

# PLAN ESTRATÉGICO DE PROYECTO HOMBRE ALMERIA 2019-2022



*Emoción y Corazón*

LA ENERGÍA QUE NOS MUEVE

Plan Estratégico 2017-2020

# INTRODUCCIÓN

Partir de quiénes somos es fundamental a la hora de realizar un proceso de reflexión estratégico que tenga sentido para todos/as y, sobre todo, para que esté alineado con nuestra esencia. De nada sirve hacer planes mecanicistas perfectamente estructurados y organizados, que nada tienen que ver con nuestra manera de funcionar. Este es uno de nuestros grandes retos: Poner en valor lo que somos, impregnarlo todo. "Emoción y corazón" esa es nuestra energía, la energía en la que nos movemos y la que nos mueve. Lo vivimos en todos y cada uno de nuestros encuentros con las personas usuarias, con las familias, con las personas voluntarias...

Este plan estratégico presenta un "reencuentro" con nuestro modelo de intervención alineado con nuestros valores. Puesto que seguimos un modelo organizacional enfocado en la dirección por valores, es clave que esto quede reflejado en todos nuestros documentos y comunicaciones para evidenciar nuestra coherencia. Este sería otro reto de este plan: "el empoderamiento de nuestros valores".

El proceso de elaboración del propio plan y la reflexión que conlleva es clave para un proceso crítico que es su despliegue, ya que la reflexión estratégica sin su vinculación con el día a día de la organización, se convierte en un ejercicio costoso e inútil.

El despliegue del Plan, en el marco de la evaluación continua, debería contemplar tanto los objetivos identificados como la realidad que afronta la organización. De este análisis surgirá el plan operativo anual.

Tanto para facilitar el despliegue del plan, como para ayudar a tener códigos compartidos hemos organizado/estructurado las metas y objetivos estratégicos en tres ejes.

**EJES:** Evidencian la complejidad de la organización y la interrelación equilibrio/sinergia entre los diferentes objetivos y acciones:

- ✓ El entorno, el cambio, las fuerzas que tiran de la organización y conllevan riesgo de fractura en organizaciones cada vez más porosas, permeables y líquidas.
- ✓ El presente, la razón de ser, las personas, nuestra misión.
- ✓ La organización, las fuerzas cohesivas, la sostenibilidad, el orden, la identidad, la confianza, la seguridad, la función reproductiva, el proyecto común.

**METAS:** Las metas son micro visiones, declaración de resultados deseados a alcanzar en cada uno de los ejes. Las metas se van a lograr tanto a través de objetivos estratégicos previamente identificados como del azar de una siembra virtuosa, de las sinergias, de los valores...de las contingencias, de la resolución de las urgencias. Su evaluación se centrará en la efectividad.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:** Los objetivos vienen de la tradición de los modelos mecanicistas lineales, aplicados a las organizaciones, a la vida. Aún con sus limitaciones, los objetivos tienen su bondad en la medida en que tengamos la habilidad de alinearlos, propiciar su correlación con las metas, en la medida en que identifiquemos indicadores que nos ayuden a evaluar y a conocer, a vincular acciones, priorizarlos y anticipar los recursos.

Se evalúan desde la eficacia y la eficiencia. Si las metas abren, los objetivos bajan a lo real concreto y se enfrentan al principio de realidad.

**OBJETIVOS OPERATIVOS:** Se diferencia con el estratégico en el nivel de concreción del objetivo, forma parte, con otros procesos y actividades, para la consecución de los objetivos estratégicos y están vinculados a cómo está estructurada la organización en procesos, vinculándose de forma específica al Plan Operativo Anual. Los objetivos operativos ajustan los recursos, las prioridades y las urgencias.

Un plan estratégico con sus fases clásicas que hemos ido recorriendo (Identificación de Valores, Misión y Visión, elaboración del DAFO e identificación de metas y objetivos estratégicos y orientación para la elaboración de los planes operativos), requiere el diseño y puesta en marcha de un Plan de Comunicación interno y externo, que de lo contrario hará que los esfuerzos realizados no sean dinamizadores de la cohesión interna y de la dinámica de intervención social que requiere Proyecto Hombre.

# PROCESO DE ELABORACIÓN

El 16 de enero se realiza la actualización del DAFO, por parte del equipo, aportando ideas nuevas o eliminando las que ya no correspondan, en cada apartado. Tomando conciencia de nuestras debilidades y amenazas, a la vez de como combatirlas con nuestras fortalezas, aprovechando las oportunidades. Continuando elaborando de esta manera estrategias para fortalecer las debilidades y afrontar las amenazas.

Hay varios bloques de interés que se desprenden de este análisis:

1. Continuar la dinámica de autoanálisis, donde se involucra todo el equipo y nos lleva a plantear mejoras, teniendo en cuenta el bajar a los detalles para encontrar las causas reales de las incidencias y de esta manera poder hacer planteamientos realistas y acertados.
2. Respecto a ser referentes, se plantean varias líneas de trabajo desde diferentes frentes. Por un lado, activar las visitas a diferentes recursos, desde la prevención visitas de CEIP e IES para dar a conocer nuestros programas, facilitando las derivaciones, desde tratamiento contactar con los diferentes recursos y afianzar lazos (centros de SS. SS, Profesionales de la salud, Albergue...). Por otro lado, desde tratamiento se plantea la posibilidad de atender a los usuarios "no perfil" proponiendo algún programa alternativo. Y por último se detecta la necesidad de contar con un experto en difusión con una estrategia clara de captación de usuarios. Mejorando demás para ello nuestra web y base de datos.
3. La mejora de retenciones de usuarios requiere de mejora en el tiempo de dedicación a las primeras entrevistas, además de realizarlas por un profesional formado y con experiencia.
4. Continuar el trabajo de liderazgo por misiones, potenciando la motivación tanto de los profesionales como de los voluntarios.
5. En cuanto a la búsqueda de recursos se plantea la necesidad de seguir afianzando las relaciones con la Junta de Andalucía para aumentar las partidas concedidas, además de contar con una planificación anual de visitas a instituciones públicas y privadas.

6. Importancia de continuar con la formación tanto de proceso como profesional para seguir actualizándonos, y trabajando en nuestro propio desarrollo

En una segunda fase y a lo largo del 2019 se enriquecerá con las aportaciones de personas que cumplan un papel relevante en la sociedad y nos puedan aportar su visión desde el exterior, para enriquecer el **Plan estratégico 2019-2022**. En la misma línea que el plan estratégico nacional y desde la comisión del plan estratégico hemos ido siguiendo las mismas pautas de elaboración, de manera que es un plan compartido por todos y desde un marco de la feminidad de los planes estratégicos y alejados de los planes mecanicistas.

Destacar del DAFO que de aquí se vertebran los ejes y las metas del plan estratégico:

<b>Eje Estratégico 1º: Entorno</b>	
<b>Entorno, Contexto y Cambio</b>	
El desarrollo de este eje contribuye a que Proyecto Hombre Almería, sus estructuras de apoyo y los programas sean más permeables a la comunidad. Desarrollamos confianza desde el ejercicio de la transparencia y aspiramos a incidir en el sistema social de creencias y valores sobre las adicciones.	
<b>Meta 1</b>	Ser una entidad de referencia, posicionada a nivel local promoviendo la conciencia social sobre el problema de adicciones y la incidencia política
<b>Meta 2</b>	Conseguir la estabilidad y seguridad financiera de los programas, comprometida en la sostenibilidad y búsqueda de la financiación local.

<b>Eje estratégico 2º: Personas</b>	
<b>Las personas y el para qué hacemos lo que hacemos</b>	
Buscamos mejorar nuestra respuesta de calidad a las necesidades de las personas y familias.	
<b>Meta 3:</b>	Poner especial atención en la medición/ evaluación de los procesos contando con una sistemática adecuada, contando para ello con herramientas (TSAD, registros, base de datos...) y concienciando al equipo de la importancia de la recogida de datos.
<b>Meta 4</b>	Aumentar el número de usuarios atendidos en Proyecto Hombre Almería, mejorando la retención y la atención a otros perfiles, y llegando a nuestros potenciales usuarios/familiares mediante una difusión adecuada.

<b>Eje estratégico 3º: Proyecto Común</b>	
<b>Desarrollo interno, sostenibilidad y generación de “proyecto común”</b>	
Capacidad operativa y financiera para desarrollar la misión, visión y valores de forma sostenible. Participación democrática de un equipo proactivo de personas remuneradas y voluntarias para hacer el uso más eficiente de los recursos	
<b>Meta 5</b>	Fortalecer la metodología de proyecto Hombre en Almería, trabajando desde un enfoque biopsicosocial y dando fuerza a la formación base, continua y de proceso del equipo y de los voluntarios para que el sentido y esfuerzo de todas sus actuaciones esté dirigido a un objetivo común. Atendiendo por otro lado la motivación y cuidado de los profesionales (contratados y voluntarios).

# GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES FINALES	CLIENTES INTERNOS	CLIENTES EXTERNOS
PERSONAS USUARIAS	SOCIOS/AS	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (SERVICIOS SALUD, SOCIALES...)
FAMILIARES Y AMISTADES	DIRECTORA GENERAL	JUZGADOS
AYUNTAMIENTOS Y EMPRESAS DEMANDANTES DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN	TRABAJADORES/AS	REDES Y ALIANZAS
CENTROS ESCOLARES	PERSONAS VOLUNTARIAS	ONGS DEL SECTOR
	JUNTA DIRECTIVA	UNIVERSIDADES Y CENTROS DE FORMACIÓN
	ALUMNOS EN PRÁCTICAS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
	COLABORADORES	SOCIEDAD EN GENERAL
		PROVEEDORES DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

La misión de esta entidad ha sido revisada y actualizada por parte de todo el equipo junto con dirección en abril del 2019.

### MISIÓN ACTUALIZADA DE PHAL/ 25-4-18

Incidir en la **prevención, tratamiento e inserción sociolaboral** de las **personas con adicciones y/o conductas desadaptativas**, acompañando tanto a las personas afectadas como a sus **familiares**, así como en la **sensibilización** de la sociedad. Desde un **modelo biopsicosocial**, con una **base humanista y una metodología terapéutica, educativa y preventiva**. Perteneciendo a una **red profesional** que avala nuestro trabajo y nos guía en cuestión de **investigación, evaluación y formación**.

Esta misión nos compromete por igual a respetar y aplicar, dando ejemplo de los siguientes valores.

### VALORES ACTUALIZADOS DE PHAL/ 25-4-2018

- PERSPECTIVA HUMANISTA
- FORMACIÓN DEL EQUIPO DE PROFESIONALES
- PROCESO PERSONAL
- AUTOAYUDA
- TRABAJO EN EQUIPO
- RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO
- PROFESIONALIDAD Y TRANSPARENCIA
- HUMILDAD, ORDEN, INICIATIVA, ESFUERZO, EMPATÍA Y HONESTIDAD,
- PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO
- RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA/SOLIDARIDAD
- PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD
- VOCACION
- CLIMA DE ACOGIMIENTO

Además de revisar los valores y actualizarlos por parte de dirección junto con el equipo de profesionales, se definieron y contextualizaron:



- **HUMANISMO:** La perspectiva humanista de la intervención sitúa al terapeuta en la creencia de la capacidad de la persona para cambiar y desarrollarse plenamente. De ahí la importancia que se le concede a la formación del equipo de profesionales, no solo a nivel metodológico sino a nivel de formación en su propio proceso personal, siendo parte de su labor diaria a través de la apertura, confrontación, cuestionamiento y autoayuda, además de participar en actividades específicas para ello como son los grupos de autoayuda, revisiones de proceso, convivencias de equipo, formación vivencial... con humildad, sencillez, orden, iniciativa y esfuerzo.
- **PROFESIONALIDAD Y TRANSPARENCIA:** Fomentamos el trabajo en equipo, aceptando nuestra responsabilidad en la elaboración de propuestas y planteamientos ante los diferentes temas, así como la responsabilidad de compartir la información con los componentes del equipo. Teniendo en cuenta nuestro compromiso de aceptar las decisiones tomadas por los responsables jerárquicos. Buscamos la calidad cumpliendo siempre los requisitos tanto internos como los que acordamos con las personas usuarias y partes interesadas, a través de la empatía y honestidad, mejora y aprendizaje continuo, incluso de nuestros errores a través de la confrontación y de los feedback, entendidas como herramientas de ayuda para crecer y mejorar. Con todo ello, adquirimos el compromiso de gestión del riesgo, mejora continua de nuestros servicios y nuestro sistema de calidad, además de garantizar la transparencia en la gestión y en el funcionamiento. Contando en todo ello con la participación del voluntariado.
- Responsabilidad social corporativa para con el contexto social en el que nos movemos/solidaridad.
- Tenemos en cuenta la perspectiva de género y la atención a la diversidad.
- **VOCACION:** Todos los profesionales de este centro cuentan con un talante y una actitud vocacional ante la labor que desempeñan, que impregna todas sus actuaciones siendo un valor fundamental su disponibilidad y voluntariedad que envuelve el clima de acogimiento de esta entidad.

Previamente al inicio de este proceso se realizó una planificación con la correspondiente calendarización de acciones.

	ACCION	QUÉ/CÓMO HACER	TEMPORALIDAD	PERSONAS RESPONSABLE/ IMPLICADAS	ESTADO
1	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	Revisar de la política de calidad actualizada en septiembre 2018 por el equipo.	Octubre 2018	Dirección	REALIZADO
2	DAFO/grupos de interés	Actualizar DAFO para la matriz de riesgos y el Informe del SGC. Revisa los grupos de interés.	11/01/ 2019	Dirección/ Equipo	REALIZADO
3	DAFO EXTERNO	Mediante un cuestionario, entrevistar a personas de interés-entidades a lo largo del año y enriquecer el DAFO.	05/11/2018 2018/2019	Dirección/ Equipo	REALIZADO CUESTIONARIO
4	METAS	Sacar del DAFO los bloques de interés para sacar las metas y colgarlos en las metas nacionales.	14/01/2019	Dirección/ Responsable de Datos	REALIZADO
5	OBJETIVOS	Se sacan los objetivos de la información del DAFO con las personas responsables y los recursos con los que contamos para su consecución.	4/02/2019 8/02/2019	Responsable de Área	REALIZADO
6	ACCIONES	Cada equipo o persona responsable propone sus acciones para cumplir cada objetivo con la temporalidad/ Presentación.	22/02/2019	Responsable de Área	REALIZADO
7	PLAN DE COMUNICACIÓN	Se elabora un plan de difusión del P.E.	Marzo 2019	Dirección/ Responsable de Difusión	REALIZADO
8	PLAN DE SEGUIMIENTO	Se elabora un plan de seguimiento.	Mayo-junio Noviembre Enero	Dirección/ Responsable de Difusión	REALIZADO

# COMUNICACIÓN DEL PLAN

Respecto a la Comunicación del Plan, una vez finalizado, se realizó una comunicación formal por parte de dirección al resto del equipo. Así como la exposición de este ante la Junta Directiva de la asociación ALBA, entidad económica y jurídica de Proyecto Hombre Almería.

Además, se puede visitar en nuestra página web

Y por último, una vez que se actualice el DAFO con las aportaciones del exterior será enviado a nuestros contactos y grupos de interés.

**ALMERÍA**  
**PRO  
YEC  
TO**   
**HOMBRE**

C/ De la Almedina, 32 | 04002 - Almería  
Tel.: 950 26 61 58 | Fax: 950 27 43 07  
[www.proyctohombrealmeria.es](http://www.proyctohombrealmeria.es)  
[proyctohombrealmeria@proyctohombrealmeria.es](mailto:proyctohombrealmeria@proyctohombrealmeria.es)