

PLAN ESTRATÉGICO 2024-2028

1. PRESENTACIÓN

El proceso de elaboración del Plan Estratégico de **INSFORCAN - INSFORCA** (2024-2028) se ha llevado a cabo a partir de un plan de trabajo diseñado con un enfoque con un enfoque sistemático que integra principios clave de gestión, medición del desempeño y mejora continua que permita obtener un Plan práctico, sostenible y enfocado en generar valor para todas las partes interesadas.

Nos encontramos ante nuevos retos en un mundo en continuo cambio, que nos obliga a adaptarnos y anticiparnos. En el periodo de reflexión y elaboración de este Plan Estratégico, hemos querido dejar patente la capacidad de resiliencia que **INSFORCAN - INSFORCA** ha tenido a lo largo de más de 36 años de historia y que, en estos momentos, dicha cualidad es más que nunca un factor determinante para el éxito de nuestra gestión.

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

Este Plan supone un reto para **INSFORCAN - INSFORCA** en cuanto a su propia sostenibilidad, a la vez que persigue una mejora continua en la respuesta a las necesidades de sus usuarios/as y clientes, en la búsqueda de nuevas oportunidades y en la mejora e innovación de los servicios de formación.

El trabajo llevado a cabo para la elaboración de este Plan Estratégico se ha realizado durante los últimos meses del año 2024, y en el mismo han participado de manera activa la dirección, los mandos intermedios y las personas trabajadoras.

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

Dirección



*Gestión de la
Calidad
ISO 9001:2015*



*Gestión
Ambiental
ISO
14001:2015*



*Sello de
Excelencia
Empresarial
EFQM 500+*



*Seguridad de la
Información ISO
27001*



*Seguridad y
Salud en el
Trabajo ISO
45001*

2. INTRODUCCIÓN

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

1.- Planificación:

En julio de 2024 el Comité de SGI formado por la Dirección, la Coordinación formativa (Responsable del SGI) y los gestores de formación y empleo mantuvieron una primera reunión donde se definieron la organización y estructura de las fases de planificación de todo el proceso: 1) planificación, 2) análisis, 3) decisión y 4) implementación. En esta primera fase fue fundamental el aporte de información que todos los miembros llevaron a cabo para identificar los grandes temas relevantes para el grupo, la disposición, así como las expectativas antes de iniciar el proceso.

2.- Aprobación inicial:

Durante la reunión inicial de planificación, los miembros del Comité del SGI de **INSFORCAN - INSFORCA** adoptaron la decisión de llevar a cabo el proceso de planificación estratégica.

3.- Análisis de la realidad:

Entre los meses de julio de 2024 hasta septiembre de 2024, se llevó a cabo la revisión y actualización del análisis histórico de la empresa, así como el análisis interno y externo. En este último participaron algunos de los grupos de interés internos y externos. Se utilizó una metodología que favoreciese el nivel de participación de ambos: grupo de discusión, reuniones. Además, de analizar los cuestionarios llevados a cabo para cada grupo de interés actualizados a noviembre 2024, se analizó la información recogida por las actualizaciones de la legislación aplicable, análisis económico-financiera del grupo, estructura socioeconómica general indicadores importantes de desempleo, líneas de financiación y tendencias económicas, sectoriales y del mercado de trabajo, entre otras.

Se concretaron las ideas y criterios a través del DAFO-PEST noviembre 2024, a través del Comité de SGI, consultados al personal y por parte de algunos grupos de interés, finalmente, se sintetizó en un DAFO general, que es el que se acompaña en este documento como Anexo.

4.- Definición de ejes y objetivos estratégicos:

Durante los meses de octubre a diciembre de 2024 se elaboraron las líneas y objetivos estratégicos, así como las actividades e indicadores asociados. En esta fase tuvieron especial protagonismo las aportaciones procedentes de los mandos intermedios consultados, los/as trabajadores/as y el Comité del SGI.

5.- Aprobación definitiva:

En diciembre de 2024 se aprueban en reunión del Comité del SGI Comité estratégico.

6.- Elaboración y presentación oficial del documento 'Plan Estratégico 2024-2028:

Durante la 2ª quincena de diciembre de 2024 se llevó a cabo la estructura del documento definitivo. Este se presentó oficialmente en la Dirección, comenzando posteriormente el proceso de socialización y difusión del plan.

3. PROPÓSITO. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

PROPÓSITO

Mejorar la situación laboral de las personas e incorporarlas a las empresas y sociedad, logrado así sus metas profesionales.

MISIÓN

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

VISIÓN

El Grupo INS Formación y Empleo aspira a ser centro de formación de referencia reconocido en nuestras especialidades formativas, así como ejemplo de organización dinámica e innovadora, con un modelo de gestión centrado en la búsqueda de la excelencia que coordine e implique a todos los grupos de interés, mediante el compromiso y la satisfacción de todos, posibilitando la mejora académica de las personas de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.

VALORES

El equipo humano de Grupo INS Formación y Empleo desarrolla y se implica en los siguientes valores de comportamiento:

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

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

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

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

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

Hábitos saludables - Incentivar hábitos de vida saludables.

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

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

Profesionalidad - Compromiso de alcanzar una expansión total del conocimiento.

Confianza y transparencia.

4. ANÁLISIS DEL ENTORNO

a. El entorno genérico

La Comunidad Autónoma de Canarias presenta unas características diferenciadoras dentro del territorio nacional, que condicionan tanto su estructura económica como las oportunidades de desarrollo empresarial, especialmente en sectores dependientes de la financiación pública y la empleabilidad, ámbitos donde INSFORCAN desarrolla su actividad.

Geográfica. Canarias se encuentra a más de 1.300 km de la península y está compuesta por un territorio fragmentado en ocho islas habitadas.

Esta condición genera:

- Costes adicionales en transporte y logística.
- Dificultad para la movilidad del alumnado y los profesionales.
- Necesidad de adaptar la oferta formativa por isla, según su realidad poblacional y económica.
- Dependencia de la conectividad digital para garantizar servicios y formación de calidad.

Cultural. La ubicación tricontinental convierte a Canarias en un espacio de intercambio entre Europa, África y América.

Esto se refleja en:

- Una sociedad diversa y multicultural.
- La necesidad de adaptar metodologías formativas e intervenciones sociales a perfiles cada vez más heterogéneos.
- Oportunidades para proyectos europeos y de cooperación interterritorial.

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

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

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

Entre la normativa aplicable a cada una de las actividades que desarrollamos, se encuentran las siguientes:

Normativa Nacional de aplicación

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se desarrolla la Ley 30/2015 en materia de oferta formativa y control de calidad

Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo que desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación (en aquellos aspectos que no contradigan las disposiciones establecidas en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional).

Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Prácticas en empresas, agencia de colocación, políticas activas de empleo y empleabilidad

- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

- Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación.

- Agencia de colocación
- Convenio colectivo
- Sector de la formación no reglada
- Véase "Identificación de aspectos legales"

Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del sistema Nacional de Empleo.

Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero, de evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por experiencia laboral, por vías no formales de formación y aprendizajes informales.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

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

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

Tras crisis generada por la COVID-19, marcada inicialmente por el confinamiento y posteriormente por las restricciones a la actividad y la movilidad durante los años 2020-2021, canaria sufrieron un impacto significativo debido a su alta dependencia del sector servicios y del turismo. Sin embargo, en los últimos años el tejido económico del archipiélago ha evolucionado, mostrando señales de recuperación y una mayor apuesta por la diversificación.

Desde 2023 y, con más fuerza, durante 2024-2025, el panorama económico canario ha avanzado hacia una estructura más resiliente. Entre las principales tendencias destacan:

- **Reactivación del turismo sostenible y especializado:** El turismo ha seguido siendo el motor principal de la economía canaria, pero con un enfoque creciente en segmentos sostenibles como el ecoturismo, el turismo gastronómico y el rural, que han mostrado un incremento en el interés y el gasto por parte de visitantes internacionales en 2024
- **Auge del sector servicios:** Actividades relacionadas con restauración, ocio, belleza, bienestar y alojamiento han experimentado un crecimiento dinámico. Esto se complementa con el incremento en la demanda de servicios profesionales y técnicos, un área que ha comenzado a ganar importancia en el mercado laboral de las islas.
- **Impulso al sector agrícola y agroalimentario:** Si bien el sector primario sigue siendo limitado, existe un interés renovado en fortalecer la transformación agroalimentaria, enfocándose en productos locales de calidad que apoyen tanto el consumo interno como las exportaciones en nichos específicos.
- **Transición hacia energías renovables y economía verde:** En línea con los compromisos globales de sostenibilidad, las Islas Canarias están promoviendo iniciativas relacionadas con energías renovables y una economía verde, aprovechando sus condiciones naturales para desarrollar energías solar y eólica.
- **Tecnología e innovación:** Aunque todavía en etapas iniciales, se están explorando iniciativas tecnológicas y de innovación en sectores como las telecomunicaciones y la economía digital, buscando diversificar la economía y reducir la dependencia del turismo.

- Estas iniciativas están ayudando a las Islas Canarias a fortalecer su resiliencia económica, aumentar la creación de empleo en sectores emergentes y garantizar un desarrollo sostenible a largo plazo.

Dadas las características del entorno canario -fragmentación territorial, dependencia del sector servicios, alta tasa de desempleo, multiculturalidad y fuerte vinculación al sector público- **INSFORCAN - INSFORCA** opera en un entorno complejo y volátil, donde la competitividad está condicionada por:

- La capacidad para adaptarse rápidamente a cambios normativos.
- El alineamiento con las políticas activas de empleo.
- La profesionalización del personal.
- La diversificación de servicios.
- La innovación metodológica y tecnológica.

Estas condiciones hacen imprescindible que la organización mantenga una visión estratégica, potencie la calidad de su oferta y fortalezca su posicionamiento como entidad especializada en formación, empleabilidad e intervención social en Canarias.

b. El entorno específico

INSFORCAN - INSFORCA es una organización centrada en la formación, la empleabilidad y el emprendimiento de las personas, que busca ser referente en el sector y zona geográfica donde actúa, para la obtención de la inserción, perfeccionamiento y superación laboral de las mismas, mejorando así sus condiciones y alternativas de vida.

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

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

Su financiación proviene mayoritariamente de la actividad pública 90%, frente a la financiación privada que asciende a un 5% de sus ingresos, en la actualidad.

c. Mercado y servicios ofrecidos al cliente

Mercado. En su estrategia de implantación y expansión **INSFORCAN - INSFORCA** ha adquirido un Compromiso Social Corporativo, relacionado especialmente con la Formación para el Empleo.

Esta línea se intensifica al tener altos índices de desempleo en la Comunidad Autónoma de Canarias y especialmente con carencias formativas de la población. Actualmente, se dirige la mayor oferta de recursos a un determinado segmento de la población que sufre las mayores cotas de desigualdad de oportunidades.

Entre los competidores podemos destacar: En Gran Canaria: ICSE, Fuerteventura 2000, Centro Máster, Instituto Focan, Academia Telde, Instituto Canario Superior de Estudios, ADF Formación, AFS Formación, CIP Politécnico, Akacenter, Grupo CENPOL, Grupo MBC Proyecta Empleo, INCAEM, CIP Politécnico y Aura Formación.

En Tenerife: ICSE, Instituto FOCAN, Eurocampus, Centro Máster, Instituto Canario Superior de Estudios, Aura Formación, Icadepro, CEP Formación, Afilca – Aforo, Aforeca, Grupo MBC, CIP Politécnico CENPOL Formación, Akacenter y VIERNES Formación.

Entre los clientes-financiadores podemos destacar: Instituciones públicas: Fundación para la certificación de competencias en idiomas, Centro examinador oficial de Oxford Alianza francesas y Goethe, Servicio Canario de Empleo, Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Centros Acreditados por FUNDAE; Servicio Público Estatal de Empleo SEPE; ESSSCAN; Centros Homologados por la Consejería de Sanidad y Agricultura, Gobierno de Canarias, Consejería de Sanidad. Gobierno de Canarias, Dirección General de la Policía; Consejería Educación, Organizaciones Empresariales: Consejería de Empleo, Industria y Comercio. Gobierno de Canarias Empresas

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

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

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

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

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

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

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

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

Acciones para la empleabilidad

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

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

LÍNEAS DE SERVICIOS FORMATIVOS E INSERCIÓN.

OFERTA DE PRESTACIONES.

Familias profesionales homologadas

- Actividades físicas y deportivas
- Administración y gestión
- Agraria
- Comercio y Marketing
- Formación complementaria
- Hostelería y turismo
- Industrias alimentarias
- Informática y comunicaciones
- Imagen personal
- Sanidad
- Seguridad y medioambiente
- Seguridad privada
- Servicios socioculturales a la comunidad

MODALIDADES FORMATIVAS

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

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

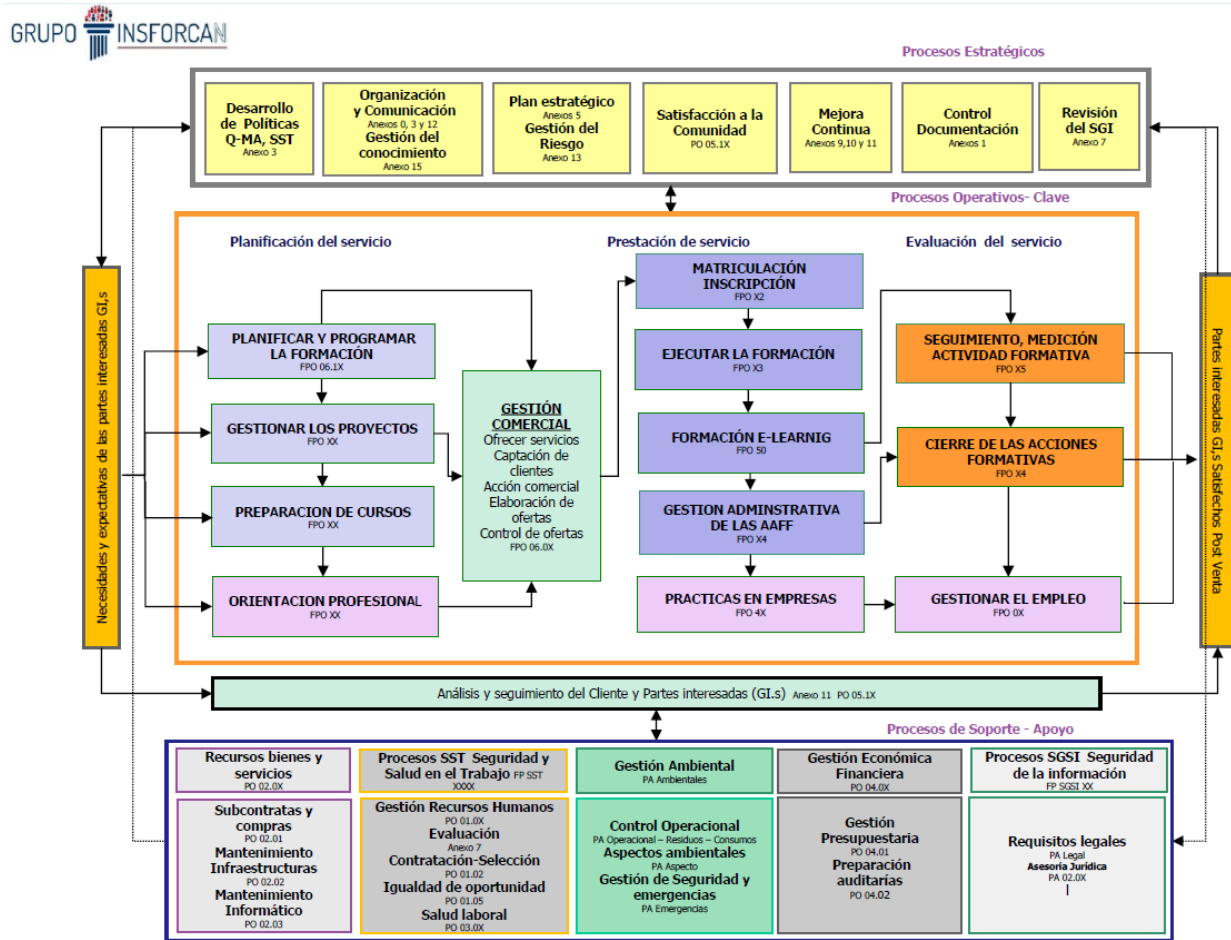
5. ANÁLISIS DE LA EMPRESA

a. Organigrama

Organigrama GRUPO INSFORCAN
Rev. marzo 2024



b. Mapas de procesos



FACTORES CLAVE DE ÉXITO Y VENTAJA COMPETITIVA

INSFORCAN - INSFORCA entiende los Factores Clave de Éxito - FCE's, como las características, condiciones o variables que inciden directamente en que se alcancen los OE's propuestos. En el PE se identificaron los siguientes:

Para hacer frente a los restos del mercado y como factor diferenciador, **INSFORCAN - INSFORCA** mantiene como propuesta de valor su compromiso con la: Excelencia. **INSFORCAN - INSFORCA** se distingue por: el rigor, la capacidad de aprendizaje, la responsabilidad social empresarial, la creación de un buen lugar para trabajar, el desarrollo del talento de nuestros alumnos, la atracción y retención del talento, la calidad e innovación del proceso enseñanza-aprendizaje, la implantación de tecnología como herramienta de soporte para la flexibilidad, productividad y la imagen fiel, la orientación al cliente y de poner en el centro al alumnado para darle el apoyo, motivación, guía para no solo la consecución del empleo, sino para su propio proyecto de vida.

INSFORCAN - INSFORCA entiende los Factores Clave de Éxito - FCE's, como las características, condiciones o variables que inciden directamente en que se alcancen los OE's propuestos. En el PE se identificaron en:

Nuestros factores críticos de éxito

Factores Clave de éxito.

1 CLIENTE- MERCADO

Selección del alumnado y orientación adecuada para garantizar la ajustarse al perfil del candidato, a la formación y la inserción de las personas en el mercado laboral con una estructura organizativa en línea con las necesidades y expectativas de nuestros GL's.

2 ORGANIZACIÓN Y GESTION

Aplicación de los sistemas de gestión orientados a la Excelencia, que permitan ofrecer y mejorar los Procesos formativos y de empleabilidad adecuados al mercado de trabajo y la empleabilidad de forma eficaz y eficiente, con el objeto de obtener las certificaciones exigidas por las entidades acreditadoras y la atención de las necesidades del tejido empresarial.

3 SOSTENIBILIDAD ECONOMICA

Asegurar la sostenibilidad de empresa a corto, medio y largo plazo y la mejora de sus márgenes de rentabilidad, logrando resultados que permitan la sostenibilidad, optimizando los recursos, dimensionamiento adecuado a las necesidades del mercado, controlado, sostenible y responsable.

4 GESTIÓN DE PERSONAS

Formación impartida por docentes especialistas con una plantilla estable, de gran experiencia, competente y especializada, en un entorno adecuado para conseguir el proceso educativo (enseñanza-aprendizaje) y de inserción eficaz y eficiente, manteniendo un equipo humano comprometido.

5 SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Trasmitir los valores de preservación de los valores naturales del medio ambiente, mediante la acción formativa en todos los aspectos de la actividad. Niveles de eficiencia energética en nuestra instalaciones y equipos óptimos.

6 ENTORNO SOCIAL

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

7 DIGITALIZACION

Que la gestión se soporte en una base tecnológica e innovadora, para la gestión eficaz y eficiente de la comunicación e información de la organización, de alta digitalización de sus procesos y modalidades formativas.

VENTAJAS COMPETITIVAS

Nuestra ventaja competitiva se basa en:

1. **Probada Experiencia.** Más de 38 años trabajando en la Formación y la Consultoría a empresas. Nuestros/as expertos/as han desarrollado cargos de responsabilidad en empresas de reconocido prestigio. Además, clientela de múltiples sectores de actividad avalan el éxito de los servicios que ofrecemos.
2. **Instalaciones.** Disponer de Instalaciones, que cuentan con el valor añadido de reunir las dimensiones, mobiliario, equipos informáticos, y didácticos que posibilitan su Acreditación/Homologación por el SCE de las especialidades formativas cuya impartición constituye la Actividad Principal de ambas.
3. **Situación geográfica.** Hemos descentralizado nuestra actividad, abriendo sedes en las diferentes islas capitalinas, con el objetivo de favorecer en mayor acceso de nuestra clientela.
4. **Orientación al Cliente.** Convertimos en nuestros sus objetivos. No somos «generadores de papel». Vamos más allá de la mera organización de los conocimientos que ya tienen las empresas-clientela y trabajamos conjuntamente con ellas.
5. **Equipo.** Contar con un equipo docente profesional, fidelizado, que está actualmente Acreditado/Homologado por el SCE para impartir las especialidades formativas que componen nuestros Itinerarios Formativos Más de 30 profesionales experimentados provenientes del mundo laboral y de la Formación.
6. **Gestion por procesos.** Desarrollar nuestras actividades en base a una serie de procesos, que cuentan con el valor añadido de estar completamente procedimentados, y

garantizados con la Certificación ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001, Modelo EFQM y Reglamento EMAS, lo que contribuye al éxito de las actividades.

7. **Formación e inserción.** Los servicios preferentemente orientados a la mejora de la Formación y Cualificación profesional y a la Inserción Laboral de las personas de nuestro entorno se basan en una oferta formativa, que cuenta con el valor añadido de conformarse en diferentes Itinerarios Formativos, con voluntad de completarse/incrementarse, en Familias Profesionales con demanda en el entorno social en el que nos situamos.
8. **Equipo directivo.** Contar con un equipo de dirección, dispone de la titulación académica, cualificación profesional y experiencia necesaria para gestionar la actividad formativa.

Para hacer frente a los retos del mercado y como factor diferenciador, mantenemos como propuesta de valor nuestro compromiso con la excelencia. **INSFORCAN - INSFORCA** se distingue por: el rigor, la capacidad de aprendizaje, la responsabilidad social empresarial, la creación de un buen lugar para trabajar, el desarrollo del talento de nuestro alumnado, la atracción y retención del talento, la calidad e innovación del proceso enseñanza-aprendizaje, la implantación de tecnología como herramienta de soporte para la flexibilidad, productividad y la imagen fiel, la orientación al cliente, de poner en el centro al alumnado para darle el apoyo, motivación, guía para no solo la consecución del empleo, sino para su propio proyecto de vida.

e. Los grupos de interés de la empresa

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

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

1. Los/as trabajadores/as no docentes y profesorado
2. Organizaciones relacionadas con el personal
3. Propietarios / Financiadores

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

1. Usuarios/as - Alumnado: Destinatarios/as de las acciones formativas impartidas y gestionadas por nuestras empresas. Ocupados, desocupados y privados
2. Financiadores de proyectos
3. Personas en situación de desempleo registradas en las Agencias de colocación.
4. Empresas Intermediación Agencia de colocación. Empresas prácticas Laborales. Empresas clientes - Financiadores
5. Proveedores de contenidos de formación. Otros proveedores
6. Organización con las establecemos convenios Colaboradoras
7. La sociedad/ Reguladores
8. La competencia

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

- a. Es una época de descubrimientos y lucha continua para todas las empresas.

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

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

6. ANÁLISIS DAFO

El proceso de realización del análisis DAFO para la elaboración del Plan Estratégico del **INSFORCAN - INSFORCA** (2024-2028) se realizó entre los meses de septiembre a noviembre de 2024.

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

Posteriormente, este documento fue facilitado a la Dirección, junto al informe externo, que trabajó durante una sesión la elaboración del documento final, sintetizando la información recogida para, a partir de ella, definir los ejes y objetivos estratégicos. A la vista de la matriz DAFO resultante, se han obtenido en total 7 líneas estratégicas y 16 objetivos estratégicos, que estructuran los ejes de desarrollo del Plan Estratégico 2024-2028.

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

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

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

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

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

DAFO

ANÁLISIS ESTRATÉGICO EXTERNO E INTERNO.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Físicos.	- Centros nuevos con buenas instalaciones. - Presencia notable con delegaciones en varias islas y en diferentes municipios, no teniendo en algunos casos otros centros en el entorno que sean competencia. - Los centros donde se imparte la formación son todos accesibles. - Capacidad de ampliación de nuevos servicios compatibles con los que ya tenemos. - Centros bien ubicados con facilidad de acceso y transporte público- Convenios para el uso de instalaciones específicas con entidades colaboradoras (campo de tiro, gimnasio, circuito de conducción, campos de prácticas...). - Variedad de la oferta formativa. - Convenios con empresas para formación de su personal en sus propias instalaciones. - Convenios con proveedores para cumplir con los plazos. - Sensibilización ambiental en toda la organización alta	- Centros más antiguos sin posibilidad de ampliación de aulas o accesibilidad. lo que requiere actuaciones de mantenimiento correctivo o preventivo con mayor asiduidad para mantenerlas seguras que supone un mayor coste económico. - Mejorar el protocolo de comunicación de incidencias. - No ser centro integrado de formación profesional - Altos costes en intereses financieros y en mantenimiento
Mercados E.F.	- Perspectiva de crecimiento económico - Exentos de avales de garantía. - Ingresos provenientes de múltiples clientes: públicos (múltiples líneas de financiación) y privados. - Diversificación de las actividades generadoras de recursos: Formación Profesional Reglada certificados de profesionalidad, y No Reglada, Oposiciones, bonificada, etc. - Sobre coste de la retirada de residuos al no asimilarse a domésticos por los puntos limpios de recogida y los derivados de isla periférica. - Ventaja competitiva como empresa comprometida con em medioambiente certificada y registro EMAS	- Cambios políticos con inestabilidad - Procesos de cambios con incertidumbre en las políticas de formación y empleo - Escasa inversión en eficiencia energética. - Sobre coste de la retirada de residuos al no asimilarse a domésticos por los puntos limpios de recogida y los derivados de isla periférica - Dificultad de acceso a las fuentes de financiación con las instituciones financieras - Tensiones de tesorería ocasionado por la forma y plazos en los pagos de los financiadores

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Tecnológico	- Aplicativo propio de gestión adaptado a nuestras necesidades y en constante crecimiento. Gestión integrada - Alto potencial para la automatización de los procesos administrativos - Centralitas entre todos los centros. - Maquinaria en régimen de alquiler y/o leasing para actualización constante de equipos. - Se adapta el Plan de formación del personal a las actualizaciones de los procesos informatizados y nuevos requerimientos. - Plan de renovación gradual de los equipos informáticos aulas y gestión - Recepción y registro de notificaciones, requerimientos y reclamaciones por vía telemática - Capacidad para integrar la IA: creación de contenidos didácticos, generación de documentación... - Equipamiento aceptable - Desarrollo de las redes sociales - Ofertar formación en modalidad online	- Falta de implementar procesos en el aplicativo de gestión propio que permitiría agilizar más aún el trabajo y poder ampliar más los procesos implantados 75% de la gestión - Mejorar el nivel de inversión en Tecnología, en Innovación y TIC aplicable a la formación - Medio porcentaje de Equipos informáticos antiguos, con mayor mantenimiento, coste extra de tiempo y económico y eficiencia energética. - Resistencia por parte del personal para la integración de las tecnologías por carencias formativas - Comprometer información confidencial. Identificación - Mejora en los manuales y desarrollos documentales planes de inversiones programados - Posibilidad de interconexión entre centros de los servidores. - En uno de los centros la conexión de internet que hay disponible es insuficiente para la necesidad del centro. - Limitada base de datos de alumnado en los centros de nueva creación. - Mayor protección ante peligros externos que afectan a la seguridad de la información - Uso de canales clásicos de información, difusión y publicidad con menos utilización de nuevos canales, redes sociales... - Contar con un mantenimiento diario de equipos informáticos. - Centros competidores que incorporen IA antes y ganen eficiencia y velocidad de gestión. - Incremento de ciberataques especialmente en entidades públicas, centros de formación y centros con datos personales.
Recursos Humanos	- Procesos de trabajo organizados y bien definidos. - Profesorado estable y altamente cualificado. - Equipo pedagógico consolidado. - Colaboración entre centros. - Trato cercano y humano. - Continuidad y liderazgo de la Dirección. - Equipo directivo implicado y comprometido con la Organización. - Capacidad de la dirección del centro para ampliar la oferta formativa - Capacidad de gestión y obtención de recursos de la dirección - Personal cualificado estable, multidisciplinar, comprometido y polivalente - Capacidad de gestión y de adaptación del personal. - Flexibilización funcional en las tareas. - Programas de formación continua para toda la plantilla. Experiencia. - Política de conciliación entre el trabajo y la vida familiar. - Personal con capacidad de crecimiento y la promoción en la empresa. - Políticas de igualdad en la empresa. - Personal con formación en métodos y herramientas tecnológicas para los acode con los planes de futuro de la Org. - Dirección personal y alumnado con alta concienciación ambiental - Dirección comprometida, personal y alumnado con alta concienciación ambiental	- Falta de un departamento comercial. - Dificultad para conseguir nuevo personal cualificado tanto en el ámbito administrativo con en el ámbito docente. - Plantilla de profesores no estable en su totalidad – no se garantiza su permanencia. - Rotación del alumnado que impiden una correcta sensibilización conductas ambientes y su estabilización - Fuga de talentos por no tener posibilidad de contratación permanente en entidades publicas - Riesgo de obsolescencia del personal si no se forma rápidamente en tecnologías emergentes.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Reputación	- Referente en el sector. - Trayectoria de más de 30 años. - Buena imagen exterior. - Certificaciones en gestión ISO 9001, ISO 14001, EMAS, ISO 27001 y EFQM - Alto grado de transparencia ambiental. Declaración ambiental EMAS - Reconocimientos por los organismos subvencionadores y clientes. - Éxitos en Formación en el pasado. - Bajo nivel de reclamaciones. - Variedad de empresas para la realización de la FCT y posterior inserción laboral del alumnado - Alto nivel de inserción profesional del alumnado - Alto número de convenios de colaboración con entidades, tanto públicas como privadas, de diferentes áreas y sectores productivos. - Gestión de sus propias Agencias de Colocación.	- Participar en más proyectos sociales con colectivos en riesgo de exclusión social, de igualdad... - Uso de canales clásicos de información, difusión y publicidad con menos utilización de nuevos canales, redes sociales... - Página web más atractiva y dinámica. - Poco impacto social de los esfuerzos ambientales realizados
Gestión	Adecuado SGI Implantación de la filosofía del sistema de gestión de la calidad Rápida y efectiva adaptación a los cambios establecidos por la normativa de los diferentes planes de formación Efectiva ampliación del sistema de gestión a las nuevas sedes Previsión y adaptación de los procesos a los nuevos mercados relacionados con el sector Eficiencia técnica del área de gestión económica financiera Control eficiente Convenios con proveedores para cumplir con los plazos.	No ser centro integrado de formación profesional Adaptación del personal a la nueva herramienta de gestión de comunicación y gestión interna Diferentes criterios de evaluación en las inspecciones realizadas entre la Provincia de Las Palmas y la provincia de Santa Cruz de Tenerife
Ambiental Cambio climático	Plan de acción ambiental del Grupo Financiación para atender el plan de Acciones ambientales Gran concienciación en todos los grupos de interés intervinientes Conciencia generalizada de que el medio natural constituye un ente común y de interés para todo el territorio Buena imagen en el exterior Empresas sensibilizada con el cambio climático Diversidad de ecosistemas	Mantener las acciones de preservación del medio ambiente y minimizar impactos Reducir Niveles de significancia Situaciones reflejadas en la identificación de los aspectos anormales o de emergencias Alumnado de corta permanencia cursos privados que limitan la óptima conducta ambiental, su formación y su sensibilización Escasa implantación de las energías renovables Escasa puesta en valor del patrimonio natural y ecológico Falta de concienciación, sensibilización y formación en cuestiones de conservación, lucha del cambio climático, control de contaminantes y aprovechamiento sostenible de recursos Mayor preparación ante luvias y vientos fuertes

7. LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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

LINEAS ESTRATÉGICAS

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

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

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Lograr el equilibrio económico-financiero para mantener la sostenibilidad y competitividad de forma continua. Mediante el incremento de ingresos vía Diversificación. Asegurar la gestión económica financiera con parámetros adecuados para maximizar el beneficio, evitando deudas excesivas, afrontando pagos con solvencia y creciendo de forma sostenida con indicadores estables

Objetivos estratégicos:

1.1. Sostenibilidad económica. - Garantizar el sostenimiento de la organización a largo plazo mediante la vigilancia, prudencia y eficiencia en la gestión de los recursos

1.2 Crecimiento sostenible. - El uso responsable y eficiente de los recursos nos permite la autonomía de la empresa, y, por lo tanto, depender cada vez menos de factores externos. Además, permite reinvertir en proyectos actuales y futuros con la perspectiva de conseguir el crecimiento sostenido del negocio

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: CLIENTE – MERCADO Consolidar nuestra actividad principal especializada, con las mayores garantías de éxito para su integración laboral, que responde a los requisitos de la contratación pública y privada, con prestaciones excelentes y de altas cotas de digitalización. Proyectándose hacia nuevos mercados y clientes, consiguiendo mayores cotas y mayor diversificación, tanto en formación como en servicios que generen empleabilidad.

Objetivos estratégicos

2.1 Ampliación. - Proyectarse a hacia nuevos mercados y clientes, consiguiendo mayores cotas y mayor diversificación. Tanto en formación como en servicios que generen empleabilidad y servicios complementarios Aumentar de la dimensión y diversificación empresarial

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: FORMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN Si queremos seguir cosechando nuevos éxitos, todo pasa por trabajar desde el interior del alumno/a, clientela, teniendo el deber de guiarle, apoyarle, mirarle con visión de futuro, trabajar sus miedos y sus preocupaciones, adquiriendo mucho más que las competencias para un empleo. Alcanzar una organización en transformación continua, flexible y evolutiva, en constante adaptación a todas las circunstancias posibles por medio de la transformación permanente, con un modelo de formación integral, que responde a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo.

Objetivos estratégicos

3.1 Consolidación. - Consolidar nuestra actividad principal especializada, con las mayores garantías de éxito para su integración laboral, que responda a los requerimientos de la contratación pública y privada

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: GESTIÓN DE PERSONAS Desarrollar el entorno adecuado, los sistemas y las herramientas, que permitan aumentar la participación, la satisfacción y el clima laboral del personal: fomentar las competencias y habilidades la igualdad y el compromiso profesional. Centrados en la Competencia: profesionales con la competencia adecuada, especializados y avalados profesional y académicamente en los sectores

donde actuamos. Compromiso: entorno adecuado, que permita aumentar la participación, la satisfacción y el clima laboral de los trabajadores, mediante un entorno excelente para trabajar, con una clara apuesta por cuidar a nuestro personal, especialmente en las materias de conciliación, salud, teletrabajo, y flexibilización, para lograr atracción, permanencia y proyección de los mejores talentos. **Igualdad:** Compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades.

Objetivos estratégicos

- 4.1. Apostar por el aprendizaje continuo, planes de formación y competencias
- 4.2. Mejorar evaluación de la persona, gestión del desempeño y satisfacción
- 4.3. Equilibrar trabajo y vida

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: SSOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Entender que como entidad educativa debemos impulsar la sostenibilidad ambiental, colaborando con diferentes iniciativas que se produzcan; y ser impulsores máximos de la concienciación ambiental, a través de nuestro alumnado; para una sociedad más habitable. **Compromiso:** Desarrollar planes y actuaciones orientados a la protección del medio ambiente, colaborando activamente con iniciativas y proyectos de nuestro entorno socioeconómico y natural. **Concienciación:** Formar y sensibilizar a nuestro personal y alumnado en hábitos y conductas respetuosas con el medio ambiente.

Objetivos estratégicos

- 5.1. Compromiso. - Responsabilidad con el medio ambiente, desarrollando planes ambientales encaminados a preservar el entorno natural y el fomento de actitudes respetuosas con el medioambiente.
- 5.2 Concienciación. - Formar y sensibilizar al personal y alumnado de los hábitos de conducta necesarias para actuar conforme a criterios de preservación del medioambiente, en su trayectoria profesional futura.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6. ENTORNO SOCIAL Ser una entidad de referencia en nuestro ámbito local e insular y en especial en el sector de la formación. Reconocida como empresa transformadora hacia la realidad cambiante, transparente, ética, defensora de la igualdad, la diversidad sostenible e innovadora Responsabilidad Social. Intensificar y fortalecer las colaboraciones directas a través de las relaciones con la sociedad, en los ámbitos culturales, sociales, empresariales, deportivos, salud y educativos

Objetivos estratégicos:

- 6,1 Mejorar los modelos y herramientas para la inserción real del alumnado en búsqueda de empleo
- 6,2. Implicación directa en la inserción.
Mejora en la orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo y aseguramiento de su contratación
- 6,3. Potenciar las acciones sociales culturales, deportivas y sociales etc.

LÍNEA ESTRATÉGICA 7. DIGITALIZACIÓN Incorporar las innovaciones empresariales, tecnológicas y educativas en sus planes de formación, dotando a la gestión de la formación y de gestión sistemática e íntegramente mecanizada. Adaptar continuamente las TIC para mejorar la eficiencia organizativa y las prestaciones adaptándose a las necesidades laborales actuales y futuras. Desarrollo de nuevas modalidades formativas con aporte tecnológico

Objetivos estratégicos

7.1 Gestión. - Integrar en la vida del centro la cultura de la mejora continua, a través de la certificación de calidad.

7.2 Formación. - Establecer un modelo de formación con la adecuada preparación integral de todas las pruebas que forman parte de la oposición - proyecto formativo, con el material didáctico totalmente actualizado y confeccionado por **INSFORCAN - INSFORCA** que responda a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, sobre una base tecnológica, orientada hacia la empleabilidad presente y futuro de las empresas y organismos públicos generadores de empleo

7.3 Lograr la transformación digital que mejorará los sistemas de información, aplicaciones y equipamientos e integrará las distintas plataformas propias con las que se trabaja y su productividad

7.4 Mejorar las herramientas de gestión de la información: programas de gestión y de prácticas en las distintas especialidades.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO

Todas las líneas estratégicas definidas en el presente plan están acompañadas de una serie de indicadores que se temporalizarán a lo largo de los años y que nos ayudarán a conocer y medir el impacto de las acciones formuladas para la consecución las metas propuestas previstas.

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

9. PLAN DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN

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

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