



ÍNDICE

1.1.- Misión, Visión y Valores

1.2.- Nuestra forma de trabajar

1.3.- DAFO

1.4.- Objetivos Estratégicos

1.5.- Desarrollo estratégico: Espacios y líneas de acción

Misión, Visión, Valores



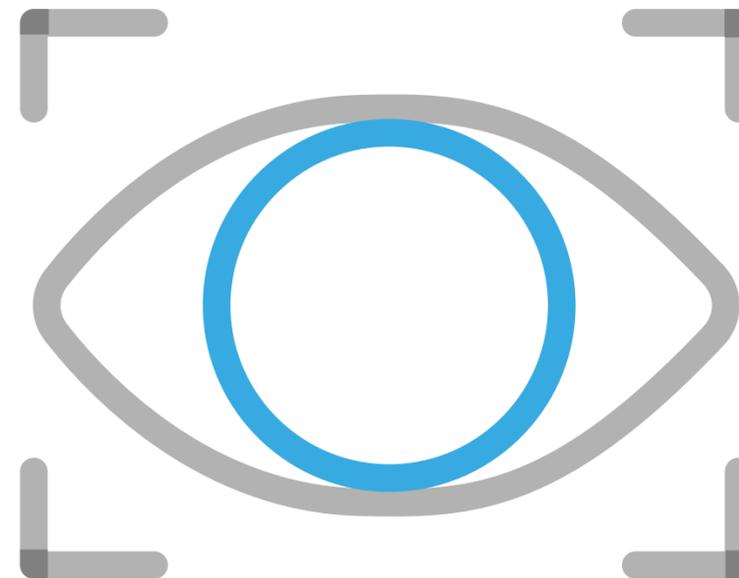
Misión

La misión fundamental es la de genera oportunidades y favorecer la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social., especialmente Jóvenes, mediante procesos personalizados haciendo que cada persona sea protagonista y responsable, de su propio proceso de desarrollo y crecimiento

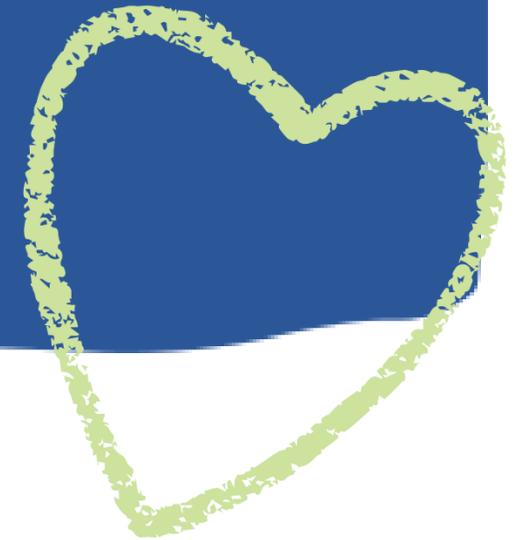


Visión

Ser una Asociación de referencia en la sociedad, en constante proceso de mejora que pretende centrar sus esfuerzos en la gestión de los servicios y apoyos que se precisen para dar respuesta a las necesidades, capacidades y expectativas de las personas, impulsada por el talento de nuestra gente y guiada por un modelo que comparte y promulga los valores del bien común.



Valores



El respeto y la defensa de los derechos individuales de las personas, la ética en todas nuestras actuaciones en pro de la calidad de vida y la apuesta por la autodeterminación personal. La proximidad, calidez y empatía en el trato hacia las personas hacia las que trabajamos.

Integridad, siendo congruentes con lo que pensamos, decimos y hacemos, buscando siempre el bien común desde un compromiso con la sociedad, apegándonos a la verdad, a la justicia y a nuestros valores; generando así credibilidad dentro y fuera de la entidad.

Trabajo en equipo, Fomentando la creación de sinergias entre personas y entidades que trabajan a favor de la exclusión social y contra la pobreza, Es decir, que la suma del todo sea superior a la suma de cada una de las partes por separado.

Nuestra Forma de trabajar



Una nueva mirada

Valorando el esfuerzo y reconociendo las capacidades personales. Animamos a las personas a superarse cada día y destacamos sus potencialidades por encima de sus carencias. Reforzamos el trabajo de autoconocimiento, ya que es el primer paso para mejorar las dificultades que puedan tener.



Cada persona es única

Potenciando las habilidades sociales, de comunicación y relación y aprendiendo a gestionar positivamente.



Adaptado a cada ritmo

Haciendo las personas protagonistas de su proceso educativo. El estilo es participativo y se adapta a los niños, adolescentes y jóvenes desde la atención personalizada, respetando sus ritmos personales

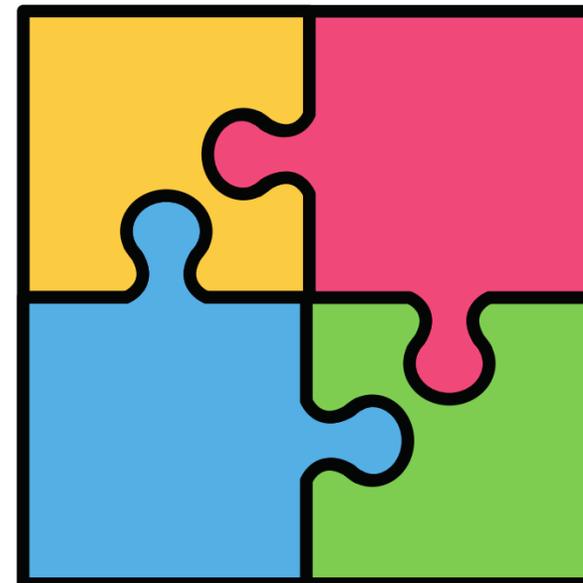


El valor de la diferencia

Viviendo positivamente la interculturalidad, la convivencia y la relación entre las diversas culturas y pueblos. Trabajando los valores de la democracia, la libertad, la solidaridad, la tolerancia y el respeto y la valoración de la diversidad y las diferencias de opiniones, opciones y orientaciones personales



DAFO



DAFO

El análisis DAFO, también conocido como análisis FODA, es una herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada. Estamos ante la herramienta analítica iniciadora del pensamiento estratégico que permite que nos hagamos un esquema mental introductor, con el que realizar un análisis correcto de la situación competitiva de la entidad. Así el método de Análisis DAFO, consiste en analizar el contexto competitivo de la organización en dos espacios o entornos, con el fin de determinar sus debilidades y amenazas, fortalezas y oportunidades.



DEBILIDADES

También llamados puntos débiles, son aquellos aspectos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo efectivo de la estrategia de la entidad, constituyen por tanto una amenaza para la organización y deben, por tanto, ser controladas y superadas

- **En términos comparativos respecto a otras entidades similares, tenemos poca relevancia social y escasa visibilización como asociación.**
- **Presencia solo en Málaga capital y con una sola sede social.**
- **Escasez de medios materiales y de recursos humanos para atender la estructura de la Asociación que se viene haciendo cada vez más compleja.**
- **Bajo número de asociados.**
- **Bajo número de voluntarios.**
- **Falta de apoyo económico por parte de las administraciones y nulo por parte de otras entidades privadas.**

DEBILIDADES

- **Atención prioritaria a lo “urgente”, que desplaza casi siempre a lo “importante”, con escasa sistematización de procesos que incluya un método adecuado de análisis y de toma de decisiones, así como carencia de un sistema de evaluación.**
- **Participación en redes poco significativa, dada la multitud de convocatorias y de demandas de documentos y la escasez de personal disponible.**
- **Poco conocimiento de las actividades y de las propuestas que realiza la Asociación por parte de la sociedad en general y, en particular, de los agentes sociales que tienen que ver con las cuestiones que atañen a la misión de esta entidad.**
- **Desequilibrio entre la formación y la profesionalidad con las que cuentan los agentes de la entidad y las exigencias de la creación, gestión y consolidación de empresas de inserción laboral en los tiempos de crisis económica que vivimos.**
- **No disponer de los espacios más idóneos para la implantación de empresas de inserción y para la realización de las actividades asociativas. Precariedad en el acuerdo de uso de la sede social.**
- **No disponer de sellos RSC o de Certificados de calidad.**

Amenazas:

Se define como toda fuerza del entorno que puede impedir la implantación de una estrategia, o bien reducir su efectividad, o incrementar los riesgos de la misma, o los recursos que se requieren para su implantación, o bien reducir los ingresos esperados o su rentabilidad.

- **Escasa sensibilidad de los poderes públicos ante las necesidades apremiantes del tercer sector y del tejido asociativo en general.**
- **Recortes presupuestarios de las Administraciones Públicas para el apoyo a los programas, proyectos y actividades sociales. Falta de recursos que respalden el desarrollo legislativo.**
- **Ambigüedad existente en todo lo referido a las políticas sociales y a las políticas de formación profesional y empleo.**
- **Dificultades derivadas de la aplicación de la normativa sobre empresas de inserción, escasas en cuanto a incentivos y rigurosas en cuanto a procesos administrativos.**

Amenazas:

- **Inestabilidad en el sector de las asociaciones.**
- **Desconfianza en la eficacia, en la honestidad y en la responsabilidad de las entidades sociales.**
- **Competencia dentro del sector. No somos la única asociación con fines similares en la comunidad.**
- **Casi nulo reconocimiento de nuestra solvencia económica. En caso de ejecución inmediata de las deudas, la continuidad de las actividades sería casi inviable.**
- **Relaciones complejas con las Administraciones Públicas y los administradores públicos (políticos y funcionarios). NAIM no puede renunciar a su misión transformadora de la realidad y sus reivindicaciones sociales no son siempre bien acogidas, de lo cual se derivan consecuencias negativas para la Asociación.**

Fortalezas:

Se denominan también puntos fuertes son capacidades, recursos, posiciones alcanzadas y, consecuentemente ventajas competitivas que deben y pueden servir para explotar oportunidades

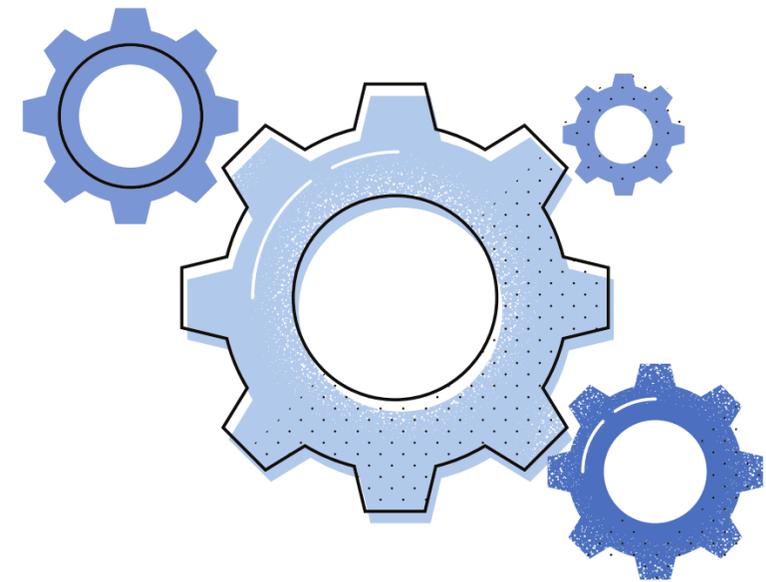
- **Nuestra misión y nuestra fundamentación: su sentido vocacional.**
- **Junta Directiva y, en general, personas asociadas y voluntarias muy comprometidas e implicadas.**
- **Buena cualificación y experiencia en la actividad asociativa.**
- **Buenas relaciones institucionales en general.**
- **Reconocimiento y buena valoración en el sector y en el territorio.**
- **Buen conocimiento de la realidad de los colectivos con los que se trabaja.**
- **Implicación en la transformación social de los territorios en los que actuamos.**
- **Aunque en situación precaria, disponibilidad de una sede acorde a las necesidades y a la misión.**
- **Disponibilidad de otros muchos recursos no vinculados necesariamente a las administraciones públicas.**
- **Convenios de colaboración establecidos con otras entidades.**
- **Redes sociales y Programas en red en los que participamos.**

Oportunidades:

Es todo aquello que pueda suponer una ventaja competitiva para la entidad o bien representa una posibilidad para mejorar la rentabilidad de la misma o aumentar la cifra de negocios.

- **Desarrollo de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa.**
- **Existencia de Programas de ámbito europeo.**
- **Comienzo del Programa Incorpora Joven Andalucía con la Fundación la Caixa.**
- **Implantación de la línea de actuación de Formación para la empleabilidad y el empleo.**
- **Desarrollo normativo en nuestra comunidad de los decretos de, Solidaridad y Garantía Alimentaria, Contra la Exclusión Social y de Incentivos a las Empresas de Inserción Laboral.**
- **Incorporación de asociados y voluntarios jóvenes.**
- **Participación en nuevas redes sociales.**

Objetivos estratégicos



Línea de acción: 1

Consolidar a NAIM como una organización eficiente y viable

1 Reforzar la cohesión interna mediante una eficaz coordinación en torno a la identidad de la asociación. Dividir el organigrama por Áreas bien coordinadas entre sí. Delimitación muy clara de los cometidos y tareas para cubrir exhaustivamente todas las funciones sin solapamientos innecesarios.

2 Seguir dotando a la asociación de los recursos humanos y materiales necesarios para el cumplimiento de sus fines y el desarrollo eficaz de sus proyectos.

3 Organizar adecuadamente los espacios, los archivos, los materiales, los equipos y herramientas. Designar responsables en cada sede.

4 Lograr una buena coordinación fruto de una correcta organización. Se tratará de eliminar las desconexiones entre departamentos o áreas. Hay que blindar el trabajo en equipo y las conexiones en red interna.

5 Llevar el control y seguimiento en red de un calendario, de la distribución de tareas y de la ejecución de compromisos y acuerdos. Utilizar las herramientas informáticas adecuadas para una interconexión.

Area :
Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos

Línea de acción 2

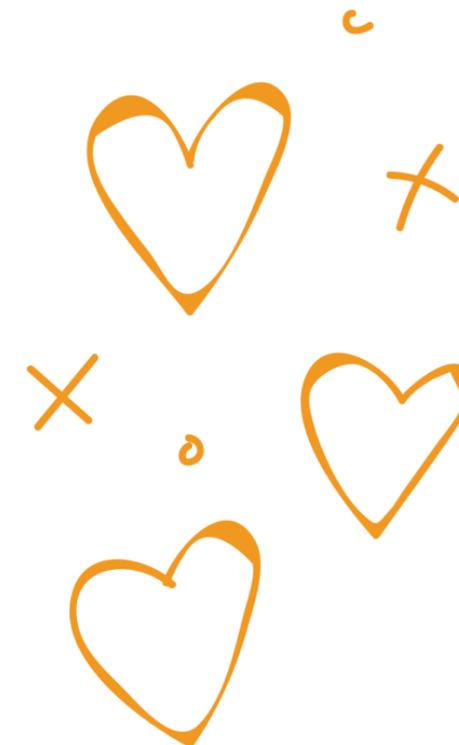
Fortalecer institucionalmente a NAIM como una Asociación que cumple sus finalidades y su misión de forma cohesionada, participativa y sostenible. mo una organización eficiente y viable

6 Incrementar el número de socios y voluntarios y su participación activa

7 Tener presencia y ofertar actuaciones en otros puntos de la ciudad de Málaga y del territorio autonómico.

8 Establecer relaciones y colaboraciones con entidades similares que trabajan en barrios de análogas características

9 Analizar las posibilidades de crecimiento territorial promoviendo otras sedes sociales, priorizando zonas con especiales necesidades sociales y el mundo rural, y planificándolo a medio y largo plazo



Area :
Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos

Línea de acción 3

Implementar y desarrollar un sistema de gestión de calidad.

10 La Junta Directiva debe estudiar las bases del Plan de Calidad y el propio Plan. Por tanto, debe conocer y cumplir sus responsabilidades y asumir el liderazgo en la gestión de la calidad.

11 La calidad no se consigue solo con voluntarismo, sino con formación y profesionalidad en el desempeño. Instituir un programa interno de formación y mejora personal

12 Mejorar en forma constante los sistemas de producción y servicios. Es un objetivo permanente

13 Hay que dotarse de buenas herramientas pero en buena conformidad con el medio donde se trabaja. Los espacios, los medios físicos y los equipamientos están como herramientas para ayudar a hacer un trabajo mejor. Atención a que cada puesto esté dotado con lo que necesita para el cumplimiento correcto de su función.



Area :

Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos

Línea de acción 3

Implementar y desarrollar un sistema de gestión de calidad.

14 La calidad del servicio es labor de todos. Hay que promover y potenciar la corresponsabilidad. Pero la supervisión es necesaria y debe estar para ayudar a las personas. Se debe insertar en el organigrama un órgano de supervisión de la calidad, ya sea personal propio o externo, profesional o voluntario, que debe realizar además una coordinación de evaluación permanente con vistas a la mejora

15 Una incorporación de nuevo personal debe recibir las adecuadas instrucciones y tomar las oportunas referencias para integrarse en el desarrollo del plan de calidad sin ocasionar desajustes. Hay que establecer un protocolo de acogida e incorporación a los sistemas que contemple aspectos generales y particulares para cada caso.

16 Obtener el Certificado de Calidad más acorde con nuestras posibilidades y nuestra realidad.

Area :

Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos

Línea de acción 4

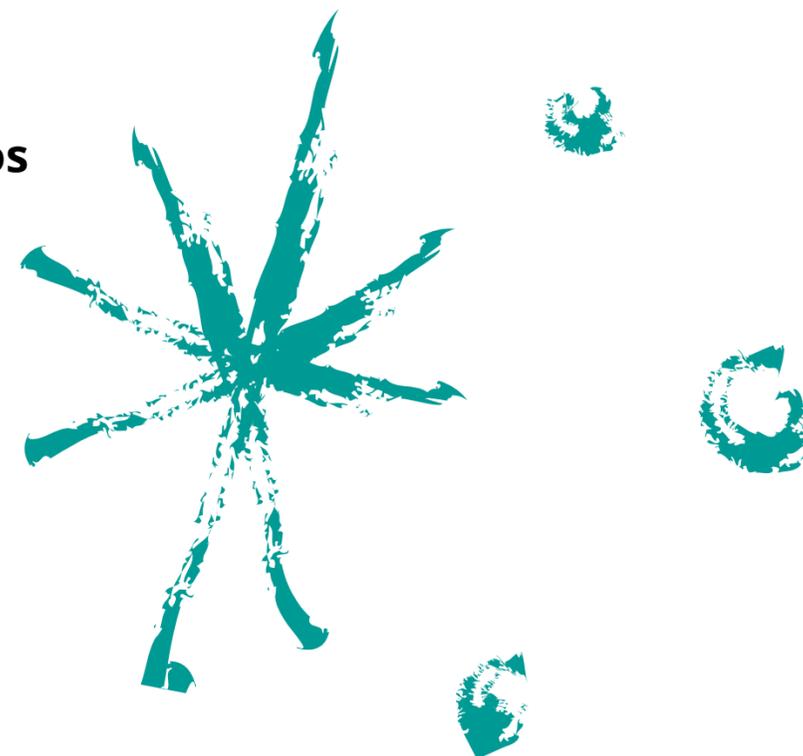
Promocionar la imagen de NAIM y el conocimiento de la misma y de sus actividades

17 Actualización del plan de comunicación y desarrollo de una política de comunicación que sirva como instrumento para el desarrollo de los objetivos de NAIM.

18 Visibilizarnos con discreción y con argumentos. Publicitarnos priorizando la información, la concienciación social y la reivindicación sobre la mera propaganda. Mejoramiento progresivo de la imagen corporativa. Marketing social.

19 Mantener un contacto fluido con los diferentes agentes sociales para que conozcan a la entidad y su actividad.

20 Presencia significativa y actualizada en redes sociales reales y virtuales. Hay que estar.



Area :
Redes Sociales

Línea de acción 5

Hacer de NAIM una entidad innovadora, adaptada a las nuevas necesidades sociales y sostenible

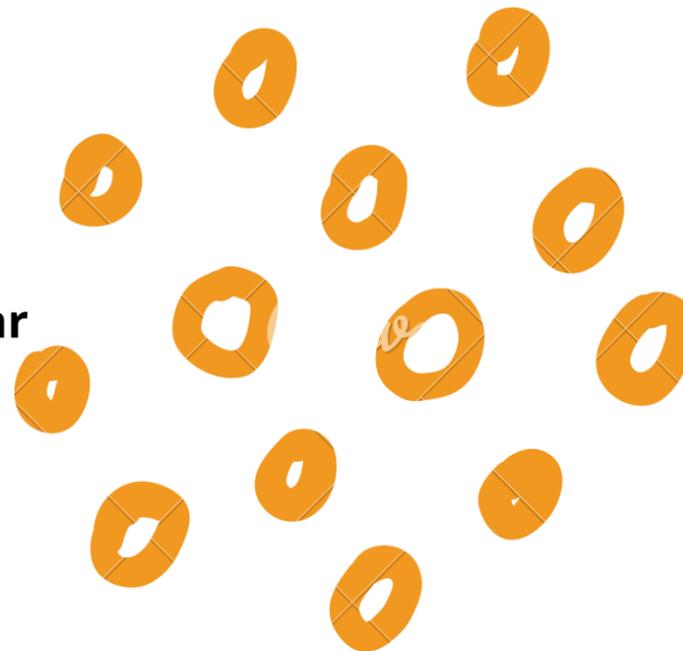
21 Considerar la innovación como un capítulo imprescindible en nuestros programas de orientación, formación e inserción laboral, así como en las actividades de emprendimiento social.

22 Desarrollar y/o implantar soluciones innovadoras, sostenibles, eficaces y eficientes a través de productos, procesos, servicios, tecnologías o ideas, siempre respetuosas y cualificadoras del medio ambiente.

23 Localización de los nuevos yacimientos de empleo y desarrollar estrategias para su implementación en los sectores de población que atendemos.

24 Adecuación de espacio para el acceso libre a Internet. Regular su uso. Publicitar su uso.

25 Apertura de aula TIC



Area :

Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos

Línea de acción 6

Adecuar nuestros Recursos Humanos. (personal contratado y voluntarios) a nuestras necesidades y a las demandas de nuestros ámbitos de acción.

26 Consolidar el equipo humano en las diferentes áreas de:

- Coordinación General, Administración y Gestión de Proyectos
- Orientación Laboral.
- Formación y empleo
- intervención Social
- Emprendimiento Social.
- Redes y Comunicaciones

27 Se debe garantizar la cualificación de todo el personal para la tarea encomendada y la mejora progresiva de su competencia profesional, tanto por la experiencia acumulativa como por la formación adicional y actualizada.

28 Mejorar continuamente la formación de todos los agentes de NAIM. Cursos internos. Sistematizar la realización de acciones formativas internas.

29 Exigencia de trabajo en equipo.

30 Equiparar tareas y desempeños con contratos laborales, salarios y horarios de trabajo. Extremar la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, de la conciliación familiar y de la aplicación del Plan de igualdad.



Area :

Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos

Línea de acción 7

Conseguir fondos y financiación sostenible para la estructura interna de la Asociación y para la realización de nuestros programas, proyectos y actividades

31 Localización permanente de programas públicos y privados de ayudas.

32 Acceder a la Declaración de Entidad de Utilidad Pública en los diferentes ámbitos geográficos.

33 Incrementar el número de socios colaboradores.

34 Campañas bien ponderadas -basadas en experiencias anteriores- de captación de fondos.



Area :
Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos

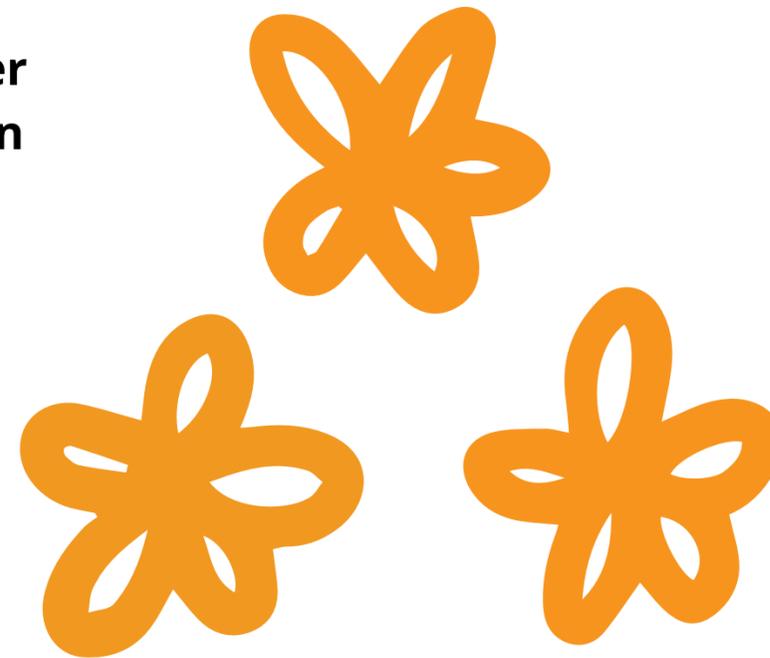
Línea de acción 8

Contribuir a la transformación de las realidades sociales en los ámbitos donde actuamos

35 Presentarnos e identificarnos como una entidad operadora del cambio en los ambientes de población vulnerable o en riesgo de exclusión.

36 Ofrecer nuestra disponibilidad para participar en cualquier tipo de acciones relacionadas con nuestra misión, inscritas en proyectos sostenibles.

37 Promover o impulsar el desarrollo cultural y socio económico de las zonas donde actuamos.



Area :

Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos

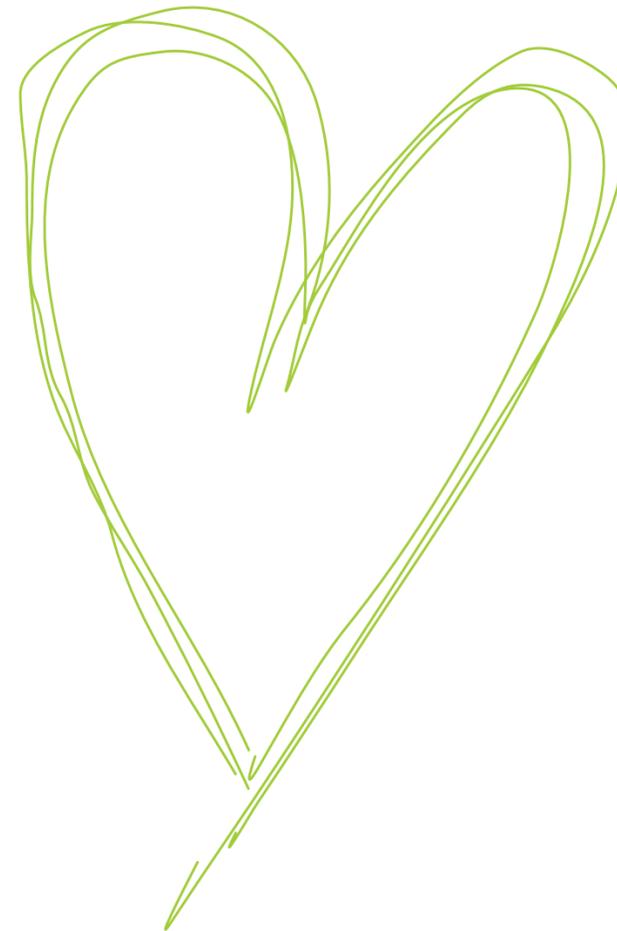
Línea de acción 9

Reformular un Programa de Orientación Laboral de acuerdo a las actividades que ya venimos realizando y a la experiencia adquirida

38 Revisar y renovar el compromiso personal y colectivo con las buenas prácticas en orientación laboral.

39 Actualizar la formación de nuestros orientadores en materia de Itinerarios Personalizados de Inserción Laboral.

40 Generalizar la utilización efectiva del aplicativo de la Agencia de Colocación para el control del acompañamiento en Itinerarios personalizados



**Area :
Orientación Laboral
y
empleo**

Línea de acción 10

Reformular un Programa de Formación para el Empleo, de acuerdo a las actividades que ya realizamos y a la experiencia adquirida

41 Consolidar el Área de formación.

42 Puesta en marcha o renovación de los diversos programas de empleabilidad.

43 Concretar anualmente -y de acuerdo a los programas- acciones formativas presenciales, semi-presenciales y a distancia, de forma autónoma y/o con otras entidades de formación.

44 Realización de pre-talleres y cápsulas formativas de habilidades sociales, manuales y profesionales.

45 Potenciar el retorno educativo desde los niveles más elementales y básicos como lecto-escritura y español para extranjeros



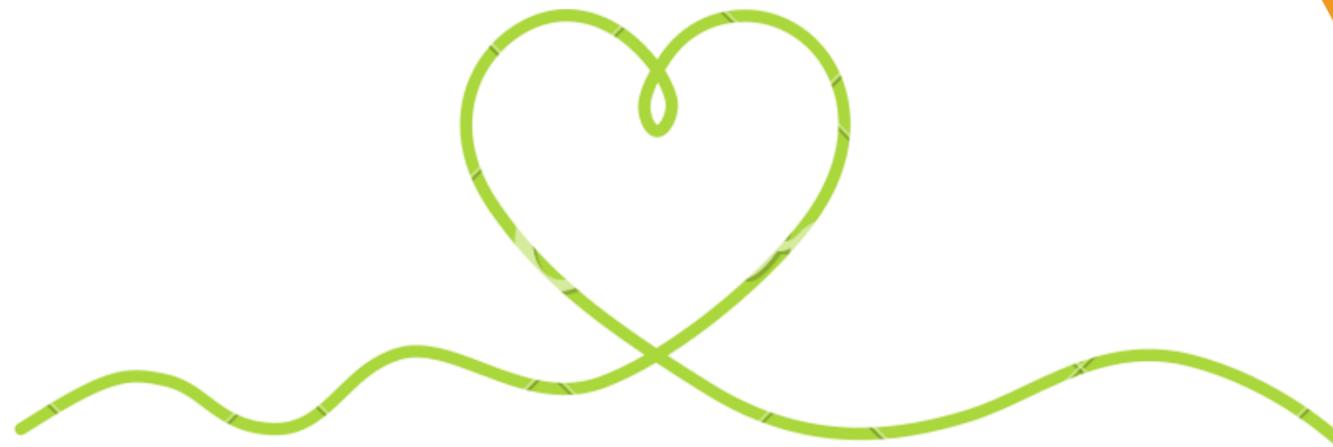
Area :
Formación

Línea de acción 11

Establecer un Plan de Prospección

46 Contratar y dedicar a profesionales a la prospección laboral

47 El Área de Empleo y Prospección Laboral estará permanentemente en coordinación con los de Orientación y Formación



**Area :
Orientación Laboral
y
empleo**

Línea de acción 12

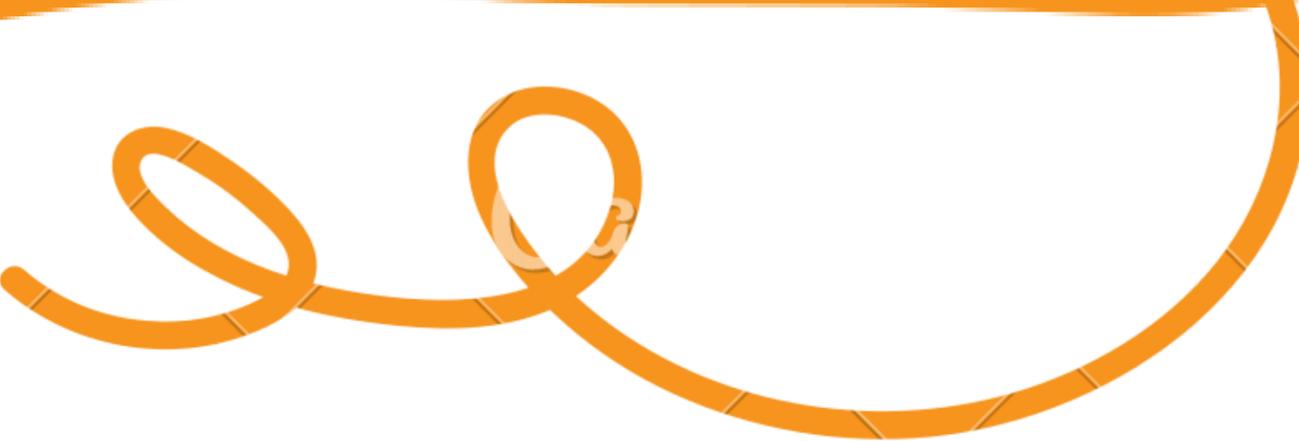
Reformular un Programa de Emprendimiento Social que refuerzo las acciones empresariales y de creación directa de empleo para colectivos vulnerables

48 La creación de nuevos empleos es el motor impulsor y la razón de ser del Programa. Reforzar el área de Emprendimiento Social

49 Análisis actualizado de nuestras empresas de inserción. Reformulación del Programa escogiendo otras posibilidades de economía social.

50 Potenciar las empresas y generar desde ellas otras actividades empresariales.

51 Aumentar el mercado, la producción y la rentabilidad teniendo como premisa la viabilidad y el permanente saneamiento económico



**Area :
Orientación Laboral
y
empleo**

Línea de acción 13 Trabajo en red

52 Fomentar la solidaridad y el trabajo en red con las entidades del tercer sector, especialmente las que actúan en el mismo territorio. Localizar y promover las sinergias.

53 Participar de manera activa en agrupaciones y redes en materia de economía social.

54 Participar en las redes afines de forma equilibrada con un compromiso e implicación acordes a la cercanía de finalidades

20 Presencia significativa y actualizada en redes sociales reales y virtuales. Hay que estar.



Area :
Redes Sociales

Línea de acción 14

Presencia pública concienciadora y reivindicativa

55 Influir en el desarrollo normativo de la legislación en nuestra comunidad sobre lucha contra la pobreza, desarrollo social, participación ciudadana, lucha contra el desempleo y, en general, de todas aquellas normas y leyes que favorezcan la dignidad humana.

56 Ser un referente en el campo de procesos de inserción sociolaboral. Influir en las políticas públicas de inserción y colaborar de manera activa con las diferentes administraciones públicas en procesos de inserción individuales y colectivos.

57 Presentar y situar nuestra actividad asociativa como instrumento válido y contrastado para la implantación de la justicia social, desarrollo y transformación de los sectores más desfavorecidos.

58 Elaborar y presentar asiduamente un discurso propio, participado y consensuado en materia de inserción social y laboral para colectivos en situación de riesgo de exclusión o que ya están en exclusión social.

Area :
Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos
Redes y Comunicación

Línea de acción 15

NAIM entidad transparente y socialmente responsable.

59 La Asamblea General de Socios debe identificarse con su función de órgano máximo de expresión de la voluntad de la Asociación. Hacer efectivamente corresponsable a la Junta Directiva. Promover y mantener un comportamiento positivo en la gobernanza de la Asociación.

60 Rendir cuentas y dar información de los aspectos relevantes en el ser y en el hacer en la Asociación ante quien corresponda. Elaborar y presentar Planes, Presupuestos y Memorias



Area :

**Coordinación General,
Administración
y Gestión de Proyectos
Redes y Comunicación**