

Plan Estratégico

2016-2020

Fundación Novaterra



Redacción:



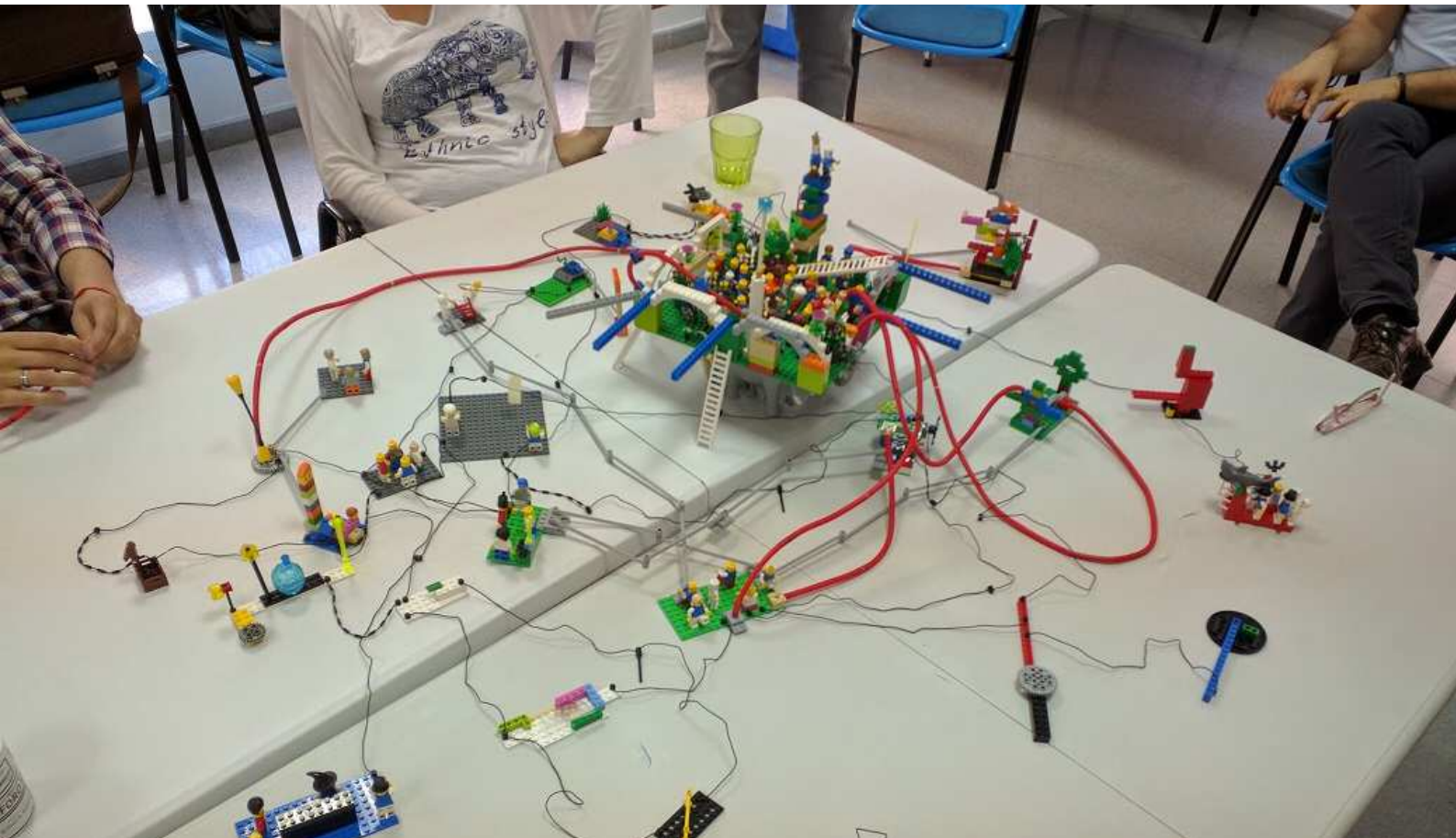
Colabora:



El presente documento ha sido elaborado gracias a la contribución de la ASOCIACIÓN ARAKUA, con número de CIF G98530660.

El trabajo ha sido coordinado por Gil María Campos Alabau y ha contado con la contribución voluntaria de Borja Ruíz Gallego, de la consultora Krece, con la licencia de Lego Serious Play.

Por parte de la Fundación Novaterra el trabajo se ha realizado gracias a la estrecha colaboración del gerente Quique González, y a la participación directa de más de 30 personas entre patronos, trabajadores, voluntarios, usuarios, y personas cercanas a la organización.



Contenido

- Definición estratégica.
- Principios y valores.
- Ámbitos de actuación.
- Análisis DAFO.
- Líneas estratégicas, objetivos y principales tareas.
- Anejo 1. Ficha técnica.

Definición estratégica

Misión: Acoger y acompañar a personas en situación o riesgo de exclusión social para que puedan protagonizar su proceso personal de integración social mediante el empleo.

Visión: Somos una entidad autónoma, estable y sostenible, que trabaja en el ámbito de la provincia de Valencia, especialmente en el área metropolitana de Valencia, para la integración social de las personas más desfavorecidas a través del empleo, y a través de un itinerario eficaz y acogedor de creación de puestos de trabajo.

- Contamos con un dispositivo integral de empleo, incluyendo acogida, acompañamiento personal, formación, empresas propias como lugar de generación de puestos de trabajo, e intermediación laboral, a través de una metodología consolidada.
- Equilibrio entre los resultados efectivos, y la calidez de nuestra acogida.
- Ámbito de trabajo: Provincia de Valencia, especialmente el área metropolitana, y la comarca de l'Alcoià en la Provincia de Alicante.
- Atendiendo de forma prioritaria, pero no de forma exclusiva, las derivaciones hacia los sectores de hostelería y de servicios de limpieza.
- Se requiere medir los resultados.

Reglas sencillas: Normas de discernimiento para la toma de decisiones internas de la Fundación Novaterra.

- Todos los recursos económicos y humanos de la Fundación están orientados principalmente a la integración social a través del trabajo de la persona usuaria.
- Se fomenta el desarrollo profesional y humano de las trabajadoras y trabajadores de la F. Novaterra, a través de un entorno de trabajo y unas condiciones laborales justas, así como con su promoción y formación continua.
- La F. Novaterra sólo puede exigir a la sociedad aquello que cumple interna y externamente con su labor.
- Puertas abiertas y transparencia en el acceso a la Fundación.
- Sólo se puede acceder a subvenciones públicas de forma transparente y mediante concurrencia pública.
- La Fundación se centra en desarrollar aquello aprobado en su plan estratégico, evitando dispersiones en su actividad y en su ámbito geográfico de acción.

Principios y valores

Gratuidad y Voluntariado.

El voluntariado contribuye a vertebrar la sociedad civil a través del ofrecimiento personal plenamente gratuito en favor de la construcción de una sociedad más justa.

Compromiso y Solidaridad.

El compromiso solidario supone la vinculación consciente y coherente con la situación de personas que necesitan acogida, acompañamiento y apoyo para conseguir una situación más autónoma y estable

Participación-Vertebración

La intervención social debe partir de la participación de la sociedad civil que ayude a vertebrar una sociedad comprometida con la suerte de todas las personas que la componen y especialmente con la de las más necesitadas

Reivindicación-Denuncia

Las condiciones que provocan la desigualdad y el sufrimiento de tantas personas exigen un posicionamiento claro de lucha por unas condiciones más justas y reclamar las causas que lo provocan

Ámbitos de actuación

La Fundación Novaterra desarrolla su MISIÓN (acogida y acompañamiento, desarrollo de habilidades, formación para el trabajo, intermediación laboral, y creación de empleo), gracias al desarrollo de las ACTIVIDADES ESTRUCTURALES (de gestión y de voluntariado), y aumentando el impacto en las comunidades en las que viven las personas usuarias de la Fundación mediante las ACCIONES DE INCIDENCIA EXTERNA (investigación, proyectos de impacto social y ambiental, comunicación -denuncia y propuesta-).

Acción estructural

Gestión

La Fundación se dota de los recursos necesarios para poder desarrollar su labor con un adecuado soporte administrativo y de estructura que lo facilite.

Voluntariado

Sensibilización, dinamización y promoción del voluntariado social, desarrollando acciones propias o conjuntas con otras entidades. Su objetivo es apoyar el desarrollo de la misión de la Fundación, a través de la colaboración con el personal empleado en la organización.

Misión

Acogida y acompañamiento

Es misión de la fundación acoger a las personas que sufren una situación de desigualdad y de requerimiento de ayuda para atender sus necesidades básicas con empatía y solidaridad, y trabajar junto a ellas para facilitarles por medio del acceso a un empleo

Desarrollo de habilidades personales

La fundación en su misión de facilitar el acceso de las personas a un empleo trabaja con ellas de forma prioritaria las competencias y habilidades personales (imagen personal, trabajo en equipo, comunicación, etc.)

Formación para el trabajo

Desarrollando programas que generen la adquisición de hábitos de trabajo, de valores profesionales y de habilidades y destrezas generales y propias de cada oficio y a través del acompañamiento laboral (con trabajadoras/es acompañantes). Especialmente en los ámbitos de hostelería, ya sea limpieza o servicios de restauración.

Intermediación laboral

Mediante la acogida, el diseño de itinerarios personalizados, el acompañamiento y orientación profesional en la búsqueda de empleo y en la gestión de ofertas-demandas de organizaciones y bolsas de trabajo.

El seguimiento de la inserción de cada una de las personas que han encontrado empleo.

Creación de empleo

Mediante la creación y mantenimiento de empresas propias o en colaboración con otras entidades que generen oportunidades laborales y formativas para personas en riesgo o en situación de exclusión. Las empresas propias lo son en el ámbito de la restauración y de la logística.

Además, colaborando en la promoción del autoempleo, individual y cooperativo, mediante la formación, y el apoyo en las fases de proyecto / planeamiento y de obtención de crédito.

Acción externa

Innovación, medición y estudios.

A través del conocimiento del impacto que produce nuestra labor en las personas usuarias y en las comunidades en las que viven. Para ello se realiza un análisis riguroso e independiente de las personas y colectivos en situación de exclusión y los recursos a ellas destinados.

Al mismo tiempo se busca promocionar la metodología que vamos desarrollando a la vez que la contrastamos con la que desarrollan otras organizaciones, y estamos aumentando la legitimidad de la organización en el diálogo con la sociedad civil y las administraciones públicas.

Proyectos integrados sostenibles de impacto económico, social y ambiental

Desarrollo de Estrategias para las administraciones públicas que faciliten un desarrollo integrado y sostenible de nuestras comunidades de vida. Propuesta y redacción de proyectos que tengan un alto impacto social, ambiental y económico sostenible en la sociedad.

Comunicación –denuncia y propuesta-

A partir de los trabajos realizados de Investigación e Innovación, así como de los Proyectos integrados de desarrollo económico, ambiental y social, la Fundación da visibilidad a su conocimiento y experiencia, y establece una creíble, legítima y rigurosamente argumentada estrategia de denuncia y propuesta de diálogo y de soluciones a la sociedad.

Análisis DAFO

Oportunidades:

- Legitimidad por tener más de 20 años de experiencia.
 - Denuncia y comunicación de un mayor impacto social
 - Capacidad de relación y alianza con otras organizaciones sociales, civiles y empresariales.
- Coyuntura política y social actual.
 - Mayor sensibilidad y mayor compromiso general sobre la situación de las personas en situación de vulnerabilidad social, discapacidad o violencia de género.
- Arraigo: arraigar la labor de Novaterra a diferentes lugares y comunidades humanas permite
 - un impacto integral en las familias y en las comunidades.
 - una mayor implicación de nuevas personas patronas y socias.
- Voluntariado: potencial de crecimiento
 - Ampliar el impacto de la organización.
 - Descargar a las trabajadoras y trabajadores de estructura de tareas que son más propias del voluntariado: eventos, maratón, flores...

Riesgos:

- Crecimiento:
 - Problema de sobrecapacidad por crecimiento con la coyuntura actual, y luego no poder mantener la estructura que se cree.
 - Falta de criterios para la selección de nuevos proyectos, y de nuevos aliados.
 - El sesgo político de la organización. Aunque no definido en un partido político concreto.
 - Demasiadas acciones, y quizá no tenemos fuerza para todo.
 - Perder la singularidad de la persona con la aparición de nuevos proyectos. Es clave mantener la coherencia interna, y acompañar a la persona a lo largo de toda su historia. Es una organización muy dependiente de las personas.
 - “Preferimos ir huyendo hacia delante que ir gestionando lo que tenemos” “No cumplimos los Planes estratégicos que decidimos”.
- Arraigo:
 - El arraigo en el barrio de La Coma puede fagocitar la labor de la Fundación NT.
- La profesionalización del puesto de presidente.
- Estructura de recursos humanos:
 - Pérdida de ilusión en una parte de la organización por no avanzar en una estructura eficiente de trabajo.
 - Falta de profesionalización y mucha dependencia en Paco Cobacho y en otras personas.

- “Las crisis no se han analizado y se han pasado rápido, sin sacar consecuencias positivas de las mismas”. Se pueden volver a producir por las mismas causas.
- Excesiva dependencia en la acción actual de crecimiento en las figuras de Paco Cobacho y Paco Pons, así como en las personas de Quique, Carmen y Christian.
- Situación económica:
 - Para que la organización sobreviva hay que pasar la deuda de Mariola del 10% al 5%. Si se sigue así hay una gran amenaza para la sostenibilidad económica.
- Visión compartida / comunicación:
 - No hay una visión compartida del contexto actual entre Presidencia, Patronato, trabajadores y voluntarios sobre la historia de Novaterra, y la estrategia actual a seguir.
 - No hay un plan de comunicación interna y externa de lo que se hace y de lo que se ha hecho. Incoherencia en parte de los mensajes transmitidos.
- No hay un plan de previsión de riesgos laborales.
- Base social muy reducida.
 - Un centenar de socios no garantiza la sostenibilidad presente y futura de la organización.

Fortalezas:

- Equipo humano con experiencia y “capacidad potencial” de liderazgo distribuido:
 - Equipo humano con experiencia y enriquecido.
- Existencia de un fundamento compartido:
 - Vertebración de gente con principios similares y cercanos a la Iglesia, y enraizados en la idea que el trabajo humaniza y es un elemento de vertebración social.
- Crèixer.
 - Se ha elaborado un procedimiento interno para el itinerario para la dignidad.
 - Hay una base de datos de las personas a las que acompañamos.

Debilidades:

- Recursos humanos:
 - Sueldos y condiciones no adecuadas de las trabajadoras y los trabajadores.
 - Difícil conciliación familiar y profesional.
 - No hay un plan de crecimiento profesional.
 - No hay una evaluación de los puestos de trabajo de las personas profesionales y de las voluntarias.
 - Liderazgo determinante por parte de Paco Cobacho.
- Impacto:
 - No hay unos indicadores definidos que faciliten el seguimiento y la toma de decisiones.
 - Se desarrollan todas las fases del itinerario pero se desconoce en qué medida se profundiza de forma efectiva en cada una de las etapas en la vida de las personas que acompañamos. Se desconoce su impacto real cuantitativo y cualitativo.
 - No se llega a realizar una acción integral en la vida de las personas atendidas y en las comunidades en las que viven.

- Gestión de la información:
 - Base de datos deficiente. No hay un sistema de información para la gestión de las y *los amics*, patronos, empresas.
 - Escasez de herramientas de IT que limitan la posibilidad de comunicación y coordinación entre las personas trabajadoras y las voluntarias, y las diversas áreas de la organización.
 - No hay copia de seguridad.
 - No hay un cuadro de mando para la gestión de la organización, y tampoco se entiende el valor que aportaría.
- Economía y finanzas.
 - No está dimensionada de forma acorde la estructura y el impacto deseado con la capacidad económica de la organización.
 - “Desconocimiento real” de lo que hacen otras organizaciones con las que podría Novaterra aliarse para realizar actividades conjuntas, aprender, o definir qué actividad hace quién.
- Voluntariado.
 - Proceso de motivación. La mayoría de las personas voluntarias no tienen contacto directo con las personas usuarias.
 - Línea difusa entre lo que hacen las personas voluntarias y las trabajadoras.
 - Las personas voluntarias no están realmente informadas del global de lo que hace la organización.
 - No hay un manual para el proceso de acogida.
 - Es difícil encontrar personas voluntarias con un proceso sostenido.

Líneas estratégicas, objetivos y principales tareas

Línea estratégica 1. Cumplimiento de la misión.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra cumple con su misión.			
Objetivo específico 1	Facilitar el empoderamiento, la adquisición de competencias básicas y la recuperación de la autonomía de 1.250 personas usuarias de la Fundación Novaterra		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Los procesos de acogida, acompañamiento e intermediación en el Itinerario de inserción	El número de personas acompañadas en el periodo 2017-2020	2017: Laboral 4.769h, Voluntariado 0h. 2018: Laboral 4.890h, Voluntariado 0h. 2019: Laboral 5.610h, Voluntariado 0h. 2020: Laboral 5.910h, Voluntariado 0h.	Se ejecuta desde el 2017 al 2020. Entre el 2017 y el 2018 aumenta el número de dedicación horaria. Entre 2019 y 2020 se aumenta la plantilla.
La formación en habilidades personales	El registro de personas que han recibido la formación	2017: Laboral 305h, Voluntariado 200h. 2018: Laboral 690h, Voluntariado 200h. 2019: Laboral 705h, Voluntariado 200h. 2020: Laboral 690h, Voluntariado 200h.	Desde 2017 a 2020. Entre 2017 y 2018 se define un mapa de los talleres imprescindibles. En 2019 se contrata personal propio para esta función.
Comentarios: es necesario desarrollar la figura de "Prospectora de empleo", que atienda y acompañe personas, pero que esté eminentemente centrada en la búsqueda de oportunidades laborales.			

Línea estratégica 1. Cumplimiento de la misión.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra cumple con su misión.			
Objetivo específico 2	Facilitar la formación laboral de 400 personas en el periodo 2016-2020 en hostelería, restauración, limpieza y en otras nuevas líneas.		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
La formación en hostelería-servicio de sala	El registro de personas formadas en hostelería	2017: Laboral 1035h, Voluntariado 20h. 2018: Laboral 1170h, Voluntariado 15h. 2019: Laboral 1140h, Voluntariado 15h. 2020: Laboral 1150h, Voluntariado 15h.	Desde 2017 a 2020. En 2017 se ha de completar la jornada de formación.
La formación en restauración-cocina	El registro de personas formadas en restauración	2017: Laboral 700h, Voluntariado 20h. 2018: Laboral 640h, Voluntariado 15h. 2019: Laboral 700h, Voluntariado 15h.	

		2020: Laboral 680h, Voluntariado 15h.	
La formación en limpieza	El registro de personas formadas en limpieza.	2017: Laboral 957h, Voluntariado 20h. 2018: Laboral 980h, Voluntariado 15h. 2019: Laboral 970h, Voluntariado 15h. 2020: Laboral 950h, Voluntariado 15h.	
La formación en nuevas líneas	El registro de personas formadas en nuevas líneas	2020: Laboral 240h, Voluntariado 15h.	En 2020 se abre esta nueva línea.
Comentarios: posible generación de cursos adicionales obtenidos mediante proyectos financiados externamente, de formación.			

Línea estratégica 1. Cumplimiento de la misión.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra cumple con su misión.			
Objetivo específico 3	500 personas han encontrado un trabajo, gracias a la acción de la Fundación Novaterra, durante el periodo 2017-2020.		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Intermediación laboral/ fomento del autoempleo.	El registro de personas que han obtenido empleo por cuenta ajena o propia	2017: Laboral 260h, Voluntariado 120h. 2018: Laboral 260h, Voluntariado 120h. 2019: Laboral 350h, Voluntariado 120h. 2020: Laboral 270h, Voluntariado 120h.	De 2017 a 2020.
Seguimiento de las personas contratadas en las empresas de la Fundación Novaterra para optimizar el paso por ellas	El registro de personas que han trabajado	2018: Laboral 150h, Voluntariado 0h. 2019: Laboral 260h, Voluntariado 0h. 2020: Laboral 180h, Voluntariado 0h.	Desde 2018 a 2020.
Comentarios: Ha de aumentar los contactos con empresas: generalización del uso del CRM. Hemos iniciado el proceso de mejorar la coordinación con NTC para la contratación de personas que optimice su seguimiento y acompañamiento.			

Línea estratégica 1. Cumplimiento de la misión.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra cumple con su misión.			
Objetivo específico 4	Acompañar en el desarrollo integrado sostenible del 10% de las poblaciones del ámbito de actuación de la Fundación Novaterra (Valencia y L'Horta?)		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Participación en las estrategias de desarrollo integrado sostenible de	Los proyectos elaborados	2019: Laboral 50h, Voluntariado 100h,	Años 2019 y 2020

los municipios del ámbito de actuación de la fundación Novaterra		OT 60h. 2020: Laboral 50h, Voluntariado 100h, OT 100h.	
Redactar, presentar a entidades financieras públicas y privadas, y desarrollar proyectos de impacto social y ambiental en las comunidades de origen de las personas usuarias de la Fundación Novaterra	El registro de personas que han trabajado	2017: Laboral 105h, Voluntariado 40h, OT 100h. 2018: Laboral 80h, Voluntariado 20h, OT 100h. 2019: Laboral 70h, Voluntariado 20h, OT 100h. 2020: Laboral 70h, Voluntariado 20h, OT 100h.	Desde 2017 a 2020.
Investigar y difundir los resultados de impacto de la labor de la Fundación Novaterra en las comunidades en las que se ha actuado	Las investigaciones desarrolladas	2019: Laboral 40h, Voluntariado 40h. 2020: Laboral 30h, Voluntariado 40h.	Desde 2019 a 2020.
Comentarios: Estas acciones se desarrollarán coordinadas por la Oficina técnica, con independencia financiera y operativa de la estructura de la Fundación.			

Línea estratégica 1. Cumplimiento de la misión.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra cumple con su misión.			
Objetivo específico 5	Incidir en la toma de decisiones políticas en el ámbito de actuación de la Fundación Novaterra, así como en el ámbito superior normativo que afecta su labor (municipal, provincial, autonómico, regional, estatal y europeo).		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Participar en los foros y en las coordinadoras de acción de las organizaciones que promueven el empoderamiento de las personas a través del empleo, y la RSE/Sostenibilidad laboral de las empresas	Los foros a los que se asiste.	2017: Laboral 115h, Voluntariado 80h. 2018: Laboral 160h, Voluntariado 80h. 2019: Laboral 160h, Voluntariado 80h. 2020: Laboral 150h, Voluntariado 80h.	Desde 2017 a 2020.
Elaborar anualmente un documento de la Fundación	El manifiesto.	2018: Laboral 80h, Voluntariado 80h.	A partir del año 2018 y hasta el

Novaterra en relación a qué tiene que mejorar la sociedad para mejorar la situación de las personas en situación de vulnerabilidad social		2019: Laboral 90h, Voluntariado 80h. 2020: Laboral 150h, Voluntariado 80h.	2020.
Comentarios: Actualmente se participa en 2 Foros. Se identificarán todos los foros que trabajan en nuestro ámbito de acción para dar a conocer nuestra labor, aprender de su trabajo, y establecer sinergias.			

Línea estratégica 1. Cumplimiento de la misión.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra cumple con su misión.			
Objetivo específico 6	Incidir en la mejora de la RSC/Sostenibilidad de las empresas colaboradoras de la Fundación NT		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Acompañar con propuestas concretas a 10 empresas colaboradoras de la Fundación Novaterra en su sostenibilidad y situación de responsabilidad corporativa	Un documento registrando los resultados de la acción	2018: Laboral 200h, Voluntariado 300h. 2019: Laboral 300h, Voluntariado 300h. 2020: Laboral 190h, Voluntariado 300h.	A partir de 2018 hasta 2020.
Mejorar los indicadores de sostenibilidad/RSC en 4 empresas colaboradoras de la Fundación NT, a través de una labor concreta de consultoría.	Un documento registrando los resultados de la acción	2018: Laboral 80h, Voluntariado 300h. 2019: Laboral 100h, Voluntariado 300h. 2020: Laboral 100h, Voluntariado 300h.	A partir de 2018 hasta 2020.
Comentarios: Aumentamos la coherencia interna y la credibilidad en el trabajo con las empresas del ámbito de acción de la organización.			

Línea estratégica 1. Cumplimiento de la misión.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra cumple con su misión.			
Objetivo específico 7	Novaterra tiene una base social de 1.000 amics/amigues		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Ampliar y mantener la actual base social.	El número de amics/amigues	2017: Laboral 1000h, Voluntariado 340h. 2018: Laboral 915h, Voluntariado 340h. 2019: Laboral	Desde 2017 a 2020.

		965h, Voluntariado 340h. 2020: Laboral 1020h, Voluntariado 340h.	
Comentarios: Este objetivo es prioritario para la organización, siendo la base de la sostenibilidad presente y futura de la misma, financieramente y organizativamente.			

Línea estratégica 1. Cumplimiento de la misión.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra cumple con su misión.			
Objetivo específico 8	Novaterra se dota de los recursos necesarios para el funcionamiento de la organización		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Ejecución de la correccaminata, la campaña de gastronomía y las flores.	El registro de los eventos realizados.	2017: Laboral 530h, Voluntariado 4.364h. 2018: Laboral 595h, Voluntariado 4.264h. 2019: Laboral 360h, Voluntariado 4.264h. 2020: Laboral 330h, Voluntariado 4.264h.	Desde 2017 a 2020.
Definición y ejecución de nuevas campañas y rutas de financiación.	El registro de los eventos realizados.	2019: Laboral 215h, Voluntariado 500h. 2020: Laboral 205h, Voluntariado 500h.	Desde 2019 a 2020.
Comentarios: Este objetivo es prioritario para la organización, siendo la base de la sostenibilidad presente y futura de la misma, financieramente y organizativamente.			

Línea estratégica 2. Desarrollo de la organización.			
Objetivo general: La Fundación Novaterra se desarrolla de forma sostenible para atender sus objetivos con una estructura adecuada y cuidando a todos los agentes implicados (personas usuarias, empleadas, voluntarias, patronas, amics/amigues, organizaciones y empresas colaboradoras, instituciones públicas, centros educativos, agentes financieros...)			
Objetivo específico 9	La Fundación se dota de un plan de recursos humanos adecuado a su misión.		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Definición de los puestos laborales y voluntarios necesarios para el cumplimiento de la misión,	El manual de los puestos de trabajo.	2017: Laboral 90h, Voluntariado 60h.	Concluido en el 2017.

incluyendo la definición de las labores institucionales de Presidencia-Vicepresidencia			
Elaborar un plan de formación para fortalecer las capacidades requeridas para cada uno de los puestos definidos, así como de un itinerario de desarrollo profesional.	El plan de formación elaborado.	2017: Laboral 260h, Voluntariado 60h.	Concluido en el 2017.
Definir las condiciones laborales y la retribución de las trabajadoras y los trabajadores de cara a facilitar con justicia su tarea en la organización, así como la conciliación de ésta con la vida familiar	El documento de condiciones elaborado.	2017: Laboral 150h, Voluntariado 50h.	Concluido en el 2017.
Comentarios: Necesario que las personas trabajadoras y voluntarias de la organización conozcan las competencias de sus puestos, y sus derechos y obligaciones. Imprescindible iniciar la tarea de formación de los activos de la organización. Hay que abordar en profundidad la conciliación y el clima laboral.			

Línea estratégica 2. Desarrollo de la organización.

Objetivo general: La Fundación Novaterra se desarrolla de forma sostenible para atender sus objetivos con una estructura adecuada y cuidando a todos los agentes implicados (personas usuarias, empleadas, voluntarias, patronas, amics/amigues, organizaciones y empresas colaboradoras, instituciones públicas, centros educativos, agentes financieros...)

Objetivo específico 10	La Fundación NT se dota de un sistema de comunicación IT que facilita el trabajo y la comunicación interna		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Desarrollar una Base de datos adecuada para la gestión de la información interna, así como de las personas usuarias, y clientes y proveedores de la organización, y disponible para las trabajadoras y trabajadores que lo requieran en la organización.	La existencia de la base de datos y su utilización satisfactoriamente por parte de la Fundación	2018: Laboral 390h, Voluntariado 0h.	Se ejecuta y concluye en el año 2018.
Comentarios:			

Línea estratégica 2. Desarrollo de la organización.

Objetivo general: La Fundación Novaterra se desarrolla de forma sostenible para atender sus objetivos con una estructura adecuada y cuidando a todos los agentes implicados (personas usuarias, empleadas, voluntarias, patronas, amics/amigues, organizaciones y empresas colaboradoras, instituciones públicas, centros educativos, agentes financieros...)

Objetivo específico 11	La Fundación NT se dota de un mínimo manual de procedimientos y sistema de calidad que facilite la comunicación y la mejora en la eficiencia de la organización.		
------------------------	--	--	--

Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Elaborar un manual de procedimientos.	El manual.	2019: Laboral 260h, Voluntariado 80h.	Se ejecuta y concluye en el año 2019.
Comentarios:			

Línea estratégica 2. Desarrollo de la organización.

Objetivo general: La Fundación Novaterra se desarrolla de forma sostenible para atender sus objetivos con una estructura adecuada y cuidando a todos los agentes implicados (personas usuarias, empleadas, voluntarias, patronas, amics/amigues, organizaciones y empresas colaboradoras, instituciones públicas, centros educativos, agentes financieros...)

Objetivo específico 12
La Fundación Novaterra se dota de un sistema de seguimiento y mejora continua de la labor realizada y del impacto de la misión de la organización en la sociedad.

Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Elaborar de un cuadro de mandos de la organización que contenga, además de los datos financieros, los indicadores mínimos necesarios para hacer el seguimiento continuo del trabajo, y para valorar el impacto social y ambiental de la organización con su misión	El cuadro de mandos.	2019: Laboral 190h, Voluntariado 180h.	Se ejecuta y concluye en el año 2019.
Recopilar mensualmente los indicadores aprobados y realizar la valoración del cumplimiento de los objetivos.	Las actas de las reuniones	2019: Laboral 150h, Voluntariado 240h.	Se ejecuta y concluye en el año 2019.
Actualizar trimestralmente los objetivos de la organización en función de su cumplimiento, y comunicación a los patronos de la Fundación	Los informes trimestrales de nuevos objetivos	2018: Laboral 215h, Voluntariado 30h. 2019: Laboral 315h, Voluntariado 30h.	Años 2019 y 2020.
Crear un sistema de evaluación del impacto de la actividad de la Fundación	El sistema de evaluación de impacto	2020: Laboral 265h, Voluntariado 120h.	Se ejecuta en 2020.

Comentarios: Esta actividad es prioritaria para mejorar de forma continua el trabajo que se realiza en la organización. Por lo que se ha de comenzar al inicio de 2017, de una forma sencilla, pero ya estableciendo la rutina de reuniones mensuales, trimestrales, y de presentación de datos al patronato, y mejorando el sistema hasta su establecimiento completo en 2019.

Línea estratégica 2. Desarrollo de la organización.			
Objetivo general: La Fundación Novaterra se desarrolla de forma sostenible para atender sus objetivos con una estructura adecuada y cuidando a todos los agentes implicados (personas usuarias, empleadas, voluntarias, patronas, amics/amigues, organizaciones y empresas colaboradoras, instituciones públicas, centros educativos, agentes financieros...)			
Objetivo específico 13	La Fundación Novaterra optimiza su estructura adecuando los comités de empresa y de voluntariado		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Revisar la eficacia de los comités y definir e implantar, un nuevo modelo con un mayor impacto en las necesidades diarias de la organización	El plan de acción de los comités	2017: Laboral 130h, Voluntariado 170h. 2018: Laboral 120h, Voluntariado 200h.	Se inicia en 2017 y queda completado en 2018.
Comentarios: durante el año 2017 se realiza la evaluación y la redacción de un sencillo plan de acción de los comités. Posteriormente, en 2018 se ejecuta lo propuesto.			

Línea estratégica 3. Crecimiento de la organización.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra crece adecuadamente para facilitar el alcance y la sostenibilidad del cumplimiento de su misión.			
Objetivo específico 14	La Fundación Novaterra ha definido las condiciones para su posible crecimiento y cómo armonizarlo con la estructura de la organización, y con el cumplimiento de su misión		
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Definir las condiciones de cumplimiento para la participación de Novaterra en posibles proyectos	La tabla de condiciones.	2017: Laboral 180h, Voluntariado 60h.	Ejecutado en el año 2017.
Definir de las condiciones para el establecimiento de alianzas o relaciones contractuales con empresas u organizaciones sociales	La tabla de condiciones	2017: Laboral 180h, Voluntariado 200h.	Ejecutado en el año 2017.
Comentarios: Estas actividades delimitarán el alcance de los trabajos de la organización, aumentando el foco y la eficacia de la acción.			

Línea estratégica 3. Crecimiento de la organización.			
Objetivo general: la Fundación Novaterra crece adecuadamente para facilitar el alcance y la sostenibilidad del cumplimiento de su misión.			
Objetivo específico 15		La Fundación Novaterra se apoya en la infraestructura necesaria para cumplir con la realización de su objetivo número 4.	
Actividad	Indicador	Recursos	Cronograma
Crear una Oficina Técnica con recursos externos que coordine la redacción de proyectos y de estudios de investigación	La existencia de la Oficina Técnica.	2017: Laboral 105h, Voluntariado 30h, Oficina Técnica 30h. 2018: Laboral 120h, Voluntariado 100h, Oficina Técnica 60h.	Se inicia en 2017 y queda establecido en 2018.
Crear una Librería Digital en la que se irá incluyendo la información necesaria para la elaboración de los estudios y proyectos	La existencia de la librería digital.	2017: Laboral 105h, Voluntariado 40h, Oficina Técnica 30h. 2018: Laboral 120h, Voluntariado 40h, Oficina Técnica 30h.	Se inicia en 2017 y queda establecido en 2018
Comentarios: Este trabajo se realiza por parte de la Oficina técnica			

Anejo 1. Ficha técnica.

Fase	Contenido	Tiempo	RR. HH.
Identificación y diagnóstico	23 entrevistas formales 7 entrevistas informales Talleres: Liderazgo organizacional, 7 personas. Proposición de valor al usuario, 5 personas.	118 horas	Gil María Campos Alabau Borja Ruiz Gallego Patronos, trabajadores, voluntarios y usuarios.
Elaboración de la propuesta	Trabajo de gabinete Reuniones	64 horas	Gil María Campos Alabau NT: Quique González.