio

Curso de Práctica Laboral e Seguridade Social.

2.2.3 Sistema de Garantía de Calidade (SGC)

Este Centro, consciente da importancia que ten a calidade no contexto universitario para garantir programas formativos que dean resposta ás demandas de excelencia, aprobou en Xunta de Escola o seu Sistema de Garantía de Calidade o 4 de xullo de 2024.

No SGC, a Escola elabora a súa política marcando como principal obxectivo desta o desenvolvemento de programas formativos que garantan a mellor e máis adecuada formación para os nosos estudantes y que dean resposta ás demandas do mercado laboral, tecnolóxico e investigador. Ademais, pretendese que estean avalados por unha xestión de calidade como elemento clave e estratéxico para establecer un compromiso de máxima eficacia cos grupos de interese.

2.2.4 Sistema de seguridade e saúde

A escola conta cun Plan de Sistema de seguridade e saúde coa empresa IBERSYS SEGURIDAE E SAÚDE LABORAL S.L.U.

3. Misión, visión e valores do centro

MISIÓN

A Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo, adscrita á Universidade de Santiago de Compostela, ten como misión formar profesionais altamente cualificados no ámbito das Relacións Laborais e os Recursos Humanos, contribuíndo ao desenvolvemento dunha sociedade xusta, equitativa e sostible. Baseada na excelencia académica, a innovación docente e a transferencia de coñecemento, a Escola fomenta un enfoque interdisciplinar, o compromiso ético, e o respecto aos dereitos laborais e humanos, garantindo unha formación integral que responde as demandas da contorna socioeconómica galego, nacional e internacional.

Puntos crave da misión:

Formación de calidade: Enfoque na excelencia académica e o desenvolvemento de competencias específicas en Relacións Laborais e Recursos Humanos.

Compromiso coa sociedade: Contribución ao desenvolvemento social e económico a través dunha educación responsable.

Innovación e transferencia de coñecemento: Promoción de metodoloxías docentes innovadoras e o vínculo entre investigación e práctica profesional.

Interdisciplinarietà: Enriquecemento da aprendizaxe mediante a integración de diversas áreas de coñecemento relacionadas co ámbito laboral.

Ética e dereitos humanos: Educación baseada no respecto aos valores éticos e laborais fundamentais.

Adaptación á contorna: Resposta efectiva ás necesidades da sociedade, con especial atención ao contexto rexional de Galicia.

VISIÓN

Ser un centro universitario de referencia no ámbito das Relacións Laborais e os Recursos Humanos, recoñecido pola calidade da súa formación, a innovación na docencia, e a súa contribución ao desenvolvemento sostible e á transformación social. Aspiramos a consolidarnos como un punto de encontro para estudantes, profesionais e organizacións, fomentando a empregabilidade, a investigación aplicada, e a conexión co tecido empresarial e institucional a nivel rexional, nacional e internacional.”

VALORES

Para o cumprimento dos seus fins, a Escola exercita a súa actividade desenvolvendo os seguintes principios:

Procura de accións que van en beneficio do fomento da correcta utilización das ideas e normas morais que rexen a conduta humana. baixo a premisa duns valores tanto éticos como profesionais baseados no respecto aos dereitos fundamentais e dignidade da persoa, responsabilidade, honestidade, competencia, eficacia, espírito de sacrificio, sentido da xustiza, equidade.

Compromiso coa eliminación de todo comportamento discriminatorio.

Compromiso coa igualdade e a equidade.

Contacto permanente cos distintos grupos de interese incluídos no SGC do Centro.

Compromiso coa transparencia, a eficiencia e sostibilidade na xestión dos recursos.

Procura dun entorno de traballo baseado no respecto entre os traballadores da Escola

4. Liñas estratéxicas

O plan estratéxico 2024-2026 da Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo (adscrita á USC) tendo en conta a Misión, Visión e Valores expostos nos puntos anteriores, fundaméntase na idea de proporcionar unha educación de calidade e contribuír ao desenvolvemento social e económico da nosa comunidade. Para alcanzar estes obxectivos, definimos unha serie de liñas estratéxicas que guiarán as nosas accións e decisións nos próximos anos.

4.1 Introducción ás liñas estratéxicas

As liñas estratéxicas propostas neste plan pretenden dar resposta ás necesidades actuais, incluíndo a todos os grupos de interese na implantación do SGC do centro e son as seguintes:

LIÑAS ESTRATÉGICAS - USC	LIÑAS ESTRATÉGICAS CENTRO - LEC
LE1 Estudantado e a comunidade universitaria	LEC1 Oferta de titulacións, adaptada ás necesidades do mercado laboral
LE2 Formación e a docencia no novo contexto	LEC2 Persoal Académico e de apoio a docencia
LE3 Retos na política de persoal	LEC3 Recursos Humanos: Persoal de Administración e Servizos
LE4 Investigación e a innovación como motor do desenvolvemento sostible e o benestar	LEC4 Implantación da área de Investigación
LE7 A USC na era da transformación dixital	LEC5 Información pública e visibilidade
LE8 A xestión eficiente dos recursos	

4.2 Liña estratéxica 1 (LEC1) Oferta de titulacións adaptada ás necesidades do mercado laboral.

A oferta de titulación, adaptada ás necesidades do mercado laboral como liña estratéxica é crucial para asegurar que a institución non só cumpra coa súa misión educativa, senón que tamén se manteña relevante e competitiva nunha contorna en constante cambio.

Neste sentido a LEC1 debe estar aliñada coa demanda do mercado laboral. Isto asegura que os graduados teñan competencias e coñecementos necesarios para ser competitivos no seu traballo profesional.

4.3 Liña estratéxica 2 (LEC2) Persoal académico e de apoio a docencia

O persoal docente é un pilar fundamental e prioritario no plan estratéxico para asegurar unha educación de calidade, fomentar a investigación e crear unha contorna académica positivo e produtivo. É necesario conseguir un persoal docente comprometido co Centro e a titulación e demais actividades impartidas e desta forma conseguir un impacto positivo no desenvolvemento académico.

4.4 Liña estratéxica 3 (LEC3) Recursos Humanos: Persoal de Administración e Servizos

O persoal de administración e servizos no plan estratéxico é vital para asegurar unha xestión eficiente nos procesos administrativos, mellorar a calidade dos servizos, fomentar a innovación e promover unha cultura institucional positiva. A súa participación activa contribúe ao éxito e a sustentabilidade da Escola.

4.5 Liña estratéxica 4 (LEC4) Implantación da área de Investigación

A investigación é vital para o crecemento e desenvolvemento da nosa Escola, pois se mellora a calidade educativa e o prestixio institucional e ofrece oportunidades de desenvolvemento profesional para o persoal académico. Esta LAC3 permite a creación de novos coñecementos e impulsa o desenvolvemento de novas tecnoloxías e metodoloxías. Así mesmo, a investigación fortalece a calidade do ensino e en consecuencia os estudantes veranse beneficiados dunha

docencia baseada na evidencia máis recente.

4.6 Información pública e visibilidade

Esta estratexia busca conseguir a transparencia, a participación de todos os grupos de interese involucrados no proceso da planificación estratéxica e consecuentemente conseguir unha maior confianza e mellora da reputación e a imaxe institucional da Escola a información pública é un compoñente esencial para a transparencia, a participación, a toma de decisións informadas e a mellora continua do centro.

A súa adecuada xestión e difusión no plan estratéxico contribúen dunha maneira significativa ao éxito e a sustentabilidade da institución

5. Diagnose estratéxica

5.1 Introducción a diagnose estratéxica

A diagnose estratéxica consiste en realizar unha análise exhaustiva que permita identificar e comprender as fortalezas e debilidades e entender os factores internos e externos que afectan a unha organización, co obxectivo de establecer unha base sólida para a toma de decisións estratéxicas. En resumo a diagnose estratéxica é un exercicio de autoconocimiento organizacional e de entendemento da contorna. Este diagnóstico non só permite recoñecer onde se atopa a organización actualmente, senón que tamén facilita definir con claridade cara a onde debe dirixirse e como pode alcanzar os seus obxectivos de maneira eficiente e sostible.

5.2 LEC1 Oferta de titulacións, adaptada ás necesidades do mercado laboral

5.2.1 Análise DAFO

Liña Estratéxica	Aspectos Positivos		Aspectos Negativos	
Condições internas orientación ao presente	Fortalezas	<p>Alta implicación da dirección do Centro</p> <p>Elevado número de Convenios para a realización de prácticas en empresas.</p> <p>Gran número de actividades formativas</p> <p>Boa Planificación e comunicación do calendario académico (horario, programas, POD, PDA).</p> <p>Satisfacción e boa valoración do título polos estudantes.</p> <p>Atención personalizada aos estudantes.</p> <p>Desenvolvemento de titorías personalizadas</p>	D e b i l i d a d e s	<p>Captación de alumnos.</p> <p>Baixa participación do estudiantado nas enquisas de avaliación.</p> <p>Baixa participación do profesorado nas enquisas de avaliación da docencia.</p> <p>Baixa participación nas enquisas de prácticas externas.</p> <p>Falta de recursos tecnolóxicos.</p> <p>Imposibilidade de aumentar o modificar a oferta de títulos. (Limitación na oferta de titulacións).</p> <p>Reforzar os recursos económicos.</p>
Condições externas orientación ao futuro	Oportunidades	<p>Crecente demanda de perfiles especializados</p> <p>Aliñación con tendencias emerxentes</p> <p>Potenciación da marca del centro</p> <p>Relaciones con empresas</p>	Ameazas	<p>Descenso demográfico</p> <p>Evolución rápida del mercado laboral.</p> <p>Inexistencia de grupos de Investigación na Escola.</p> <p>Captación de novos recursos económicos.</p>

5.2.2 Análise CAME

Liña Estratéxica	Oportunidades		Ameazas	
Fortalezas	Estratexias de Reforzo	Consolidar las relaciones con las empresas. Aproveitar a satisfacción do alumnado. Potenciar a personalización.	Estratexias Correctoras	Implementar campañas de captación mais efectivas. Crear incentivos ou valor engadido para que os estudantes participen en enquisas. Buscar alianzas estratéxicas con institucións públicas ou privadas. Optimizar presupostos existentes. Ofrecer formación continua ao profesorado
Debilidades	Estratexias de Acción	Mellorar a captación dos estudantes. Ampliar a oferta académica. Dixitalizar os procesos	Estratexias de supervivencia	Desenvolver programas adaptados a novas demandas do mercado laboral. Creación de titulacións mais flexibles. Establecer colaboracións con empresas tecnolóxicas.

5.3 LEC2 Recursos Humanos: Persoal Académico e de apoio a docencia 5.3.1 Análise DAFO

Liña Estratéxica	Aspectos Positivos		Aspectos Negativos	
Condicións internas orientación ao presente	Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Alta cualificación do persoal docente (PDI) • Experiencia docente en áreas especializadas. • Relación próxima co alumnado • Uso de metodoloxías innovadoras na ensinanza. • Implicación e profesionalismo 	Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de formación continua en novas tecnoloxías educativas. • Sobrecarga de traballo administrativo, o que reduce o tempo para preparación de clases ou investigación. • Escasa implicación de PDI na xestión do centro.
Condicións externas orientación ao futuro	Oportunidades	<p>Avances tecnolóxicos que facilitan a aprendizaxe híbrido o en liña. Posibilidade de colaboración coas empresas e outras institucións educativas.</p>	Ameazas	<p>Dificultades para a participación en cursos de formación. Presión polos resultados académicos. Limitacións presupostarias</p>

5.3.1 Análise CAME

Liña Estratéxica	Oportunidades		Ameazas	
Fortalezas	Estratexias de Reforzo	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar o compromiso docente. Promover metodoloxías innovadoras Fortalecer a relación docente-estudante. 	Estratexias Correctoras	<ul style="list-style-type: none"> • Optimizar a xestión administrativa Implementar programas de formación continua en novas tecnoloxías e metodoloxías pedagóxicas.
Debilidades	Estratexias de Acción	<p>Aproveitar os avances tecnolóxicos para diversificar a oferta educativa.</p> <p>Motivar a actualización do PDI en novas metodoloxías docentes.</p> <p>Colaboración con outras institucións para deseñar programas formativos</p>	Estratexias de supervivencia	<p>Retención do talento</p> <p>Buscar financiación externa</p> <p>Fomentar un ambiente de traballo positivo</p>

5.4 LEC3 Recursos humanos: Persoal de Administración e Servizos

5.4.1 Análise DAFO

Liña Estratéxica	Aspectos Positivos		Aspectos Negativos	
Condicións internas orientación ao presente	Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia e coñecemento institucional. Compromiso e dedicación. Relacións interpersoais sólidas <p>Boa relación e accesibilidade co alumnado e docentes.</p> <p>Dispoñibilidade para resolver problemas en tempo real.</p>	Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> Falta de formación continua. Procesos administrativos pouco dixitalizados o automatizados. Sobrecarga laboral Procesos administrativos obsoletos.
Condicións externas orientación ao futuro	Oportunidades	<p>Creación de programas de formación continua para o PAS.</p> <p>Avances tecnolóxicos e tendencia cara a dixitalización.</p>	Ameazas	<p>Dificultades para a participación en cursos de formación.</p> <p>Presión por eficiencia.</p> <p>Resistencia ao cambio</p>

5.4.2 ANÁLISE CAME

Liña Estratéxica	Oportunidades		Ameazas	
Fortalezas	Estratexias de Reforzo	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar o compromiso e a dedicación. Aproveitar a adaptabilidade. Fortalecer as relacións interpersoais 	Estratexias Correctoras	<ul style="list-style-type: none"> Implementar programas de formación continua. Revisar e redistribuír cargas de traballo Modernizar procesos administrativos
Debilidades	Estratexias de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Adoptar avances tecnolóxicos. Facilitar o acceso a programas de formación externa. 	Estratexias de supervivencia	<ul style="list-style-type: none"> Mellorar a eficiencia. Xestionar a resistencia ao cambio.

5.5 LEC4 Implantación da área de investigación

5.5.1 Análise DAFO

Liña Estratéxica	Aspectos Positivos		Aspectos Negativos	
Condicións internas orientación ao presente	Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> Profesores motivados para iniciar a área de investigación. <p>Posibilidade de enfocar a área de investigación en problemáticas locais e provinciais de interese xeral (emprego, relacións laborais).</p> <p>Colaboración entre as diversas áreas académicas do Centro.</p> <p>Conexión coas empresas</p>	Debilidade	<ul style="list-style-type: none"> Escaso presuposto inicial. <p>Falta de cultura investigadora</p> <p>Pouca conexión con outros centros de investigación.</p> <p>Carencia de infraestruturas</p>
Condicións externas orientación ao futuro	Oportunidades	<p>Convocatorias de proxectos de investigación.</p> <p>Incremento de prestixio institucional.</p> <p>Demanda de investigacións aplicadas.</p> <p>Tendencia en investigación interdisciplinaria</p>	Ameazas	<p>Dependencia de subvencións externas.</p> <p>Baixa participación de docentes e estudantes en proxectos de investigación.</p> <p>Procesos administrativos complexos para proxectos de investigación.</p>

5.5.2 Análise CAME

Liña Estratéxica	Oportunidades		Ameazas	
Fortalezas	Estratexias de Reforzo	<ul style="list-style-type: none"> Colaborar con empresas e organismos públicos. Integrarse en programas de cooperación investigadora. Crear equipos interdisciplinarios. Aproveitar a motivación docente 	Estratexias Correctoras	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar recursos externos. Fomentar la cultura investigadora Solicitar recursos externos.
Debilidades	Estratexias de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Colaborar con empresas e organismos públicos. Integrarse en programas de cooperación investigadora. Publicar e promocionar os estudos de investigación e os seus resultados. 	Estratexias de supervivencia	<ul style="list-style-type: none"> Reducir a dependencia de subvencións. Simplificar a xestión administrativa Motivar a participación nas actividades de investigación.

5.6 LEC5 Información pública e visibilidade

5.6.1 Análise DAFO

Liña Estratéxica	Aspectos Positivos		Aspectos Negativos	
Condições internas orientadas ao presente	Fortalezas	<p>Presencia en múltiples plataformas. Equipo de comunicación competente Relacións establecidas con medios locais.</p>	Debilidade	<ul style="list-style-type: none"> ● Infraestrutura insuficiente. <p>Pouca presenza en redes sociais. Excesiva burocracia. Falta dunha estratexia de comunicación unificada. Escasa medición dos resultados Limitada interacción coa comunidade</p>
Condições externas orientadas ao futuro	Oportunidades	<p>Crecente uso dos medios dixitais Tendencia cara a transparencia dixital Disponibilidade de ferramentas analíticas Programas de formación en comunicación dixital</p>	Ameazas	<p>Saturación informativa Competencia pola atención pública Desinformación e noticias falsas</p>

5.6.2 Análise CAME

Liña Estratéxica	Oportunidades		Ameazas	
Fortalezas	Estratexias de Reforzo	<p>Potenciar a presenza nas plataformas</p> <p>Capacitar ao equipo de comunicación</p> <p>Xenerar contido de valor</p> <p>Fortalecer as relacións cos medios locais</p>	Estratexias Correctoras	<p>Desenvolver unha estratexia de comunicación unificada.</p> <p>Implementar sistemas de medición de resultados.</p> <p>Fomentar a interacción coa comunidade.</p>
Debilidades	Estratexias de Acción	<p>Aproveitar o crecente uso dos medios dixitais.</p> <p>Promover a transparencia institucional</p> <p>Utilizar ferramentas analíticas dispoñibles</p> <p>Participar en programas de formación de comunicación dixital.</p>	Estratexias de supervivencia	<p>Destacar a saturación informativa.</p> <p>Competir pola atención pública</p> <p>Combatir a desinformación e noticias falsas.</p>

6. Obxectivos estratéxicos

6.1 Introducción aos obxectivos estratéxicos

Os obxectivos estratéxicos definen as metas que se pretenden acadar o longo prazo dentro dun plan estratéxico. Estes obxectivos son esenciais para guiar a toma de decisións e priorizar as accións de cada unha das liñas estratéxicas de que consta o PEC.

No PEC 2024/2026 da Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo (adscrita á USC), defínense, para cada unha das liñas estratéxicas, os seguintes obxectivos estratéxicos:

6.2 Liña estratéxica 1 Oferta de titulacións adaptada as necesidades do mercado laboral

LEC1.Oferta de titulacións adaptada as necesidades do mercado laboral	
Obxectivo estratéxico: Diseñar e actualizar continuamente o plan de estudos do Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos, asegurando a súa aliñación coas demandas do mercado laboral e as tendencias emerxentes	
Xustificación do obxectivo estratéxico: O mercado laboral evoluciona constantemente, demandando novas competencias e habilidades. Adaptar a oferta educativa garante que os egresados sexan profesionais competitivos, con coñecementos actualizados e relevantes. Isto fortalece a empregabilidade e posiciona á Escola como un referente formativo.	
Responsable de seguimento: Dirección do centro Comisión Título Calidade	Inicio: setembro 2024 Fin: decembro 2026
Acción 1: Realizar actividades que permitan ao estudiantado incorporar as novidades no contorno do mercado laboral.	
Responsable da execución: Dirección do Centro	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: nº de actividades realizadas Meta: realizar 3 actividades por curso
Acción 2: Planificar as ensinanzas de acordo coas novas necesidades do mercado laboral	
Responsable da execución: CTC	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: Informes da Facultade de Santiago Meta: Incorporación das modificacións na Memoria do título.
Acción 3 : Desenvolver actividades encamiñadas a dar a coñecer a titulación aos futuros alumnos	
Responsable da execución: Dirección	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: nº de actividades realizadas Meta: realizar 5 actividades por curso.

6.3 Liña estratéxica 2 Persoal académico e de apoio a docencia

LEC2.Persoal académico e de apoio a docencia	
<p>Obxectivo estratéxico: Asegurar un claustro docente altamente cualificado e motivado, que combine experiencia académica e profesional.</p>	
<p>Xustificación do obxectivo estratéxico: Un claustro docente cualificado é esencial para garantir a calidade educativa. A formación continua e a incorporación de especialistas permiten ofrecer un ensino actualizado e en sintonía coas necesidades do mercado e a sociedade.</p>	
<p>Responsable de seguimento: Dirección do centro</p>	<p>Inicio: setembro 2024 Fin: decembro 2026</p>
<p>Acción 1: Promover cursos de formación continua en novas tecnoloxías e metodoloxías pedagóxicas</p>	
<p>Responsable da execución: Dirección do Centro</p>	<p>Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: nº de cursos programados Meta: Que el profesorado realice 1 curso anual</p>
<p>Acción 2: Aumentar o número de docentes nas comisións da Escola</p>	
<p>Responsable da execución: CTC</p>	<p>Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: Tanto por cento de docentes que participan nas comisións Meta: Acadar un 60% de participación de docentes nas comisións.</p>
<p>Acción 3 : Diseñar un sistema de incentivos para implicar ao PDI nas actividades da Escola</p>	
<p>Responsable da execución: Dirección</p>	<p>Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: nº de profesores que interveñen nas actividades Meta: Acadar un 40% de participación.</p>

6.4 Liña estratéxica 3 Recursos humanos: Persoal de Administración e Servizos

LEC3 Recursos Humanos: Persoal de Administración e Servizos	
Obxectivo estratéxico: Optimizar a xestión e os servizos administrativos para mellorar a experiencia de estudantes, docentes e colaboradores.	
Xustificación do obxectivo estratéxico Un sistema administrativo eficiente e profesionalizado mellora a experiencia de todos os usuarios da institución. A dixitalización e a formación continua do PAS garanten unha xestión áxil e orientada ao servizo.	
Responsable de seguimento: Dirección do centro	Inicio: setembro 2024
	Fin: decembro 2026
Acción 1 Programar cursos de formación continua en novas tecnoloxías sobre xestión administrativa	
Responsable da execución: Dirección do Centro	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: nº de cursos programados Meta: Que o PAS realice 1 curso anual
Acción 2 Desenvolver e implementar un plan de dixitalización para automatizar tarefas repetitivas e mellorar a eficiencia administrativa	
Responsable da execución: Dirección do Centro	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: Xestión administrativa dixitalizada Meta: automatización da xestión administrativa para reducir e aumentar a eficiencia do PAS
Acción 3 Solicitar subvenciones	
Responsable da execución: Fundación Campus Universitario Lugo	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: subvencións concedidas Meta: modernización da xestión administrativa

6.5 Liña estratéxica Implantación da área de investigación

LEC4 Implantación da área de investigación	
Obxectivo estratéxico: Converter á Escola nun centro de referencia en investigación aplicada ao ámbito laboral e dos recursos humanos.	
Xustificación do obxectivo estratéxico: A investigación é un pilar fundamental de calquera institución educativa de prestixio. Fomentar a investigación aplicada en relacións laborais e recursos humanos permite á Escola contribuír ao coñecemento científico e á resolución de problemas reais no ámbito laboral.	
Responsable de seguimento: Dirección do centro	Inicio: setembro 2024 Fin: decembro 2026.
Acción 1 Ofertar programas de formación de investigación	
Responsable de seguimento: Coordinador da área de Investigación	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: número de programas de formación Meta: propoñer un programa por ano
Acción 2 Crear equipos de investigación	
Responsable de seguimento: Coordinador da área de Investigación	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: cantidade de equipos de investigación Meta: creación dun equipo de investigación en dous anos
Acción 3: Integración en programas de cooperación investigadora	
Responsable de seguimento: Coordinador da área de Investigación	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: número de programas de cooperación Meta: participar nun programa de investigación
Acción 4 Solicitud de subvenciones:	
Responsable de seguimento: Fundación Campus Universitario de Lugo	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: número de subvenciones conseguidas Meta: Obtención dunha subvención

6.6 Liña estratéxica Información pública e visibilidade

LEC5 Información pública e visibilidade	
Obxectivo estratéxico: Incrementar o recoñecemento e a presenza da Escola na sociedade e na contorna académica e empresarial.	
Xustificación: Unha maior visibilidade e presenza pública reforza a reputación da Escola, atraendo estudantes, colaboradores e recursos. A interacción coa sociedade e o tecido empresarial facilita a transferencia de coñecementos e o posicionamento institucional.	
Responsable de seguimento Equipo dinamización da Escola	Inicio: setembro 2024 Fin: decembro 2026
Acción 1 Actividades para promocionar a Escola	
Responsable de seguimento: Equipo Dinamización da Escola	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: número de actividades Meta: propoñer 10 actividades por ano
Acción 2 Formar parte do Programa Ponte da USC	
Responsable de seguimento: Dirección do Centro	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: número de actividades deseñadas pola USC Meta: Participar en todas as actividades
Acción 3 Manter perfís activos nas redes sociais creadas	
Responsable de seguimento: Conserxería	Período de execución: setembro 2024- decembro 2026. Indicador: número de publicacións e interaccións Meta: Aumentar anualmente un 20% as publicacións e interaccións.

7. Desenvolvemento do PEC

7.1 Comisión de traballo responsable da elaboración do PEC

De conformidade co proceso PE-01 “Planificación estratéxica” do Manual de Procesos do SGC, a Dirección da Escola é a responsable de nomear a Comisión ou grupo responsable para a elaboración do plan estratéxico, así como de seleccionar os grupos de interese que deben ser consultados e a forma de realizar e obter esa información.

A tal efecto, a comisión nomeada foi a Comisión Título/Calidade da Escola (CTC) formada polos seguintes membros:

- Mercedes Montes Rodríguez, Directora
- Luis Lamas Novo, Subdirector
- Ana Victoria Santín Sánchez, Responsable de Calidade
- María Gómez Barreiro, Coordinadora del Título
- Josefina Baamonde Méndez, Profesora

- Rosa Díaz Alonso, Profesora
- María Devesa Maciñeira, Profesora
- Antonio García Rojo, Profesor
- Teresa Hermo López, Profesora
- Santiago Zoilo Silva López, Profesor
- Mercedes Cobo Carrasco, Profesora
- Josefina Bergantiños Corral, representante PDI
- Lorena Ferreira Pérez, alumna
-

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

De acordo co proceso PE-01 (Planificación Estratéxica do Manual de Procesos do Sistema de Xestión da Calidade [SGC] da Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo), o responsable do proceso é o equipo de dirección da Escola, sendo a Directora da Escola a encargada de coordinar e supervisar todas as actividades relacionadas coa planificación estratéxica. A Directora tamén ten a competencia para nomear a comisión ou grupo responsable da elaboración do Plan Estratéxico (PE), así como para seleccionar os grupos de interese que deben ser consultados durante o desenvolvemento do proceso.

Os grupos de interese seleccionados, fundamentais para asegurar a participación e representación de todas as partes implicadas, son o equipo de dirección, o profesorado, o alumnado e o persoal de administración e servizos (PAS). Todos estes grupos están representados na Comisión de Título/Calidade do Centro, que, tal como se especificou no Proceso PE-01, é o órgano encargado de coordinar e liderar a elaboración do Plan Estratéxico. A Comisión de Título/Calidade actúa como unha plataforma de colaboración e análise, garantindo que as decisións estratéxicas teñan en conta as perspectivas e as necesidades de toda a comunidade universitaria.

O proceso de elaboración do Plan Estratéxico do Centro (PEC) desenvolveuse ao longo dos meses de novembro e decembro de 2024. Durante este período, realizáronse diversas reunións de traballo, nas que se analizaron as necesidades actuais da Escola, así como as oportunidades de mellora no marco da súa misión e visión. A metodoloxía seguida para a elaboración do PEC baseouse nas directrices e procedementos establecidos no Proceso PE-01, asegurando a coherencia coa normativa interna e as políticas de calidade da Universidade.

Unha vez desenvolvido o documento inicial do PEC, a Comisión de Título/Calidade do Centro reuniuse o 17 de decembro de 2024 Unha vez revisado e introducidas algunhas axustes no contido, particularmente no que respecta á diagnose e ás liñas estratéxicas que definirían os principais obxectivos da Escola para os próximos anos, foi aprobado. As modificacións foron orientadas a mellorar a análise do contexto e a precisar as accións prioritarias para o cumprimento dos obxectivos establecidos. O 20 de decembro de 2024 se envía á Área de Calidade e Mellora dos Procedementos da USC para que elaborasen o informe técnico correspondente, co fin de garantir que o PEC cumpría con todos os requisitos de calidade e eficiencia.

O 22 de xaneiro de 2025, recibiu a Escola o informe técnico da Área de Calidade, no que se indicaban varias recomendacións e axustes que se debían realizar antes de proceder á aprobación final do PEC pola Xunta de Escola. Estes comentarios foron tomados en conta na revisión final do documento, co obxectivo de mellorar a súa viabilidade e garantir a súa alienación cos estándares de calidade establecidos.

Unha vez aprobado de forma definitiva o PEC, está previsto realizar un plan de difusión para garantir que os grupos de interese (incluíndo alumnado, profesorado e PAS) estén plenamente informados sobre os obxectivos e as estratexias do Plan. A difusión levarase a cabo a través de

diversas canles de comunicación, como reunións informativas, publicacións electrónicas e actividades de sensibilización. O obxectivo é promover unha maior implicación e participación activa da comunidade universitaria no proceso de implementación do PEC, asegurando que todos os membros da Escola colaboren na súa consecución. Ademais, o proceso de difusión tamén incluírá a organización de seminarios e foros de discusión nos que os grupos de interese poidan expresar as súas suxestións e mellorar a implementación das estratexias do Plan Estratéxico.

O cumprimento do Plan Estratéxico da Escola Universitaria de Relacións Laborais de Lugo (adscrita á USC) é fundamental para o seu crecemento e mellora continua. A implementación exitosa do PEC dependerá da participación activa de todos os grupos de interese e do seguimento constante dos avances para asegurar que se alcancen os obxectivos establecidos, mantendo sempre un compromiso coa calidade e a innovación na formación académica e na xestión dos recursos da Escola.

ANEXO

A continuación incorpórase un cadro de mando para facilitar de xeito esquemático o marco de actuación do PEC.

Neste cadro recóllese a correlación entre liñas estratéxicas, obxectivos estratéxicos, períodos de execución, accións, indicadores e metas, que compoñen o Plan Estratéxico para o período 2024/2026.

PLAN ESTRATÉXICO
E.U. ESCOLA DE RELACIÓNS LABORAIS LUGO
(ADSCRITA Á USC) 2024-2026

LIÑAS ESTRATÉXICAS CENTRO	Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial /Meta	SEGUIMIENTO (data)		
						Data final de execución	Porcentaxe de Execución	Observacións
LEC 1.Oferta de Titulacións, adaptada as necesidades do mercado laboral	OE 1.1. Deseñar e actualizar continuamente o plan de estudos do Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos, asegurando a súa aliñación coas demandas do mercado laboral e as tendencias emerxentes	Setembro 2024- decembro 2026	AC 1.1.1. Realizar actividades que permitan ao estudantado incorporar as novidades no contorno do mercado laboral XXXX	nº de actividades realizadas	realizar 3 actividades por curso			
			AC 1.1.2. Planificar as ensinanzas de acordo coas novas necesidades do mercado laboral	Informes da Facultade de Santiago	Incorporación das modificacións na Memoria do título			
			AC 1.1.3 Desenvolver actividades encamiñadas a dar a coñecer a titulación aos futuros alumnos	nº de actividades realizadas	realizar 5 actividades por curso			

PLAN ESTRATÉXICO
E.U. ESCOLA DE RELACIÓNS LABORAIS LUGO
(ADSCRITA Á USC) 2024-2026

LIÑAS ESTRATÉXICAS CENTRO	Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial /Meta	SEGUIMIENTO (data)		
						Data final de execución	Porcentaxe de Execución	Observacións
LEC 2. Persoal académico e de apoio a docencia	Asegurar un claustro docente altamente cualificado e motivado, que combine experiencia académica e profesional.	Setembro 2024- decembro 2026	AC 2.2.1 Promover cursos de formación continua en novas tecnoloxías e metodoloxías pedagóxicas	nº de cursos programados	Que el profesorado realice 1 curso anual			
			AC2.2.2.Aumentar o número de docentes nas comisións da Escola	tanto por cento de docentes que participan nas comisións	Acadar un 60% de participación de docentes nas comisións.			
			AC2.2.3 Diseñar un sistema de incentivos para implicar ao PDI nas actividades da Escola	nº de profesores que interveñen nas actividades	Acadar un 40% de participación.			

PLAN ESTRATÉXICO
E.U. ESCOLA DE RELACIÓNS LABORAIS LUGO
(ADSCRITA Á USC) 2024-2026

LIÑAS ESTRATÉXICAS CENTRO	Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial /Meta	SEGUIMIENTO (data)		
						Data final de execución	Porcentaxe de Execución	Observacións
LEC 3. Recursos Humanos: Persoal de Administración e Servizos	Optimizar a xestión e os servizos administrativos para mellorar a experiencia de estudantes, docentes e colaboradores	Setembro 2024- Decembro 2026	AC3.3.1 Programar cursos de formación continua en novas tecnoloxías sobre xestión administrativa	nº de cursos programados	Que o PAS realice 1 curso anual			
			AC3.3.2 Desenvolver e implementar un plan de dixitalización para automatizar tarefas repetitivas e mellorar a eficiencia administrativa	Xestión administrativa dixitalizada	automatización da xestión administrativa para reducir e aumentar a eficiencia do PAS			
			AC3.3.3 Solicitar subvenciones	subvencións concedidas	modernización da xestión administrativa			

PLAN ESTRATÉXICO
E.U. ESCOLA DE RELACIÓNS LABORAIS LUGO
(ADSCRITA Á USC) 2024-2026

LIÑAS ESTRATÉXICAS CENTRO	Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial /Meta	SEGUIMIENTO (data)		
						Data final de execución	Porcentaxe de Execución	Observacións
LEC 4. Implantación da área de investigación	Converter á Escola nun centro de referencia en investigación aplicada ao ámbito laboral e dos recursos humanos	Setembro 2024 – decembro 2026	AC4.4.1 Ofertar programas de formación de investigación	número de programas de formación	propoñer un programa por ano			
			AC4.4.2 Crear equipos de investigación	cantidade de equipos de investigación	creación dun equipo de investigación en dous anos			
			AC4.4.3 Integración en programas de cooperación investigadora	número de programas de cooperación	participar nun programa de investigación			
			AC4.4.4 Solicitud de subvenciones	número de subvenciones conseguidas	Obtención dunha subvención			

PLAN ESTRATÉXICO
E.U. ESCOLA DE RELACIÓNS LABORAIS LUGO
(ADSCRITA Á USC) 2024-2026

LIÑAS ESTRATÉXICAS CENTRO	Obxectivo estratéxico	Período de execución	Acción	Indicador	Situación inicial /Meta	SEGUIMIENTO (data)		
						Data final de execución	Porcentaxe de Execución	Observacións
LEC 5. Información publica e visibilidade	Incrementar o recoñecemento e a presenza da Escola na sociedade e na contorna académica e empresaria	Setembro 2024 – decembro 2026	AC5.5.1 Actividades para promocionar a Escola	número de actividades	propoñer 10 actividades por ano			
			AC5.5.2 Formar parte do Programa Ponte da USC	número de actividades deseñadas pola USC	Participar en todas as actividades			
			AC5.5.3 Manter perfis activos nas redes sociais creadas	número de publicacións e interaccións	Aumentar anualmente un 20% as publicacións e interaccións.			