



PLAN ESTRATÉGICO (2021–2024)



1. PRESENTACIÓN

El proceso de elaboración del Plan Estratégico de **INSFORCAN S.L.** (2021-2024) se ha llevado a cabo a partir de un plan de trabajo diseñado previamente, con la intención de establecer el nivel de implicación adecuado de todos los grupos de interés, pero especialmente de los usuarios/as, clientela, las personas que trabajan en la entidad y los grupos de interés externo .

Nos encontramos ante nuevas dificultades y nuevos retos a los que estamos acostumbrados a hacer frente en los más de 34 años de existencia, pero en esta ocasión hemos querido hacer frente de forma más exhaustiva, rigurosa y que ahonde en la calidad y la sostenibilidad de nuestra gestión en el ámbito de la formación.

La implicación ha sido necesaria para garantizar la recogida de información relevante, a través de la voz de los distintos grupos, en cuanto a los planes de acciones a desarrollar en los próximos años, la necesidad de incorporar nuevos ámbitos de actuación, así como conocer las fortalezas y debilidades del grupo y cuáles son los aspectos del entorno que nos afectarán en el futuro, tanto si suponen oportunidades como amenazas para nuestro desarrollo en los próximos años.

Este Plan supone un reto para **INSFORCAN S.L.** en cuanto a su propia sostenibilidad, a la vez que persigue una mejora continua en la respuesta a las necesidades de sus usuarios/as y clientes, en la búsqueda de nuevas oportunidades y en la mejora e innovación de los servicios de formación. El trabajo llevado a cabo para la elaboración de este Plan Estratégico se ha realizado durante el 2020 en el mismo han participado de manera activa la dirección, los mandos intermedios y las personas trabajadoras.

Mi gratitud y reconocimiento a todas las personas que con su tiempo, opiniones y valoraciones han participado en su realización.

La dirección

2. INTRODUCCIÓN

A continuación, describiremos las diferentes etapas que han configurado la elaboración de este importante proceso para **INSFORCAN S.L.** y que ha tenido una duración de seis meses:

1.- Planificación: El julio de 2020 se constituye el Comité de SGI formado por la Dirección, Direcciones provinciales Jefatura de estudios, (Responsable del SGI) y los responsables de formación y empleo , que constituyen el Comité del SGI. En esta primera reunión se acometió la organización y estructura de las fases de planificación de todo el proceso: 1) planificación, 2) análisis, 3) decisión y 4) implementación. Esta fase fue fundamental el aporte de información que todos los miembros hicieron para identificar los grandes temas relevantes del grupo, la disposición, así como las expectativas antes de iniciar el proceso

2.- Aprobación inicial: Ese mismo día, los miembros del Comité del SGI de **INSFORCAN S.L.** adoptaron la decisión de llevar a cabo el proceso de planificación estratégica.

3.- Análisis de la realidad: Durante los meses de julio de 2020 a enero de 2021 se llevó a cabo la revisión y actualización análisis histórico de la empresa, así como el análisis interno y externo. En este último participaron algunos de los grupos de interés internos y externos. Se utilizó una metodología que favoreciese el nivel de participación de ambos: grupo de discusión, reuniones Además, de analizar los cuestionarios llevados a cabo para cada grupo de interés actualizados a octubre 2020, se analizó la información recogida por las actualizaciones de la legislación aplicable, análisis económico- financiera del grupo, estructura socioeconómica general indicadores importantes de desempleo, líneas de financiación y tendencias económicas, sectoriales y del mercado de trabajo, entre otras

Se concretaron las ideas y criterios a través del DAFO-PEST diciembre 2021 , a través del Comité de SGI, consultados al personal y por parte de algunos grupos de interés, finalmente, se sintetizó en un DAFO general, que es el que se acompaña en este documento como Anexo

4.- Definición de ejes y objetivos estratégicos: Durante los meses de octubre a enero de 2020 se elaboraron las líneas y objetivos estratégicos, así como las actividades e indicadores asociados. En esta fase tuvieron especial protagonismo las aportaciones procedentes de los mandos intermedios consultados, los/as trabajadores/as y el Comité del SGI

5.- Aprobación definitiva: El 4 de febrero de 2021 se aprueban en reunión del Comité del SGI Comité estratégico.

.- Elaboración y presentación oficial del documento 'Plan Estratégico 2021- 2024: Durante la 2ª quincena de enero de 2021 se llevó a cabo la estructura del documento definitivo. Este se presentó oficialmente en la Dirección, comenzando posteriormente el proceso de socialización y difusión del plan.

3. PROPÓSITO. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Propósito: Mejorar la situación laboral de las personas e incorporarlas a las empresas y sociedad, logrado así su metas profesionales

Misión La misión de **INSFORCAN S.L.** es capacitar profesionalmente y facilitar la inserción en el mercado laboral o la promoción profesional, según el caso, a través de una oferta formativa para el empleo útil, con demanda en el entorno laboral, innovadora, dinámica, diversificada, de calidad y con el máximo respeto al medioambiente, basada en la tecnología en las distintas modalidades de impartición, contribuyendo a la formación integral del alumnado dando respuestas a las distintas necesidades y demandas del entorno

Visión. **INSFORCAN S.L.** aspira a ser centro de formación de referencia reconocido en nuestras especialidades formativas, así como ejemplo de organización dinámica e innovadora, con un modelo de

gestión centrado en la búsqueda de la excelencia, que coordine e implique a todos los grupos de interés, mediante el compromiso y la satisfacción de todos, posibilitando la mejora académica de las personas de acuerdo con las necesidades del mercado laboral

El equipo humano de **INSFORCAN S.L.** desarrolla y se implica en los siguientes valores de comportamiento:

- **Viabilidad** - Compromiso de todos en mantener asumir la Sostenibilidad social y económica en todos los alrededores de la organización.

-**Superación personal y profesional** . - El afán de superación, la mejora, la excelencia y la exigencia personal en los alumnos y en el propio trabajo profesional, la excelencia en el trabajo Importancia de la formación permanente la formación e innovación continúa.

-**Ética Profesional.** - En cada proyecto o servicio que ofrecemos, es nuestro deber respetar la confianza que nuestro cliente deposita en nosotros. La confidencialidad de información y resultados.

-**Innovación y creatividad.** - Como entidad flexible y cambiante que asume la innovación, la creatividad y el emprendimiento de nuestras acciones, para adaptarnos a las necesidades nuevas y cambiantes, logrando crear soluciones innovadoras que satisfagan las necesidades de nuestros grupos de interés

- **Respeto al medio ambiente** - Actitud de respeto hacia el medio ambiente, impidiendo en todo lo posible aquellas actividades que desde la Organización pudieran repercutir negativamente sobre el entorno, desarrollando políticas encaminadas a preservar el entorno natural y el fomento de actitudes que favorezcan el logro de estos.

-**Hábitos saludables** - Incentivar hábitos de vida saludables.

- **Participación** - Fomentado la participación activa entre sus miembros mediante; el trabajo en equipo, la responsabilidad frente al grupo, la tolerancia y participación activa en los foros de comunicación y decisión.

-**Igualdad** - Fomentar la formación y la convivencia en la igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación de ningún colectivo por razones de sexo u otras circunstancias a nivel general, así como la igualdad de oportunidades y no discriminación en el aprendizaje

-**Profesionalidad** - Compromiso de alcanzar una expansión total del conocimiento.

Confianza y transparencia

4. ANÁLISIS DEL ENTORNO

a. El entorno genérico

La Comunidad Canaria se caracteriza como una región de España con unos aspectos diferenciadores únicos en el territorio nacional, que la hacen única y especial, en rasgos específicos, tanto culturales, geográficos, sociales y económicos.

Geográfica. Como premisa principal es la lejanía al área peninsular, con más de 1.332 Km de separación en la península y el archipiélago canario que a su vez es un territorio fragmentado en sí mismo, al estar compuesta por 8 islas habitadas diferentes.

Cultural. La situación geográfica en tres continentes América, África y Europa, hacen que Canarias sea puente y mezcla de las diferentes culturas que son en la actualidad, nexo de unión en cultura, transporte, ayuda mundial, etc.

Económico. Desde el punto de vista económico la región se centra en el monocultivo de los servicios principalmente el turismo que cubre el 60% de la economía regional, alcanzando el 85% todo el sector servicios, al carecer de materias primas, industrias y una agricultura insignificante del 5%, dado que la región se encuentra en continua sequía, donde el agua es un factor clave en la economía isleña.

Políticos. Tienen que ver con la vida política de su contexto en los niveles pertinentes para su campaña, hay posibilidades de superar la resistencia de los encargados locales de adoptar decisiones por medio del apoyo de fuerzas políticas nacionales o internacionales:

Con este entorno **socio-político** y las características en la que se mueve la organización, claramente dependiente del sector público, con una menor cualificación de los trabajadores en el campo de la capacitaciones profesionales, además de unas limitaciones en el desarrollo de nuevas acciones al carecer de mercado para su desarrollo y de la gran población existente en territorio pequeño, fragmentado y lejano de nuestro mercado natural el mercado peninsular. Hacen que los niveles de competencia y competitividad se vean menguados por unas características adversas muy fuertes y complejas frente al territorio nacional peninsular.

Centro/Entidad colaborador del Servicio Canario de Empleo

- Decreto 164/1994, de 29 de julio
- Decreto 122/2011, de 17 de mayo

Obtención de Certificados de profesionalidad

- Certificados de profesionales Decretos específicos por especialidad. Ministerio de Trabajo

Prácticas en empresas

- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Agencia de colocación

Convenio colectivo

Sector de la formación no reglada

Normas de aplicación del sector Véase "Identificación de aspectos legales"

Sus rasgos sociopolíticos se caracterizan por ser claramente dependiente del sector público, con una menor cualificación de los trabajadores en el campo de las capacitaciones profesionales, además de unas limitaciones en el desarrollo de nuevas acciones al carecer de mercado para su desarrollo y de la gran población existente en territorio pequeño, fragmentado y lejano de nuestro mercado natural el mercado peninsular. Hacen que los niveles de competencia y competitividad se vean menguados por unas características adversas muy fuertes y complejas frente al territorio nacional peninsular.

A continuación, haremos un repaso de los tres entornos genéricos donde están localizadas las sedes de **INSFORCAN S.L.**

A continuación, hacemos un breve repaso de la situación por sectores:

Tras la última crisis económica 2008, muchas personas derivadas de la construcción y sectores de

apoyo con estudios básicos y mínimos se incorporaron a la a formación profesional para su capacitación en otros sectores productivos que se mantienen o tenían una protección más favorable que el sector de la construcción. Ello ha ocasionado un boom en las solicitudes de formación en los sectores del comercio y la hostelería y turismo, donde las mujeres han obtenido niveles de inserción superiores al de los hombres en los últimos años en estos sectores contratantes. Siendo los servicios de oficios profesionales un elemento de apoyo indispensables para en mantenimiento industrial, ambiental, turístico y comercial de la región en menor medida igual de imprescindible.

La recuperación del turismo en todo el archipiélago canario ha llevado a cabo el trasvase de desempleados a estos sectores de forma galopante a lo largo de estos 4 últimos años, siendo el sector 35% total de la inserción.

b. El entorno específico

INSFORCAN S.L. es una organización educativa formada por un conjunto de centros de formación profesional para el empleo bajo una misma unidad de gestión, dirección y organización de carácter privado. Tiene como principal función los servicios de formación y complementarios para el empleo y el desarrollo de proyectos formativos personalizados e innovadores, con el objeto de contribuir en el éxito de nuestra clientela, empleados/as y empresas asociadas. Ello viene marcado porque siempre hemos tenido la convicción de la importancia de la asunción de responsabilidades compartidas, la mejora continua de los proyectos, métodos y prácticas, la gestión y detección de los cambios, tanto en el ámbito de la gestión, los conocimientos, como en la formación, aplicando una metodológica adecuada y tecnológica, con el fin de cubrir las necesidades formativas y de empleabilidad de nuestra comarca donde operamos y por ello alcanzar nuestros objetivos como organización.

INSFORCAN S.L. centra su actividad en la formación reglada y no reglada a trabajadores/as ocupados/as y desocupados/as principalmente, así como las acciones complementarias para la empleabilidad y emprendeduría. Siendo su área de actuación presencial y no presencial a nivel de la Comunidad Autónoma de Canarias, a través de sus sedes en las islas de Gran Canaria y Tenerife, internacionalizándose sus actividades a través de la modalidad de enseñanza E-Learning.

Su financiación proviene mayoritariamente de la actividad pública 9%, frente a la financiación privada que asciende a un 91% de sus ingresos, en la actualidad.

C. Mercado servicios ofrecidos al cliente

MERCADOS Y CLIENTES

Mercado. - En su estrategia de implantación y expansión de **INSFORCAN S.L.** ha adquirido un Compromiso Social Corporativo, relacionados especialmente con la Formación para el Empleo. Esta línea se intensifica al tener altos índices de desempleo y especialmente de carencias formativas de la población.

Actualmente, se dirige la mayor oferta de recursos, a esta población que sufre las mayores cotas de desigualdad de oportunidades.

En Gran Canaria: ICSE, Fuerteventura 2000, Centro Máster, INSTITUTO FOCAN, Academia Telde, Instituto Canario Superior de Estudios, ADF Formación, AFS Formación, Grupo Proyecto Empleo, INCAEM, CIP POLITÉCNICO y CENPOL Formación.

En Tenerife: ICSE, Instituto FOCAN, Centro Máster, Instituto Canario Superior de Estudios, Aura Formación, ICADEPRO, INSFORCA- INSFORCAN, CEP FORMACIÓN, AFILCA-AFORO, CIP POLITÉCNICO, CIP POLITÉCNICO CENPOL Formación y VIERNES Formación.

Entre los **clientes- financiadores** podemos destacar: Instituciones públicas: Servicio Canario de Empleo (SCE); Servicio Público Estatal de Empleo;; Dirección General de la Policía; Consejería Educación, Universidades. Organizaciones Empresariales: Asociación de empresas; Empresas Ver Cuadro de alianzas.

Servicios. Vistas las necesidades de formación hemos centrado nuestros esfuerzos principalmente a ofrecer formación conducente a la obtención de Certificados de Profesionalidad incluidos en el Fichero de Especialidades Formativas del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que permitan a las personas desempleadas/os, con las condiciones de prioridad antes señaladas, o en riesgo de exclusión social o trabajadores/as poco cualificados, la obtención de una titulación que les permita acceder a un puesto de trabajo estable y en las condiciones que exige la actual normativa, así como la recolocación de personas desplazadas de otros sectores productivos: hostelería, turismo o construcción.

Como formación complementaria y con carácter transversal se ofrece igualmente programas formativos del ámbito de los Idiomas e Informática (TIC) como complemento o especialización de cada una de las áreas. En el caso de los Idiomas y dada la importancia de su aprendizaje y utilización, como aspecto de dificultad a la hora del acceso a múltiples puestos de trabajo, solicitamos en todas las Convocatorias la realización de Programas Formativos de Inglés, Francés, Alemán como parte de la Oferta Formativa que pretendemos desarrollar.

Formación para el Empleo (S.C.E -SEPE.) Cursos con Certificados de profesionalidad para empleados FPE E y desempleados FPE D y SEPE de las familias profesionales siguientes. Idiomas, Servicios socioculturales, Actividades físicas deportivas, Seguridad privada, Sociosanitarios, Sanitario, Metodología, Hostelería y Turismo, Alimentación, Cuidados personales, Informática y comunicación, Comercio y Marketing, Actividades físicas deportivas, Administración y dirección de empresas, Prevención de Riesgos Laborales, Gestión Ambiental, , Actividades Corporales y de Ocio. Además de la oferta de oferta de cursos on-line, para trabajadores subvencionados por el Plan Avanza, y el Fondo Social Europeo.

Formación Bonificada a empresas y trabajadores. -Acreditados por los organismos SCE – SEPE Acciones formativas que se desarrollan para mejorar tanto las competencias y cualificaciones de los profesionales en formación como la recualificación de los profesionales ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del profesional.

Formación Abierta -Cursos de Aplicación General. de las familias profesionales anteriores. Estos cursos, pueden ser subvencionados o no, y bien a medida para una empresa o para varias y se pueden financiar por estas, para la obtención del certificados de profesionalidad a nivel no subvencionado privado. Así como cursos con reconocimiento profesional público para su desempeño: Manipulador de Alimentos, Prevención de Riesgos Laborales, Legionelosis, Soporte Vital Básico y uso del Desfibrilador Externo Automático (DEA). etc. y de diferentes especialidades en las cuales pueden participar cualquier persona con ganas de superarse y adquirir nuevos conocimientos y habilidades.

Preparación de oposiciones. Estos cursos son específicos para preparar exámenes de oposición para un puesto de trabajo en el sector público.

Formación Profesional Acciones de Formación Profesional de carácter Reglada. Ciclos Formativos Niveles Técnico medio de 2 especialidades. Atención socio sanitaria y Peluquería.

Elaboración de planes formativos que incluye: Elaboración de planes formativos - Realización de estudios de detección de necesidades formativas -Diseño, coordinación y seguimiento de cursos y contenidos - Impartición de cursos en las modalidades: presencial, semi - presencial, online y formación continua.

Acciones para la empleabilidad

-. Las actividades accesorias a la empleabilidad complementarias a la formación se centran en las siguientes líneas de actividades:

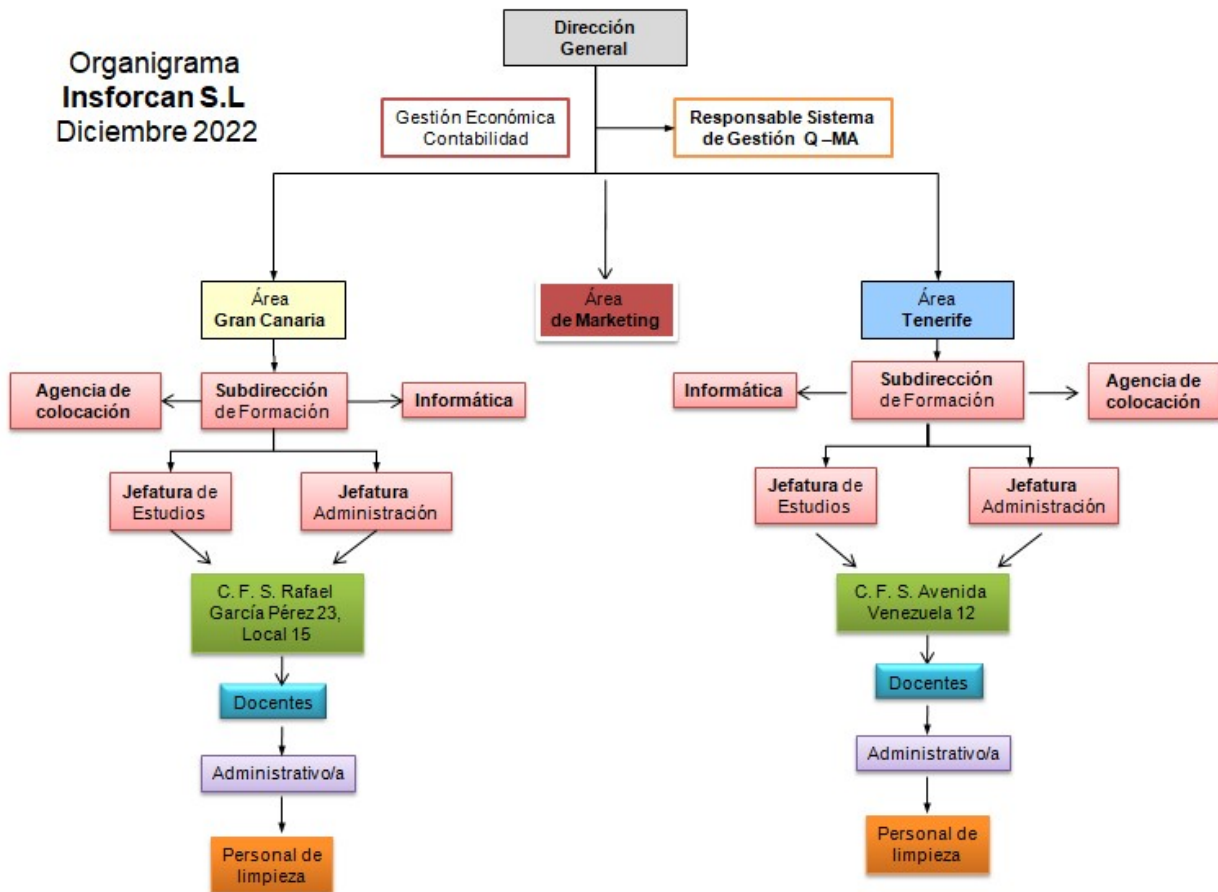
Agencia de colocación - Formación con contratación - Bolsa de empleo - Prácticas en empresas – Oficina de Información, Orientación y Asesoramiento a la inserción – Formación en prácticas - . Módulos de Inserción Laboral, Sensibilización medioambiental y en la Igualdad de Género

Modalidades formativas. La formación se diseña para obtener la máxima flexibilidad geográfica, de horarios y a su vez poder ofrecer una atención personalizada, a través del seguimiento y la comunicación constante con el/la participante.

Formación presencial - Semi –presencial .- On line (Aula virtual) – Tele- formación.- Mixta.- Dual.- A distancia- In company .

5. ANÁLISIS DE LA EMPRESA

a. Organigrama



b. Mapas de procesos

6 -ENTORNO SOCIAL

Que se desarrolle una cultura empresarial orientada a la excelencia, la igualdad, la transparencia, la diversidad, la colaboración social mediante alianzas

7- DIGITALIZACION

Que la gestión se soporte en una base tecnológica e innovadora, para la gestión eficaz y eficiente de la comunicación e información de la organización.

Nuestra ventaja competitiva se basa en:

1. **Probada Experiencia.** - Más de 44 años trabajando en la Formación y la Consultoría a empresas. Nuestros/as expertos/as han desarrollado cargos de responsabilidad en empresas de reconocido prestigio. Además, clientes de múltiples sectores de actividad avalan el éxito de los servicios que ofrecemos.

2. **Instalaciones-** Disponer de Instalaciones, que cuentan con el valor añadido de reunir las dimensiones, mobiliario, equipos informáticos, y didácticos que posibilitan su Acreditación/Homologación por el SCE de las especialidades formativas cuya impartición constituye la Actividad Principal de ambas.

3. **Situación geográfica** - hemos descentralizado nuestra actividad, abriendo sedes en las diferentes islas capitalinas y en el norte de la isla de Tenerife , con el objetivo de favorecer en mayor acceso de nuestros clientes.

4. **Orientación al Cliente** - Convertimos en nuestros sus objetivos. No somos «generadores de papel». Vamos más allá de la mera organización de los conocimientos que ya tienen las empresas-clientes y trabajamos conjuntamente con ellas.

5. **Equipo** - Contar con un equipo de docentes, profesionalizado, fidelizado, que está actualmente Acreditado/Homologado por el SCE-SEPE para impartir las especialidades formativas que componen nuestros Itinerarios Formativos

6. **Gestión por procesos** - Desarrollar nuestras actividades en base la gestión por procesos, que cuentan con el valor añadido de estar completamente procedimentados, y garantizados con la Certificación ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001 y Reglamento EMAS, lo que contribuye al éxito de las actividades

7. **Formación e inserción** - Los servicios están orientados a la mejora de la Formación y Cualificación profesional y a la Inserción Laboral de las personas de nuestro entorno se basan en una oferta formativa, que cuenta con el valor añadido de conformarse en diferentes Itinerarios Formativos, con voluntad de completarse/incrementarse, en Familias Profesionales con demanda en el entorno social en el que nos situamos.

8. **Equipo directivo** - Contar con un equipo directivo, dinámico, profesional y con la experiencia necesaria para gestionar la actividad formativa de todas las sedes y entidades, con calidad y eficacia. probada.

e. Los grupos de interés de la empresa

La definición de los grupos de interés de INSFORCA fue un proceso llevado a cabo por el Comité del SGI específicamente el creado para la ocasión Comité de Planificación. Donde se identificó, desde su conocimiento, las entidades y personas que podrían aportarnos información de valor en el proceso de análisis. Hecho este análisis interno se llegó a las siguientes conclusiones

El grupo de interés de los agentes internos está formado por:

1. Los/as socios/as.
2. Los/as trabajadores/as no docentes y profesorado

En lo que se refiere a los grupos de interés de los agentes externos se identificaron los siguientes:

1. Usuarios/as - Alumnado: Destinatarios/as de las acciones formativas impartidas y gestionadas por nuestras empresas.
2. Empresas prácticas
3. Empresas inserción
4. - Financiadores
5. Proveedores de servicios de formación.
6. Las empresas colaboradoras
7. La sociedad
8. Reguladores Administraciones publicas
9. La competencia

A grandes rasgos, las conclusiones que podemos extraer de este proceso de análisis son:

- a. Es una época de descubrimientos y lucha continua para todas las empresas.
- b. La diversificación paulatina de la financiación pública a la formación de trabajadores/as.
- c. La puesta en marcha de medidas que promuevan y fomenten la educación permanente y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- d. Tratar la información de manera adecuada. Es mucha la información con la que se trabaja diariamente.
- e. La incapacidad para modificar los sistemas socioeconómicos del entorno que nos afecta

En futuros procesos de planificación debemos insistir más, ya que el nivel de respuesta de los grupos de interés externos no ha sido el esperado.

6. ANÁLISIS DAFO

El proceso de realización del análisis DAFO para la elaboración del Plan Estratégico de **INSFORCAN S.L.** (2021-2024) se realizó entre los meses de septiembre a diciembre de 2021.

El análisis interno para la búsqueda de las fortalezas y debilidades se ha realizado mediante un encuentro presencial (grupo de discusión) con la asistencia de miembros del Comité del SGI y los/as trabajadores/as. De esta manera, se ha podido obtener información desde dos dimensiones, la política y la ejecutiva. Todo ello fue plasmado en un documento.

Posteriormente, este documento fue facilitado a la Dirección, junto al informe externo, que trabajó durante una sesión la elaboración del documento final, sintetizando la información recogida para, a partir de ella, definir los ejes y objetivos estratégicos. A la vista de la matriz DAFO resultante, se han obtenido en total 5 líneas estratégicas y 17 objetivos estratégicos.

Para la obtención de los datos cualitativos hemos utilizado dos herramientas de recopilación:

1. Cuestionarios y entrevistas: Se diseñaron dos cuestionarios diferentes; uno dirigido a los grupos de interés INTERNOS y otro dirigido a los EXTERNOS, así como entrevistas semiestructuradas.
2. Grupo de Discusión: Dada la disposición que teníamos para organizar un encuentro presencial de Comité del SGI y los/as trabajadores/as de la entidad, realizamos un grupo de discusión en el que participaron un total de nueve personas

Por otra parte, el guion que utilizamos en el grupo de discusión presencial (Interno) contenía las siguientes cuestiones:

1. ¿Cómo nos vemos?
2. ¿Cómo nos ven?
3. ¿Cuáles son las FORTALEZAS (las actividades internas que hacemos con un alto grado de eficacia) que considera que tiene INSFORCAN?
4. ¿Cuáles son las DEBILIDADES (las actividades internas que hacemos con un bajo grado de eficacia) que considera que tiene INSFORCAN?
5. ¿Cuáles son las AMENAZAS (las acciones externas que puede impedirnos conseguir el objetivo) a las que se puede enfrentar INSFORCAN?
6. ¿Cuáles son las OPORTUNIDADES (las acciones externas que puede facilitarnos conseguir el objetivo) que podría tener INSFORCAN?

A través de una técnica de dinámica de grupos se dieron respuesta, de forma individual, a cada una de las preguntas. Posteriormente se provocó un interesante y enriquecedor debate grupal para aclarar, matizar, discutir y confrontar las diferentes visiones. ANÁLISIS DAFO

FORTALEZAS

DEBILIDADES

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Físicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Centros nuevos con buenas instalaciones. - Presencia notable con delegaciones en varias islas y en diferentes municipios, no teniendo en algunos casos otros centros en el entorno que sean competencia. - Los centros donde se imparte la formación son todos accesibles. - Capacidad de ampliación de nuevos servicios compatibles con los que ya tenemos. - Centros bien ubicados con facilidad de acceso y transporte público- Convenios para el uso de instalaciones específicas con entidades colaboradoras (campo de tiro, gimnasio, circuito de conducción, campos de prácticas...). - Variedad de la oferta formativa. - Convenios con empresas para formación de su personal en sus propias instalaciones. - Convenios con proveedores para cumplir con los plazos. - Sensibilización ambiental en toda la organización alta - Dotación de los dispositivos de protección ante COVID 19 	<ul style="list-style-type: none"> - Centros más antiguos sin posibilidad de ampliación de aulas o accesibilidad. lo que requiere actuaciones de mantenimiento correctivo o preventivo con mayor asiduidad para mantenerlas seguras que supone un mayor coste económico - Mejorar el protocolo de comunicación de incidencias.
Mercados E.F.	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva de crecimiento económico - Exentos de avales de garantía. - Ingresos provenientes de múltiples clientes: públicos (múltiples líneas de financiación) y privados. - Diversificación de las actividades generadoras de recursos: Formación Profesional Reglada certificados de profesionalidad, y No Reglada, Oposiciones, bonificada, etc. - Sobre coste de la retirada de residuos al no asimilarse a domésticos por los puntos limpios de recogida y los derivados de isla periférica. - Ventaja competitiva como empresa comprometida con em medioambiente certificada - Nuevos mercados con plataforma de teletrabajo - Posibilidad de trabajar con el SEPE. Plataforma homologada por el SEPE 	<ul style="list-style-type: none"> - Cambios políticos con inestabilidad - Procesos de cambios con incertidumbre en las políticas de formación y empleo - Escasa inversión en eficiencia energética. - Reducción de los recursos financieros en el sector público y privados por COVID
Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicativo propio de gestión adaptado a nuestras necesidades y en constante crecimiento. Gestión integrada - Centralitas entre todos los centros. - Maquinaria en régimen de alquiler y/o leasing para actualización constante de equipos. - Se adapta el Plan de formación del personal a las actualizaciones de los procesos informatizados y nuevos requerimientos. - Plan de renovación gradual de los equipos informáticos aulas y gestión - Recepción y registro de notificaciones, requerimientos y reclamaciones por vía telemática 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de implementar procesos en el aplicativo de gestión propio que permitiría agilizar más aún el trabajo y poder ampliar más los procesos implantados 75% del a gestión - Mejorar el nivel de inversión en Tecnología, en Innovación y TIC aplicable a la formación - Medio porcentaje de Equipos informáticos antiguos, con mayor mantenimiento, coste extra de tiempo y económico y eficiencia energética. - Resistencia por parte del personal para la integración de las tecnologías por carencias formativas - Comprometer información confidencial .Identificación - Mejora en los manuales y desarrollos documentales planes de inversiones programados - Posibilidad de interconexión entre centros de los servidores. - En uno de los centros la conexión de internet que hay disponible es insuficiente para la necesidad del centro. - Limitada base de datos de alumnado en los centros de nueva creación. - Mayor protección ante peligros externos que afectan a la seguridad de la información - Uso de canales clásicos de información, difusión y publicidad con menos utilización de nuevos canales, redes sociales... - Contar con un mantenimiento diario de equipos informáticos.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de trabajo organizados y bien definidos. - Profesorado estable y altamente cualificado. - Equipo pedagógico consolidado. - Colaboración entre centros. - Trato cercano y humano. - Continuidad y liderazgo de la Dirección. - Equipo directivo implicado y comprometido con la Organización. - Capacidad de la dirección del centro para ampliar la oferta formativa - Capacidad de gestión y obtención de recursos de la dirección - Personal cualificado estable, multidisciplinar, comprometido y polivalente - Capacidad de gestión y de adaptación del personal. - Flexibilización funcional en las tareas. - Programas de formación continua para toda la plantilla. Experiencia. - Política de conciliación entre el trabajo y la vida familiar. - Personal con capacidad de crecimiento y la promoción en la empresa. - Políticas de igualdad en la empresa. - Dirección personal y alumnado con alta concienciación ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de un departamento comercial. - Dificultad para conseguir nuevo personal cualificado tanto en el ámbito administrativo como en el ámbito docente. - Plantilla de profesores no estable en su totalidad – no se garantiza su permanencia. - Rotación del alumnado que impiden una correcta sensibilización conductas ambientes y su estabilización - Fuga de talentos por no tener posibilidad de contratación permanente por COVID 19
Reputación	<ul style="list-style-type: none"> - Referente en el sector. - Trayectoria de más de 30 años. - Buena imagen exterior. - Certificaciones en gestión ISO 9001, ISO 14001, EMAS, EFQM - Alto grado de transparencia ambiental. Declaración ambiental EMAS - Reconocimientos por los organismos subvencionadores y clientes. - Éxitos en Formación en el pasado. - Bajo nivel de reclamaciones. - Variedad de empresas para la realización de la FCT y posterior inserción laboral del alumnado - Alto nivel de inserción profesional del alumnado - Alto número de convenios de colaboración con entidades, tanto públicas como privadas, de diferentes áreas y sectores productivos. - Gestión de sus propias Agencias de Colocación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en más proyectos sociales con colectivos en riesgo de exclusión social, de igualdad... - Uso de canales clásicos de información, difusión y publicidad con menos utilización de nuevos canales, redes sociales... - Página web más atractiva y dinámica. - Poco impacto social de los esfuerzos ambientales realizados

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Normativas y Actuaciones Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Apertura de nuevos centros. - Ampliar cartera de servicios. - Formación estatal. - Formación bonificada. - Formación TIC. - Formación con compromiso de contratación. - Formación sin financiación con titulación oficial (Certificados profesionales). - Nuevos segmentos de mercado en formación on-line. - Nuevos segmentos de mercado en formación en centros de trabajo. - Sin competencia en las zonas de apertura de los nuevos centros. - Concursos y licitaciones. - Oposiciones. - Posibilidad de ayudas a la eficiencia energética - Normativa COVID Actualización y estricta aplicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Plazos de ejecución limitados. - Sobrecarga de trabajo en momentos puntuales. - Establecimiento de la competencia competitiva de toda la formación subvencionada. - Cambios continuados en la valoración en los criterios del Baremo en la asignación de cursos. - Cambios legislativos - Retrasos en las convocatorias de los cursos subvencionados - Recorte de presupuestos para los centros subvencionados. - Dispersión y extensa legislación ambiental que impiden su fiel cumplimiento y aplicación en su totalidad - Actualización permanente en la legislación y normas COVID Extensa y cambiante y de inmediata aplicación

Tecnológicos Seguridad de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura tecnológica modernizada • Alta capacidad de soporte la información a almacenar y gestionar • Contar con Unidad de informática propia • Posibilidad de obtener nuevas licitaciones por la posesión del certificado ISO 27001 • Adecuación a la normativa interna y externa <p>- Capacidad de nuevos negocios en torno a la ISO 27001 en el campo de la formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la red o al sistema de información por personas no autorizadas. • Ataques informáticos y actos vandálico <p>- Nivel izar las infraestructuras tecnológicas y de seguridad de la información</p>
Proveedores /Aliados	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios firmados empresas de ámbito estatal. - Variedad de empresas para la realización de la FCT y posterior inserción laboral del alumnado. - Colaboración con otros centros de Formación, canarios y estatales. - Convenios con proveedores para cumplir con los plazos. - Predisposición de los campos de prácticas para adaptarse a nuestras necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dependencia de las condiciones que imponen las organizaciones acreditadoras. - Dependencia de plataforma de teleformación externa. Contenidos y cambios limitados
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios con empresas para formación de su personal en sus propias instalaciones. - Ayuda en la gestión de los planes "Certificate" o "Retorno al empleo" para la contratación de alumnado. - Alto porcentaje de personas con necesidades de formación y acreditación. - Formación gratuita para el alumnado. - Inserción laboral. - Realización de prácticas FCT justo a la finalización de la formación teórica de todo el grupo de participantes. - Empresa ambientalmente responsables valor añadido - Alumnado trabajador ocupado por la posibilidad de formación por plataforma de teleformación 	<ul style="list-style-type: none"> - Absentismo del alumnado. - Baja cualificación del alumnado. - Alumnado prioritario que realmente no quiere realizar la formación. - Ampliar nuestra base de datos. - Disminución de alumnado por una oferta educativa pública mayor. - Pérdida del poder adquisitivo por el alumnado privado
Competidores	<ul style="list-style-type: none"> - Reputación y trayectoria de largos años en el mercado - Capacidad y flexibilidad para adaptarnos a los cambios. - Mejora la diferencia competitiva al ser empresas certificada en ISO 14001 e inscrita en el Reglamento EMAS - Igualar la oferta de nuestros competidores con la plataforma - Tener SGSI frente a los competidores sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia con cursos similares. - Publicidad masiva. - Entrada de nuevos centros provenientes de fuera de Canarias - Súper oferta de plazas privadas y públicas autorizadas por parte de la administración - Oferta económica agresiva por la competencia privada. - Menor financiación mayor competencia y carrera por las valoraciones

7. LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Una vez recogida toda la información necesaria y sintetizada, procedente de los cuatro cuadrantes de la matriz DAFO principal, se han identificado 7 líneas estratégicas en torno a las cuales se agrupan los objetivos que deberán realizarse para acercarse a **INSFORCAN S.L.** su misión y visión en los próximos tres años

LINEAS ESTRETEGICAS

La estrategia de **INSFORCAN S.L.** se define para conseguir la excelencia empresarial, con tres metas fundamentales: calidad, sostenibilidad y crecimiento; y los siguientes objetivos estratégicos: Una vez recogida toda la información necesaria y sintetizada, procedente de nuestros objetivos estratégicos y acciones, en el fruto del análisis de los aspectos internos y externos de la entidad, del diagnóstico estratégico, de los factores críticos, los potenciales riesgos identificados por las herramientas Análisis del ecosistema, megatendencias del sector, Matriz DAFO y PEST. Se han identificado siete líneas estratégicas en torno a las cuales se agrupan los objetivos para acercarse a **INSFORCA INSFORCAN** hacia su propósito, misión y visión en los próximos tres años

Fruto de la innovación y sus aplicaciones tecnológicas se estructura la Planificación estratégica, compuesta por el Plan estratégico y el Plan anual de objetivos, gestionado en su totalidad por la entidad. Que abarca desde la definición de los procesos, su alineación con las líneas estratégicas, objetivos estratégicos y de acción, el establecimiento de los indicadores, las acciones a realizar, el alcance del objetivo y su nivel de aceptación. Se lleva una evaluación permanente en sus seguimientos y mediciones, de forma automática y en línea.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: CLIENTE – MERCADO

Consolidar nuestra actividad principal especializada, con las mayores garantías de éxito para su integración laboral, que responda a los requerimientos de la contratación pública y privada. Proyectándose hacia nuevos mercados y clientes, consiguiendo mayores cotas y mayor diversificación, tanto en formación como en servicios que generen empleabilidad y servicios complementarios.

OE-1.1. Proyecto formativo integrado en los procesos productivos de las empresas, para la mejora de su inserción.

OE- 1.2. Diversificar la oferta formativa a líneas de negocios y de financiación de proyectos nuevos nichos de mercado

OE- 1.3. Ofrecer formación acreditada, con el fin de mejorar los estándares de calidad en el ámbito formativo y orientada a sectores prioritarios de empleo

OE- 1.4 Brindar orientación personalizada y acompañamiento en la búsqueda de empleo.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

Establecer un modelo de formación integral, que responda a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. Señal de identidad. Identificando al alumnado con la entidad y promocionando el desarrollo del conocimiento y favorecer la inserción y cualificación laboral.

OE 2.1. Aplicar estándares internacionales de gestión de la excelencia, Calidad, Medioambiente, Seguridad de la información, Responsabilidad social empresarial (Pacto Mundial de las Naciones Unidas).

OE 2.2 Lograr la transformación digital: tecnológica, educativa (E- Learning), sistemas de comunicación e informatización de los procesos.

OE 2.3 Creación de alianzas con empresas e instituciones para desarrollos formativos; formación, empleo y expenduría para el desarrollo del propósito.

OE 2.4 Maximizar la satisfacción del cliente y del resto de los grupos de interés.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

Lograr el equilibrio económico - financiero para mantener la sostenibilidad y competitividad de forma continua. Sostenibilidad Económica Incrementos de ingresos vía Diversificación

OE.31 Mejorar de la eficiencia económica de la organización Rentabilidad

OE.32. Aumento del Crecimiento y expansión de la organización

OE 33. Mejorar el Equilibrio financiero y patrimonial Saneamiento

OE 34 - Incremento de los ingresos Diversificación

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: GESTION DE PERSONAS

Desarrollar el entorno adecuado, que permita aumentar la participación, la satisfacción y el mejor clima laboral de los trabajadores. Sostenibilidad social. -Potenciar y ampliar las competencias y habilidades profesionales de los trabajadores, para la adaptación de las exigencias de los proyectos y los grupos de interés.

OE.41. Mejora de la competencia profesional, por la cualificación y capacitación profesional.

OE.42. Desarrollar planes de continuidad y de retención del talento que aumenten la satisfacción e implicación del personal

OE.43. Mejorar las condiciones que mejoren la convivencia, la igualdad y conciliación laboral

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Potenciar la preservación con el medio ambiente, desarrollando políticas encaminadas a preservar el entorno natural y el fomento de actitudes que favorezcan el logro de los fines, entre todos los miembros de la comunidad educativa

OE 5.1 Mejorar la gestión ambiental

OE 5.2 Mejorar la conciencia ambiental

OE 5.3 Consolidación del reglamento EMAS

LÍNEA ESTRATÉGICA 6: ENTORNO SOCIAL

Ser una entidad de referencia en nuestro ámbito local e insular y en especial en el sector de la formación. Reconocida como empresa transformadora hacia la realidad cambiante, transparente, ética, defensora de la igualdad, la diversidad sostenible e innovadora Responsabilidad Social.

OE-6.1 Intensificar y fortalecer las colaboraciones directas a través de relaciones con la sociedad, en ámbitos culturales, sociales, empresariales y educativos.

OE-6.2. Maximizar el apoyo con las instituciones públicas y privadas para desarrollos formativos de; formación empleo y expendeduría

OE-6.3. Creación de nuevas alianzas, a fin de colaborar en proyectos territoriales y de colaboración directa

OE-6.4 Mejorar la gestión de la organización incorporando las orientaciones del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

LÍNEA ESTRATÉGICA 7: DIGITALIZACION

Incorporar las innovaciones empresariales, tecnológicas y educativas en sus planes de formación, dotando a la gestión de la formación y de gestión sistemática e íntegramente mecanizada. Adaptar continuamente las nuevas TIC para mejorar la eficiencia organizativa y las prestaciones al cliente adaptándose a las necesidades laborales actuales y futuras

OE.71. Lograr la transformación digital

OE.72. Mejorar los contenidos digitales y los soportes de comunicación

OE. 73. Mejorar las herramientas de gestión de la información. Plan de comunicación ISO 27001

OE.7.4 Mejora de la Imagen y reputación empresarial

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO

Todas las líneas estratégicas definidas en el presente plan están acompañadas de una serie de

indicadores que se temporalizarán a lo largo de los años y que nos ayudarán a conocer y medir el impacto de las acciones formuladas para la consecución las metas propuestas previstas

En la primera reunión anual del Equipo Directivo se presentará un informe de seguimiento de los indicadores. Por otra parte, el Comité del SGI semestralmente y coincidiendo con la evaluación del plan estratégico, revisará el plan operativo que esté en vigor, realizando los ajustes que corresponda.

10 PLAN DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN

Según se estableció en el documento elaborado por el Comité del SGI, las acciones de difusión y comunicación del plan se concretan en:

- a.** Jornada de presentación dirigida a los miembros que conforman el Equipo Directivo.
- b.** Jornada de presentación dirigida al personal trabajador.
- c.** Difusión e información en todos los soportes informativos con los que cuenta la organización:
 - Circular informativa
 - Envío de un correo electrónico informando a todos los mandos intermedios y personal especializado de la aprobación del Plan Estratégico y resumen del mismo.
 - Envío de un correo electrónico informando a los grupos de interés de la aprobación del Plan Estratégico.