



**RESULTADOS DEL DAFO PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES 2025-2030**

La Junta de Facultad reunida el 15 de mayo de 2024 comisionó la creación de una Comisión Técnica para la redacción del nuevo Plan Estratégico de la Facultad de Ciencias Sociales. Esta comisión decidió, siguiendo el ejemplo del procedimiento de redacción del anterior Plan Estratégico (2014-2016), elaborar un documento FODA que sirviera como recurso para el desarrollo del Plan y diera una primera oportunidad al conjunto de la Facultad para participar en su diseño. El FODA se envió en julio de 2024 de manera telemática y se cerró el acceso al mismo el 21 de septiembre.

### Fortalezas

- **Profesorado potente:** Relaciones sólidas entre profesorado y estudiantes, fomentando un entorno académico positivo.
- **Enfoque docente:** La Facultad ofrece una formación equilibrada, destacada en la calidad y compromiso de su equipo docente.
- **Integración:** Se destacan las capacidades de integrar diferentes enfoques en la enseñanza y la investigación.

### Oportunidades

- **Importancia de lo social:** Aumento del enfoque en problemas sociales y atención a colectivos vulnerables, lo que genera relevancia para disciplinas como la sociología.
- **Desarrollo tecnológico:** El reto y la oportunidad de aprovechar la inteligencia artificial y otras tecnologías avanzadas para mejorar la enseñanza y la investigación.
- **Colaboraciones:** Oportunidades de colaboración con profesionales y organismos externos, creando redes y sinergias.

### Debilidades

- **Idiomas:** Falta de incentivos para que el profesorado mejore sus habilidades en otros idiomas, limitando la internacionalización.
- **Acceso tecnológico:** Falta de acceso a tecnologías avanzadas y recursos para la investigación.
- **Organización:** Dificultades para coordinar horarios y espacios, lo que afecta la efectividad de las actividades académicas.

### Amenazas

- **Competencia:** Creciente competencia de universidades privadas, lo que obliga a replantear estrategias para atraer y retener estudiantes.
- **Docencia:** Amenaza por el aumento de competencia en programas académicos, lo que puede afectar la matriculación y la relevancia de los cursos ofrecidos.

### **Relación del total de aportaciones recibidas**

---

#### **Fortalezas**

1. Profesorado potente, relaciones profesorado-estudiantado.
2. En relación con la docencia, la Facultad cuenta con profesorado con alta cualificación académica y experiencia en la enseñanza, asegurando una educación de calidad. Diversidad de perfiles del profesorado, con trasfondo académico e investigador, y otros con amplia experiencia profesional empírica. Instalaciones modernas en investigación.
3. Integradora.
4. Buena coordinación docente, buena comunicación con el alumnado por parte del profesorado y órganos de gestión, buena gestión de recursos y atención a temas esenciales como género y diversidad.
5. Muy buena valoración de la docencia, relación alumnado-profesorado y buena coordinación del profesorado.
6. Una fortaleza sería el servicio de informática, que resuelve problemas al profesorado.
7. Profesorado con alto nivel de participación en gestión, con capacidad e iniciativa para la innovación docente. Estudiantado con conciencia social. Amplia oferta de movilidad.
8. Equipo de trabajo bueno.
9. Grados emergentes en el panorama socioeconómico, profesorado joven y cualificado. Buenas sinergias con empleadores interesados en contratación de prácticas o formación.
10. La Facultad cuenta con alumnado implicado y con vocación, especialmente en educación social y trabajo social, lo que contribuye a una formación con fuerte compromiso social.
11. Compromiso social de las docentes e investigadoras.
12. Gran equipo humano, buenas instalaciones y espacios que promueven la convivencia.
13. La docencia en general está bien valorada, junto a la organización interna de la Facultad.
14. Profesorado joven, entusiasta, innovador y con vocación.
15. Una oferta docente consolidada y reconocida, estructura sólida de grados y dobles grados, profesorado joven y cercano, política de movilidad muy proactiva.
16. Ubicación geográfica de la UPO, en Sevilla, en un área metropolitana con muchas oportunidades.
17. Una parte del alumnado está muy motivado en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
18. Plantilla de profesorado cada vez más estable, con trayectorias de prestigio y capacidad de innovación.
19. Colaboración con muchas entidades empleadoras a través de prácticas y proyectos conjuntos.
20. Buen grado de cohesión interna; cooperación interáreas; creatividad; compromiso social.

### **Oportunidades**

21. Importancia de lo social, la atención a las personas.
22. El reto del uso de la Inteligencia Artificial para personalizar la enseñanza, analizar grandes datos sociales y mejorar la calidad de la investigación.
23. Desafío de la ampliación de programas de intercambio y convenios con universidades extranjeras, con incentivos reales para el profesorado.
24. Fomento de la empleabilidad mediante relaciones más estrechas con el sector empresarial, ONGs y administraciones públicas para fortalecer programas de prácticas.
25. Múltiples contactos con profesionales que aportan una visión realista a la docencia.
26. Diversidad.
27. Mantenerse en la línea de fortalecimiento para que las fortalezas se desplieguen como oportunidades.
28. Estabilidad en el profesorado para mejorar la calidad educativa, evitando cambios constantes de asignaturas.
29. Desarrollo y conexión entre trabajo con entidades locales y redes internacionales.
30. Formación ofrecida.
31. Docencia vinculada a los nuevos retos sociales y muchas oportunidades de transferencia.
32. Profesorado conectado con la realidad social, política y económica que puede generar vínculos.
33. Banco de datos con iniciativas que puedan repercutir en la institución.
34. Alumnado que se engancha a los grados aunque no sean su primera opción.
35. Facultad tiene oportunidades para seguir creciendo en docencia, investigación y colaboración internacional.
36. Creciente demanda de formación en competencias digitales y nuevas tecnologías.
37. Profesorado con oportunidad de incrementar participación en proyectos internacionales.
38. Consolidación de convenios de prácticas locales e internacionales para mejorar inserción laboral.
39. Uso de la Inteligencia Artificial y tecnologías en enseñanza y gestión académica.
40. Creciente interés por responsabilidad social y sostenibilidad.
41. Formación teórica y práctica actualizada para futuros profesionales.
42. Vinculación universidad-sociedad a través de imbricación con asociaciones y empresas.
43. Oportunidades para mejorar la orientación profesional del alumnado mediante jornadas y asistencia especializada.
44. Contexto socio-institucional local que facilita metodologías docentes basadas en lo práctico y relacional.
45. "Ecosistema" de docentes, investigadores y personal en formación con capacidad de renovación.
46. Entorno de entidades públicas, tercer sector y colaboradores entusiastas.

47. El Laboratorio de Ciencias Sociales como oportunidad para el desarrollo de competencias en nuevas tecnologías e inteligencia artificial.
48. Ubicación de la Facultad como una gran oportunidad para explorar nuevas opciones de prácticas en Sevilla y su área metropolitana.
49. Red profesional y académica del profesorado con universidades que favorecen proyectos colaborativos.
50. Posibilidades de ampliar colaboración con entidades empleadoras.
51. Posibilidades de mejora en docencia e investigación gracias al Laboratorio de Ciencias Sociales.
52. Creciente participación del alumnado en programas de movilidad.
53. Nuevos títulos en la comunidad autónoma que deben aprovecharse.
54. Oportunidad de crear equipos humanos y liderazgos centrados en las personas, igualdad de género y tolerancia cero a la violencia.
55. Oportunidad de construir redes internas interáreas para programas y proyectos.
56. Posibilidad de plantear actividades interdisciplinares y transdisciplinares.
57. Creación de espacios de encuentro, atención y buenos tratos para alumnado, PTGAS y profesorado.

#### **Debilidades**

58. Falta de incentivos para que el profesorado se implique en actividades en inglés, como la dirección de TFG o la docencia en este idioma.
59. Limitada red de empresas para prácticas.
60. Estrategia de comunicación deficiente.
61. Falta de acceso a tecnologías avanzadas e inteligencia artificial.
62. Procesos administrativos ineficientes.
63. Escasez de acuerdos de colaboración con empresas.
64. Red de contactos con entidades externas mejorable.
65. Oferta inestable de programas de movilidad.
66. Desigualdad en la formación entre diferentes tipos de profesorado (funcionarios, interinos, asociados).
67. Insuficiente aprovechamiento de la experiencia práctica del profesorado asociado.
68. Dificultad para coordinar horarios y espacios de forma eficiente y funcional para estudiantes y docentes.
69. Aulas asignadas para la docencia en condiciones deficientes (limpieza, estado de las paredes, pantallas, ruido excesivo de aire acondicionado).
70. Aulas informáticas de capacidad reducida o insuficiente.
71. Inestabilidad en la plantilla de PSI-PDI en las diferentes áreas.
72. Desorganización en la asignación de asignaturas, con áreas de una carrera absorbidas por otras.
73. Jerarquía artificial entre el personal de nueva incorporación (PSI-PDI) y el profesorado con más antigüedad.
74. Precariedad laboral del personal PSI-PDI, con falta de estabilidad y contratos a tiempo parcial.
75. Uso inadecuado de dispositivos como móviles y ordenadores en clase.

76. Dificultad para alcanzar objetivos a corto plazo debido a procedimientos ineficientes.
77. Problemas en la generación de convenios que permitan Dobles Grados Internacionales.
78. Dificultades para la matrícula de estudiantes locales en asignaturas en otras lenguas.
79. Escasez de oportunidades de promoción y precariedad docente.
80. Falta de formación en idiomas y recursos TIC obsoletos.
81. Plan de estudios desorganizado y baja exigencia al alumnado.
82. Dispersión de los créditos en asignaturas que son impartidas por varios profesores.
83. Organización de horarios deficiente.
84. Masificación en algunos grados y desigualdad en la distribución de recursos entre ellos.
85. Aumento del alumnado con menos compromiso hacia las ciencias sociales y ajeno a los problemas sociales.
86. Colaboraciones insuficientes con empresas, con falta de replicación de modelos exitosos.
87. Bajo nivel de implementación de TIC en la enseñanza por parte del profesorado.
88. Necesidad de una formación más enfocada en la realidad laboral y en las salidas profesionales.
89. Falta de coordinación en las materias, con solapamientos en los contenidos.
90. Escasa valoración del trabajo docente, especialmente en la supervisión de TFG y prácticas.
91. Falta de coordinación en las actuaciones de la facultad, con solapamientos y descoordinación con los ritmos del alumnado.
92. Falta de líneas estratégicas flexibles que permitan adaptarse a cambios y oportunidades.
93. Escasa colaboración con perfiles profesionales ajenos a la universidad.
94. Falta de convenios suficientes para la movilidad estudiantil.
95. Repetición de contenidos entre grados y entre diferentes asignaturas.
96. Falta de asistencia del profesorado a reuniones de coordinación.
97. Insuficiente supervisión y evaluación de las prácticas.
98. Bajo porcentaje de respuestas en las encuestas de satisfacción.
99. Pocos recursos disponibles y excesiva burocracia.
100. Inestabilidad y falta de consistencia en los equipos docentes, con cambios de profesorado anuales y abuso de PSI.
101. Dificultades para consolidar una "cultura de Facultad" debido a la estructura de la universidad y el campus.
102. Creciente absentismo en las aulas, especialmente en las últimas semanas del semestre.
103. Falta de motivación del alumnado en grados y doubles grados.
104. Envejecimiento de la plantilla de profesorado funcionario.
105. Precariedad laboral del profesorado PSI y Asociado, sobre todo entre los más jóvenes.

106. Necesidad de un plan de contratación de PDI a medio plazo.
107. Precariedad laboral del profesorado en general (temporalidad, tiempo parcial, sueldos bajos).
108. Creciente absentismo del alumnado y dificultades para motivar su participación en las actividades de la Facultad.
109. Baja participación del profesorado en acciones de coordinación.
110. Falta de reconocimiento explícito de la excelencia del alumnado, con un enfoque excesivo en proteger situaciones vulnerables.
111. Disposición física poco flexible de las aulas, con mobiliario fijo y uso de tecnología inadecuado.
112. Falta de un plan de acogida socioemocional para el nuevo profesorado.
113. Visión percibida de la Facultad como "menos científica" o secundaria en comparación con otras facultades.
114. Falta de espacios dignos para el profesorado.

#### **Amenazas**

115. Aumento de la competencia de otras instituciones educativas: Universidades privadas están ofreciendo titulaciones similares, lo que puede disminuir el número de estudiantes matriculados y afectar la captación de alumnado.
116. Programas alternativos: Formación profesional, grados superiores y otros programas más específicos están compitiendo con los grados universitarios tradicionales, lo que puede reducir el atractivo de las ciencias sociales.
117. Incertidumbre sobre la empleabilidad en ciencias sociales: Los cambios en el mercado laboral y la demanda fluctuante de competencias en este ámbito crean dudas sobre las oportunidades laborales para los egresados de estas disciplinas, lo que puede reducir la demanda de matriculaciones.
118. Avances rápidos en Inteligencia Artificial y Tecnología de la Información: La falta de acceso rápido y ágil a nuevas tecnologías y software de IA, junto con la necesidad de constante actualización de competencias, pone a la Facultad en desventaja frente a instituciones más avanzadas tecnológicamente.
119. Falta de apoyo de las Administraciones: La poca atención de las administraciones públicas hacia las titulaciones de ciencias sociales puede perjudicar la financiación, la renovación de infraestructuras y la asignación de recursos, afectando negativamente al desarrollo de la Facultad.
120. Fuga de cerebros: La precariedad laboral del profesorado, especialmente en el caso de PSI y asociados, está empujando a los docentes más jóvenes y preparados hacia otras universidades o incluso fuera del país, lo que deteriora la calidad educativa y disminuye el prestigio de la Facultad.
121. Desigualdad en la competitividad interna de la universidad: Algunas Facultades o disciplinas reciben más apoyo que otras dentro de la propia universidad, lo que coloca a las ciencias sociales en una posición de desventaja en cuanto a recursos y visibilidad.

122. Adaptación al entorno docente en transformación: La educación superior está experimentando cambios profundos en los modelos de enseñanza, impulsados por la digitalización y nuevas formas de interacción entre estudiantes y docentes. La facultad puede estar rezagada en la implementación de nuevas metodologías, comprometiendo su relevancia.
123. Implantación de nuevos grados en universidades privadas: La creación de nuevos grados de ciencias sociales en universidades privadas, especialmente en la provincia de Sevilla, incrementa la competencia directa y puede reducir la demanda de matriculaciones en la Facultad.
124. Procesos administrativos crecientes para el profesorado: Las tareas administrativas y de gestión están aumentando, distrayendo al profesorado de su labor docente y de investigación, lo que puede disminuir la calidad de la enseñanza.
125. Disminución del valor de la presencialidad: La evolución hacia un modelo más flexible en cuanto a presencialidad en la educación, con un mayor enfoque en la enseñanza a distancia o híbrida, podría cambiar las expectativas del alumnado, afectando la manera en que la Facultad organiza su oferta formativa.
126. Falta de colaboración de las empresas en la inserción laboral: Las dificultades para integrar a las entidades empleadoras en los programas de inserción laboral son una amenaza, ya que las empresas están en constante cambio y demandan competencias específicas que podrían no alinearse con lo que ofrece actualmente la Facultad.
127. Desregulación de la Inteligencia Artificial: El progreso acelerado y descontrolado de la IA, sin un marco normativo claro y adaptado, puede perjudicar tanto al estudiantado como a la Facultad en términos de formación y adecuación al mercado laboral.
128. Precariedad laboral en la plantilla: La implementación de la nueva normativa universitaria (LOSU y Ley Andaluza de Universidades) en un contexto de precariedad laboral afecta la motivación y estabilidad del profesorado, lo que compromete la calidad docente.
129. Desmotivación del profesorado por la falta de reconocimiento: La falta de valoración de la labor docente, frente a la investigación, puede generar una actitud de desinterés en el profesorado, lo que impacta negativamente en la enseñanza y la atención al alumnado.
130. Seguridad y prevención en el campus: Problemas en la gestión de seguridad y servicios de prevención en el campus universitario pueden crear un entorno inseguro tanto para estudiantes como para el personal, afectando la reputación de la institución.
131. Tensiones entre el personal: La polarización de la comunicación entre el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal de Administración y Servicios (PTGAS) genera fricciones que afectan el ambiente laboral y la coordinación en la Facultad.

132. Creación de universidades privadas: El continuo surgimiento de nuevas universidades privadas que pueden captar tanto a estudiantes como a personal académico cualificado representa una amenaza constante.
133. Competencia de los modelos de formación profesional: Los nuevos enfoques en la formación profesional presentan una competencia directa, ofreciendo opciones más rápidas y específicas para la inserción laboral, lo que puede atraer a futuros estudiantes que de otro modo optarían por grados universitarios.
134. Falta de reconocimiento de las ciencias sociales dentro de la universidad: Las políticas internas de la universidad pueden dar prioridad a otras facultades o áreas, lo que deja a las ciencias sociales en una posición de menor relevancia dentro de la estructura institucional.

