



noesso
TRABAJANDO PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

PLAN OPERATIVO 2025



Índice

1. Introducción
2. Proceso de elaboración del Plan Operativo
3. Estructura del Plan Operativo 2025:
 - 3.1. Línea Estratégica 1: Fortalecimiento organizativo y gestión del talento
 - 3.2. Línea Estratégica 2: Diversificación y especialización de la intervención
 - 3.3. Línea Estratégica 3: Sostenibilidad financiera y captación de fondos
 - 3.4. Línea Estratégica 4: Innovación en la intervención y tratamiento
 - 3.5. Línea Estratégica 5: Fortalecimiento de la comunicación y visibilidad
 - 3.6. Línea Estratégica 6: Sostenibilidad y compromiso social
 - 3.7. Línea Estratégica 7: Relaciones y alianzas estratégicas

1. Introducción

En la elaboración del Plan Estratégico 2025-2028 se ha realizado un gran esfuerzo de escucha y de participación de todas las miradas y partes interesadas en la Asociación NOESSO.

De manera directa se ha canalizado a través de sesiones de trabajo por equipos de profesionales de la entidad, así como de la Junta Directiva de NOESSO.

De manera indirecta han participado igualmente personas claves de las principales instituciones, públicas y privadas, con las que tenemos vínculos, a las que consideramos clientes finales, financiadores/as, así como informadores/as clave de otras entidades con las que trabajamos en red. Para este trabajo se realizaron una serie de entrevistas en profundidad.

La voz de las personas usuarias ha estado presente a través de una revisión y valoración de los cuestionarios de satisfacción recogidos a lo largo de 2024.

Todas estas personas y grupos han tenido ocasión de hacer una valoración de la Asociación NOESSO, de los servicios y aportaciones que realiza, de sus fortalezas y debilidades, así como de los cambios y retos que debería asumir para esta nueva fase que emprendemos.

Al final, como no puede ser de otra manera, después de todo este esfuerzo de escucha es NOESSO, representado por su asamblea de personas socias quien dice la última palabra y decide acerca de este Plan que proyecta el trabajo de la entidad para los próximos 4 años.

Echaremos a andar sabiendo que estas son nuestras líneas maestras, trazadas a partir de los elementos de juicio con los que hemos contado, a la vez que conscientes de que el tiempo futuro nos irá presentando nuevos retos imprevisibles que exigirán un esfuerzo continuo para resituar nuestro trabajo y ajustarlo a los contextos y necesidades de cada momento.

2. Proceso de elaboración del Plan Operativo

PLAN DE TRABAJO

Orden	Actuaciones	Comentarios	Calendario
1	Revisión del grado de cumplimiento de las acciones previstas en el Plan Estratégico 2020-2023 y su prolongación de 2024.	Se trata de identificar el grado de cumplimiento del Plan Estratégico 2020-2024 y a partir de su evaluación diseñar, con la participación de todos los agentes, que intervienen en la Asociación NOESSO el Plan Estratégico 2025-2028.	2 meses
2	Revisión del grado de cumplimiento de las acciones previstas en el Plan Operativo 2024.	Se trata de identificar las acciones previstas en el Plan Estratégico que no se han concluido o no se han comenzado, y considerar su incorporación al Plan Operativo 2025, al tiempo que incluir aquellas orientaciones recogidas en el Plan Estratégico 2025-2028. Elaboración de un breve informe sobre los logros de 2024 y presentar a la organización.	2 semanas
3	Revisión y consideración de los objetivos específicos previstos trabajar en 2025 del Plan Estratégico.	Si procede, realizar una propuesta de ajuste del cronograma del Plan Estratégico. Para ello considerar las cargas de trabajo, tareas pendientes previstas en 2024 y no concluidas, y las capacidades y recursos de la organización. Si los ajustes son menores (alteración de cronograma) puede no ser necesario la aprobación por los órganos de gobierno. Por el contrario si lo que se está poniendo en cuestión es la estrategia sí debería considerarse la aprobación de los órganos de gobierno (Asamblea incluso).	1 semana
4	Petición de propuestas para el Plan Operativo 2025 a las personas de la organización, especialmente a quienes lideran la dirección y coordinación en programas y centros.	A través de un proceso participativo, las acciones/intervenciones del Plan de Operativo 2025 serán propuestas por las personas de la organización a través de grupos de trabajo creados <i>ad hoc</i> para este cometido. Para ello el Comité de Calidad elaborará una propuesta de objetivos específicos y resultados esperados a trabajar en 2025, ordenados según la estructura del Plan Estratégico. Es importante dar algunas indicaciones sobre QUÉ queremos y CÓMO lo queremos hacer. Es importante conocer que el Plan es un instrumento de trabajo al servicio de la organización. No se trata de fiscalizar, se trata de elaborar una ruta de viaje que permita una mejor coordinación y dirección que nace de las aspiraciones, deseos y compromisos de las personas de la organización, es un plan flexible y dinámico, que se puede alterar, nos implica y nos compromete... Se pide concretamente las siguientes aportaciones: 1. Propuesta de acciones concretas relacionadas con los objetivos estratégicos que se han planificado.	2 semanas

		<p>2. Definir el responsable de las mismas. Vincularlo a un puesto o cargo, independientemente de que se indique la persona que en estos momentos lo ocupa.</p> <p>3. Establecer periodo en el cual se llevaría a cabo la actividad (cronograma).</p> <p>4. Tener presente los recursos necesarios. En este campo se pretende que se indiquen aquellos recursos que se prevén deben considerarse para llevar a cabo la actividad descrita.</p> <p>Posteriormente, si es posible y pertinente, se tratará de realizar una valoración económica de estos recursos.</p>	
5	Revisión y ajuste de las propuestas por el Comité de Calidad.	Las propuestas serán debatidas por el Comité de Calidad con una visión integradora y global.	1 semana
6	Definición de la propuesta de Plan Operativo Anual 2025 por parte del Comité de Calidad.	El contenido del Plan Operativo Anual 2025, con la estructura que se haya decidido que tenga, quedará compuesto por acciones/intervenciones, indicadores, responsables, cronograma y recursos necesarios.	1 semana
7	Presentación de la propuesta ajustada a la Junta Directiva para su aprobación.	Es esencial contar con la aprobación y respaldo del Órgano de Gobierno. Será de vital importancia en su implantación y cumplimiento contar con el respaldo de la Junta Directiva.	1 semana
8	Elaboración del Plan Operativo Anual 2025.	A partir de los contenidos aprobados por la Junta Directiva se elaborará el Plan Operativo Anual definitivo.	2 semanas
9	Definición el Plan de Seguimiento.	El Plan Operativo 2025 aprobado se complementará con un Cuadro de Mando que permita su seguimiento. Para ello se definirá un Plan de Seguimiento con periodicidad, distribución de responsabilidades...	1 semana
10	Definición del Plan de Difusión.	Descripción detallada de cómo va a ser comunicado y/o difundido y a que grupos de interés. Los objetivos de esta comunicación son por una lado la propia implantación, y por otro la difusión de esta buena práctica.	1 semana

<p>Definición de políticas de captación, retención y desarrollo del talento</p>	<p>Desarrollar políticas para la atracción y fidelización de la vinculación y pertenencia a la entidad</p> <p>Fomentar la mejora del clima laboral y fortalecer medidas de conciliación laboral y familiar</p>	<p>Lograr la incorporación de personas con talento y la estabilidad de los equipos</p>	<p>Promoción de los valores, misión y visión de NOESSO</p> <p>Oferta de prácticas y experiencias en la entidad</p> <p>Oferta de medidas de formación y capacitación continua</p> <p>Fomento del clima de trabajo inclusivo y colaborativo</p> <p>Acciones de mejora de la conciliación laboral y familiar</p> <p>Creación de espacios de participación e implicación en la toma de decisiones</p> <p>Incentivar la creatividad y la innovación</p>	<p>Dirección de la entidad/ Dirección de programas y Áreas</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Desarrollo del liderazgo TEAL	Extender la implementación del modelo TEAL a todos los centros de la entidad, promoviendo la autonomía, la transparencia y la implicación colaborativa en la toma de decisiones	Anualmente se realiza la formación en la metodología TEAL, al menos en un centro por año	Iniciar un proceso de iniciación e implementación de los valores y de la cultura TEAL	Dirección del Área o centro																				Apoyo formativo	Elaboración de un Plan para implementar el Modelo TEAL en la entidad Nº de centros que conocen y aplican el Modelo en su sistema de funcionamiento Nº de personas que se inician en el Modelo
Plan de relevo generacional	Desarrollar estrategias para incorporar personas, especialmente jóvenes, a la base social de la entidad, asegurando su conocimiento y vinculación con el propósito, misión, visión y valores	Umbral capacidad: 3 incorporaciones Meta: 5 incorporaciones	Intensificar la presencia de la entidad en las redes sociales Invitación participar "boca a boca" tanto como personas voluntarias o como socias Intensificar la presencia y colaboración con la UAL Organización de eventos para jóvenes, especialmente con motivo del 35 aniversario	Dirección de NOESSO Responsable de RRHH Coordinación de Áreas y centros																				Profesionales que actúen como referentes y tutores Perfiles en las diferentes redes Línea telefónica Equipos informáticos	Nº e impacto de publicaciones en redes sociales Nº de eventos con jóvenes en los que participa o que organiza NOESSO

Línea Estratégica 2: Diversificación y especialización de la intervención

Objetivo general 2: Fomentar la integración y complementariedad entre áreas, diseñando intervenciones específicas y especializadas para nuevos perfiles y necesidades, garantizando la incorporación plena de la perspectiva de género en todas las acciones

LINEAS DE ACCIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	PLAN OPERATIVO ANUAL 2025										RECURSOS NECESARIOS	INDICADORES OPERATIVOS			
			ACCIONES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA												
Mejora de la integración y complementariedad entre áreas	Fomentar la coordinación entre los diferentes programas para ofrecer una intervención integral. Esto permitirá un mejor aprovechamiento de los recursos y maximizar el impacto social	Que al menos 80 personas usuarias participen de programas y actividades de 2 o más recursos/ áreas	<p>Información a las personas usuarias de las actuaciones de otras áreas y/o programas</p> <p>Derivaciones entre programas y áreas</p> <p>Desarrollo de actividades de profesionales de un área en otros centros y áreas de la entidad</p>	Dirección de NOESSO Director/a del Centro/ Área												Equipos informáticos Conexión Fibra/ Fibra/ Wifi Perfiles de Facebook, Instagram, twitter y página web Correo electrónico	Elaboración de un plan de colaboración entre las distintas áreas de la entidad Nº de personas que participan al menos en programas de 2 o más áreas de la entidad
Ampliación y especialización de programas e intervenciones	Diseñar intervenciones específicas para dar respuesta adaptada a los nuevos perfiles (personas con adicciones con y sin sustancia, jóvenes con problemas de conducta, mujeres procedentes de entornos de prostitución, patologías duales...)	Umbral/ Meta: 1 proyecto adaptado al año	<p>Oferta de recursos y de tratamientos adaptados a los perfiles y necesidades diferentes (Mujeres, personas con patología dual, menores en conflicto, menores con trastornos de conducta, ...).</p> <p>Readaptar instalaciones existentes para un funcionamiento más óptimo (La Fuente, el centro 8M, VSR, CT...)</p> <p>Abordaje de estas problemáticas en colaboración con otras entidades</p> <p>Búsqueda de recursos para hacer viables y accesibles este tipo de intervenciones</p> <p>Búsqueda de nuevas oportunidades de financiación del Área de Inserción Laboral</p>	Dirección de la entidad Responsables de Áreas												Recursos económicos para el tratamiento de personas sin medios Diseño de programas y tratamientos innovadores que den respuesta a problemas nuevos Nuevos inmuebles o instalaciones en los que poder desarrollar estos proyectos Readaptar instalaciones existentes para un funcionamiento más óptimo	Al menos ponemos en marcha un proyecto anual de atención adaptada a personas con necesidades específicas

<p>Incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas</p>	<p>Garantizar que la perspectiva de género esté plenamente incorporada en cada programa y en todas las intervenciones, asegurando la igualdad y eliminando cualquier tipo de discriminación</p>	<p>Umbral: 2 personas por programa Meta: Todo el equipo</p>	<p>Realización de una formación específica orientada a facilitar el conocimiento y la incorporación práctica de la perspectiva de género a los diferentes programas y centros</p>	<p>Director Dirección y/o coordinación de los programas y centros</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Línea Estratégica 3: Sostenibilidad financiera y captación de fondos

Objetivo general: Asegurar una financiación estable y diversificada mediante la creación de un Área de Captación de Fondos, optimizando la eficiencia energética y la sostenibilidad ambiental para garantizar la estabilidad financiera de la organización

LÍNEAS DE ACCIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	PLAN OPERATIVO ANUAL 2025							RECURSOS NECESARIOS	INDICADORES OPERATIVOS			
			ACCIONES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA									
Diversificación de fuentes de financiación	Crear un Área destinada a planificar la búsqueda de fondos que permitan la financiación estable de la entidad, y el crecimiento tanto de ingresos privados como públicos	Umbral: 1% Meta: 5%	Continuar con actuaciones de incidencia política en las plataformas de las que participamos	Tesorera Dirección Responsable del Área de participación y sostenibilidad									Implicación de la J.D. RR.HH.	Se atiende la demanda de APAES de que los conciertos licitados atienden los índices salariales del V Convenio de referencia
Lograr mejorar la estabilidad financiera y la eficiencia de los recursos	Asegurar que ingresos y gastos están alineados para evitar la infrafinanciación en algunos de los programas que son más deficitarios	Cerrar el ejercicio con un déficit no superior al 0,5%	Exigir que los conciertos se ajusten y respondan a los gastos que conllevan su ejecución Buscar financiadores que subvencionen el tratamiento de personas sin recursos	Tesorera Dirección Responsable del Área de participación y sostenibilidad									Implicación de la J.D. RR.HH.	Se atiende la demanda de APAES de que los conciertos licitados atienden los índices salariales del V Convenio de referencia Se consigue la financiación de personas sin recursos

Línea Estratégica 4: Innovación en la intervención y tratamiento

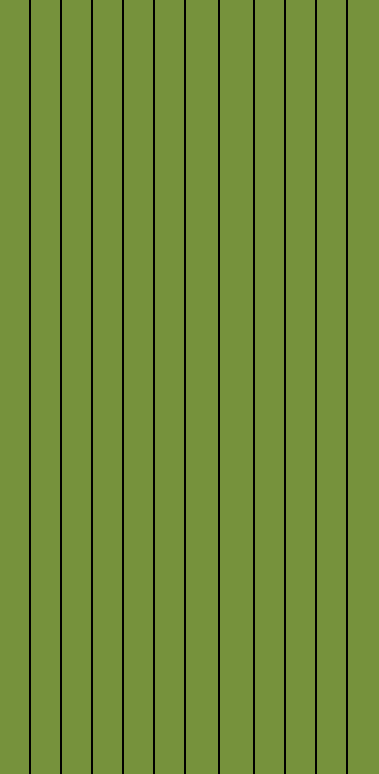
Objetivo general: Desarrollar metodologías innovadoras y sistemas de evaluación que mejoren la adherencia a los tratamientos y el impacto de las intervenciones, adaptando las estrategias a las necesidades específicas de los beneficiarios y a la legislación vigente

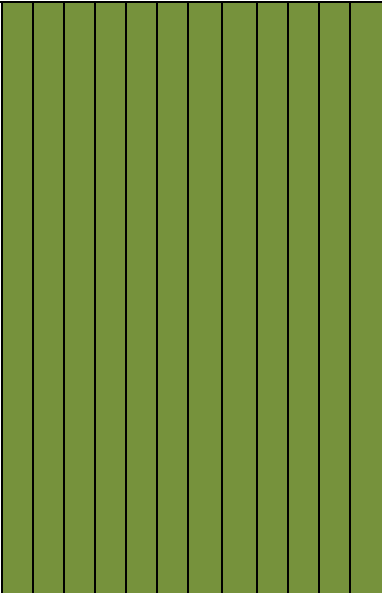
LINEAS DE ACCIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	PLAN OPERATIVO ANUAL 2025							INDICADORES OPERATIVOS		
			ACCIONES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA							RECURSOS NECESARIOS
Desarrollo de nuevas estrategias terapéuticas	Realizar una revisión los programas terapéuticos del Área de Inclusión de Jóvenes a la luz de los diferentes modelos de intervención testados y de nuestra experiencia	Obtener una puntuación de 90 en la escala máxima de 100 puntos en la licitación en el apartado del diseño del programa Mejorar la autoevaluación de los propios menores en 0,5 sobre la puntuación de 2024	Realización de una nueva edición revisada del Programa de Tratamiento de los centros del Área de Inclusión de Jóvenes Despliegue de las nuevas medidas y herramientas incluidas en los Programas	Dirección de la entidad Dirección de los Programas							Para la revisión de los programas se requiere de la dedicación de una persona a ½ tiempo durante dos meses.	Anualmente se pone en marcha al menos un programa innovador
	Dar continuidad al Programa "Ser Distintos" desarrollando la línea de adaptación de los programas de tratamiento a los perfiles y necesidades individuales y grupales	Mejorar la adhesión al tratamiento, reduciendo las bajas voluntarias un 5% y logrando un crecimiento de las altas terapéuticas del 10 %	Identificar el programa de tratamiento más innovador y que obtenga los mejores resultados dentro de la red de centros y proponer vías de cooperación y un intercambio de profesionales Promover la puesta en marcha de un Programa específico para el tratamiento de mujeres con adicciones								Participación e implicación de todo el equipo aportando su revisión crítica y propuestas innovadoras	Contar con una acción formativa de nuestros equipos en el uso de nuevas tecnologías tanto de profesionales como personas usuarias
											Financiación específica para el despliegue del tratamiento adaptado que exige aumento de la ratio de 1,5 profesionales en la CT	Se experimentan y evalúa el impacto del despliegue de los cambios e innovaciones incorporadas
											Nuevos inmuebles o instalaciones en los que poder desarrollar estos proyectos	
											Concierto de plazas públicas y financiación para el tratamiento de personas sin recursos	

<p>Medidas para prevenir y proteger a la infancia y la adolescencia frente a diferentes tipos de violencia</p>	<p>Adaptar nuestra metodología y herramientas a la legislación estatal vigente y a las estrategias 2024-2030, aprobadas por la J. de Andalucía en materia de cuidados y protección de los niños y niñas y adolescentes tutelados</p>	<p>Todo el equipo conoce y cumple con toda la normativa exigida en el ámbito de los cuidados y protección de los niños, niñas y adolescentes tutelados</p>	<p>Se realiza un documento que recoge toda la normativa existente y de obligado cumplimiento y se aborda en una reunión formativa de todo el equipo en cada uno de los centros en los que se trabaja con esta población</p>	<p>Dirección de los centros de menores</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Línea Estratégica 5: Fortalecimiento de la comunicación y la visibilidad

Objetivo general: Reforzar la estrategia de comunicación interna y externa para mejorar la visibilidad de la organización y su incidencia política y social, modernizando las herramientas de comunicación y sensibilización, especialmente orientadas a los jóvenes

LÍNEAS DE ACCIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	PLAN OPERATIVO ANUAL 2025				
			ACCIONES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA	RECURSOS NECESARIOS	INDICADORES OPERATIVOS
Reforzar la estrategia de comunicación interna y externa	<p>Redefinir la política de comunicación para mejorar la visibilidad de la organización, sus resultados y los problemas de los colectivos que atiende</p> <p>Modernizar la página web y mejorar las estrategias de marketing y sensibilización, especialmente orientadas a los jóvenes</p> <p>Aumentar la presencia en redes sociales y la influencia de NOESSO en las políticas públicas</p>	<p>Contar con un Plan de Comunicación actualizado y dotar a la entidad de medios para su despliegue</p> <p>Umbral capacidad: 4 eventos/año Meta: 6 eventos/año</p>	<p>Revisión del sistema de comunicación actual y elaboración de un Plan de Comunicación nuevo</p> <p>Contar con una persona que se ocupe de gestionar la comunicación con dedicación</p>	<p>Coordinación y Dirección de Centros y/o Áreas de trabajo</p> <p>Responsable de comunicación</p> <p>Dirección de NOESSO</p>		<p>Recursos humanos y económicos</p> <p>Community Manager</p> <p>Equipos informáticos</p> <p>Conexión FIBRA</p> <p>Perfiles de Facebook, Instagram, página web y twitter</p> <p>Correo electrónico</p> <p>Ponente/s</p> <p>Soportes publicitarios</p> <p>Perfiles de Facebook Instagram, página web y twitter y correo electrónico para la difusión</p>	<p>Nº de informaciones, noticias, investigaciones, denuncias, eventos, etc. que se publican y/o difunden mensualmente</p> <p>Medios que se hacen eco y publicaciones realizadas</p>

<p>Mejorar la capacidad de incidencia política y social</p>	<p>Visibilizar la problemática de los colectivos a los que atendemos (mujeres con adicciones, personas con patología dual, menores con problemas de conducta, colectivos vulnerables desempleados)</p>	<p>Aprovechar el 35 aniversario para incrementar el número de debates y actuaciones de sensibilización, así como la presencia y difusión en los medios de comunicación</p> <p>Umbral capacidad: 1/mes Meta: 2 eventos/mes</p>	<p>Mantenimiento del compromiso y la participación de NOESSO en las plataformas y redes de las que formamos parte como manera de fortalecer la interlocución e incidencia ante las diferentes administraciones</p> <p>Participación activa en los actos públicos relacionados con estas problemáticas</p>	<p>Dirección de NOESSO</p> <p>Responsable de comunicación</p> <p>Coordinación y Dirección de Centros y/o Áreas de trabajo</p>		<p>Dedicación de los referentes de dirección, coordinación y otro personal técnico</p> <p>Junta Directiva de la entidad</p>	<p>Nº de actos de difusión, sensibilización organizados o en los que participa NOESSO</p>
---	--	---	---	---	--	---	---

Línea Estratégica 6: Sostenibilidad y compromiso social

Objetivo general: Continuar mejorando la infraestructura para asegurar la sostenibilidad ambiental y promover estilos de vida saludables entre los beneficiarios, integrando prácticas sostenibles en todas las áreas de la organización

LÍNEAS DE ACCIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	PLAN OPERATIVO ANUA 2025					INDICADORES OPERATIVOS											
			ACCIONES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA					RECURSOS NECESARIOS									
Ampliación del Plan de Eficiencia Energética	<p>Evaluar y actualizar el Plan de Eficiencia Energética</p> <p>Desplegar las acciones previstas en el nuevo Plan orientadas a la mejora de la eficiencia energética y la racionalización del gasto energético y el consumo de agua</p>	<p>Contar con resultados objetivos de la eficiencia y mejoras tanto en el ahorro como en la capacidad de producción de energía propia</p> <p>Reducir un 10% el consumo energético Mejorar un 10% la producción de energía limpia para autoconsumo</p>	<p>Evaluación del impacto y repercusión que ha tenido el Plan de Eficiencia actual.</p> <p>Instalar nuevos equipos de autoproducción energética</p> <p>Racionalizar el consumo energético a través de diferentes iniciativas contenidas en el II Plan de Eficiencia energética</p>	Dirección de NOESSO														Recursos humanos y económicos	Evaluar el I plan de Eficiencia Energética de NOESSO, generado el II Plan y aplicando las medidas que mejoren la eficiencia ambiental de los centros de la entidad
Promoción de estilos de vida saludables	<p>Desarrollar talleres de entrenamiento de hábitos de vida saludable en todos los programas</p> <p>Promover el ejercicio físico y deportivo en la programación de centro</p> <p>Educar en una alimentación equilibrada y saludable</p>	<p>Que la satisfacción de las personas participantes en los talleres sea de 4 en una escala de 0 a 4</p> <p>Que la actividad deportiva sea valorada al menos con 4 puntos</p> <p>Que la satisfacción de la alimentación alcance al menos el umbral de 4 puntos</p>	<p>Realizar un taller quincenal en el que se aborden diferentes problemas y riesgos actuales para la salud</p> <p>Incluir el deporte como actividad diaria en el plan de centro</p> <p>Velar por el cumplimiento de la dieta saludable en los menús de los diferentes centros</p>	Dirección y coordinación de centros														<p>Dedicación de profesionales a la preparación y desarrollo</p> <p>Equipos informáticos</p> <p>Instalaciones deportivas</p> <p>Cocina para el preparado de los alimentos</p>	<p>Nº de horas de formación</p> <p>Nº de horas de dedicación a actividades deportivas</p> <p>Menús visados en los centros</p>

<p>Impulsar la participación y el voluntariado</p>	<p>Actualizar el plan de actuación con personas voluntarias</p> <p>Fomentar la continuidad y la implicación de las personas que pasan por nuestros programas</p>	<p>Incorporación de nuevas personas voluntarias: Umbral: 6/año Meta: 10/año</p> <p>Continuidad de personas usuarias: Umbral: 10/año Meta: 15/año</p>	<p>Diseño de una campaña captación en redes sociales</p> <p>Ofrecer historias de experiencia de voluntariado</p> <p>Reconocimiento de la labor del voluntariado</p> <p>Formaciones en habilidades para premiar la implicación</p> <p>Involucrar en la toma de decisiones de la entidad</p>	<p>Dirección Responsable de RRHH</p>																		<p>Dedicación de profesionales de sensibilización y formación</p> <p>Community Manager</p> <p>Equipos informáticos</p> <p>Conexión FIBRA</p> <p>Perfiles de Facebook, Instagram, página web y twitter</p> <p>Correo electrónico</p>	<p>Nº de personas voluntarias que se incorporan</p> <p>Nº de historias de voluntariado que se difunden</p> <p>Nº de beneficiarias que continúan vinculados a la entidad</p>
--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---