

II PLAN ESTRATÉGICO 2021-2023

SOSTENIBILIDAD, LIDERAZGO
COMPARTIDO, APRENDIZAJE Y MEJORA
CONTINUA



FUTUCAM

 **Plena
inclusión**
Castilla
La Mancha

II Plan Estratégico
2021-2023



Castilla-La Mancha

Presentación

Afrontamos en este año 2021 un nuevo reto, la elaboración y desarrollo del II Plan Estratégico de Futucam.

En nuestros 26 años de trayectoria, la Fundación viene prestando apoyo a las personas con discapacidad intelectual, para que se respeten sus derechos, para que tomen sus propias decisiones y para que vivan según sus pensamientos, valores y deseos. Esta es nuestra máxima y todos nuestros esfuerzos se dirigen a alcanzar estos objetivos.

Tanto la pandemia que estamos viviendo como el nuevo marco jurídico, nos ha hecho reinventarnos y adaptarnos al escenario actual, así como a los cambios que conllevan.

Mantenemos nuestro espíritu de mejora continua, a nivel interno en la Fundación y afrontamos con ilusión y optimismo el nuevo marco legislativo e ideológico, esperado desde hace años, que supone la Reforma del Código Civil, en línea con la Convención de la ONU. Nos enfrentamos a un cambio de paradigma y a nuevos retos de adaptación del Modelo de Apoyos, reconociendo la titularidad del derecho a la toma de decisiones por las propias personas con discapacidad, así como el respeto a la dignidad de las mismas, a la tutela de sus derechos fundamentales y el respeto a la libre voluntad de la persona con discapacidad.

Es para mí un placer presentar el II Plan Estratégico de la Fundación Tutelar de Castilla la Mancha. Va a ser la carta de navegación durante los años 2021-2023 y va a marcar el rumbo de la Entidad a través de la identificación de la Misión, Visión, Retos y Objetivos Estratégicos, que serán nuestro referente en la gestión y en el proceso de mejora continua en el que estamos inmersos.

Agradecemos el compromiso y dedicación de todas las personas que han participado en el proceso, y han hecho posible la elaboración del mismo (Patronato, profesionales, personas con discapacidad, personal de la Administración, proveedores, financiadores...), todos han aportado su grano de arena, para hoy poder tener en nuestras manos, este Plan.

Es un Plan cargado de una gran dosis de realismo, de profesionalidad, ilusión y entrega y estamos convencidos, que con el desarrollo del mismo obtendremos los resultados esperados.

Reciban un cordial saludo



Fdo. Luis Perales Ramírez

Presidente de la Fundación Tutelar de Castilla-La Mancha

04

INTRODUCCIÓN

Somos Futucam

05

PROCESO

Elaborando la estrategia

07

PASOS PREVIOS

*Lecciones aprendidas
Resultados en Grupos
de Interés Interno
Propósito, Misión,
Valores y Visión.*

13

DIAGNÓSTICO

*DAFO
Encuestas Grupos Interés
Grupos Focales*

21

DEFINICIÓN DE DIMENSIONES Y RETOS

*Análisis CAME
Cuadro de Mando Integral*

26

DESPLIEGUE

*Equipos Especializados
Seguimiento y Mejora
Continua
Comunicación y Difusión*

29

ANEXOS

Futucam es una entidad privada sin ánimo de lucro, independiente, con personalidad jurídica propia, cuyo ámbito de actuación es la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Algunas personas con discapacidad intelectual necesitan de apoyos para llevar a cabo sus proyectos de vida, nuestra misión está enfocada a alcanzar este objetivo.

En nuestros 26 años de trayectoria, la Fundación viene prestando apoyo a las personas con discapacidad intelectual, para que se respeten sus derechos, para que tomen sus propias decisiones y para que vivan según sus pensamientos, valores y deseos. Esta es nuestra máxima y todos nuestros esfuerzos se dirigen a alcanzar estos objetivos.

En el año 2016, coincidiendo con nuestro 20 Aniversario, la Fundación consideró oportuno reflexionar sobre el trabajo que se había realizado hasta el momento y construir una visión del futuro deseado, por ello, se

Nos preocupamos y ocupamos de que las personas con discapacidad intelectual tengan una buena vida y las mismas oportunidades que los demás



elaboró su I Plan Estratégico cuyo período de vigencia se extendió hasta el año 2020.

Manteniendo nuestro espíritu de mejora continua y teniendo en cuenta el nuevo marco legislativo que supone la Reforma del Código Civil, en línea con la Convención de la ONU, nos enfrentamos a un cambio de paradigma y a nuevos retos de adaptación del Modelo de Apoyos, en el que se reconoce la titularidad del derecho a la toma de decisiones por las propias personas con discapacidad así como el respeto a su dignidad y a su libre voluntad.

En este nuevo contexto hemos diseñado el II Plan Estratégico de Futucam que tendrá una duración desde 2021 a 2023.



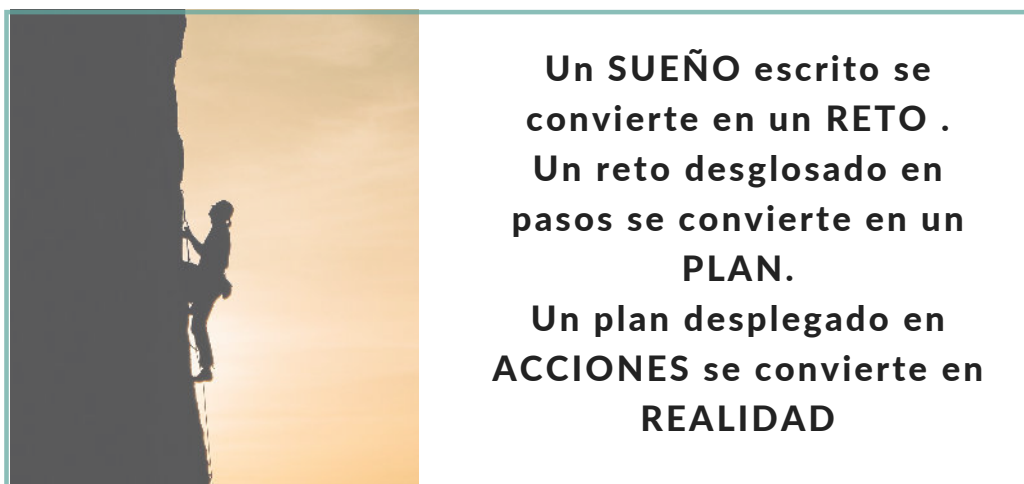
Este II Plan Estratégico se ha elaborado gracias a un equipo guía formado por 8 profesionales, representantes de las diferentes categorías profesionales de Fundación (Directora, Coordinador, Referentes y Auxiliares de tutela y Administración) y con el apoyo y asesoramiento externo de Jesús Martín (Doce Consultores) en el proceso de reflexión estratégica.

Al equipo guía se ha unido la inestimable colaboración de grupos focales formados por el Patronato de Futucam, el equipo técnico de la Entidad y profesionales de la Administración Regional (Consejería de Bienestar Social). En total 40 personas han aportado su visión y planteado sus propuestas de mejora para que la Fundación siga avanzando y consolidándose como un referente a nivel autonómico y nacional.

Este II Plan Estratégico se ha elaborado a largo de 11 sesiones de trabajo realizadas entre los meses de marzo a julio de 2021 (Anexo 1), con una gran dosis de realismo, ilusión y optimismo ante los nuevos retos a los que nos enfrentamos.

05 PROCESO

*Elaborando la
Estrategia*



A continuación se describe el Proceso sobre el cual se ha elaborado el II Plan Estratégico que quedó plasmado, finalmente, en un Cuadro de Mando Integral que permitirá su despliegue, seguimiento y evaluación a lo largo de los próximos años (2021-2023).



01

EL EQUIPO



Profesionales + Patronato + Grupos Focales (equipo y JCCM) + Asesoramiento externo

11 SESIONES DE TRABAJO

02

PASOS PREVIOS

- Lecciones Aprendidas: I Plan Estratégico y del Plan RSC
- Identificación y Resultados en Grupos de Interés:
- Revisión Misión, Visión, Valores y Propósito.

04

DIMENSIONES Y RETOS

- Análisis CAME
- Dimensiones y Retos estratégicos: Valor Social, Económica, Clientes, Procesos-Interna, Desarrollo-Crecimiento-Aprendizaje.
- Alineados a los ODS.

03

DIAGNOSTICO

- Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades
- Resultados en Grupos de Interés.
- Grupos focales y encuestas: Patronato, Financiadores, Proveedores, Equipo Futucam, JCCM.

05

CUADRO DE MANDO

- ✓ Dimensiones
- ✓ Reto
- ✓ Objetivo
- ✓ Acción
- ✓ Indicador
- ✓ Meta
- ✓ Responsable
- ✓ Presupuesto

06 PROCESO

Elaborando la Estrategia

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el II Plan Estratégico se ha elaborado gracias a un equipo guía formado por 8 profesionales de Futucam y con el apoyo y asesoramiento externo de Grupo Doce.

Al equipo guía se unieron el Patronato de Futucam, el resto de profesionales del Equipo y y profesionales de la Administración Regional (Consejería de Bienestar Social).

Un total de 40 personas aportaron su visión y plantearon sus propuestas de mejora para que la Fundación siga avanzando y consolidándose como un referente a nivel autonómico y nacional.


PASOS PREVIOS

Previo a la elaboración propia del II Plan Estratégico se analizaron:

- Las Lecciones Aprendidas y resultados obtenidos en estos últimos años con el I Plan Estratégico y el Plan de RSC.
- Se revisaron los grupos de interés y los resultados obtenidos en relación a su satisfacción.
- Se revisó la Misión, Valores y Visión de Futucam y se elaboró el Propósito.

Lecciones Aprendidas: I Plan Estratégico y I Plan RSC

El proceso de elaboración y desarrollo del I Plan Estratégico de la Fundación supuso para toda la Organización la oportunidad no solo de establecer una visión compartida sobre la orientación y las actuaciones de la Entidad en el futuro más inmediato sino también para hacer una revisión de la Misión y Valores que hasta el momento compartía la Fundación y para realizar un diagnóstico de puntos fuertes y débiles de la organización, así como de amenazas y oportunidades del entorno,



identificando las grandes líneas y objetivos estratégicos más adecuados para alcanzar el futuro deseado y cumplir la misión.

Fruto de ese proceso se establecieron 5 ejes estratégicos: Compromiso ético, Influencia en el entorno, Gestión de la Calidad, Voluntariado y Equipo profesional.

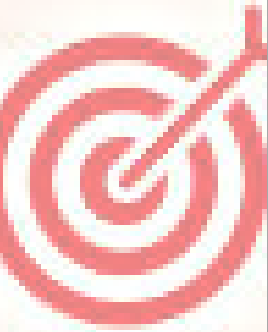
Las lecciones aprendidas de aquel proceso y del posterior despliegue del I Plan Estratégico han sido:

- Este I Plan Estratégico supuso un primer acercamiento por parte de la Entidad a lo que suponía un proceso de reflexión estratégica. Nuestras ganas de avanzar y mejorar nos llevaron a ser demasiado ambiciosos y poco realistas en algunos objetivos y acciones (Elaborar un código de conducta; Elaborar un proyecto ético; Adaptar todos los procesos de tutela a la Convención de la ONU; Implantar gestión basada en procesos en la Entidad; Desarrollar un Plan de captación de fondos para garantizar la sostenibilidad de la Fundación; Elaborar un Plan de Personas...) y no evidenciamos de una manera clara los resultados obtenidos al no disponer de un cuadro de mando integral para llevar un correcto seguimiento de los objetivos alcanzados, del impacto generado en Fundación y en la vida de las personas que apoyamos .
- En cualquier caso, consideramos que que el I Plan Estratégico permitió alcanzar y desarrollar muchos objetivos y acciones que han supuesto una mejora notable en la Fundación: Actualización de los valores; Fortalecer el Patronato; Elaborar un Código de Buen Gobierno; Mejorar el posicionamiento de la Fundación en el entorno; Desarrollar un Plan de RSC; Implantar un sistema de gestión de Calidad adaptado a la Fundación; Consolidar el Programa de Voluntariado SUMAMOS; Cualificar en valores al equipo profesional; Poner en marcha un Plan de Formación...

En estos últimos años, y en relación al despliegue de la estrategia planteada en el I Plan Estratégico de la Fundación se diseñó y implementó el I Plan de RSC.

08 PASOS PREVIOS

*Lecciones
aprendidas
Resultados en
Grupos de Interés
Interno
Propósito, Misión,
Valores y Visión.*



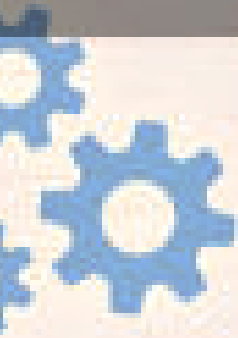
Entendíamos que incorporar el enfoque de RSC en la gestión de la Fundación permitiría articular acciones de mejora en las dimensiones Social, Económica y Medioambiental, y tendrían un impacto positivo tanto a nivel interno como externo añadiendo valor social a nuestro entorno.

Algunas de las lecciones aprendidas de aquel proceso y del posterior despliegue del I Plan de RSC han sido:

- El diseño del I Plan de RSC fue uno de los Proyectos de Mejora dentro del proceso de acreditación EFQM en Futucam. Esto permitió integrar de forma más sistemática la metodología de gestión de proyectos y del enfoque REDER, dando como resultado un Cuadro Mando Integral que permitía realizar el seguimiento del despliegue y medir los resultados de forma más efectiva.
- El I Plan de RSC estuvo en todo momento alienado al I Plan Estratégico lo cual permitió reordenar y valorar las acciones estratégicas planteadas y cómo éstas podían añadir valor social desde las dimensiones Social, Económica y Medioambiental sobre las que se organiza el enfoque de RSC.
- Esta revisión de la estrategia y el propio despliegue del I Plan de RSC se ha constituido como una foto general de hacia dónde podíamos seguir caminando en la Fundación y de cual podría ser la continuidad de cara al diseño del II Plan Estratégico.
- Para el despliegue del I Plan de RSC se continuó trabajando en equipos. Estos equipos estaban formados por todos los profesionales que forman parte de Futucam y cada uno de ellos tenía asignadas una serie de tareas. Trabajar desde esta perspectiva nos llevó a priorizar la especialización formativa de cada uno de los Equipos, alienado esta formación a la Estrategia. Ahora disponemos de 7 Equipos Especializados. Cada uno de ellos se encarga de un área determinada: Mejora, Captación de Fondos, Medioambiente, Igualdad, Ética, Voluntariado, Comunicación Accesible. Esto nos permite por un lado ser más efectivos en el despliegue de acciones estratégicas y por otro lado avanzar en un enfoque de liderazgo compartido y colaborativo.

09 PASOS PREVIOS

*Lecciones
aprendidas
Resultados en
Grupos de Interés
Interno
Propósito, Misión,
Valores y Visión.*



Grupos de Interés

Previo al propio de diseño del II Plan Estratégico también analizamos los informes resultantes de las encuestas de satisfacción tanto en clientes (personas apoyadas) como en profesionales aplicadas en el año 2018, fruto de nuestro proceso de acreditación en Calidad EFQM. Estos resultados nos sirvieron como punto de partida y/o base para identificar aspectos de mejora que también serían tenidos en cuenta en el desarrollo de este II Plan.

Además, revisamos la definición de los grupos de interés internos y externos entendidos como *"aquellos grupos de personas o instituciones que con sus decisiones pueden influir en los resultados de nuestra Organización"* y *"como aquellos individuos o grupos que afectan o se ven afectados por una organización y sus actividades o aquellas personas o instituciones que tienen que estar satisfechas para que la Organización tenga éxito"*.

Grupos de Interés:

- **Clientes:** Personas apoyadas y Red natural de las personas apoyadas
- **Personas:** Patronato y Equipo de profesionales
- **Financiadores y Reguladores:** Consejería de Bienestar Social, Juzgados y Protectorado
- **Partners y Proveedores:** Comisión de Tutela, Entidades prestadoras de servicios y Servicio de asesoramiento jurídico
- **Sociedad:** Servicios generales y servicios específicos

Hecho esto, ponderamos y clasificamos los grupos de interés por orden de importancia, pasando a identificar tanto sus expectativas respecto a Futucam, como sus necesidades y requisitos.

Definición del Propósito

Entendemos el Propósito como el ánimo o intención de hacer algo que es importante y que ayuda a cambiar el mundo y la vida de las personas.

Desde un punto de vista estratégico el propósito para una Organización es la declaración del "¿por qué?".

Para definir el Propósito, se realizaron dinámicas enfocadas a reflexionar sobre aquellas historias y vivencias de las que nos sentíamos orgullosos/as en Futucam y que pensamos que han aportado valor a la vida de las personas con discapacidad.

Finalmente nuestro PROPÓSITO quedó definido así:



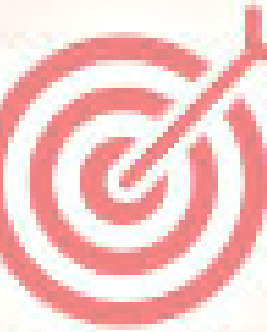
Queremos conseguir una sociedad respetuosa con igualdad de oportunidades, en la que las personas apoyadas tengan una vida feliz.

Revisión de los Valores

Los valores de Futucam están recogidos en el *Nosotros Futucam*, se trata un documento que recoge tanto la Misión, como los objetivos y valores de los profesionales en relación con la persona apoyada y el entorno.

Este documento pone el acento en cómo hacer nuestro trabajo, es por tanto en una de las herramientas fundamentales en relación con los valores compartidos que guían la prestación de apoyos y es una seña de identidad de esta Fundación.

Además, este documento está adaptado a lectura fácil para que, de este modo, sea accesible a las personas con discapacidad intelectual.



Definición de la Misión

Podemos definir la Misión, como la razón de ser de una Entidad, la tarea que debemos cumplir y también lo que los demás esperan que hagamos. Después de la revisión de la Misión actual y de un proceso de reflexión por parte del equipo guía, contrastado con el equipo de profesionales y Patronato y alineado con la Reforma del Código Civil y el Modelo de Apoyos establecido en la Convención de la ONU, se define la nueva MISIÓN DE FUTUCAM:

Apoyar y defender los derechos de las personas con discapacidad intelectual para conseguir su proyecto de vida, respetando su voluntad y preferencias.



Definición de la Visión

Teníamos una idea de cómo queríamos ser en el futuro, por lo que también tuvimos que realizar un proceso de reflexión al respecto.

Entendemos que la Visión es importante porque nos orienta sobre las acciones que debemos realizar para hacer cumplir la Misión y para lograr nuestro Propósito. Nuestra VISIÓN es:

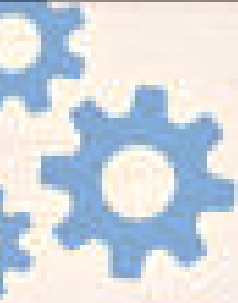
Ser una Entidad cercana, abierta, con talento y comprometida con el respeto a la voluntad de las personas que apoyamos. Una Entidad actual y sostenible.



12

PASOS
PREVIOS

*Lecciones aprendidas
Resultados en Grupos de Interés Interno
Propósitos, Misión, Valores y Visión.*



En la fase de diagnóstico se analiza cuál es la situación de la Entidad en el momento actual a través de un doble análisis: análisis del entorno y análisis interno. Esto permite conocer los retos a los que nos debemos de enfrentar en un futuro próximo y nuestras posibilidades de éxito.

Recogimos aquellos aspectos que consideramos de interés y los agrupamos en Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO), ponderándolos por:

- Orden de importancia sobre las consecuencias para el cumplimiento de la Visión y del Propósito (5: que asegura el cumplimiento o 1: no incide)
- Y por posibilidad, con una escala de (5: con total seguridad y 1:nunca).




Posteriormente, clasificamos las Fortalezas y Amenazas en diferentes áreas (Liderazgo, Imagen-reputación, Gestión, Visibilidad, Personas-RRHH, Tecnología, RR económicos, Legislación).

Todo esto nos permitió obtener las siguientes conclusiones en cuanto a:

Debilidades:

- **Tiempo Vs Ratios:** Falta de tiempo por parte de los profesionales para atender la demanda pues las ratios profesional-persona apoyada son muy superiores a las establecidas en el Modelo de Tutela por el que nos regimos.
- **Fuentes de financiación:** Falta de diversificación de fuentes financieras y dependencia de la Administración en cuanto a la asignación de plazas residenciales para las personas apoyadas, en detrimento de nuestra situación económica ya que ocasionalmente debemos afrontar el abono de plazas privadas con el objetivo de dar una respuesta a la persona apoyada.



14

DIAGNÓSTICO

DAFO
Encuestas Grupos
Interés
Grupos Focales

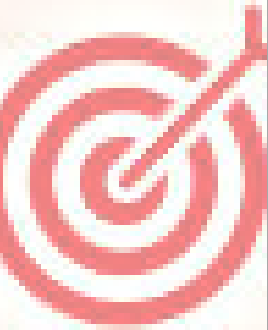


Amenazas:

- **Perfiles de las personas apoyadas cada vez más complejos:** Aumentan las personas que también presentan otros diagnósticos (enfermedad mental, alteraciones de conducta, adicción a tóxicos...), esto dificulta la prestación de apoyos y requiere de una especialización mayor por parte de los profesionales.
- **Modelo de Tutela:** En FUTUCAM nos basamos en el Modelo de Tutela de la AEFT. Sería interesante disponer de un Modelo de Tutela Autonómico compartido con la Administración Regional y resto de Fundaciones Tutelares con el fin de tener una visión común en cuanto a la financiación, intervención, definición de perfiles... que agilice y mejore la calidad de los apoyos prestados a las personas con discapacidad.

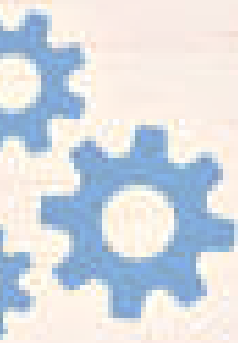
Oportunidades:

- **Ley 8/2021 de 2 de junio por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica:** Supone un cambio de paradigma en coherencia con lo establecido en la Convención de la ONU , reconociendo que las "personas con discapacidad son titulares de derecho a la toma de sus propias decisiones". Este nuevo marco legislativo e ideológico supone un reto de adaptación para los distintos agentes implicados: las propias personas con discapacidad y sus familias, los operadores jurídicos y demás profesionales implicados, las entidades y profesionales prestadores de apoyo a la toma de decisiones y los profesionales y entidades del resto del Movimiento Asociativo y Tercer Sector.



15 DIAGNÓSTICO

DAFO
Encuestas Grupos
Interés
Grupos Focales



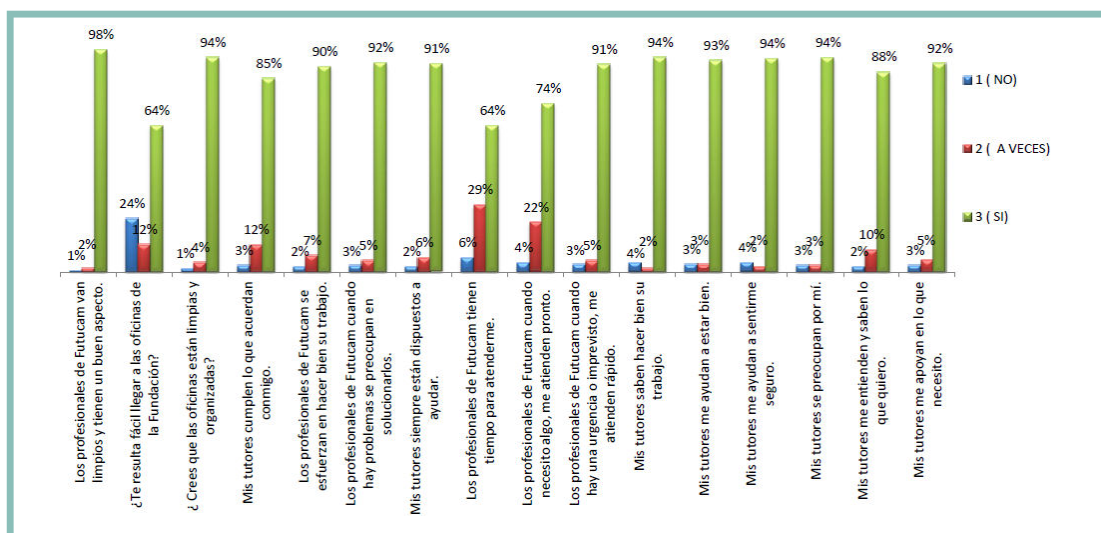
Fortalezas:

- La **trayectoria y experiencia** de más de 25 años de la Fundación siendo un referente en el ámbito de la tutela ya no solo a nivel autonómico sino también nacional y de cara a Entidades del sector, Juzgados, Administraciones...
- **Alto nivel de compromiso, sentimiento de pertenencia, motivación y disponibilidad de los profesionales**, compartiendo éstos tanto la Misión como los Valores de la Entidad.
- Uno de los Valores más destacados, **la independencia**, es considerada como una Fortaleza, evitando ser “juez y parte” en la vida de las personas, al entender el ejercicio del cargo exige del tutor la independencia suficiente para actuar como un usuario informado y crítico, con respecto a los servicios que se prestan a las personas apoyadas.
- Contar con un **Patronato comprometido** que confía y valora al equipo de profesionales.
- Disponer de un **Plan de Responsabilidad Social Corporativa** alineado con nuestro Plan de Actuación Anual y II Plan Estratégico.
- Contar con un modelo de trabajo basado en el **liderazgo compartido**.
- Disponer de **herramientas generadas por la propia Entidad** adaptadas a nuestras necesidades que facilitan la gestión y el seguimiento de nuestras acciones así como la gran diversidad y variedad de servicios individualizados y adaptados a cada persona, como por ejemplo nuestra Base de Datos, protocolos etc.

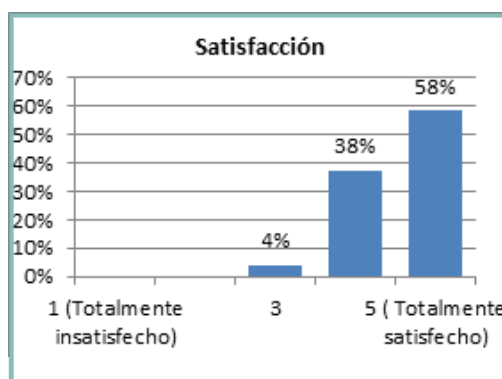
Análisis de resultados de satisfacción Grupos de Interés Internos y Externos

Como datos a tener en cuenta en el Diagnóstico analizamos los resultados de las encuestas aplicadas a los **grupos de interés internos** de la Fundación en el año 2021: Personas apoyadas, Profesionales y Patronato de la Entidad. Se obtuvieron un total de 210 cuestionarios cumplimentados. (Anexos 2, 3 y 4 Modelos de Encuestas).

Resultados Personas Apoyadas: El 93% de las personas que participaron se encuentran contentas en Futucam. Valoran especialmente el que los profesionales hacen bien su trabajo y se preocupan por ellos/as, aunque les gustaría que tuvieran más tiempo para atenderles



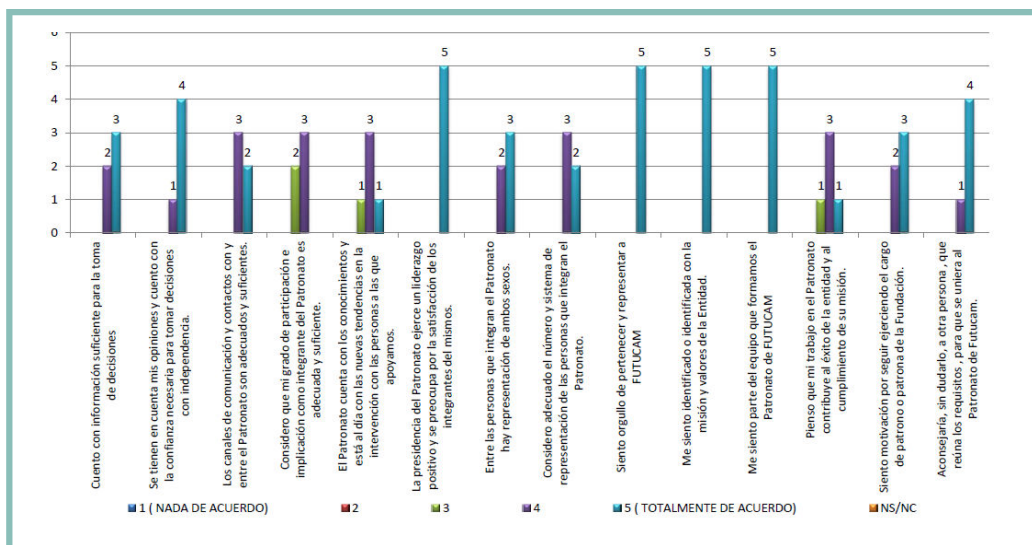
Resultados en Clima Laboral (Satisfacción de los Profesionales): Participó el 89.9 % de la plantilla. El 96% se encuentra satisfecho o totalmente satisfecho trabajando en Futucam. Como aspecto a mejorar señalan cuestiones relacionadas con las cargas de trabajo y con el salario. Destaca el alto grado de vinculación y compromiso con la Entidad.





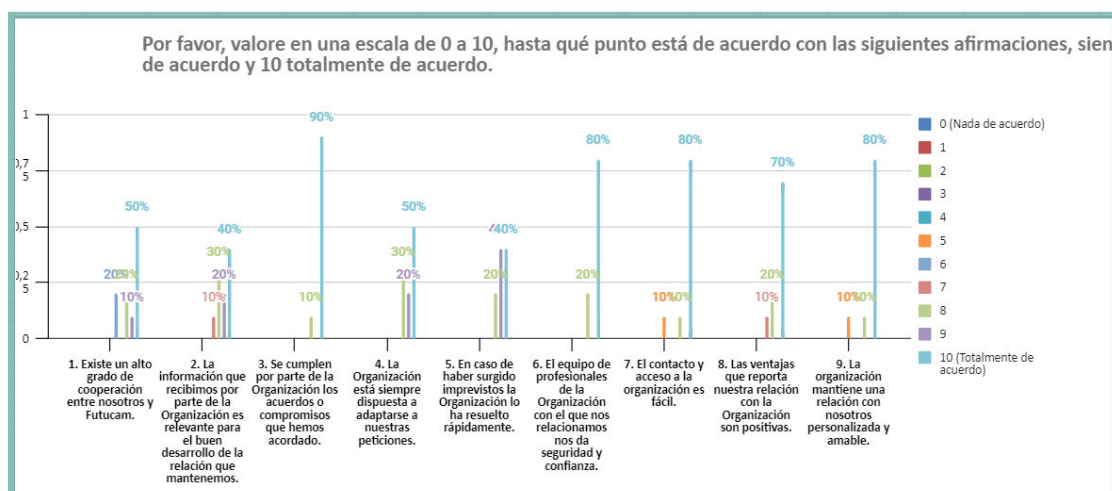
Resultados en Patronato: Participaron 6 personas. El índice de satisfacción general se sitúa en un promedio por encima de 4 en una escala de valoración del 1 al 5, donde 1 es la peor valoración y 5 la mejor en aspectos cómo: Actividad Tutelar, Liderazgo, Gestión y Desarrollo de Proyectos, Innovación y Calidad, Representación e Impacto Social.

Respecto a su propia actividad en la Fundación también realizan una valoración satisfactoria.



Asimismo, con el objetivo de conocer su valoración sobre la Fundación se pasa un cuestionario específico a **grupos interés externos**: Proveedores, Financiadores etc. (Anexos 5). Recibimos respuesta del 50% de los destinatarios.

Se establecen como ítems a valorar dentro del cuestionario los siguientes: Fiabilidad, Capacidad de respuesta, Seguridad, Empatía y Elementos tangibles.



17

DIAGNÓSTICO

DAFO
Encuestas Grupos Interés
Grupos Focales



Grupos Focales

Se mantuvieron sesiones con diferentes grupos de interés de Futucam (Patronato, Equipo de profesionales y Administración Autonómica-Consejería y Delegaciones Provinciales de Bienestar Social) , con el objetivo de identificar sus necesidades y expectativas y tenerlas en cuenta para la actualización del Plan Estratégico de la Entidad.

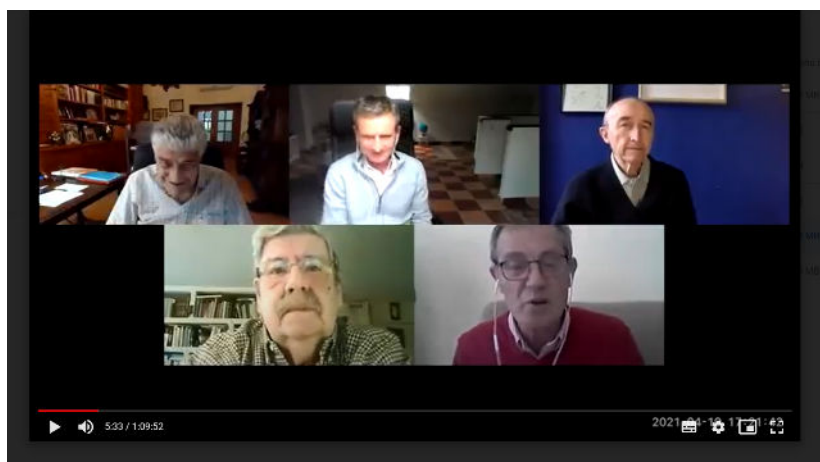
En las sesiones celebradas se mantuvo el mismo guión, realizando una serie de preguntas para que cada persona responda a nivel individual y después se comentó en pequeños grupos; de manera que además de generar un espacio de escucha y de compartir experiencias, se pudieran identificar debilidades y fortalezas de la Fundación.

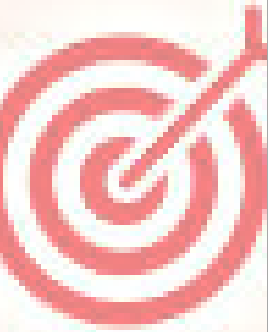
Las preguntas planteadas fueron las siguientes:

- ¿Cuál ha sido mi mejor experiencia en Futucam?
- ¿Qué experiencia podría haber sido mejor en Futucam?
- ¿Cómo imagino a la Fundación ideal?
- ¿Qué se tendría que incorporar para conseguir esa Fundación ideal?
- ¿Qué se tendría que soltar para conseguir esa Fundación ideal?

Grupo 1: Miembros del Patronato.

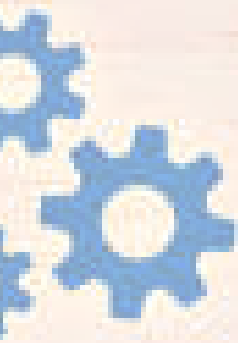
El número de personas que participaron ascendió a 4 personas. La reunión se mantuvo de manera virtual a través de videoconferencia el 19 de Abril de 2021.





19 DIAGNÓSTICO

DAFO
Encuestas Grupos
Interés
Grupos Focales



Las conclusiones de este Grupo Focal fueron las siguientes:

Fortalezas

- El camino recorrido desde la creación, la energía, la fuerza, la energía, las ganas de ayudar.
- Intercambio de experiencias, dados los diferentes perfiles y situaciones de los participantes.
- La influencia que ha tenido FUTUCAM en la sociedad y en las leyes que le afectan.

Debilidades

- Necesidad de más personal.
- Necesidad de financiación estable.
- Perder un poco el contacto con las personas apoyadas, dado el crecimiento de la Fundación.

Grupo 2: Profesionales de la Consejería de Bienestar Social.

El número de personas que participaron ascendió a 12 personas. La reunión se mantuvo de manera virtual a través de videoconferencia el 20 de Abril de 2021.

Las conclusiones de este Grupo focal fueron las siguientes:

Fortalezas:

- Coordinación entre los diferentes centros.
- Su gran compromiso e implicación en la Fundación.

Debilidades:

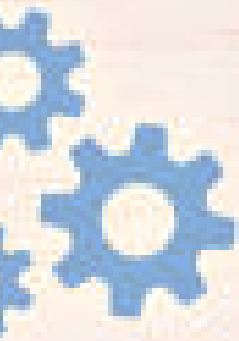
- Necesidad de más personal en la Fundación.
- Falta de comunicación entre las diferentes entidades, mayor conocimiento.
- Seguimiento de las personas apoyadas más exhaustivos, para conocer más detalladamente sus necesidades.





20 DIAGNÓSTICO

DAFO
Encuestas Grupos
Interés
Grupos Focales

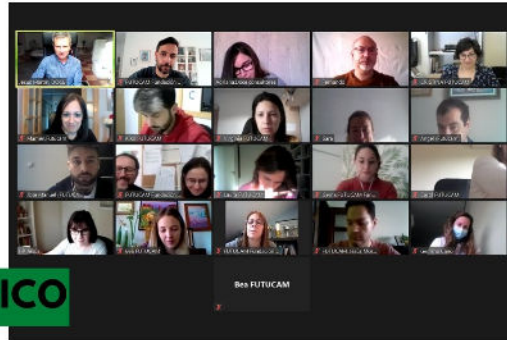


Grupo 3: Equipo de profesionales de Futucam

El número de personas que participaron ascendió a 21 personas. La reunión se mantuvo de manera virtual a través de videoconferencia el 30 de

- Valores
- Buen Gobierno
- Ética
- Posicionamiento en el entorno
- Responsabilidad Social
- Calidad
- Sostenibilidad
- Voluntariado
- Gestión de personas

II PLAN ESTRATEGICO FUTUCAM



TRABAJANDO
EN EQUIPO

Las conclusiones de este Grupo focal fueron las siguientes:

Fortalezas

- La implicación de los profesionales hacia las personas apoyadas.
- Intercambio de experiencias.

Debilidades

- Gestión burocrática y poco ágil.
- Escasez de recursos que faciliten el trabajo.
- Poca participación de las familias y las entidades.

Una vez finalizado el **DIÁGNOSTICO**, afrontamos la tarea de definir las **DIMENSIONES** y **RETOS ESTRATÉGICOS**.

Para ellos utilizamos dos herramientas clave:

- Análisis CAME
- Elaboración Cuadro de Mando Integral

Análisis CAME

Esta herramienta permite identificar qué factores podemos **Corregir**, **Afrontar**, **Mantener** y **Explotar** de acuerdo al DAFO elaborado previamente.

C	Corregir las Debilidades	D
A	Afrontar las Amenazas	A
M	Mantener las Fortalezas	F
E	Explotar las Oportunidades	O

- **Corregir Debilidades:**

Un factor determinante para seguir prestando servicios de calidad y atender la demanda en tiempo y con eficacia y eficiencia, viene relacionado con el incremento del número de recursos humanos en Fundación, de modo que, disminuyan las ratios persona apoyada-profesional.

Para poder contar con más profesionales se requiere de mayor dotación económica o nuevas vías de financiación, por lo que deberemos enfocar todos nuestros esfuerzos hacia la captación de fondos a través de nuevos aliados. Se debe reforzar la colaboración, coordinación y negociación con la Junta de Comunidades de CLM en éste y otros aspectos.



22 DEFINICIÓN DE DIMENSIONES Y RETOS

*Análisis CAME
Cuadro de Mando
Integral*



- **Mantener Fortalezas**

Nuestras fortalezas son fruto del trabajo realizado durante todos estos años y muchas de ellas, nos identifican como Entidad referente en el ámbito de la tutela. Para ello, vamos a mantenerlas y buscar alternativas para intensificar y consolidar otras con el objetivo de mantener nuestro proceso de mejora continua.

- **Afrontar Amenazas**

Para la adecuación en la prestación de apoyos a los nuevos perfiles de personas apoyadas fomentaremos la especialización y reciclaje de los profesionales de atención directa para aprender nuevos modelos de intervención.

Respecto a la falta de un Modelo de Tutela compartido con la Administración Regional y el resto de Fundaciones a nivel autonómico y un Modelo de financiación estable y equitativo, afrontaremos este aspecto desde la unión y el convencimiento de que con estos documentos marco todos compartiremos una visión compartida, consensuaremos nuestras señas de identidad, pautaremos principios, valores y mecanismos de actuación comunes desde un claro compromiso con la calidad (calidad de vida y calidad en la gestión), la ética y la mejora continua en el ejercicio de los cargos que nos sean encomendados.

- **Explotar Oportunidades**

Pondremos el foco en el diseño de un Plan de Captación de Fondos unido a campañas específicas para diversificar nuestras fuentes de financiación que nos permitan invertir en el aumento del equipo de profesionales, disminuyendo de este modo las ratios y alcanzando mayores cotas de seguimiento personalizados y de calidad.

Asimismo, dotaremos al Grupo de Participación y Liderazgo, formado por personas con discapacidad, de mayor protagonismo para que asuman nuevas responsabilidades y generemos entre todos cambios significativos en la Entidad y sobre todo, tendremos que seguir trabajando de la mano de la Administración Regional en el Modelo de Apoyos acorde a la Convención de la ONU y a la reciente Reforma del Código Civil.

Definir las **Dimensiones Estratégicas** permite construir nuestro Plan y proyectarle desde la generación de ideas y propuestas creativas, identificando el punto de partida, el objetivo y la meta que queremos alcanzar y el camino a recorrer para lograrlo.

El II Plan Estratégico de Futucam tiene la siguiente estructura:

- ▼ **Dimensiones**
 - Personas Apoyadas
 - Procesos
 - Crecimiento, Desarrollo y Aprendizaje
 - Económica
 - Valor Social
- ▼ **Retos**
- ▼ **Objetivos**
- ▼ **Acciones**
- ▼ **Indicadores**
- ▼ **Metas**
- ▼ **Profesional Responsable**
- ▼ **Presupuesto**

Además está alineado con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), 17 retos cuyo fin es erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas del mundo gocen de paz y prosperidad.



Son una iniciativa impulsada por Naciones Unidas para dar continuidad a la agenda de desarrollo tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La Agenda 2030 ofrece una oportunidad única para poder comprometernos en transformar el mundo y hacer de él un lugar mejor.

Una vez hecho esto, todo quedó reflejado en un Cuadro de Mando Integral que permite el despliegue, seguimiento y evaluación del II Plan Estratégico a los largo de estos años (Anexo 6 y 7). **A continuación se exponen los retos y objetivos que se desplegarán en cada Dimensión del II Plan Estratégico.**

PERSONAS APOYADAS



Para Futucam, las personas apoyadas son una prioridad. Son nuestra razón de ser. Queremos que disfruten del nivel más alto de calidad de vida y además, queremos que participen y formen parte de Futucam. Por eso, vamos a:

- **Mejorar la respuesta a sus necesidades respetando, como siempre, su voluntad y preferencias.**
 - Mejorando su nivel de satisfacción respecto a Futucam.
 - Aumentando el número de personas que tienen un Voluntario/a Tutelar.
 - Fomentando la adaptación del sistema de apoyos incluido en sus Sentencias a la nueva reforma del Código Civil.
- **Fomentar su participación y liderazgo dentro de Futucam y en otras Entidades del sector.**

PROCESOS / INTERNA



Queremos que nuestro Patronato tenga cada vez más presencia y participación, que su liderazgo sea aún más fuerte.

Además, queremos seguir optimizando la gestión de Futucam.

Por eso, vamos a:

- **Incrementar la participación del Patronato a nivel interno y externo,** para que aumenten las alianzas y sinergias con otros agentes.
- **Afianzar el sistema de Calidad y de mejora continua**
 - Renovando el Sello EFQM
 - Implementando un Proyecto Ético.
 - Desarrollando un Plan de Igualdad.
 - Mejorando en Transparencia.
- **Fomentar un liderazgo compartido y colaborativo** a través de equipos de trabajo dónde participan todos/as los/as profesionales de Futucam.

24 DEFINICIÓN DE DIMENSIONES Y RETOS

*DAnálisis CAME
Cuadro de Mando
Integral*

DESARROLLO, CRECIMIENTO Y APRENDIZAJE



- **Retener el talento en la Fundación**
 - Mantener la satisfacción del Equipo de Profesionales implementando mejoras en cuanto a su desarrollo profesional y su bienestar
- **Mejorar las competencias de los profesionales**
 - Continuar ofreciéndoles formación especializada
 - Promover los equipos de trabajo especializados en diferentes áreas estratégicas

ECONOMICA



- **Mejorar la sostenibilidad a nivel financiero:**
 - Aumentar los ingresos y diversificar las fuentes de financiación poniendo en marcha un Plan de Captación de Fondos.
 - Mantener el equilibrio presupuestario en Futucam.

VALOR SOCIAL



- **Añadir Valor Social**
 - **Incrementar la visibilidad**
 - Compartir con otras Entidades y personas nuestros aprendizajes
 - Impulsar el Servicio de Acogida y Compromiso de futuro (Servicio de Pretutela)
 - Conseguir que otras Entidades y personas se unan a nuestra causa
 - **Desarrollar nuestro compromiso con el Medio Ambiente**
 - **Mejorar las medidas de accesibilidad cognitiva**

EQUIPOS ESPECIALIZADOS

En Futucam hemos dividido las acciones del II Plan Estratégico entre diferentes equipos especializados.

Estos equipos cuentan con un recorrido ya que son los responsables de dar cumplimiento a las acciones de nuestro Plan de Responsabilidad Social Corporativa que ha quedado absorbido por este II Plan Estratégico.

Todos los/as profesionales de la Fundación pertenecen a algún equipo especializado, independientemente de su rol o categoría profesional. Además, está previsto que algunos miembros del Patronato se incorporen a estos Equipos.

Cada equipo recibe formación específica sobre la materia en la que trabajan.

Los equipos de trabajo son los siguientes:

- **Equipo de Mejora**
- **Equipo de Voluntariado**
- **Equipo de Captación de Fondos**
- **Equipo de Ética**
- **Equipo de Igualdad**
- **Equipo de Medioambiente**
- **Equipo de Comunicación Accesible**



26 DESPLIEGUE

*Equipos
Especializados
Seguimiento y
Mejora Continua
Comunicación y
Difusión*

SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Para llevar el seguimiento correcto y conocer el cumplimiento o no de las acciones/ tareas que recoge el Plan, nos guiaremos con el Cuadro de Mando Integral (CMI) en el que iremos registrando los resultados que vayamos obteniendo, de acuerdo a las metas e indicadores establecidos.

Se realizarán reuniones trimestrales con los coordinadores de los equipos especializados para saber, de primera mano, los avances e ir revisando que todo se desarrolla según lo previsto.

Durante el período de vigencia del Plan Estratégico llevaremos una actualización continuada para poder contar con información real que nos irá permitiendo conocer el grado de consecución de los objetivos planteados y analizar las posibles desviaciones.

Una vez al año, se analizarán los resultados finales y se realizarán aquellos ajustes que se consideren necesarios para afrontar los retos pendientes de años sucesivos. El resultado de este proceso será un informe de seguimiento y evaluación anual sobre el desarrollo del propio Plan.

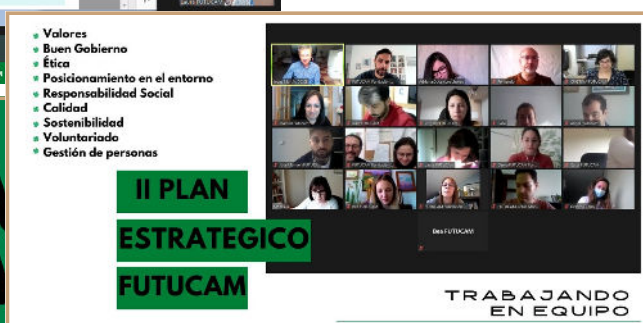
Los agentes internos de la Fundación (Patronato, Equipo de profesionales, voluntariado tutelar y personas apoyadas) contarán con información periódica sobre la ejecución de cada uno de los retos estratégicos.

27
DESPLIEGUE

*Equipos
Especializados
Seguimiento y
Mejora Continua
Comunicación y
Difusión*

Consideramos la Comunicación como un aspecto de gran transcendencia a la hora de difundir tanto la elaboración del II Plan Estratégico como los resultados que previsiblemente obtendremos. Para gestionar la comunicación disponemos de un Plan de Comunicación Interna y de un documento donde recogemos las pautas de comunicación y publicación en RRSS, que se va revisando y actualizando anualmente. Basándonos en ambos documentos establecimos los soportes y canales a través de los cuales se realiza la Comunicación del II Plan Estratégico:

- Con los grupos de interés INTERNOS: Reuniones, redes sociales, mailing o circular (Patronato, Profesionales y Voluntarios/as tutelares).
- Con las personas apoyadas: Información presencial en el Grupo de Participación y Liderazgo; explicación verbal en las Delegaciones a través de los profesionales de atención directa (Referentes y auxiliares de tutela)
- Con los grupos de interés EXTERNOS: Redes sociales, publicación en la Web de la Fundación, blogs o boletines de la Asociación Española de Fundaciones Tutelares, Plena Inclusión...



28
DESPLIEGUE
Equipos Especializados Seguimiento y Mejora Continua Comunicación y Difusión



29
ANEXOS



ANEXOS

Anexo 1: Agenda de Sesiones de Trabajo

Anexos 2: Encuesta Clima Laboral.

Anexo 3: Encuesta Satisfacción Patronato

Anexo 4: Encuesta Satisfacción Personas Apoyadas.

Anexo 5: Encuesta Grupos de Interés Externos.

Anexo 6: Cuadro de Mando Integral.

Anexo 7: Plan Estratégico alineado a ODS.

Anexo 1: Agenda de Sesiones de Trabajo

Fecha	Sesión	Contenido de la Sesión
22-02	1	Lecciones aprendidas I Plan Estratégico y I Plan RSC
29-03	2	Grupos de Interés: Necesidades y Expectativas
12-04	3	Revisión Misión, Valores y definición del Propósito
19,20,30-04	4-6	Grupos Focales: Patronato, Administración Regional y Equipo Futucam.
7-05	7	Análisis Diagnóstico Interno y Externo
17-05	8	Análisis Diagnóstico: Percepción Grupos Interés
7-06	9	Definición Visión y Análisis CAME
16-06	10	Definición Dimensiones y Retos Estratégicos
30-06	11	Elaboración Cuadro de Mando Integral

Anexo 2: Encuesta Clima Laboral

TU PARTICIPACIÓN ES IMPORTANTE

Por favor, dedica unos minutos a completar esta encuesta, para FUTUCAM es muy importante, la información que nos proporciones será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de los miembros del equipo de FUTUCAM e identificar oportunidades de mejora y poder realizar acciones concretas para que podamos llegar a ser una entidad excelente con su equipo.

Tus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

Esta encuesta dura aproximadamente 10 minutos

1.- PREGUNTAS GENERALES

Área en la que trabaja:

- Gestión y administración
- Psico Social (Personal técnico)
- Psico Social (Personal auxiliar)
- Jurídico

Antigüedad:

Menos de 2

Más de 2 años y menos de 5

Más de 5 y menos de 10

10 años o mas

¿Más del 50% de mi tiempo lo paso en algunas de las oficinas de FUTUCAM?

- Si
- No

2.- PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL

Marca lo que corresponda:

1 (Nada de acuerdo) 2 3 4 5 (Totalmente de acuerdo)

2.1.- Ambiente de trabajo

- Se toman las medidas apropiadas para garantizar la seguridad laboral (prevención de riesgos laborales)
- De forma periódica se da información relacionada con la prevención de riesgos laborales.
- El personal recibe formación en prevención de riesgos laborales.
- Se realiza la revisión e inspección periódica preventiva de las instalaciones de los lugares de trabajo.
- En general las instalaciones y condiciones físicas en donde desarrollo mi trabajo son adecuadas.
- Tengo los medios materiales que necesito para hacer bien mi trabajo.

2.2. Motivación

- Se me permite desarrollar mis iniciativas
- Me siento realizado/a en mi trabajo
- Mi trabajo incide positivamente en la mejora de la calidad de las personas apoyadas.
- El equipo de profesionales reconoce y valora el trabajo realizado por otros compañeros.

2.3. Compañeros-as de trabajo

- Los mecanismos de comunicación interna son adecuados
- Me siento parte de un equipo de trabajo
- Conozco el trabajo que realizan mis compañeros/as
- En FUTUCAM se promueve el trabajo en equipo.
- El trabajo en equipo en FUTUCAM revierte positivamente en la calidad del trabajo y las relaciones entre compañeros/as.

2.4. Desarrollo profesional

- La formación que se me facilita desde FUTUCAM resulta útil para el trabajo que realizo
- Se fomenta mi desarrollo personal y profesional en la entidad.
- Se ofrecen oportunidades de promoción y desarrollo profesional dentro de la entidad.
- Puedo participar en mi PSP (Plan de seguimiento profesional) proponiendo alternativas para mejorar mi capacitación, competencias y rendimiento laboral.
- FUTUCAM comparte el conocimiento y facilita la transmisión de información.

2.5. Condiciones laborales

- Tengo un cierto nivel de seguridad en mi puesto de trabajo de cara al futuro.
- Se facilita la conciliación de la vida personal y laboral
- Se facilita el teletrabajo cuando es necesario y el o la profesional lo solicita.
- Hay flexibilidad horaria dentro de mi jornada laboral.
- Se permite modificar mi jornada laboral y/o solicitar una excedencia cuando mi situación personal lo requiera y sea justificada.

2.6. Contenido del trabajo

- Las cargas de trabajo están bien repartidas
- Tengo el tiempo suficiente para realizar mi trabajo
- Tengo la posibilidad de utilizar todas mis capacidades en mi trabajo.
- Dispongo de todas las herramientas y recursos que necesito para desarrollar mi trabajo.
- Dispongo de protocolos y planes que guían mi trabajo.

2.7. Remuneración

- Estoy satisfecho/a con mi salario.
- Si me ofrecieran otro trabajo en igualdad de sueldo y condiciones, me quedaría en FUTUCAM.
- Considero que mi remuneración respecto con los sueldos que existen en el sector de la discapacidad es mejor.
- Creo que mi sueldo y el de mis compañeros-as están en consonancia con la situación y evolución económica de FUTUCAM

2. 8. Pertenencia a la entidad

- Me siento orgulloso-a de pertenecer a esta Organización
- Me siento integrado-a en FUTUCAM
- Conozco bien qué apporto con mi trabajo al éxito de FUTUCAM
- Me identifico con los valores de la entidad.
- En Futucam se promueven acciones que fomentan el compañerismo y la identificación con la entidad.

2.9. Igualdad

- Existe igualdad de trato entre todas las personas de FUTUCAM.
- En Futucam se ofrecen las mismas oportunidades a todas las personas, independientemente de su sexo y/o condición.
- Existe igualdad en las remuneraciones y reconocimientos entre todas las personas de FUTUCAM.
- En el equipo técnico de FUTUCAM hay representación de ambos sexos.

2.10. Salud emocional

- En FUTUCAM se cuidan y tienen en cuenta mis emociones y sentimientos.
- Existen espacios y momentos donde puedo expresar mi sentir.
- Se realizan acciones para prevenir el estrés y sobrecarga laboral.
- En FUTUCAM se promueve el autocuidado, para que sepa cuidar de mis emociones y sentimientos.
- En FUTUCAM se da importancia a que sea capaz de empatizar con las personas a las que apoyo y de separar mis emociones de las de otros.

3.- LIDERAZGO

Marca lo que corresponda:

1 (Nada de acuerdo) 2 3 4 5 (Totalmente de acuerdo)

3.1.- Flexibilidad

- Las personas que desempeñan el liderazgo (dirección y coordinación) son flexibles ante las situaciones cambiantes.
- Las personas que desempeñan el liderazgo aceptan nuevas ideas.
- Se cuenta con protocolos ágiles y flexibles para asuntos personales de los trabajadores.

3.2.- Responsabilidad

- Las personas que desempeñan el liderazgo tienen confianza en mí para delegar responsabilidades.
- Puedo desarrollar mi trabajo sin consultar constantemente con mi director-a y/o coordinador-a.
- Me siento animado a correr riesgos calculados.

3.3.- Reconocimiento.

- Las personas que desempeñan el liderazgo animan a la mejora de las personas.
- Las personas que desempeñan el liderazgo me reconocen y recompensan cuando el trabajo está bien hecho.
- Los elogios y reconocimientos pesan más que las críticas.

3.4.- Comunicación.

- Mis objetivos y tareas están claramente definidos.
- La comunicación con las personas que desempeñan el liderazgo es fluida y constante.
- Se promueve la generación de ideas y sugerencias de la plantilla por las personas que desempeñan el liderazgo.

3.5.- Implicación

- Las personas que desempeñan el liderazgo informan a la plantilla de las cuestiones que les afectan.
- Las personas que desempeñan el liderazgo implican a la plantilla en decisiones que nos afectan.
- Las personas que desempeñan el liderazgo están capacitadas para el cargo que ocupan.

Ordena estas áreas según la importancia que tengan para ti:

- Ambiente de trabajo (PRL, Instalaciones, medios)
- Motivación (iniciativas, me siento realizado, mi trabajo incide)
- Compañeros de trabajo (comunicación interna, me siento parte de equipo, ...)
- Desarrollo profesional (formación, desarrollo personal y profesional, compartir conocimiento)
- Condiciones laborales (seguridad, conciliación)
- Contenido del trabajo (cargas de trabajo, tiempo suficiente, utilizar capacidades)
- Remuneración
- Pertenencia a la entidad (orgullo, sentirme integrado, se lo que apporto al éxito)
- Igualdad
- Salud emocional
- Liderazgo

Tengo la intención de permanecer en FUTUCAM 12 meses o más

- Si
- NO

¿Con que probabilidad recomendarías a un familiar o amigo trabajar en FUTUCAM? (siendo 1 la mínima probabilidad y 10 la máxima)

Si la puntuación < 7, ¿qué tendría que ocurrir para que la puntuación fuera mayor?

En general, estoy satisfecho-a globalmente en mi trabajo en el centro (0 totalmente insatisfecho-a, 10 totalmente satisfecho-a)

Si volviese a empezar, ¿Con que probabilidad volvería a trabajar en esta organización?(siendo 0 la mínima probabilidad y 10 la máxima)

Agradeceríamos mucho si nos aportar alguna sugerencia o propuesta que nos ayude a mejorar el clima laboral.

Anexo 3: Encuesta Satisfacción del Patronato

1. ACTIVIDAD TUTELAR

- Pienso que el equipo profesional se encuentra comprometido con la entidad y su mejora continua.
- El equipo profesional comparte la misión y valores de la entidad.
- El equipo profesional es accesible y escucha a las personas apoyadas.
- El equipo profesional posee los conocimientos técnicos, planifica y lleva a cabo las estrategias adecuadas en la acción tutelar.
- El equipo profesional defiende y promueve el empoderamiento de las personas apoyadas.
- El equipo profesional está coordinado y trabaja en equipo.

2. LIDERAZGO

- Dirección-Gerencia ejerce un liderazgo positivo y se preocupa por la satisfacción del personal.
- Dirección-Gerencia promueve la elaboración, revisión y evaluación participativa de los proyectos de la entidad.
- Dirección-Gerencia se preocupa por la formación y desarrollo profesional del personal.
- Dirección-Gerencia da importancia a la comunicación entre el equipo y la relación entre profesionales y personas apoyadas.
- Dirección-Gerencia reconoce el esfuerzo y los éxitos del equipo profesional.
- Desde Dirección-Gerencia existe una buena coordinación con el Patronato y se respetan sus decisiones.

3. GESTIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS

- La Fundación dispone de las técnicas y métodos en gestión de proyectos (procedimientos, procesos y herramientas) y están suficientemente definidos.
- Los proyectos de la entidad están alineados con el Plan Estratégico.
- La Fundación dispone de instrumentos de evaluación de sus proyectos para conocer el alcance de sus resultados.
- La entidad está preparada para tratar con éxito sus proyectos.

4. INNOVACIÓN, CALIDAD Y MEJORA

- Conozco la estrategia de calidad de la Fundación y estoy implicado en dichos procesos.
- La Fundación promueve la innovación y dispone de recursos para hacerla viable.
- En la entidad se dispone de canales y procedimientos encaminados al intercambio de Buenas Prácticas en la atención tutelar.
- Conozco los diferentes equipos de trabajo cuya tarea es la mejora continua de la entidad (Mejora, Accesibilidad, RSC, Voluntariado...) y me intereso por su funcionamiento.
- Conozco el Plan de Formación de la entidad y me intereso por sus resultados.

Anexo 4: Encuesta Satisfacción Personas Apoyadas

TIEMPO QUE LLEVAS EN LA FUNDACION

- o Entre 1 y 3 años
- o Entre 3 y 10 años
- o Más de 10 años

DELEGACIÓN

- o Toledo
- o Albacete
- o Ciudad Real
- o Cuenca
- o Guadalajara
- o Tomelloso

LUGAR DE RESIDENCIA

- o Domicilio particular
- o Recurso residencial (vivienda tutelada, residencia, recurso de mayores, recurso de salud mental...)
- o Otros

A continuación elige una de las diferentes opciones de respuesta:

SI A VECES NO

- o Los profesionales de Futucam van limpios y tienen un buen aspecto.
- o ¿Te resulta fácil llegar a las oficinas de la Fundación?
- o ¿Crees que las oficinas están limpias y organizadas?
- o Mis tutores cumplen lo que acuerdan conmigo.
- o Los profesionales de Futucam se esfuerzan en hacer bien su trabajo.
- o Los profesionales de Futucam cuando hay problemas se preocupan en solucionarlos.
- o Mis tutores siempre están dispuestos a ayudar.
- o Los profesionales de Futucam tienen tiempo para atenderme.
- o Los profesionales de Futucam cuando necesito algo, me atienden pronto.
- o Los profesionales de Futucam cuando hay una urgencia o imprevisto, me atienden rápido.
- o Mis tutores saben hacer bien su trabajo.
- o Mis tutores me ayudan a estar bien.
- o Mis tutores me ayudan a sentirme seguro.
- o Mis tutores se preocupan por mí.
- o Mis tutores me entienden y saben lo que quiero.
- o Mis tutores me apoyan en lo que necesito.

Cuál es tu nivel de satisfacción en general con FUTUCAM

CONTENTO REGULAR DESCONTENTO

Alguna observación que quieras hacer:

Anexos 5 : Encuestas a Grupos de Interés Externos

Estamos elaborando el Plan Estratégico Futucam, y tal efecto, consideramos que es muy importante conocer sus opiniones sobre la relación que mantiene con nosotros pues en la medida que podamos mejorarla, seguro que ambas partes avanzaremos en conseguir nuestros objetivos.

Por tanto, le solicitamos que por favor responda a las siguientes cuestiones, que no le llevará mas de 5 minutos.

Desde hace cuánto tiempo se relaciona con la Organización.

Menos de 1 año

Entre 1 año y de 3 años.

Mas de 3 años y menos de 5 años.

Por favor, valore en una escala de 0 a 10, hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 0 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo.

- Existe un alto grado de cooperación entre nosotros y la Organización.
- La información que recibimos por parte de la Organización es relevante para el buen desarrollo de la relación que mantenemos.
- Se cumplen por parte de la Organización los acuerdos o compromisos que hemos acordado.
- La Organización está siempre dispuesta a adaptarse a nuestras peticiones.
- En caso de haber surgido imprevistos la Organización lo ha resuelto rápidamente.
- El equipo de profesionales de la Organización con el que nos relacionamos nos da seguridad y confianza.
- El contacto y acceso a la organización es fácil.
- Las ventajas que reporta nuestra relación con la Organización son muy elevadas.
- La Organización mantiene una relación con nosotros personalizada y amable.

Por favor valore de 0 a 10 hasta que punto considera que se están consiguiendo su expectativa u objetivo.

¿Hasta que punto recomendaría a otra organización o persona mantener acuerdos de colaboración con la Organización? 0 ninguna recomendación, 10 totalmente recomendable

En caso de ser menos de 7 su puntuación, que tendría que ocurrir para que diese una puntuación superior.

Por favor valore cual su nivel de satisfacción en su relación con la Organización, 0 Mínimo, 10 Máximo.

Si desea hacer algún comentario u observación, por favor hágalo a continuación.




Muchas gracias por su participación.

Anexo 6: Cuadro de Mando Integral

DIMENSIÓN	RETO / LÍNEA	ODS	Nº OB	OBJETIVO	RESPONSABLE	INDICADOR	META 2021	META 2022	META 2023
VALOR SOCIAL	Añadir valor social	4 5 10 12 13 15 16 17	13	Incrementar la visibilidad	Resp. Comunicación Accesible	Nº de acciones de visibilidad anuales	6	7	7
			12	Desarrollar compromiso con el medioambiente	Resp. Medio Ambiente	Nº de iniciativas medioambientales realizadas	3	5	5
			11	Mejorar las medidas de accesibilidad cognitiva	Equipo Comunicación Accesible	Nº de medidas realizadas	2	2	2
ECONÓMICA	Mejorar la sostenibilidad a nivel financiero	8 9 12 17	10	Aumentar los ingresos	Resp. Captación de Fondos	Incremento de ingresos respecto año anterior	1%	1%	1%
			9	Diversificar fuentes de financiación	Gerencia	Nº de fuentes de financiación nuevas	1	1	1
			8	Mantener el equilibrio presupuestario	Gerencia	Resultado de la actividad	>0	>0	>0
PERSONAS APOYADAS	Promover un nivel elevado la calidad de vida de las personas apoyadas Aumentar la representación de las personas en los procesos de la Entidad	3 4 5 9 10 16	7	Mejorar la respuesta a las necesidades de las personas apoyadas, respetando su voluntad y preferencias	Coordinador Área Social	% incremento del índice satisfacción	>3		>3,5
			6	Fomentar la participación y el liderazgo	Psicóloga	Nº de acciones de participación que se ofrecen desde la Fundación	1	2	4
			5	Incrementar la participación del patronato	Gerencia	Numero de nuevas acciones en las que participan el Patronato	2	4	5
PROCESOS - INTERNA	Fortalecer el compromiso del Patronato Optimizar la gestión de la entidad	5 8 9 10 16 17	4	Afianzar el sistema de mejora continua	Responsable de Calidad	Puntuación EFOM	>300		
			3	Fomentar un liderazgo compartido	Gerencia	Índice de Satisfacción con el liderazgo compartido	>3		>4
			2	Formar continuamente al equipo de profesionales	Gerente / Resp. Calidad	% de objetivos del plan de formación que se cumplen	50%	60%	80%
DESARROLLO, CRECIMIENTO Y APRENDIZAJE	Retener el talento en la Fundación Mejorar las competencias de los profesionales	4 5 8 10	1	Mantener un nivel elevado de satisfacción de los profesionales	Gerente / Resp. Calidad	Índice de satisfacción media de la plantilla	>3		>3,9

Anexo 7: Plan Estratégico alineado a ODS

II PLAN ESTRATÉGICO 2021-2023

DIMENSIÓN y RETO	OBJETIVO	ODS
VALOR SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> Añadir Valor Social 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la visibilidad Desarrollar el compromiso con el medio ambiente Mejorar medidas de accesib. cog. 	      
ECONOMICA <ul style="list-style-type: none"> Mejorar la sostenibilidad financiera 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar ingresos Diversificar fuentes de financiación Mantener equilibrio presupuestario 	   
PERS. APOYADAS <ul style="list-style-type: none"> Promover un nivel elevado de calidad de vida en las P.A. Aumentar la representación de las P.A. en los procesos de Futucam 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la respuesta a las necesidades de las P.A. respetando su voluntad y preferencias. Fomentar la participación y liderazgo de las P.A. 	    
PROCESOS <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el compromiso del Patronato Optimizar la gestión de la Entidad 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la participación del Patronato. Afianzar el sistema de mejora continua (EFQM) Fomentar un liderazgo compartido 	     
DESARROLLO, CRECIMIENTO Y APRENDIZAJE <ul style="list-style-type: none"> Retener el talento Mejorar las competencias del Equipo 	<ul style="list-style-type: none"> Formar continuamente al Equipo Mantener un nivel elevado de satisfacción 	   



FUTUCAM



**Plena
inclusión**

Castilla
La Mancha

www.futucam.org

925 25 50 39

