

PLAN ESTRATÉGICO

Fundación ARED

2025-2029





ÍNDICE DE CONTENIDOS

PLAN ESTRATÉGICO 2025-2029

Introducción

Pág. 2

Metodología

Pág. 9

Mapa Estratégico 2025-2029

Pág. 26

INTRODUCCIÓN



LA FUNDACIÓN ARED

DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD



Fundación ARED es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja desde 1994 por conseguir la inclusión social y laboral de personas en situación de vulnerabilidad, especialmente mujeres.

FINALIDAD

Acompañar a las personas hacia una vida autónoma y digna, impulsando su formación, su empleabilidad, su bienestar y la mejora de su calidad de vida. Mediante itinerarios personalizados ofreciendo las herramientas necesarias para conseguir una vida digna y autónoma.

ACTUACIÓN

Se combinan programas de capacitación profesional y mejora de la empleabilidad, una empresa de inserción propia, acompañamiento socioeducativo durante todo el itinerario y alianzas estratégicas con empresas, administraciones y otras entidades sociales.



LA FUNDACIÓN ARED

DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD



PERFIL DE LAS BENEFICIARIAS

- 80% mujeres en situación de alta vulnerabilidad
- Precariedad económica
- Baja autoestima
- Escasas oportunidades laborales
- Marcadas por violencia de género, enfermedades como la fibromialgia o un pasado penitenciario



MEDICIÓN DEL IMPACTO

Los resultados de nuestro impacto social, validado mediante el Estudio del Valor Social Integrado (VSI) en colaboración con la Cátedra Mango de Responsabilidad Social Corporativa de ESCI-UPF, y presentado oficialmente el 2 de abril de 2025, refuerzan nuestro compromiso con la transparencia, la medición del impacto y la rendición de cuentas. Identificando una tasa de retorno de 5,28 € por cada euro de financiación pública recibida.



Fundación ARED trabaja todos los días para transformar la vida de las personas que acompañamos construyendo una sociedad más justa e inclusiva.

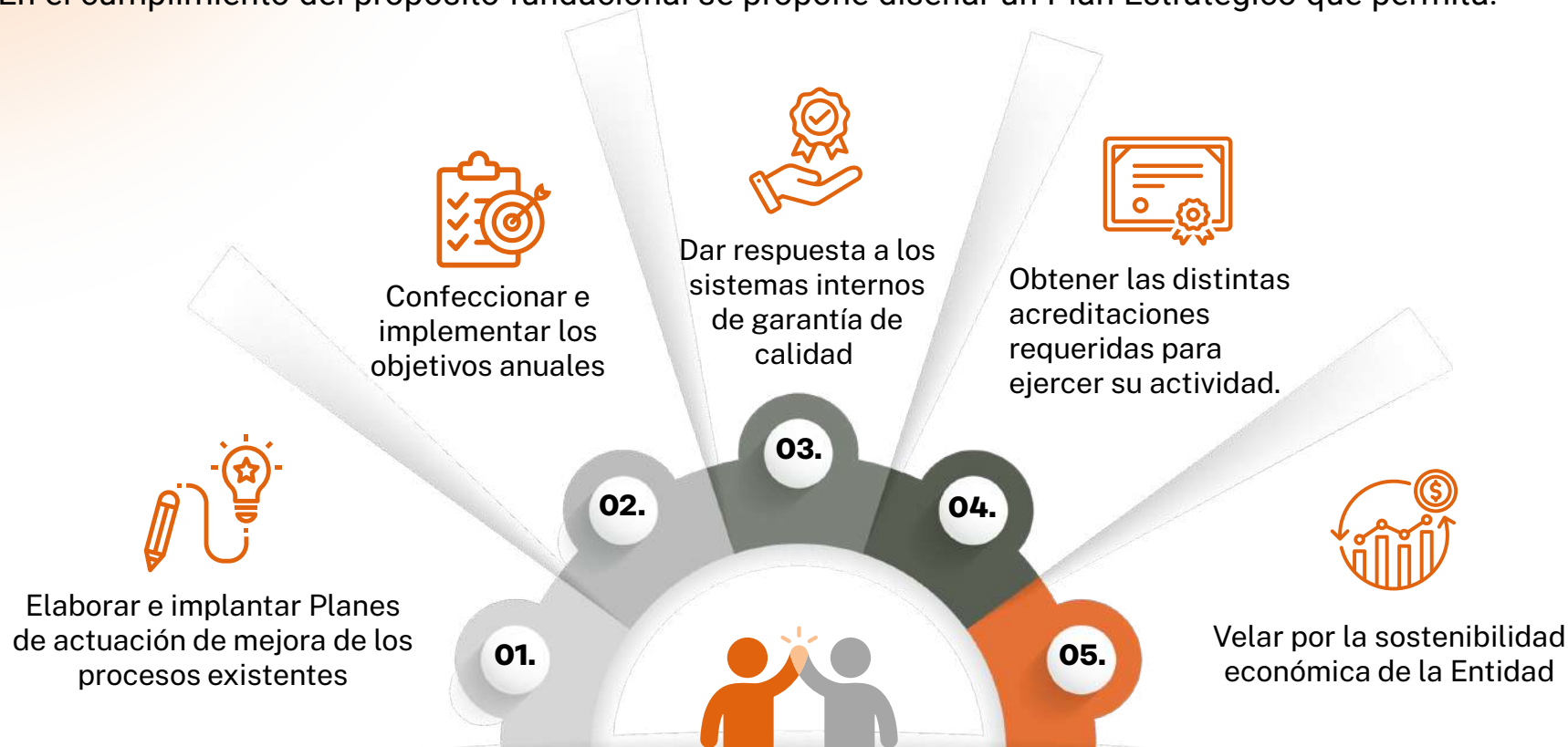
Porque cuando una persona recupera su autonomía, mejora su vida, la de su familia y la de toda la comunidad.



RAZONES DEL PLAN ESTRATÉGICO

PREMISAS PRINCIPALES

En el cumplimiento del propósito fundacional se propone diseñar un Plan Estratégico que permita:



Plan Estratégico 2025-2029

Con estas premisas, la Fundación ARED aborda la elaboración de un Plan Estratégico para el periodo 2025-2029 que permita el desarrollo sostenible de la Entidad y la planificación de las acciones adecuadas para dar respuesta a nuevos colectivos y nuevas necesidades sociales alineadas con la finalidad de la Fundación.



OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

PRINCIPALES OBJETIVOS

- 1 Proporcionar líneas de actuación que permitan orientar la gestión diaria de la entidad.
- 2 Constituir un marco de referencia mientras esté vigente.
- 3 Poner en valor las iniciativas realizadas por la Entidad.
- 4 Reflexionar sobre lo que hacemos bien, lo que debemos mejorar y lo que deberíamos eliminar.
- 5 Reflexionar sobre lo que no hacemos y deberíamos hacer.
- 6 Reflexionar sobre lo “que somos”, “dónde estamos”, “dónde queremos estar”.
- 7 Facilitar el diseño de objetivos operativos anuales.
- 8 Analizar el contexto actual en el que la Entidad desarrollará su labor, a partir de las amenazas, debilidades, fortalezas y oportunidades.
- 9 Dar a conocer las líneas estratégicas de la Entidad a trabajadoras, voluntarias, donantes, personas atendidas y stakeholders.

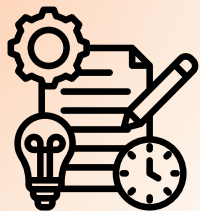


ÁREAS PARTICIPANTES

ELABORACIÓN PLAN ESTRATÉGICO



METODOLOGÍA



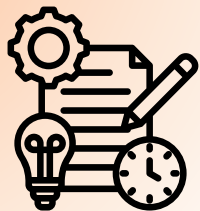
METODOLOGÍA DE TRABAJO

DEFINICIÓN DE LA METODOLOGÍA

La METODOLOGÍA del Plan Estratégico se articula en torno a 4 apartados diferenciados:

Estamos de acuerdo en 4 dimensiones:





METODOLOGÍA DE TRABAJO

DEFINICIÓN DE LA METODOLOGÍA

1

Situación Actual

¿Dónde estamos hoy?

ANÁLISIS DEL ENTORNO

Qué aspectos queremos mantener, suprimir, añadir o mejorar, teniendo en cuenta la realidad actual de la Entidad

DAFO

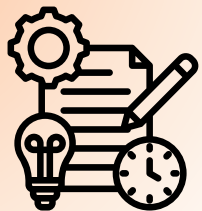
Identificación de factores internos y externos que nos impactan

POSICIONAMIENTO

¿Qué es lo que estamos haciendo y cómo lo estamos haciendo?

REVISIÓN MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Análisis de la vigencia



METODOLOGÍA DE TRABAJO

DEFINICIÓN DE LA METODOLOGÍA

2

Situación de Futuro

*¿Dónde estaremos
en los próximos 5
años?*

MAPA ESTRATÉGICO Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

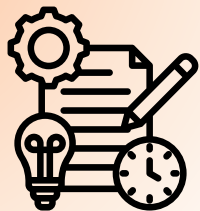
Conjunto de orientaciones que dan sentido a la atención y las actuaciones que ARED quiere desarrollar

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Concretan las actuaciones a desarrollar especificando qué se espera obtener

RESPONSABLES, ACCIONES E INDICADORES

Determina las áreas de responsabilidad afectadas, las acciones a realizar y los indicadores de evaluación



METODOLOGÍA DE TRABAJO

DEFINICIÓN DE LA METODOLOGÍA

3

**Estrategia de
Desarrollo**

*¿Cómo lo haremos
posible?*

CALENDARIO Y PRIORIDADES

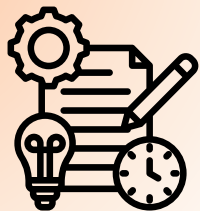
Establecimiento del calendario de los cinco años y las prioridades de implementación

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA POR LA IMPLEMENTACIÓN

Fijación de las líneas de comunicación interna para dar a conocer el Plan Estratégico

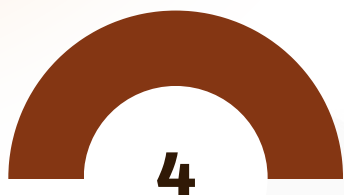
PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNA POR SU DIFUSIÓN

Comunicación en la web de la entidad y difusión en redes sociales



METODOLOGÍA DE TRABAJO

DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA COMUNICACIÓN



Estrategia de Comunicación

¿A quién lo comunicaremos?

PÚBLICO INTERNO

- Trabajadores entidad
- Patronato

PÚBLICO EXTERNO

Personas atendidas por la entidad, socios/as, partners, voluntarios/as de la entidad, simpatizantes de la entidad, administración pública y entidades privadas financieras y sociedad en general.

¿Con qué herramientas?

MATERIALES

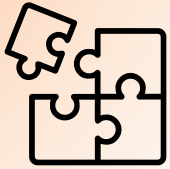
- Edición digital del Plan Estratégico 2025-2029

¿A qué soportes?

COMUNICACIÓN EXTERNA

- Sitio web
- Redes sociales





METODOLOGÍA DE TRABAJO

DIMENSIONES DEL ANÁLISIS

4 DIMENSIONES DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN



PERSONAS ATENDIDAS

¿Qué ofrecemos a las personas a las que atendemos para satisfacer sus necesidades y demandas?



COLABORADORAS

¿Qué haremos para obtener el mejor resultado de nuestro personal y favorecer su crecimiento personal y profesional?



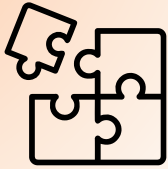
PROCESOS

¿Qué haremos para mejorar nuestra eficiencia interna y mantener el nivel de calidad?



RECURSOS / FINANZAS

¿Qué haremos para disponer de los recursos necesarios para el mantenimiento de la Fundación?



METODOLOGÍA DE TRABAJO

DIMENSIONES DEL ANÁLISIS



PERSONAS ATENDIDAS



A MANTENER

- Acompañamiento personalizado e integral a mujeres a través de la formación, profesionalización e inserción sociolaboral.
- Capacitación y empoderamiento de las personas, facilitando las competencias transversales necesarias para un buen desarrollo en la empresa y competencias para ejercer su plena ciudadanía.
- Salta como empresa de inserción ofrece oportunidades laborales.
- Figura dual de la técnica de acompañamiento y responsable de personas y valores de la empresa de inserción.



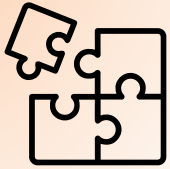
A SUPRIMIR

- Asitencialismo.
- Personas sin voluntad real de cambio.



A AÑADIR

- Seguimiento post inserción sociolaboral.
- Crear un segundo nivel de formación para mejorar la capacitación profesional; conseguir certificados de profesionalidad.
- Acreditar todas las actividades realizadas de Ared/Salta.
- Definir una política de asignación de ayudas y recursos.



METODOLOGÍA DE TRABAJO

DIMENSIONES DEL ANÁLISIS



COLABORADORAS



A MANTENER

- Implicación, profesionalización, empoderamiento, formación del equipo interno.
- La estabilidad del equipo.
- Buena comunicación con grupos de interés.
- Credibilidad y legitimidad de la entidad.
- Mantener la innovación 360 ° de la entidad.
- Focalizar el uso de recursos.



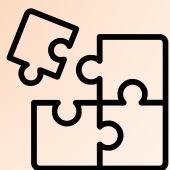
A SUPRIMIR

- Exceso de objetivos.
- Suprimir compromisos externos que no estén alineados con los programas/prioridades de la entidad.
- Los gaps de la cultura interna.
- Suprimir clientes 24/365.



A AÑADIR

- Reconocimiento de las ideas del personal.
- Diseño del plan de formación.
- Crear una política de voluntariado, con su respectiva responsable.
- Crear política de funcionamiento y cultura interna.
- Crear política de reuniones operativas.



METODOLOGÍA DE TRABAJO

DIMENSIONES DEL ANÁLISIS



PROCESOS



A MANTENER

- Estilo de Gobernanza
- Buena relación y metodología de trabajo con el Patronato
- Proceso de mejora organizativa (organigrama, funciones, procesos de trabajo, planes y políticas)
- Itinerarios personalizados de los procesos socioeducativos
- Contacto directo con entidades y empresas clave
- Teletrabajo
- Calidad de productos de Salta
- Eficiencia en la gestión de subvenciones



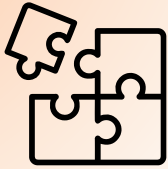
A SUPRIMIR

- Decir sí a todo
- Gestión eficiente de las interrupciones y de las visitas, gestionar mejor el efecto pecera
- Uso innecesario del papel
- Reuniones no efectivas



A AÑADIR

- Revisión de planes y protocolos de todo lo que tenemos hecho y unificar criterios de nomenclatura
- Mejorar la planificación de tareas de la entidad
- Trabajo en red
- Nuevo modelo de gestión de interrupciones y visitas
- Gestión eficiente del papel
- Gestión efectiva de las relaciones
- Figura de la coach
- Historia de vida de las personas atendidas
- Impacto medioambiental
- Espacio de reflexión ética vinculado al código ético
- Optimizar procesos y protocolos



METODOLOGÍA DE TRABAJO

DIMENSIONES DEL ANÁLISIS



RECURSOS / FINANZAS



A MANTENER

- Implicación del Patronato en las relaciones institucionales.
- Mantener las donaciones en especie que nos interesen.
- Inversión en infraestructuras.
- Sostenibilidad económica y financiera de todos los proyectos.
- Cursos formativos de la Fundación Ared.
- Catering y confección como recurso formativo y económico.
- La buena relación profesional de los gestores con entidades financiadoras.



A SUPRIMIR

- Papel
- Alto grado de dependencia económica de unos pocos financiadores
- Donaciones en especie no alineadas con la necesidad de la entidad
- Proveedores que no cumplan sostenibilidad, etc.
- Duplicidad de herramientas de trabajo en red



A AÑADIR

- Mejora instalaciones
- Eficiencia energética
- Nuevas herramientas para alumnado
- Comunicar correctamente la empresa Salta
- Comunicar en femenino con mirada inclusiva
- Más presencia en medios externos
- Diversificar fondos económicos para aumentar los recursos económicos y financieros
- Alianzas estratégicas con el sector privado a medio plazo



POSICIONAMIENTO INTERNO

QUÉ HACEMOS Y CÓMO LO HACEMOS



QUÉ HACEMOS

- Acompañamiento integral a personas en riesgo de exclusión, prioritariamente mujeres
- Acompañamiento individualizado a las personas atendidas, tratando con respeto la diferencia
- Comunicación para la normalización social sobre la pobreza y la exclusión social de las mujeres
- Formación dando acceso a las competencias técnicas y profesionales
- Inserción facilitando el acceso al mundo laboral
- Capacitación de las personas atendidas en competencias que deben permitirles vivir en la sociedad de acogida
- Creación de oportunidades laborales mediante la venta de productos de confección y catering
- Visibilización de la entidad



CÓMO LO HACEMOS

- Compromiso
- Respeto
- Preservación de la dignidad
- Eficiencia
- Calidad
- Innovación
- Trabajo en Red
- Mejora permanente de las trabajadoras
- Trabajo en red desde todas las áreas de la Entidad
- Implicación del Patronato
- Implicación del Voluntariado
- Captación de Recursos
- Lenguaje inclusivo y visualización de las distintas realidades
- Relaciones con entidades del Tercer Sector
- Relaciones con las Admin. Públicas
- Alianzas con universidades, empresas privadas y fundaciones alineadas con la misión de la entidad



PRINCIPALES EJES DE ACTIVIDAD

DE LA FUNDACIÓN ARED

Sostenibilidad

Como elemento que debe dar consistencia a las actuaciones planificadas, coherencia en el desarrollo de las tareas y asegurar la continuidad de la Entidad.



Innovación

Como mirada transformadora que debe permitir nuevas alianzas basadas en la rendición de cuentas y la transferencia de conocimiento, así como dar respuesta a las nuevas necesidades sociales.



Calidad

Como concepto transversal que impregna a toda la organización y da respuesta a los sistemas internos de garantía de calidad.



Trabajo por proyectos

Como sistema de organización interna que permite focalizar en colectivos específicos para dar la respuesta demandada y al mismo tiempo trabajar en red.



4 EJES DE ACTUACIÓN DE LA FUNDACIÓN ARED



MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

DE LA FUNDACIÓN ARED



MISIÓN ARED

Nuestra misión es acompañar a mujeres en situación de vulnerabilidad para que consigan la plena integración en la sociedad.

Ésto lo hacemos fomentando su autonomía, mediante la formación y acompañamiento integral que permitan la incorporación al mercado laboral.

VISIÓN ARED

Construir una sociedad inclusiva en la que todas las personas tengan acceso a segundas oportunidades, impulsadas por el poder de las conexiones y el trabajo en red para transformar vidas y ampliar el impacto.



LOS VALORES ARED



A COMPAÑAMIENTO



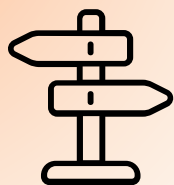
R ESPETO A LA DIVERSIDAD



E FICIENCIA



D IGNIDAD



LÍNEAS ESTRATÉGICAS

DEL MAPA ESTRATÉGICO

Las Líneas Estratégicas se diseñan a partir de la información recogida en los diferentes análisis efectuados a través del DAFO, que se ha realizado para la elaboración de este Plan Estratégico. Y nos hemos centrado de forma muy especial en la situación descrita del análisis del entorno.

Se configura un Mapa Estratégico desarrollado a partir de las 4 dimensiones definidas con anterioridad:



PERSONAS ATENDIDAS

- 1. Inserción
- 2. Formación
- 3. Empresa de inserción



COLABORADORAS

- 4. Desarrollo de políticas de RRHH
- 5. Voluntariado



PROCESOS

- 6. Transformación digital
- 7. Alianzas Estratégicas
- 8. Comunicación
- 9. Calidad
- 10. Relaciones Institucionales y Acción Social



RECURSOS / FINANZAS

- 11. Sostenibilidad
- 12. Mejora de infraestructuras e instalaciones



DISEÑO DEL DOCUMENTO

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL MAPA ESTRATÉGICO

El diseño de las líneas estratégicas se articula en los siguientes apartados:



OBJETIVO

¿Qué es lo que se quiere lograr?



HITOS PRODUCTO ESPERADO

Lo que se busca como resultado de la formulación del objetivo y las acciones a realizar.



RESPONSABLE

Estructura organizativa responsable de velar por el cumplimiento de las acciones.



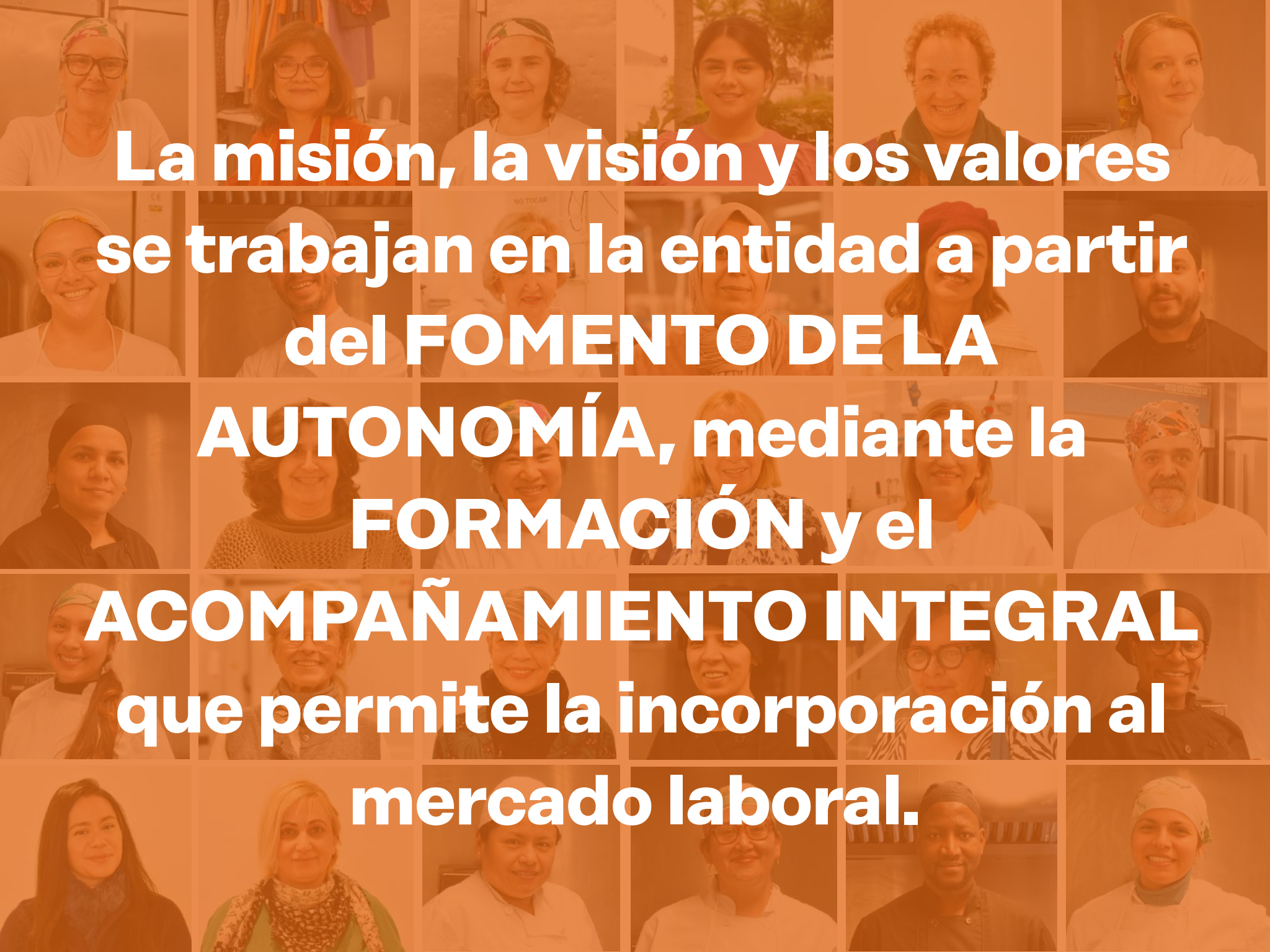
ACCIONES

Actuaciones a realizar para conseguir el objetivo propuesto.



INDICADORES

Información del resultado que debe permitirnos evaluar la consecución del objetivo.



**La misión, la visión y los valores
se trabajan en la entidad a partir
del FOMENTO DE LA
AUTONOMÍA, mediante la
FORMACIÓN y el
ACOMPañAMIENTO INTEGRAL
que permite la incorporación al
mercado laboral.**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivos Estratégicos



PERSONAS ATENDIDAS

1 Inserción

1.1. POTENCIAR EL TRABAJO EN RED

**1.2. DISPONER DE UN MODELO PROPIO DE INTERVENCIÓN ARED
ABIERTO A NUEVOS COLECTIVOS**

Objetivos Estratégicos



PERSONAS ATENDIDAS

1 Inserción

1.1. POTENCIAR EL TRABAJO EN RED

OBJETIVO

- Promover el trabajo en red de forma efectiva con otras entidades en función de las necesidades que detectemos.
- Impulsar alianzas para aumentar las derivaciones de personas en la Entidad.
- Visibilizar y compartir con la red el conocimiento y experiencias de la entidad.
- Potenciar el trabajo en red como una palanca para conseguir la sostenibilidad económica y financiera de la entidad.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Inserción
- Departamento Alianzas Empresariales

ACCIONES

- Definir a los partners potenciales.
- Fomentar acuerdos de colaboración beneficiosos para todas las partes.
- Cumplir con los acuerdos establecidos.
- Establecer indicadores de evaluación, derivación y seguimiento de la red de contacto.
- Generar un banco de recursos interno para todo el personal/trabajadoras de la Entidad.
- Definir el retorno económico que aportan las colaboraciones a la entidad.

INDICADORES

- Nº Acuerdos de colaboración establecidos.
- Nº Demandas de trabajo recibidas de la red.
- Número de derivaciones exitosas.
- Ingresos derivados de los acuerdos.

Objetivos Estratégicos



PERSONAS ATENDIDAS



1

Inserción

1.2. DISPONER DE UN MODELO PROPIO DE INTERVENCIÓN ARED ABIERTO A NUEVOS COLECTIVOS

OBJETIVO

- Implementar y evaluar un modelo de intervención propio centrado en la persona (MCP).
- Incidir en el bienestar emocional y en la autonomía de las mujeres en todos los programas propios de acompañamiento a la inserción.
- Fomentar la creación de la comunidad ARED entre las personas involucradas.
- Facilitar la integración social de las participantes mediante la promoción de valores cívicos y ciudadanos.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Inserción
- Departamento Alianzas Empresariales

ACCIONES

- Incorporar herramientas para la mejora del bienestar emocional en los propios programas.
- Consolidar la herramienta para la medición del impacto de nuestras intervenciones.
- Incluir en los programas propios actividades o acciones de carácter cívico-comunitario.

INDICADORES

- Nº de usuarias que han aumentado las competencias para acceder al mercado laboral y mantener su puesto de trabajo.
- Tasa de participación en programas de coaching. Porcentaje de usuarias que participan activamente en las sesiones de coaching.
- Nº de formaciones internas realizadas en bienestar emocional y coaching.
- Índice de bienestar emocional y de autonomía de las mujeres mediante encuestas antes y después de la intervención. Evaluar la percepción de pertenencia y cohesión entre las personas de la comunidad ARED.

Objetivos Estratégicos



PERSONAS ATENDIDAS

2

Formación

2.1. DESARROLLAR UNA OFERTA FORMATIVA PROPIA TANTO LA HOMOLOGADA COMO LA ACREDITADA (*)

2.2. ATENDER A NUEVOS COLECTIVOS Y NUEVAS NECESIDADES A TRAVÉS DE NUESTRAS LÍNEAS DE FORMACIÓN

(*) Formación Homologada. Titulación oficial para ejercer una profesión (Certificados de profesionalidad).

(*) Formación Acreditada. Como centro acreditado por la administración emitimos títulos propios acreditativos de la formación impartida.

2 Formación

2.1. DESARROLLAR UNA OFERTA FORMATIVA PROPIA TANTO HOMOLOGADA COMO ACREDITADA

OBJETIVO

- Mantener todos los Certificados de Profesionalidad actuales.
- Mantener actualizada la cartera de actividades de formación.
- Innovar la metodología de los contenidos.
- Posicionarnos como centro de referencia en nuestras especialidades.
- Diversificar las fuentes de financiación.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Formación

ACCIONES

- Mantener los certificados de profesionalidad disponibles.
- Analizar las necesidades del mercado laboral por si es posible dar una respuesta formativa.
- Digitalizar todos los contenidos de formación.
- Mantener, actualizar y mejorar todos los protocolos del departamento.
- Potenciar nuevas líneas de financiación para conseguir la sostenibilidad económica y financiera de la Entidad.

INDICADORES

- % de los cursos con y sin certificado de profesionalidad.
- % de nuevas formaciones y contenidos digitales dados de alta en el Campus ARED.
- % de ingresos de formación con financiación privada.



2 Formación

2.2. ATENDER A NUEVOS COLECTIVOS Y NUEVAS NECESIDADES A TRAVÉS DE NUESTRAS LÍNEAS DE FORMACIÓN

OBJETIVO

- Atender a nuevos colectivos y necesidades a través de nuestras líneas de formación.
- Comunicar el factor diferenciador del acompañamiento integral (contigo y para ti) que tenemos en Ared.
- Velar por la sostenibilidad económica y de recursos.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Formación
- Departamento Comunicación

ACCIONES

- Identificar a sectores con alta demanda de formación.
- Realizar un diagnóstico de las necesidades de los colectivos a los que se desea llegar.
- Explorar fuentes de financiación.
- Potenciar nuestro factor diferenciador en todos los itinerarios.
- Trabajar en competencias para la ciudadanía.

INDICADORES

- Número de nuevas actividades formativas.
- Número total de participantes.
- Porcentaje de alumnas insertadas laboralmente.
- Número de alianzas con otras entidades.

Objetivos Estratégicos



PERSONAS ATENDIDAS

3 Empresa de Inserción

3.1. MEJORAR EL CONOCIMIENTO COMPETENCIAL DEL PERSONAL DE INSERCIÓN

3.2. ORIENTAR LA EMPRESA DE INSERCIÓN HACIA UN SISTEMA DE CALIDAD



3 Empresa de Inserción

3.1. MEJORAR EL CONOCIMIENTO COMPETENCIAL DEL PERSONAL DE INSERCIÓN

OBJETIVO

- Mejorar el nivel competencial del personal de inserción a nivel técnico, transversal y de ciudadanía.
- Tener protocolizados los itinerarios de inserción tanto a nivel técnico como competencial.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Responsable de Catering Ared
- Responsable de Confección Ared
- Técnica de Acompañamiento a la Inserción

ACCIONES

- Elaborar el diario de competencias.
- Implementar el diario de competencias.
- Evaluar el diario de competencias.
- Potenciar los contratos en la empresa ordinaria.
- Formar en competencias técnicas y profesionales.
- Formar en competencias de base y transversales.
- Formar en competencias ciudadanas.
- Realizar un acompañamiento integral centrado en la persona.

INDICADORES

- Tener el diario de competencias.
- Número de personas que utilizan el plan.
- Número de inserciones en la empresa ordinaria.



3 Empresa de Inserción

3.2. ORIENTAR LA EMPRESA DE INSERCIÓN HACIA UN SISTEMA DE CALIDAD

OBJETIVO

- Obtener la acreditación ISO 9001.
- Tener la base documental.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Responsable de Catering Ared
- Responsable de Confección Ared
- Técnica de Acompañamiento a la Inserción
- Responsable de Calidad

ACCIONES

- Realizar el diagnóstico documental de los procesos de la empresa.
- Crear la base documental.
- Digitalizar los distintos protocolos.
- Mejorar las gestiones internas a través de herramientas y aplicaciones informáticas.
- Revisar la sostenibilidad económica, recursos humanos y medioambiental.

INDICADORES

- % cumplimiento del calendario de acciones por la acreditación ISO.
- % de cumplimiento de todo el listado de la base documental de los procesos internos.

Objetivos Estratégicos



COLABORADORAS

4 Desarrollo de políticas de RRHH

4.1. CREACIÓN Y DESARROLLO DE POLÍTICAS DEL ÁREA DE PERSONAS Y VALORES

4.2. CREACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

4.3. DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN INTERNA DE LA ENTIDAD

4.4. GARANTIZAR LA CULTURA DE LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LAS COMPETENCIAS



4 Desarrollo de políticas de RRHH

4.1. CREACIÓN Y DESARROLLO DE POLÍTICAS DEL ÁREA DE PERSONAS Y VALORES

OBJETIVO

- Preparación del catálogo de puestos de trabajo.
- Definición de las funciones de cada puesto de trabajo.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento de Personas y Valores

ACCIONES

- Definir qué perfiles necesita la Entidad.
- Definir los puestos de trabajo.
- Definir las funciones de cada puesto de trabajo.

INDICADORES

Tener el catálogo de puestos de trabajo de la Entidad



4 Desarrollo de políticas de RRHH

4.2. CREACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO

- Definir las distintas políticas de recursos humanos que necesita la Entidad.
- Priorizar las políticas más necesarias.
- Implementar las políticas.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento de Personas y Valores

ACCIONES

Realizar la política de dedicación de personal.
Realizar la política de los procesos de selección.
Realizar el protocolo de acogida del personal de la entidad.
Realizar el protocolo de despedida del personal de la Entidad.
Realizar el protocolo de promoción del personal de la entidad.
Realizar el protocolo de evaluación del personal de la entidad.

INDICADORES

- Tener todos los protocolos necesarios realizados.
- Número de políticas implementadas.



4 Desarrollo de políticas de RRHH

4.3. DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN INTERNA DE LA ENTIDAD

OBJETIVO

- Garantizar el desempeño de las trabajadoras de la Entidad.
- Tener un plan de formación adaptado a las necesidades del personal y de la Entidad.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento de Personas y Valores

ACCIONES

- Definir las acciones de formación y habilitación de las trabajadoras para su adecuación al puesto de trabajo.
- Confeccionar el plan de formación.
Implementar el plan.
Facilitar el acceso a la formación
Evaluar el impacto de la formación.

INDICADORES

- Tener el plan de formación actualizado en función de los puestos de trabajo.
- Grado de desempeño del plan de formación.
- Evaluación del impacto de la formación.



4 Desarrollo de políticas de RRHH

4.4. GARANTIZAR LA CULTURA DE LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LAS COMPETENCIAS

OBJETIVO

- Poder certificar las competencias clave que deben tener las personas trabajadoras de la Entidad.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento de Personas y Valores

ACCIONES

- Definir las competencias que queremos valorar para poder certificarlas.
- Crear el diario de competencias.
- Establecer el nivel de consecución que tienen las trabajadoras de cada competencia.
- Realizar la evaluación de las trabajadoras según el diario de competencias.

INDICADORES

- Tener el documento del diario de competencias.
- Grado de consecución de la competencia.

Objetivos Estratégicos COLABORADORAS

5 Voluntariado

5.1. MAPEO DE LOS DIFERENTES TIPO DE VOLUNTARIADO DE LA ENTIDAD

5.2. REFLEXIÓN ESTRATÉGICA DEL VOLUNTARIADO DE LA ENTIDAD PARA DESARROLLAR EL PLAN



5 Voluntariado

5.1. MAPEO DE LOS DIFERENTES TIPO DE VOLUNTARIADO DE LA ENTIDAD

OBJETIVO

- Tener un diagnóstico interno de las necesidades de voluntariado detectadas.
- Tener un diagnóstico de la situación actual del voluntariado en la Entidad.
- Tener un diagnóstico de las propias voluntarias para ver lo que están ofreciendo y lo que pueden ofrecer.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Responsable de Voluntariado

ACCIONES

Recoger toda la información del diagnóstico interno.
Recoger toda la información del diagnóstico externo.
Base de datos con las necesidades, lo que falta y lo que no es necesario.

INDICADORES

- Tener el documento resumen con toda la información interna.
- Tener el documento resumen con toda la información externa.
- Documento general con toda la información recogida.



5 Voluntariado

5.2. REFLEXIÓN ESTRATÉGICA DEL VOLUNTARIADO DE LA ENTIDAD PARA DESARROLLAR EL PLAN

OBJETIVO

- Establecer el criterio de gestión de voluntarias.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Responsable de Voluntariado

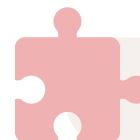
ACCIONES

Dimensionar lo que supone la gestión de todo el voluntariado de la Entidad.
Valoración económica de la aportación de las voluntarias a la entidad.
Definir el modelo de voluntariado de acuerdo a las necesidades.
Desarrollar acciones de voluntariado.

INDICADORES

- Documento resumen con la valoración económica de la aportación de las voluntarias.
- Procedimiento de gestión de voluntariado.
- Número de acciones desarrolladas.

Objetivos Estratégicos



PROCESOS

6 Transformación Digital

6.1. CAPACITAR DIGITALMENTE A TODAS LAS PROFESIONALES DE LA ENTIDAD

6.2. DAR RESPUESTA A LOS RETOS DE LA ENTIDAD MEDIANTE LAS TECNOLOGÍAS



6 Transformación Digital

6.1. CAPACITAR DIGITALMENTE A TODAS LAS PROFESIONALES DE LA ENTIDAD

OBJETIVO

- Disponer de un plan de formación digital.
- Favorecer la capacitación digital continua.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Administración y Finanzas (SSGG)
- Departamento Gestión proyectos y Subvenciones
- Departamento Personas y Valores

ACCIONES

- Diseñar el Plan Anual de Transformación Digital.
- Ejecutar el Plan Anual de Transformación Digital.
- Disponer de un catálogo de formación en el ámbito digital.
- Buscar financiación para las acciones formativas en el ámbito digital.
- Buscar pro-bono para las acciones formativas en el ámbito digital.

INDICADORES

- Tener el plan de formación.
- Tener el calendario del plan de formación.
- Número de colaboradoras formadas.
- Número de financiadores logrados.



6 Transformación Digital

6.2. DAR RESPUESTA A LOS RETOS DE LA ENTIDAD MEDIANTE LAS TECNOLOGÍAS

OBJETIVO

- Disponer de las infraestructuras necesarias.
- Analizar las prestaciones de la Inteligencia Artificial (IA) en relación con las necesidades de la Entidad.
- Disponer de medidas de ciber seguridad en la Entidad.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Administración y Finanzas (SSGG)
- Departamento Gestión Proyectos y Subvenciones
- Departamento Personas y Valores

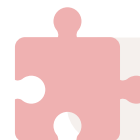
ACCIONES

- Analizar qué herramientas necesitamos para automatizar las tareas de poco valor añadido.
- Renovar el equipamiento informático de la Entidad.
- Optimizar el uso de las herramientas disponibles.
- Buscar financiación para los proyectos digitales.

INDICADORES

- Plan definido de necesidades de software y hardware de la Entidad.
- Herramientas creadas según calendario del plan acordado.
- Número de financiadores logrados.

Objetivos Estratégicos



PROCESOS

7 Alianzas Estratégicas

7.1. GARANTIZAR QUE LA FORMACIÓN Y EL ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN SE CONVIERTAN EN OPORTUNIDADES REALES DE TRABAJO

7.2. PROMOVER LA SENSIBILIZACIÓN PARA CREAR UNA CULTURA CORPORATIVA COMPROMETIDA CON LA INCLUSIÓN LABORAL QUE GENERE INSERCIONES LABORALES Y PRÁCTICAS FORMATIVAS

7.3. ESTABLECER UNA ESTRATEGIA DE FINANCIACIÓN PRIVADA QUE PERMITA LA CONTINUIDAD Y EXPANSIÓN DE LOS PROYECTOS DE LA FUNDACIÓN



7 Alianzas Estratégicas

7.1. GARANTIZAR QUE LA FORMACIÓN Y EL ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN SE CONVIERTAN EN OPORTUNIDADES REALES DE TRABAJO

OBJETIVO

- Generar oportunidades laborales de empleo como resultado de la colaboración con empresas comprometidas.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Prospección
- Departamento Alianzas Empresariales
- Departamento Formación
- Departamento Comunicación

ACCIONES

- Analizar el mercado laboral para identificar y captar empresas comprometidas y sectores estratégicos de empleo.
- Crear una red de empresas colaboradoras comprometidas y fidelizar a las empresas ya vinculadas.
- Desarrollar estrategias de colaboración 360 con empresas que tengan interés en la inclusión social.
- Disponer de material informativo con testigos de éxito y casos de impacto de la contratación inclusiva.
- Realizar campañas en redes sociales y medios para destacar historias de éxito y testigos.

INDICADORES

- Medida del impacto de las alianzas empresariales: Cuadro de mando.
- N° de testimoniales realizados.
- N° de campañas realizadas.
- N° de empresas comprometidas por sector.



7 Alianzas Estratégicas

7.2. PROMOVER LA SENSIBILIZACIÓN PARA CREAR UNA CULTURA CORPORATIVA COMPROMETIDA CON LA INCLUSIÓN LABORAL QUE GENERE INSERCIONES LABORALES, PRÁCTICAS FORMATIVAS Y FINANCIACIÓN DE PROYECTOS

OBJETIVO

- Promover una cultura empresarial más inclusiva y equitativa en el mercado laboral.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Prospección
- Departamento Alianzas Empresariales
- Departamento Formación

ACCIONES

- Generar conciencia en el sector empresarial sobre la importancia de la inclusión sociolaboral como motor de cambio social.
- Diseñar programas adaptados a las necesidades de las empresas y perfiles de las participantes.
- Generar campañas de sensibilización y creación de valor para las empresas.
- Ofrecer programas de voluntariado corporativo mediante actividades de mentoría y formación.

INDICADORES

Encuestas de satisfacción por participantes y empresas colaboradoras.

- Número de presentaciones a empresas.
- Número de actividades de sensibilización para captar nuevas empresas.



7 Alianzas Estratégicas

7.3. ESTABLECER UNA ESTRATEGIA DE FINANCIACIÓN PRIVADA QUE PERMITA LA CONTINUIDAD Y EXPANSIÓN DE LOS PROYECTOS DE LA FUNDACIÓN

OBJETIVO

- Potenciar la captación de fondos y donaciones.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Alianzas Empresariales
- Departamento Alianzas Institucionales
- Departamento Comunicación

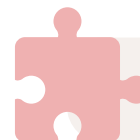
ACCIONES

- Identificar posibles empresas/entidades alineadas con la fundación.
- Fomentar el concepto de “inversión social” desarrollando material atractivo de primer contacto.
- Identificar el plan, por niveles de contribución, para cada empresa.
- Generar comunicación fluida para promover la continuidad de su aportación.
- Desarrollar campañas de marketing con causa.
- Potenciar Voluntariado Corporativo Remunerado.

INDICADORES

- Identificar las tipologías relacionales de 360 y seguimiento del nivel de compromiso.
- Nivel de consecución del Plan de captación de Fondos Privados.
- Número de campañas de marketing puestas en marcha.
- Número de voluntariados corporativos remunerados logrados.

Objetivos Estratégicos



PROCESOS

8 Comunicación

8.1. POSICIONAR A LA FUNDACIÓN COMO UN ACTOR CLAVE EN INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

8.2. DESARROLLAR ACCIONES ORIENTADAS A SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD Y AL SECTOR EMPRESARIAL



8 Comunicació

8.1. POSICIONAR A LA FUNDACIÓN COMO UN ACTOR CLAVE EN INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

OBJETIVO

- Desarrollar una Estrategia de visibilidad y posicionamiento reputacional de la Fundación.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Comunicación
- Departamento Alianzas Institucionales

ACCIONES

- Realizar un mapeo de la actividad institucional que alinee las actuaciones con los objetivos.
- Participar en foros empresariales, sociales y políticos, reforzando el papel de la Fundación como referente, en función de la prioridad de los objetivos.
- Identificar portavoces por proyectos.
- Impulsar la utilización de colaboraciones externas de comunicación para abordar el mayor ámbito.
- Desarrollar campañas basadas en logros e impacto.
- Velar por la imagen corporativa de la Entidad.

INDICADORES

- Número de apariciones o actividades con presencia de Ared en el sector empresarial, social y político.
- Tener el cuadro de mando de seguimiento de apariciones en redes sociales.



8 Comunicació

8.2. DESARROLLAR ACCIONES ORIENTADAS A SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD Y AL SECTOR EMPRESARIAL

OBJETIVO

- Definir la Estrategia Digital y redes sociales.
- Implementar la Estrategia Digital.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Comunicación
- Departamento Inserción
- Departamento Formación
- Empresa Inserción

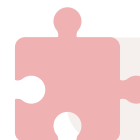
ACCIONES

- Realizar el plan de contenido digital con publicaciones regulares en LinkedIn, Instagram y YouTube.
- Promover la utilización por parte de las colaboradoras de LinkedIn como parte de la actividad de la Comunidad Ared.
- Generar campañas basadas en testimonios, infografías y vídeos sobre la importancia de la inserción sociolaboral y la formación.
- Desarrollar el blog de la web con artículos sobre inclusión, estudios y datos de interés.
- Desarrollar la Newsletter con noticias de interés diferenciadas por grupos de interés.

INDICADORES

- Medir el impacto de las campañas en términos de alcance e incremento de vínculo en las redes sociales.
- Plan de contenido digital.
- Número de campañas.
- Grado de desarrollo del blog.
- Grado de desarrollo de la Newsletter.

Objetivos Estratégicos



PROCESOS

9 Calidad

9.1. DISPONER DE UN SISTEMA DE CALIDAD DE TODA LA ENTIDAD

9.2. POTENCIAR UNA CULTURA DE CALIDAD EN TODA LA ENTIDAD



9 Calidad

9.1. DISPONER DE UN SISTEMA DE CALIDAD DE TODA LA ENTIDAD

OBJETIVO

- Mantenimiento de los estándares de Calidad de la acreditación (ISO 9001) en Fundación Ared.
- Alcanzar la acreditación de los estándares de Calidad (ISO 9001) en Salta, Empresa de Inserción.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Responsable de Calidad
- Comité de Calidad

ACCIONES

- Revisar y actualizar los procesos actuales.
- Revisar e integrar la documentación.
- Revisar y codificar la documentación.
- Desarrollar las acciones necesarias para el mantenimiento de la acreditación ISO 9001.
- Diseñar un sistema de Garantía de Calidad en Salta.
- Comunicar e informar a toda la Entidad sobre el sistema de Garantía de Calidad.

INDICADORES

- Mapa de procesos con propietarios.
- Documentación codificada.
- Certificación ISO9001 en toda la Entidad.



9 Calidad

9.2. POTENCIAR UNA CULTURA DE CALIDAD EN TODA LA ENTIDAD

OBJETIVO

Favorecer cultura de calidad entre las colaboradoras.

- Disponer de un Plan de Formación de Calidad.
- Alcanzar la sensibilización del personal en relación a la Calidad.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Responsable de Calidad
- Comité de Calidad
- Departamento Personas y Valores

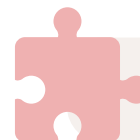
ACCIONES

- Desarrollar acciones formativas relacionadas con la calidad.
- Desarrollar acciones de comunicación interna de sensibilización de los procesos de calidad.
- Evaluar el nivel de conocimiento y uso relacionado con la garantía de calidad.

INDICADORES

- Nº de acciones formativas implementadas.
- Nº de acciones de comunicación.
- Nº de incidencias registradas causadas por la falta de desempeño del Sistema de Garantía de la Calidad.
- Resultado de las evaluaciones.

Objetivos Estratégicos



PROCESOS

10 Relaciones Institucionales y Acción Social

10.1. FORTALECER LA REPUTACIÓN Y POSICIONAMIENTO DE ARED EN SU ENTORNO

10.2. FORTALECER LA SOSTENIBILIDAD DE ARED



10 Relaciones Institucionales y Acción Social

10.1. FORTALECER LA REPUTACIÓN Y POSICIONAMIENTO DE ARED EN SU ENTORNO

OBJETIVO

- Fortalecer la incidencia política y social para promover cambios en las políticas públicas alineadas con la misión de Ared.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Alianzas Institucionales

ACCIONES

Representar a Ared en espacios de decisión e incidencia para contribuir a cambios en las políticas públicas alineadas con la misión y fortalecer la visibilidad.

- Impulsar proyectos con un enfoque de colaboración.
- Fortalecer a Ared en el mundo académico.
- Fortalecer la reputación de Ared a través de redes sociales y medios de comunicación.

INDICADORES

- Número de participación en redes, federaciones y comisiones de trabajo.
- Número de proyectos colaborativos.
- Número de acciones participativas con el mundo académico.
- Número de intervenciones de representación en redes y blogs.



10 Relaciones Institucionales y Acción Social

10.2. FORTALECER LA SOSTENIBILIDAD DE ARED

OBJETIVO

Incrementar el impacto social a través de las colaboraciones estratégicas con los distintos grupos de interés de Ared. Identificar oportunidades de financiación y expansión a través de acuerdos y convenios estratégicos.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Alianzas Institucionales

ACCIONES

- Identificar y fortalecer alianzas estratégicas con la administración, otras entidades sociales y empresas para ampliar el impacto de los proyectos.
- Contribuir al diseño de estrategias para acceder a nuevas fuentes de financiación tanto públicas como privadas.
- Conseguir recursos y apoyo institucional.

INDICADORES

- Número de alianzas estratégicas a través de visitas, acuerdos/convenios.
- % Incremento del impacto en los proyectos de Ared y en sus beneficiarias.
- % Incremento de nuevas fuentes de financiación públicas o privadas, asistencia técnica, voluntariado.

Objetivos Estratégicos RECURSOS / FINANZAS

11 Sostenibilidad

11.1. VELAR POR LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DE LA ENTIDAD

11.2. OPTIMIZAR LOS RECURSOS INTERNOS



11 Sostenibilidad

11.1. VELAR POR LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DE LA ENTIDAD

OBJETIVO

Mantener el equilibrio presupuestario de la entidad.

RESPONSABLES

- Dirección
- Equipo Directivo

ACCIONES

- Establecer criterios claros de contención y ejecución del gasto.
- Diseñar indicadores económicos.

INDICADORES

- Establecimiento de criterios.
- Seguimiento mensual de los indicadores económicos.
- Presupuesto anual equilibrado.



11 Sostenibilidad

11.2. OPTIMIZAR LOS RECURSOS INTERNOS

OBJETIVO

Habilitar a los Departamentos para responsabilizarse de la sostenibilidad económica de sus acciones y programas.
Obtener tiempo de gestión a partir de la optimización de procesos internos.

RESPONSABLES

- Dirección
- Equipo Directivo

ACCIONES

- Establecer criterios claros para el análisis de la viabilidad de los proyectos.
- Estandarizar procesos y tecnificarlos con programas de gestión.
- Analizar los procesos internos para adecuarlos o eliminarlos en función de su aplicabilidad.
- Supervisar la actividad de los Departamentos facilitando formación e información.

INDICADORES

- Disponer y utilizar los programas técnicos.
- Seguimiento mensual de los indicadores económicos.
- Resultados de optimización de los procesos internos.

Objetivos Estratégicos RECURSOS / FINANZAS

12 Mejora infraestructuras e instalaciones

12.1. ADECUAR INSTALACIONES PARA DAR RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS DE NUESTRA ACTIVIDAD CUMPLIENDO LA NORMATIVA VIGENTE

12.2. DISPONER DE LA MAQUINARIA, INSTALACIONES Y ESPACIOS ÓPTIMOS PARA DESARROLLAR NUESTRAS ACTIVIDADES



12 Mejora infraestructuras e instalaciones

12.1. ADECUAR INSTALACIONES PARA DAR RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS DE NUESTRA ACTIVIDAD CUMPLIENDO LA NORMATIVA VIGENTE

OBJETIVO

- Disponer de las instalaciones adecuadas en la normativa vigente.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Administración y Finanzas (SSGG)
- Departamento Gestión Proyectos y Subvenciones
- Departamento Personas y Valores

ACCIONES

- Realizar un listado exhaustivo y valorado con el detalle de las necesidades.
- Priorizar acciones según urgencia y definir calendario.
- Buscar financiación.
- Ejecutar el Plan de acción anual.

INDICADORES

- Nivel de desempeño del Plan.
- Identificar acciones preventivas frente a acciones reactivas.
- Importe financiado público vs privado.



12 Mejora infraestructuras e instalaciones

12.2. DISPONER DE LA MAQUINARIA, INSTALACIONES Y ESPACIOS ÓPTIMOS PARA DESARROLLAR NUESTRAS ACTIVIDADES

OBJETIVO

- Actualizar la maquinaria, instalaciones y espacios según Plan y financiación alcanzada en cada período.

RESPONSABLES

- Equipo Directivo
- Departamento Administración y Finanzas (SSGG)
- Departamento Gestión Proyectos y Subvenciones
- Departamento Personas y Valores

ACCIONES

- Crear un comité de Seguimiento de las Inversiones.
- Diseñar y ejecutar el Plan Anual de Inversiones.
- Buscar financiación.

INDICADORES

- Tener el plan anual.
- Importe financiado público vs privado.
- Grado de cumplimiento del plan anual.



Fundación Privada ARED
Calle Zamora, 103-105, bajos
08018 - Barcelona



www.fundacioared.org



[fundacio_ared](https://www.instagram.com/fundacio_ared)