



FUNDACIÓN
ÉRGUETE-INTEGRACIÓN

III PLAN ESTRATÉGICO

2021-2023

Trabajando con y para las personas



PRESENTACIÓN

En 2011 se elaboró el I Plan Estratégico de la Fundación Érguete-Integración (2011-2014) y en 2015 el II Plan Estratégico (2016-2020). Tras finalizar la vigencia de éste, se toma la decisión de iniciar un nuevo proceso de planificación estratégica dentro de la organización, aportando los recursos materiales y humanos necesarios, y dedicando el tiempo preciso para este análisis y la elaboración del plan.

El plan estratégico es una herramienta básica de mejora para cualquier entidad social. El objetivo es diseñar la ruta que se va a seguir para alcanzar las metas y establecer la manera en que esas decisiones se transformen en acciones. Este plan pretende afectar a toda la organización y desarrollarse en un plazo de 3 años. La decisión de acortarlo en un año, con respecto a los dos planes anteriores, tiene que ver con la actual situación de pandemia a causa de la COVID-19, que origina una realidad muy cambiante, por lo que puede dejar obsoletas las medidas a alcanzar por el plan en un período superior de tiempo. Un contexto complejo y difícil como el actual reclama, entre otros medios necesarios, una planificación y coordinación que transforme en soluciones eficaces el esfuerzo de instituciones financiadoras, donantes y profesionales, haciendo más eficiente la contribución de cada una de las partes.

En 2020 se inicia el proceso de revisión estratégica, coincidiendo con el estado de alarma establecido para atajar la pandemia, y realizando esta labor gran parte de la plantilla - durante un tiempo - en modo de teletrabajo, lo cual nos ha llevado a realizar un análisis del contexto que se ha visto afectado por esa situación.

En su elaboración se han tenido en cuenta los siguientes elementos: el análisis de la actividad realizada en el periodo 2016-2020, la valoración de los resultados y la formulación de prioridades para los próximos tres años.

Se revisaron la VISIÓN, MISIÓN y VALORES de la Fundación, los OBJETIVOS y las LINEAS DE ACTUACIÓN, lo que ha permitido una reflexión sobre las premisas que alientan el esfuerzo de nuestro trabajo y en las que se basan nuestros objetivos. Se trata de un trabajo partiendo de datos que en síntesis responde a las siguientes cuestiones: quienes somos, qué se ha hecho, qué valoración cuantitativa y cualitativa se desprende de estos resultados y qué atención merecen en el diseño del nuevo plan de acción.

Deseamos que este nuevo Plan Estratégico sea un instrumento de trabajo realista y coherente; un Plan de Acción para los próximos años que exprese en realidades tangibles los valores y principios que anima nuestro compromiso institucional de servicio a la sociedad.

El proceso lleva implícito el compromiso del Patronato, la dirección, el personal responsable de los programas y el personal técnico, presente en la entidad, durante el período de tiempo que se invierta en elaborarlo.

Este nuevo Plan Estratégico se ha elaborado por el Equipo Técnico – Comité de Calidad - y ha sido aprobado por el Patronato.

Actividad

La Fundación Érguete-Integración (FEI) es una ONG de Acción Social que ayuda a las personas vulnerables, para mejorar su empleabilidad y situación, mediante la atención a las necesidades básicas, acompañamiento, formación, orientación e integración laboral, con la participación de un equipo multidisciplinar de profesionales.

En un principio su labor se centró en la formación ocupacional, a través de Talleres de Empleo y cursos. Con el paso del tiempo, llevando a la práctica una filosofía de “integración” y para evitar guetos de marginación, la entidad fue creciendo y desarrollando nuevos programas que abarcan a más colectivos, y amplía su ámbito de actuación a la comunidad gallega, estando vigentes en la actualidad, entre otros: Inclusión Social (2002), Agente de empleo (2004), Graduado ESO (2004), Ciber Empleo (2005), Programa SISIFO y Empresa de Inserción Laboral Cormo Integral, S.L.U. (2006), Programas Incorpora e Itinere (2007), Programa Reincorpora (2011), Punto Formativo Incorpora (2015), Punto Autoempleo Incorpora (2016).

Tamaño

Según un estudio de la Fundación Lealtad sobre “Situación Actual de las ONG en España” de 2015, se puede decir que Fundación Érguete-Integración se sitúa entre las entidades de pequeño tamaño en cuanto a la cantidad de presupuesto que maneja (más de 300.000 euros y menos de 1 millón) y de mediano tamaño respecto al número medio de trabajadores/as (más de 13 y menos de 61).

Antigüedad de la organización

Se constituye el 4 de noviembre del año 1999, con la finalidad de facilitar la inserción social y el acceso al mercado laboral de personas con problemas de drogadicción y otros colectivos en riesgo o situación de exclusión social: parados de larga duración, mujeres víctimas de violencia de género, personas reclusas y ex reclusas, migrantes e inmigrantes, minorías étnicas.

Forma jurídica y ámbito geográfico

Es una fundación sin ánimo de lucro, con un Patronato, y depende del Protectorado de la Consellería de Política Social de la Xunta de Galicia (Orden del 2 de febrero de 2016, DOG nº 34, del 19 de febrero de 2016), como Fundación de Interés Gallego (registrada con el nº 1999/25). Su ámbito geográfico de actuación es la Comunidad Autónoma de Galicia.

Es una entidad comprometida con la calidad y la excelencia, en continuo proceso de avance, lo que la lleva a desarrollar su trabajo manteniendo el compromiso con las personas (respeto a la dignidad de las personas, igualdad de oportunidades, defensa de derechos y capacidad de elegir), con trabajo en equipo y espíritu de colaboración (equipos multidisciplinarios que colaboran estrechamente para dar una cobertura integral al usuario/a), con rigor profesional, independencia, compromiso ético, coherencia y adaptabilidad.

Gestión de la calidad

En 2007 la Fundación se plantea la formalización de la gestión de la calidad con varias finalidades: conseguir su optimización, buscar el conocimiento de las necesidades y satisfacción de los clientes y adaptarse a los cambios del mercado consiguiendo una posición ventajosa frente a la competencia. Tras un debate entre líderes y responsables de programas de la entidad y el apoyo conseguido por UNAD, se decide la implantación del sistema de calidad EFQM.

En 2009 se acreditó el sello de Compromiso con la excelencia 200+, y en 2011 el sello 300+, renovado en 2014, 2016 y 2018 (éste con vigencia hasta 2021).

En 2021, se plantea el cambio al modelo ISO 9001:2015, con el siguiente **alcance**:

Fundación sin ánimo de lucro de atención a personas en situación de vulnerabilidad en tres áreas de atención, con perspectiva de género: incorporación laboral y desarrollo de formación, intervención penitenciaria e intervención social, para facilitar la inclusión sociolaboral a través del desarrollo de las habilidades y/o competencias personales y profesionales, y promoción de la salud.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Contribuir en la mejora social, laboral y de vida de las personas más vulnerables, trabajando de manera integral e individualizada con perspectiva de género, priorizando sus necesidades, y ofreciéndoles servicios de información, atención, asesoramiento, sensibilización, orientación e intermediación con la red de recursos existente en nuestra comunidad, mediante la intervención de un equipo multidisciplinar.

VISIÓN

La Fundación quiere ser una entidad:

- Promotora del cambio y la justicia social.
- Impulsora de la innovación y el trabajo en red con todos los agentes sociales.
- Referente y con capacidad de influir en la toma de decisiones en el ámbito de las políticas sociales.
- Creadora de programas, actividades y servicios innovadores que permitan la integración de las personas.
- Defensora del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ejemplo de compromiso con la calidad y la excelencia.
- Identificada como “Marca personal” por las personas que atendemos, grupos de interés y la sociedad en general.

VALORES

Compromiso con las personas: actuar con respeto a la dignidad y diversidad de las personas, ofreciendo igualdad de oportunidades, defensa de derechos y capacidad de elegir.

Rigor profesional: ser una entidad útil, honesta, transparente en la gestión, dispuesta a mejorar y abierta a innovar.

Trabajo en equipo y espíritu de colaboración: con equipos multidisciplinarios que colaboran estrechamente para dar una cobertura integral a la persona beneficiaria.

Independencia: actuar con libertad en el desarrollo de su misión sea cual sea la coyuntura política, social y económica.

Coherencia y ética: ser una entidad respetuosa y coherente con su misión, sus valores y su cultura, con su articulación orgánica, con las personas de la organización y con sus grupos de interés.

Adaptabilidad: estar en un proceso abierto y constante de análisis de la realidad de todos los grupos de interés implicados en el proyecto para procurar la adaptación de los programas y actividades en función de la necesidad existente en el entorno.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

Se siguieron **seis fases** en el proceso de elaboración del plan:

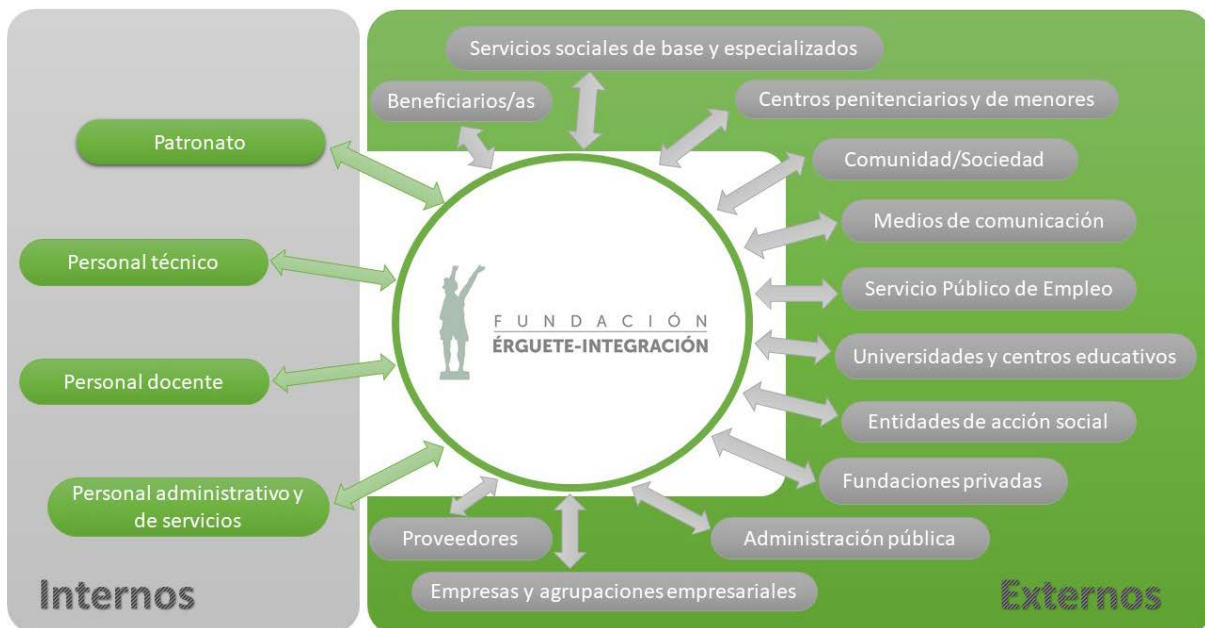


ANÁLISIS ESTRATÉGICO

ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

La creación de programas y servicios, así como la ampliación de los mismos, desde el inicio de la actividad de la Fundación, lleva implícita la relación con distintos agentes, necesarios para la consecución de la Misión.

Tras varias actualizaciones, así queda el **Mapa de Grupos de Interés:**



Relación con cada uno de los grupos de interés.

Grupo de interés	Relación	Expectativas
Administración: estatal, autonómica, provincial y local Fundaciones privadas	Financiadores	Cumplir las condiciones y requisitos de la ayuda concedida
Empresas y agrupaciones empresariales	Colaboradoras para realizar formación, prácticas e inserción laboral. Recurso para desarrollar su RSC	Conseguir los/as candidatos/as idóneos/as para sus ofertas de trabajo Contar con alumnado en prácticas formado adecuadamente Canalizar su RSC en el ámbito social
Proveedores	Prestadores de servicios y consumibles para el desempeño de las actividades	Actividad comercial satisfactoria

Grupo de interés	Relación	Expectativas
Entidades de acción social	Trabajo en red (derivación de beneficiarios/as, compartir buenas prácticas, presentación de iniciativas legislativas...)	Colaboración en el desarrollo de actividades y acciones comunes
Centros penitenciarios y de menores	Oferta de servicios y actividades en estos centros	Complementar la oferta de acciones de los centros
Servicios Sociales	Trabajo en red con los servicios sociales de base y específicos	Colaboración para la atención conjunta de personas usuarias
Servicio de Empleo Público	Servicio de Orientación Laboral	Colaboración con la Red de Oficinas de Empleo para la orientación laboral de personas inscritas como demandantes de empleo
Universidades y centros educativos	Recepción de alumnado en prácticas. Participación en jornadas/formación como ponentes. Oferta de talleres, charlas o campañas de prevención/sensibilización para su alumnado	Tutorización adecuada de las prácticas en la entidad Compartir conocimiento Recibir información veraz para la promoción de la salud
Beneficiarios/as	Oferta de formación ocupacional, servicios de orientación laboral, servicios básicos (ducha, lavadora, desayunos...) a personas en situación de vulnerabilidad.	Mejorar sus posibilidades de incorporación sociolaboral y/o calidad de vida
Comunidad-Sociedad	Que nos reconozca y aprecie como recurso que mejora la situación de las personas y la comunidad en general.	Contribuir a reducir las desigualdades para mejorar la convivencia
Medios de Comunicación	Difusores de nuestra actividad	Aportar noticias relacionadas con el ámbito social
Personal (administrativo y de servicios; docente; técnico)	Implicación con la entidad para el alcance de la Misión, Visión a través de unos Valores compartidos.	Un entorno laboral que favorezca el desarrollo profesional y personal
Patronato	Órgano Rector y representativo de la entidad	Reconocimiento por parte de la sociedad y disponer de los recursos necesarios para alcanzar la misión de la entidad

ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO

Para realizar el análisis de la situación de la Fundación, hemos realizado una matriz DAFO, en la que identificamos debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la entidad, como herramienta eficaz para extraer conclusiones y propuestas operativas para realizar el plan estratégico.

En la elaboración de la matriz DAFO, se ha procedido en primer lugar al **análisis interno**:

- Las *debilidades* son todos aquellos aspectos existentes en la entidad, en el momento actual, que pueden suponer un freno al desarrollo de su misión y visión, y que exigen estrategias de corrección.
- Las *fortalezas* son todos aquellos aspectos existentes en la entidad, en el momento actual, que pueden suponer ventajas para el logro de su misión y visión, y que deben ser potenciadas.

Por otra parte, el pensamiento estratégico exige tener en cuenta también los **factores externos**, que no pueden ser manejados de manera directa desde la Fundación, pero sobre los que puede desarrollar estrategias que favorezcan sus efectos positivos y limiten los negativos:

- Las *amenazas* son aquellos procesos sobre los que se debe prevenir y prever estrategias que reduzcan sus efectos negativos o los transformen en positivos.
- Las *oportunidades* son aquellos procesos que gravitan dentro de los ejes de actuación de la entidad y sobre los que ésta debe desarrollar estrategias que permitan aprovecharlas.



FACTORES INTERNOS

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para conseguir colaboración de algunas empresas o sectores • Necesidad de crear programas de atención a usuarios/os con mayor dificultad de acceso a la formación e inserción laboral • Dificultad para hacer llegar a los usuarios la finalidad de algunos de los programas • Innovación insuficiente. • Déficit o carencia de algunas instalaciones (falta de espacio) de la entidad que dificultan la intervención social. • Hábitos de respeto al medio ambiente no integrados en la organización • Dependencia de la fuerte imagen de la presidenta como referente tanto en el ámbito autonómico como estatal e incertidumbre ante su relevo. • Imposibilidad de mantener contactos con medios de comunicación de forma sostenida • Falta de implicación en las tareas de comunicación por parte del personal • Problema de comunicación interna y necesidad de colaboración entre las personas trabajadoras para coordinarse e intercambiar de información entre los equipos. • Falta de valoración, en equipo, desde un punto de vista analítico de aquellos programas o servicios que han tenido poco éxito o la acogida no ha sido la esperada, para descartarlos o mejorarlos • Necesidad de formación básica en diseño de proyectos, justificaciones y solicitud de subvenciones para el personal técnico de la entidad. • Carga de trabajo de los profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de recursos financieros, buscando el mantenimiento de los resultados • Adaptación a los cambios socioeconómicos y capacidad de respuesta y actuación en tiempos de crisis • Contar con una media de financiadores fijos en los últimos 5 años del 79% (respecto total financiadores) que suponen el 98,7% de los ingresos • Convenios estables con empresas • Más de 20 años de experiencia en la incorporación socio-laboral que han generado confianza. • Contar con el Servicio de Orientación Laboral (SPEG) da acceso directo a otros recursos públicos para nuestras personas beneficiarias • Prácticas de alumnado Universitario, Centros FP y Formación Ocupacional que facilita la contratación de personal formado por la entidad • Buenos resultados de satisfacción de los Programas, Cursos y Prácticas, según la valoración de los beneficiarios/as y de Empresas • Rápida respuesta y atención a las demandas de las personas usuarias • Amplio catálogo de programas, servicios y recursos de la entidad • Reconocimientos a nuestra labor por entidades externas (Premios, menciones...). • Equipos de trabajo multidisciplinares, versátiles y adaptables a las circunstancias • Buen Clima Laboral general • Compromiso del personal en la misión, visión y valores de la entidad • Personal cualificado en continua formación • Nuestra fundación está profesionalizada, no dependiendo de voluntariado para llevar a cabo su actividad • Transferencia del conocimiento entre las personas que formamos la plantilla. • El Patronato tiene plena confianza en los equipos de trabajo

FACTORES EXTERNOS

Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia de políticas sociales cambiantes • La subsistencia de los programas, servicios o proyectos está condicionada a que la línea de financiación se mantenga. Además, el carácter anual de la mayoría de subvenciones, imposibilita la continuidad de proyectos, impidiendo mejorarlos o haciéndolos desaparecer a pesar de que hayan tenido buenos resultados. También provoca la temporalidad de los contratos de trabajo • Riesgo económico de asumir programas, cuya financiación se aprueba posteriormente a su ejecución • La aportación de los financiadores es la misma o menor año tras año, exigiendo mayores resultados • Financiación sujeta a créditos bancarios, con intereses fluctuantes, con coste no subvencionable en muchos casos • Competencia para acceder a concursos, captar personas usuarias y conseguir espacios en medios de comunicación, con empresas prestadoras de servicios sociales, fundaciones de empresas y/o entidades sociales. • Sensación de abandono o falta de directrices ante situaciones de alarma (COVID-19) por parte de los financiadores • El exceso de burocracia y de protocolos puede afectar a la atención a las personas, que es lo realmente importante • La inserción en el ámbito económico-laboral es cada vez más complicada, no depende exclusivamente de la persona y la consecución de un empleo no es el único factor determinante para la inserción social • La oferta formativa de los servicios de Empleo Públicos actual no se adapta a las necesidades de las personas más vulnerables. • Desconfianza aún existente hacia el trabajo de las Entidades del Tercer Sector • Sigue asociándose la labor de la Entidad a personas relacionadas mayoritariamente con el ámbito de drogas • Limitaciones a la hora de llevar a cabo determinadas actividades formativas que podrían ser más innovadoras o con mayor empleabilidad, por falta de recursos económicos y por requisitos a las personas con las que trabajamos 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotora de una Empresa de Inserción Laboral, activa desde 2006 • Nuevas colaboraciones externas tanto con administraciones como con empresas • Mayor sensibilización de las empresas hacia la implementación de políticas de RSE. • Aumento y consolidación de las bonificaciones/reducciones de Seguridad Social y ayudas a empresas y emprendimiento para fomento de la incorporación laboral. • Trabajar con Proveedores Socialmente Responsables que permitan la generación de una economía circular • Participación en diversas redes • El uso de dispositivos móviles, por las personas beneficiarias, facilita la oferta de nuevas actividades, servicios o maneras de contacto por parte de los programas • Disponibilidad de herramientas on-line para transmitir formación/información con formatos más ligeros • Nuevos perfiles de usuarios/as, que permiten abrir nuevos campos en el ámbito de la formación y en la relación con tejido empresarial. • Posibilidad de acción en todo el territorio gallego • Mejora e impacto de la Comunicación Externa (Redes y Web) para realizar campañas de Marketing Social (captación de fondos, generar valor, crear imagen de marca, comunicar a la sociedad eficientemente mensajes capaces de transformar hábitos de pensamiento, actitudes y comportamientos sociales). Oportunidad de diversificar el contenido para llegar a nuevos públicos que puedan ser de interés • Los medios de comunicación siempre están abiertos a publicar información de interés y de actualidad. • La situación de estado de alarma aparecida en 2020, favorece el poner en práctica nuevas formas de trabajo y conciliación (teletrabajo).

FORMULACIÓN ESTRATÉGICA

La razón de ser de la Fundación Érguete, como hemos dicho, es **contribuir a la mejora social, laboral y de vida de las personas más vulnerables.**

DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS

Este es el tercer Plan Estratégico de la entidad, por lo que algunos de los retos del segundo plan tienen su continuidad en éste, pero también desarrolla nuevas líneas que suponen un salto evolutivo en la vida de la entidad. Ninguna línea estratégica es independiente de las demás, la estrategia es una sola y tiene un único destino: pasar de la misión a alcanzar la visión, siendo fieles y respetando los valores de la Fundación.

Se establecen **5 líneas estratégicas:**

1. Sostenibilidad financiera,

que abarque la consecución y mantenimiento de los recursos económicos, humanos y técnicos que permitan costear compromisos de gasto presente y futuro, para alcanzar la Misión de la Entidad.

2. Comunicación,

para la realización y facilitación de intercambio de información fluido, entre la Entidad y sus grupos de interés, que logre hacerles llegar nuestra Misión, Visión y Valores.

3. Relaciones con terceros,

que faciliten la consecución, mantenimiento y fortalecimiento de alianzas con aquellos grupos de interés con los que compartir recursos, información, y capacidades, generando oportunidades de creación de actividades y/o servicios que favorezcan nuestra Misión compartida.

4. Gestión de recursos,

para la coordinación, planificación y organización de los recursos materiales y personales que permitan la consecución de la Misión de la Entidad.

5. Personas beneficiarias,

para perseguir la capacitación de las personas vulnerables, dotarlas de habilidades y/o competencias, proporcionarles recursos, que mejoren su empoderamiento para su incorporación en la sociedad.

Tanto en la definición de las estrategias como de los objetivos se ha tenido en cuenta el análisis interno y externo (DAFO) llevado a cabo por la Entidad, y nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Trabajamos para ayudar al cumplimiento de los ODS y la Agenda 2030, ya que tenemos el convencimiento de que hay que actuar mancomunadamente para cumplirlos.

Contribución de la estrategia de Fundación Érguete-Integración a los ODS



La **línea estratégica 2** trabaja en la sensibilización acerca de las situaciones de desigualdad y pobreza que sufren las personas en riesgo de exclusión.

La **línea estratégica 3** afronta el trabajo en red con entidades del tercer sector representativas que pueden incidir en el cambio de políticas que garanticen derechos y mejoren la vida de las personas en general



La **línea estratégica 5** incluye aquellos programas y actividades de la entidad que atienden a personas de colectivos en situación de vulnerabilidad (personas sin hogar), a las que se proporciona recursos alimentarios que les permitan cubrir sus necesidades básicas.



La **línea estratégica 5** incluye los programas y actividades de la entidad encaminados a la prevención de adicciones, VIH/SIDA y el fomento de hábitos de vida saludables.

La **línea estratégica 3** plantea el trabajo en red con asociaciones del tercer sector (UNAD, EAPN), que inciden en las políticas, planes y medidas relacionadas con estos colectivos más desfavorecidos.



En la **línea estratégica 4** se aborda la gestión de la formación del personal de la entidad, priorizando la transmisión del conocimiento y aprendizaje.

La **línea estratégica 5** desarrolla como forma principal de ayuda a la inserción laboral, la mejora social y de vida de las personas, la formación, adaptada a sus circunstancias, y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.



La igualdad de género es un objetivo transversal, presente en todas las líneas estratégicas, pero que se hace más presente en la **línea estratégica 2**, por ejemplo, incorporando módulos de igualdad en todas las actividades formativas o visibilizando en la web y redes sociales corporativas a mujeres que han sido importantes en diferentes campos del conocimiento, sociedad y la cultura; en la **línea estratégica 4**, con la gestión del recurso Personas (Plan de Igualdad) y en la **línea estratégica 5** donde se incluyen los programas y actividades a desarrollar con las personas beneficiarias y en los que siempre está presente la perspectiva de género.



La **línea estratégica 3** promueve la participación en aquellas redes que favorezcan compartir, en foros y/o talleres, las buenas prácticas relacionadas con la generación de crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y empleo digno para todas las personas y los colectivos más desfavorecidos en particular.

La **línea estratégica 4** incluye las condiciones de trabajo de las personas de la entidad, en condiciones de igualdad, garantizando condiciones laborales dignas a todas las personas trabajadoras y proveedores, contando con sistemas de gestión de salud y seguridad en todas las instalaciones de la empresa, y cumpliendo con las leyes y regulaciones tributarias que nos afectan.

La **línea estratégica 5** fomenta la formación como forma principal de ayudar a la inserción laboral, mejora social y de vida de las personas, proporcionándoles las habilidades, herramientas y conocimientos necesarios para encontrar empleo, y desarrollando programas que apoyen la creación de trabajo decente, la innovación y el emprendimiento.



La **línea estratégica 3** busca la creación de alianzas público-privadas con otras ONG, universidades, sector público y otras empresas para realizar proyectos que contribuyan a la reducción de las desigualdades.

La **línea estratégica 4** contempla, entre otras medidas, el establecimiento de condiciones laborales y sueldos dignos para las personas trabajadoras y el desarrollo de capacidades y formación de todas ellas sin excepción.

La **línea estratégica 5** se centra en la realización de proyectos de acción social con el foco en personas vulnerables a nivel local, diseñando y realizando servicios gratuitos, asequibles y accesibles a colectivos vulnerables con bajo o ningún poder adquisitivo.



La **línea estratégica 3** plantea trabajo en red con las entidades colaboradoras y otras organizaciones, definiendo objetivos comunes para coordinar respuestas eficientes y sostenidas sobre la reducción de la pobreza y el desarrollo de la economía social.



La **línea estratégica 1** incorpora procesos de transparencia en la organización, evitando cualquier forma de violencia en su cadena de suministro.

La **línea estratégica 2** promueve la sensibilización en todos aquellos temas que impulsen el estado de derecho y la defensa de los derechos humanos, que favorezcan la inclusión de todos aquellos colectivos vulnerables con los que trabajamos.

La **línea estratégica 3** se ocupa de la adhesión a aquellas redes que permiten influir en las políticas e instituciones que deben llevarlas a cabo.



La **línea estratégica 3** implica establecer alianzas con el sector público, empresas privadas, entidades del tercer sector, universidades y la sociedad civil, para realizar proyectos que contribuyan a alcanzar nuestros objetivos alineados con los ODS.

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS




Como no puede ser de otra manera, los objetivos que proponemos se derivan de las estrategias, la misión y la visión de la Fundación, definiendo los pasos a seguir y marcando la pauta a seguir en la realización de los planes de la entidad en el plazo establecido en este Plan Estratégico (tres años).



Los objetivos estratégicos que planteamos tienen un triple propósito:

- A. **Materializar las líneas estratégicas:** Establecer objetivos concretos permitirá a todo el equipo ponerse de acuerdo sobre qué es exactamente lo que la entidad debe lograr.
- B. **Ayudar a establecer las metas y evaluar su cumplimiento:** deben servir como guía cuando se formulan las metas a nivel táctico y operacional.
- C. **Crear alineación organizacional:** ayudar a que las personas trabajadoras y los diferentes programas y servicios no trabajen con objetivos que entren en conflicto, trabajando todos/as con la imagen global en mente, para movernos en la misma dirección.

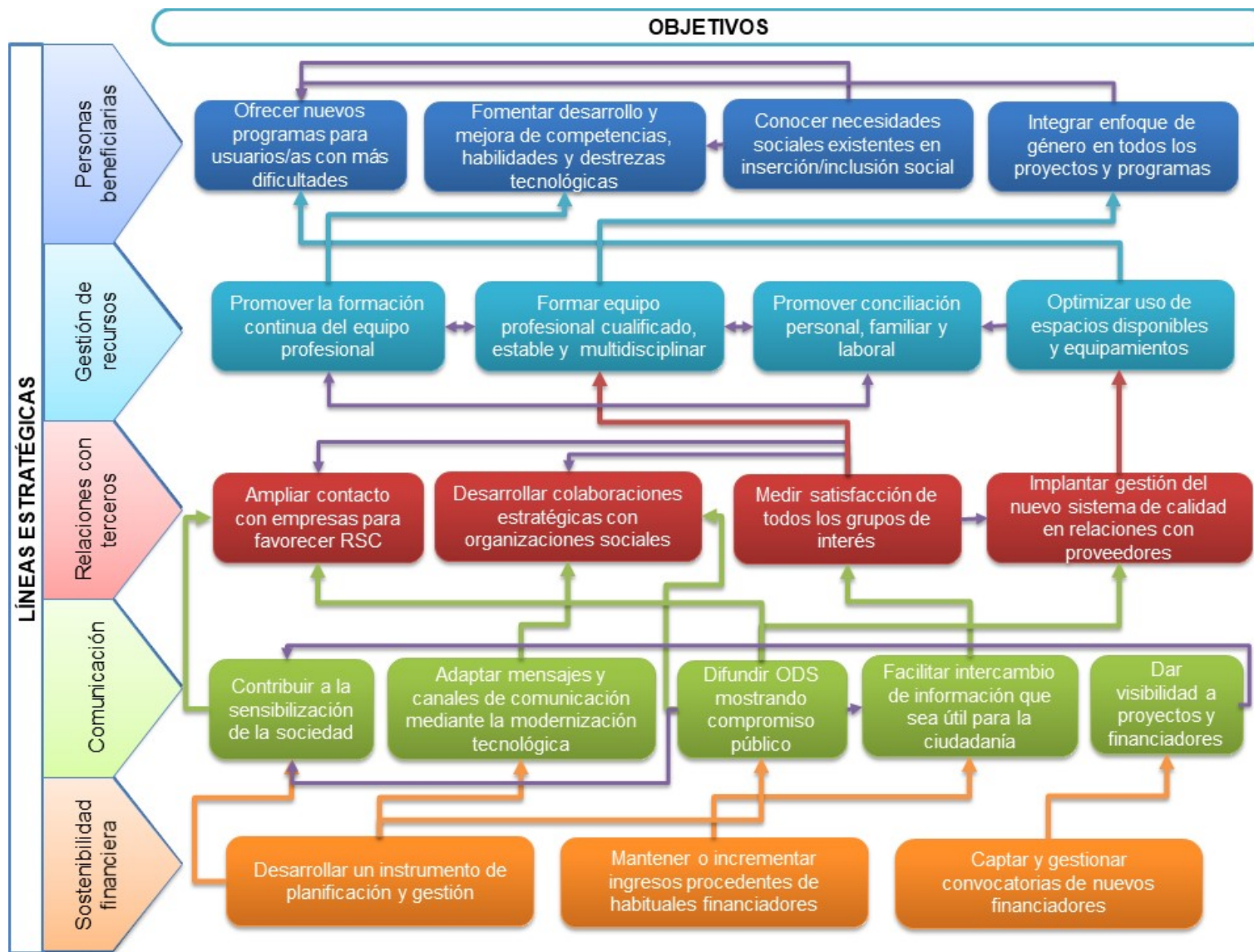
La relación entre las líneas y objetivos estratégicos con el impacto de los ODS se refleja en la siguiente tabla:



LINEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	IMPACTO EN LOS ODS
<p>1</p> <p>Sostenibilidad financiera</p>	<p>1.1. Desarrollar un instrumento de planificación y gestión que permita llevar a cabo los fines de la organización, mediante una adecuada definición de los objetivos y metas que se pretenden alcanzar de manera que se utilicen con eficiencia, eficacia y economicidad.</p> <p>1.2. Mantener o incrementar los ingresos procedentes de nuestros habituales financiadores.</p> <p>1.3. Captar y gestionar convocatorias de nuevos financiadores.</p>	
<p>2</p> <p>Comunicación</p>	<p>2.1 Dar visibilidad a los proyectos a desarrollar y sus financiadores en la web y redes sociales.</p> <p>2.2 Difundir los ODS de Naciones Unidas en relación con nuestras actividades mostrando nuestro compromiso público.</p> <p>2.3 Facilitar el intercambio de información que sea útil para la ciudadanía, elaborando y publicando materiales accesibles.</p> <p>2.4 Contribuir a la sensibilización de la sociedad, construyendo una imagen singular y coherente, que refleje de manera fiel la cultura y valores de la Fundación.</p> <p>2.5 Adaptar los mensajes y canales de comunicación interna y externa y de participación de nuestros interlocutores mediante la modernización tecnológica (webinars, apps, RRSS, etc.).</p>	
<p>3</p> <p>Relaciones con terceros</p>	<p>3.1 Ampliar el contacto con empresas para favorecer la aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa, contribuyendo al refuerzo su imagen como entidades socialmente responsables.</p> <p>3.2 Desarrollar colaboraciones estratégicas con otras organizaciones sociales para avanzar en el cumplimiento de la misión.</p> <p>3.3 Medir la satisfacción de todos los grupos de interés para mejorar los servicios ofrecidos.</p> <p>3.4 Implantar la gestión del nuevo sistema de calidad en las relaciones con los proveedores.</p>	

LINEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	IMPACTO EN LOS ODS
<p>4</p> <p>Gestión de recursos</p>	<p>4.1 Formar un equipo profesional cualificado, estable y multidisciplinar para ofrecer una atención integrada a las personas beneficiarias.</p> <p>4.2 Promover la formación continua del equipo profesional, con el objetivo de aumentar el conocimiento, capacidades y habilidades de las personas trabajadoras.</p> <p>4.3 Promover la conciliación personal, familiar y laboral del conjunto de la plantilla, para conseguir el pleno desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones.</p> <p>4.4 Optimizar el uso de los espacios disponibles y equipamientos según el tipo de actividad a realizar.</p>	
<p>5</p> <p>Personas beneficiarias</p>	<p>5.1 Ofrecer nuevos programas para los/as usuarios/as con más dificultad de acceso a la formación y el empleo</p> <p>5.2 Fomentar el desarrollo y la mejora de competencias, habilidades y destrezas tecnológicas para disminuir la brecha digital</p> <p>5.3 Conocer las necesidades sociales existentes entre los/as usuarios/as en el ámbito relacionado con la inserción/inclusión social</p> <p>5.4 Integrar el enfoque de género en todos los proyectos y programas para lograr la justicia social</p>	

MAPA ESTRATÉGICO





FUNDACIÓN
ÉRGUETE-INTEGRACIÓN

Avda. Martínez Garrido, 21, interior
36205 VIGO

Tfno: 986 253 176

Fax: 986 263 297

Email: funderguete@fundacionerguete.org

Facebook: /funderguete

Twitter: @FErgueteIntegr

Instagram: funderguete

Linkedin: /fundación-érguete-integración

www.fundacionerguete.org