



Plan Estratégico SARGA 2024-2027

Resumen ejecutivo

*Aprobado en Consejo de Administración
26/02/2024*

1. Introducción
2. Proceso y metodología del diseño del Plan Estratégico
3. Misión, visión y valores
4. Mapa estratégico.
5. Líneas estratégicas y Despliegue de objetivos.
6. Cuadro de resultados clave.

ÍNDICE



PROYECTO CONJUNTO DE REFLEXIÓN ESTRATÉGICA
Implantación Ley 5/2021
Grupo Corporación Empresarial Pública de Aragón

Este Plan con horizonte hasta 2027 es fruto de un trabajo altamente participativo dentro de la compañía, con la participación de 40 personas comprometidas con el proceso: Comité de Dirección, 35 personas de Operaciones y Staff con responsabilidad y personas clave de la organización.

Introducción

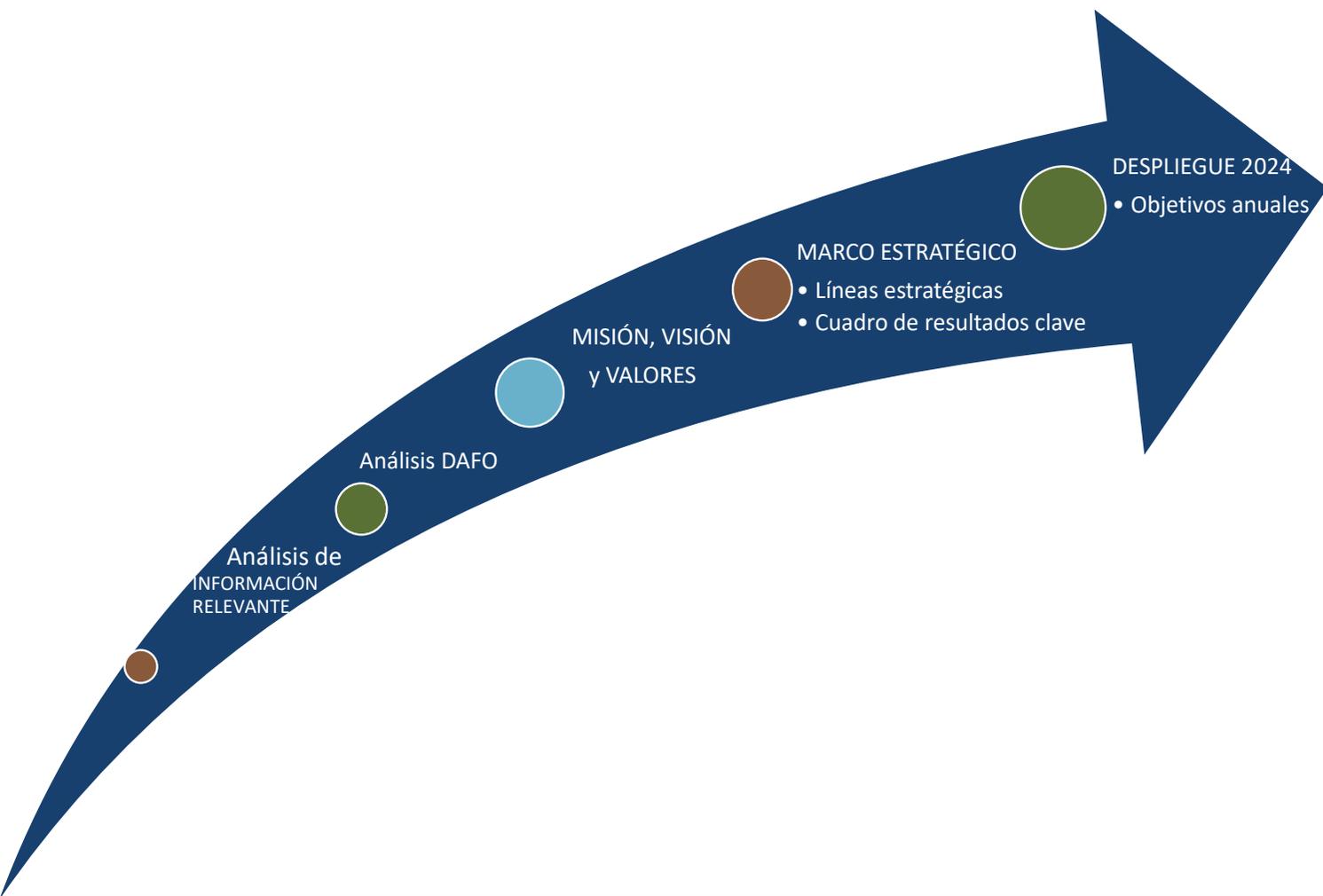


Tras una exhaustiva evaluación de la información relevante, se llevó a cabo un análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO). Posteriormente, se procedió a la revisión y actualización de la misión, visión y valores de la empresa, con el fin de alinearlos con el marco estratégico definido, delineando así las directrices del mismo y su implementación mediante objetivos anuales, con el propósito de asegurar la implementación efectiva de la estrategia a lo largo de los próximos cuatro años y evaluar el avance hacia los objetivos establecidos.

Metodología basada en el Cuadro de Mando Integral (CMI) de Kaplan y Norton.

Proceso y Metodología del diseño del Plan Estratégico





Plan Estratégico 2024-2027
aprobado en Consejo de
Administración el 26/02/24

Se ha redefinido la Misión, visión y valores de SARGA para alinear todas las actividades con los objetivos estratégicos

Dar **respuesta** a las **necesidades** surgidas de las **políticas agroambientales** del **Gobierno de Aragón** y, por extensión, a la **sociedad aragonesa** en su conjunto, contribuyendo al desarrollo territorial, dotando de **visión empresarial** a la **ejecución** de las **políticas públicas**, con **agilidad y excelencia**, todo ello mediante la **ilusión, profesionalidad y disposición** de un **equipo multidisciplinar** con alta **vocación de servicio público**.

MISIÓN



Ser **reconocidos** como una organización que contribuye al **desarrollo de Aragón**, por la **innovación, sostenibilidad y excelencia** de sus soluciones a los **retos de gestión agroambiental**, gracias al **compromiso y desarrollo profesional** de sus **personas**.

VISIÓN



ANCLA:

Ética, Integridad y Transparencia, Vocación de servicio, Agilidad y adaptación al cambio, Igualdad, Sostenibilidad, Trabajo en equipo y Excelencia.

VALORES

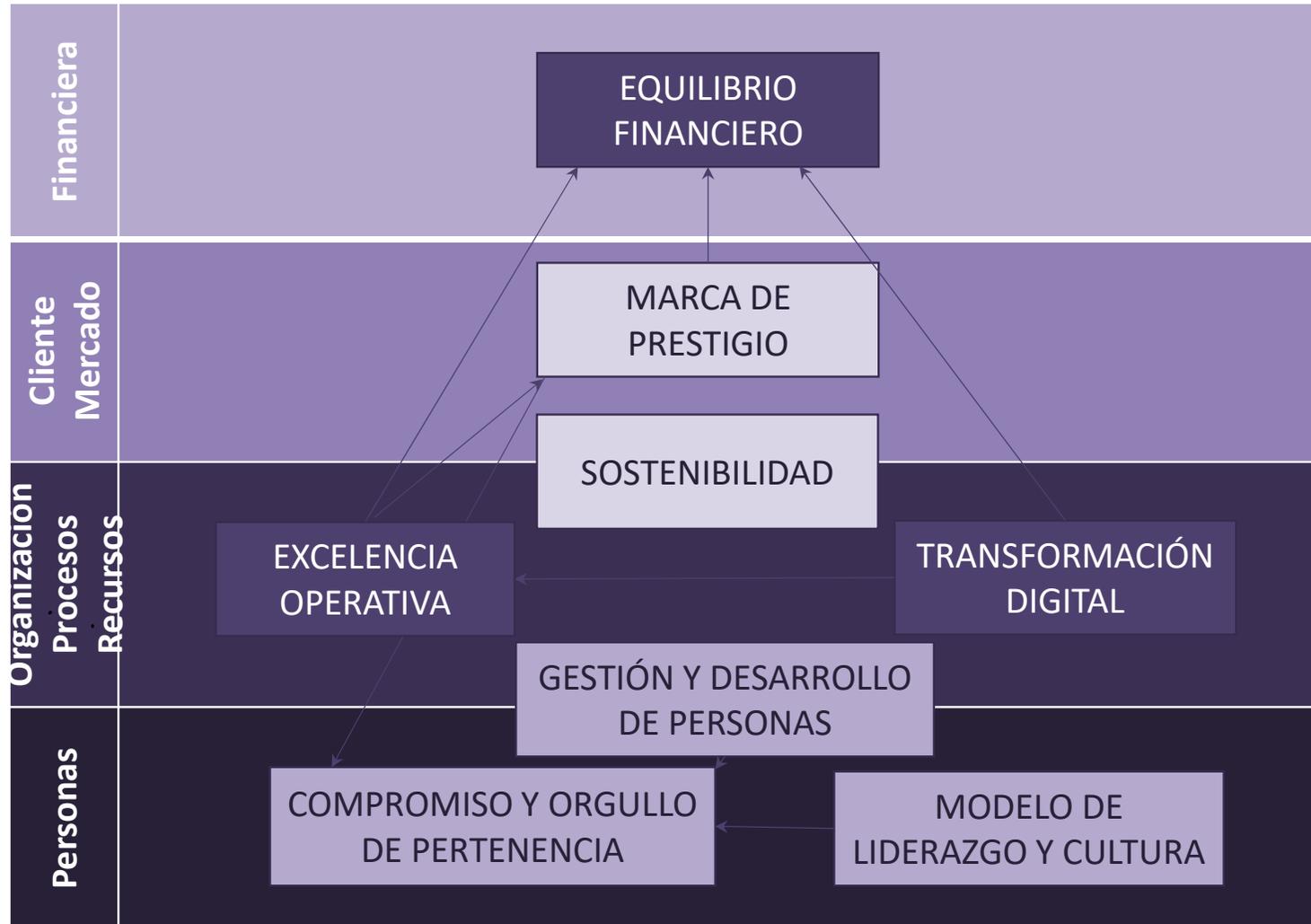


ASPIRACIONALES:

Innovación, creatividad y cultura de aprendizaje, Liderazgo Transformador y Compromiso.

Misión, Visión y Valores





Mapa Estratégico



L1. EQUILIBRIO FINANCIERO

Definición e implantación de la Política de Control de Gestión

Definición e implantación del sistema de control de compras y análisis

Incrementar la cifra de negocio mediante la ampliación de cartera de servicios

Diversificar prestando servicios a otros clientes/dptos.

L2. MARCA DE PRESTIGIO

Mejora de la comunicación interna y externa

Actualización, revisión y mejora de las herramientas TI de comunicación (web, intranet, centralita)

L3. SOSTENIBILIDAD

Desarrollar el Modelo de Gestión de la Sostenibilidad en SARGA

Mejorar el desempeño relativo a Sostenibilidad

Ser referentes en sostenibilidad

L4. EXCELENCIA OPERATIVA

Integración de los riesgos de Compliance en la operativa de gestión de los procesos.

Definición de 'calidad del servicio' y medición de la satisfacción del cliente

Optimización de los tiempos en los Procesos de Apoyo (Mapa de procesos) aprovechando sinergias.

Consolidar la implantación de las normas ISO 9001, 14001 y 45001 en la organización, sentando las bases para el desarrollo de un modelo EFQM de EXCELENCIA EMPRESARIAL.

Líneas estratégicas y
Despliegue de objetivos



L5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Cambio modelo trabajo. Implementación M365

Análisis e implementación ERP

Software Gestión - Listillas FORESTAL y ENP

GISIR APP Truck

Seguridad ENS, Servidores

L6. GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Reforzar el proceso de selección de personal

Orientar la organización al desarrollo de personas

Fomentar la salud y el bienestar de las personas de SARGA

Mejora del clima laboral

L7. COMPROMISO Y ORGULLO DE PERTENENCIA

Negociación y acuerdo del Convenio Colectivo de Sarga

Puesta en marcha de "Sarga Contigo"

Desarrollo del Plan de Igualdad

Desarrollo del manual de acogida a las nuevas incorporaciones

L8. MODELO DE LIDERAZGO Y CULTURA

Desplegar los valores y la cultura deseada

Posicionar a SARGA como empresa líder del sector público empresarial

Desarrollo de liderazgo

Líneas estratégicas y
Despliegue de objetivos



MISIÓN		INDICADORES DEL CRC
Dar respuesta a las necesidades de surgidas de las políticas agroambientales del Gobierno de Aragón y, por extensión, a la sociedad aragonesa en su conjunto, contribuyendo al desarrollo territorial, dotando de visión empresarial a la ejecución de las políticas públicas, con agilidad y excelencia, todo ello mediante la ilusión, profesionalidad y disposición de un equipo multidisciplinar con alta vocación de servicio público.		Satisfacción cliente. Índice de compromiso de la plantilla. Nº de noticias con impacto positivo.
Nº	LÍNEA ESTRATÉGICA	INDICADORES DEL CRC
LE 1	EQUILIBRIO FINANCIERO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ingresos Totales. ✓ Margen bruto. ✓ Ingresos provenientes de nuevos servicios. ✓ Ingresos provenientes de nuevos clientes.
LE 2	MARCA DE PRESTIGIO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº noticias con impacto positivo. ✓ Valoración satisfacción en encuesta comunicación. ✓ % de personas trabajadoras que acceden a SARGA CONTIGO. ✓ Puntos Evaluación EFQM.
LE 3	SOSTENIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de cumplimiento global de los objetivos de desempeño. ✓ % de proveedores analizados desde la cadena de valor.
LE 4	EXCELENCIA OPERATIVA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Índice de satisfacción clientes. ✓ Reducción en tiempos operativos procesos críticos.
LE 5	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de cumplimiento del plan. ✓ Reducción en tiempos de gestión de listillas.
LE 6	GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cobertura de vacantes en plazo ✓ Satisfacción del alumnado con la formación recibida ✓ Índice de satisfacción global (encuesta de clima) ✓ Siniestralidad laboral (índice de incidencia)
LE 7	COMPROMISO Y ORGULLO DE PERTENENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción con las condiciones laborales (encuesta de clima) ✓ Valoración Compromiso (encuesta de clima)
LE 8	LIDERAZGO Y CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % conocimiento de los valores y en qué grado se comparten ✓ Resultado de la evaluación de líderes (encuesta de clima)

Cuadro de resultados clave

