

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**PASTORES GRUPO COOPERATIVO -  
OVIARAGÓN**

CIF:F50692565

Mercazaragoza. Camino Cogullada 65 Edificio  
Pastores C/G.  
50014 - ZARAGOZA  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

30 de septiembre de 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

163 (todo el grupo)

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

Si nuestro plan de igualdad, se pacto con la representación de los trabajadores antes de aparecer la ley de igualdad, ahora ya en nuestra tercera revisión, tenemos un plan integral que busca la mejora continua de las políticas de diversidad, igualdad y conciliación. En el, se acordó un esquema de tres macroobjetivos por área para alcanzar o fortalecer en ese trienio siendo estas:

- Acceso al empleo.
- Condiciones de trabajo.
- . Promoción y desarrollo.
- Formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Política retributiva.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Divulgación y promoción de la igualdad de género y la gestión de la diversidad.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Si la encuesta de clima laboral, en la que se obtiene un valor de 8.1 sobre 10 con las medidas implantadas.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Se introduce una pregunta en la encuesta de pulso laboral en la que se obtiene un valor de 8.1 sobre 10 con las medidas implantadas.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

En estudio nuestra incorporación en 2025.

**Medidas concretas de conciliación****¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

- Libre disposición de tiempo y autonomía de la organización del trabajo en puestos técnicos, de campo, ...que no trabajan en cadena y por ende puede realizarse esta autogestión, un modelo basado en resultados y no en presentismo.
- Se implantan permisos especiales con mayor número de días de permisos o vacaciones ante situaciones de necesidad para conciliación de pacto entre empresa y empleado.

### **¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Aceramiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Se fomenta jornadas continuas en el medio rural donde se requiere mayor desplazamiento, así como agrupamiento de tareas y optimización de rutas en equipos veterinarios para mejorar estos tiempos de trabajo "in misión".

### **Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

### **En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

- Asesoría laboral a familiares y bancaria.
- Adelantos de nómina y préstamos.
- Lote de productos cooperativos en Navidad.

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

- Bolsa de horas.
- Agrupación o numero extra de días de vacaciones y/horas ante necesidades familiares.
- Permiso extra para atención de familiares en procesos oncológicos (ampliando convenio).

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

#### **1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que**

**queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, un conjunto de medidas

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>

Código localizador: 72100292112023

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Semestralmente con todo el equipo de igualdad y comités de empresa. Se lleva el orden de objetivos marcados en el plan, desarrollo de acciones y análisis de resultados para formular nuevos planes de acción tras valorar los resultados.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Hemos colaborado con Fundación Agustín Serrat en la inclusión de personas con enfermedad mental y con ASAPME.

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenenlaempresa.es](http://www.igualdadenenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

- Pacto Mundial-
- Buenas prácticas ODS.

- Convenio Mas Cooperativas, Mas mujeres. (Mas empresas, mas mujeres) con Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la

organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.

- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

- Con el desperdicio alimentario cero.
- Banco de alimentos.
- Ferias ganaderas.
- Fundación Parque Nacional de Ordesa y Fundación por la protección del quebrantahuesos.
- Fundación Pastores por la divulgación de la ganadería extensiva.
- Asociación Española Contra el Cáncer.
- Hospital San Juan de Dios y carrera contra el alzhéimer.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

- Con el desperdicio alimentario cero.
- Banco de alimentos.
- Ferias ganaderas.
- Fundación Parque Nacional de Ordesa y Fundación por la protección del quebrantahuesos.
- Fundación Pastores por la divulgación de la ganadería extensiva.
- Asociación Española Contra el Cáncer.
- Hospital San Juan de Dios y carrera contra el alzhéimer.

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

todos los meses.

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

El Ternasco de Aragón, según la última encuesta del CIS es el principal plato gastronómico aragonés. Por ende, siendo el 80% de su producción, nuestro trabajo de divulgación con recetas, showcookings,....el maestro del cordero,...hacemos una labor por difundir la cultura gastronómica aragonesa.

En paralelo, actos como Vive Latino, FoodTrucks, comidas populares en los pueblos,...son otra forma de fomentar estas cultura gastronómica.

También realizamos con el Ternasco de Aragón (somo el 80%) campañas de difusión de los valores gastronómicos mediante concursos de bocadillos, tapas, mes del ternasco asado,...

Por otro lado, la cultura de la ganadería extensiva, tan vinculada a nuestra tierra, también

es patrimonio intangible aragonés. Por ello con la Fundación Pastores, los actos de oviaragón,...se fomenta la cultura aragonesa del medio rural y la ganadería extensiva. Se ha publicado un libro de expresiones aragonesas en la ganadería, y realizado muchos foros, ferias, conferencias,. Difundiendo el modelo cultural aragones de la ganadería extensiva y sostenible.

- Museo del ovino.
- Showcooking, colaboraciones y publicaciones sobre gastronomía cardiosaludable junto a equipo médico Hospital Miguel Servet.
- Representación y difusión del modelo de ganadería extensiva como ganadería sostenible frente a la industrial e intensiva.
- Participación en ferias, congresos,...
- Difusión en redes sociales, prensa, televisión,...sobre el oficio de pastoreo y la ganadería extensiva y su impacto positivo como vertebrador del territorio.
- Experiencia "VIVIR COMO PASTORES".
- Representación la plataforma en defensa de la ganadería extensiva.
- Participación activa en la campaña alimentos de Aragón de gobierno de Aragón para la difusión de la cultura gastronómica aragonesa.
- Socios y productores de la Indicación Geográfica Protegida, Ternasco de Aragón, y su campaña LA CARNE ROSA.
- Acciones con INTEROVIC a nivel estatal e internacional.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

La indicación geográfica protegida Ternasco de Aragón.

La fundación Pastores.

Oviaragón Sociedad Cooperativa Limitada.

Se realizan actividades para la sociedad en general, como el Bus del ternasco, o la experiencia se un día pastor en la borda de Pastores,...o mas centrado en ámbitos académicos como en congresos como SEO.

A nivel gastronómico se realiza desde campañas como la de Alimentos Nobles de Aragón con Gobierno de Aragón, en puntos de venta, hasta acciones directas con consumidores, influencers,...para divulgar la cultura de Aragón a través de su gastronomía.

- Sociedad en general.
- Ganader@s.
- Instituciones públicas.
- Colegios y Universidades.
- Centros investigadores.
- Otras cooperativas y empresas.
- Clúster Aragonés de Alimentación AIAA.
- IGP Ternasco De Aragón.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

De forma continua, no hay semana que no se realicen acciones de difusión de la cultura desde estos dos grandes ángulos:

- 1) Cultura gastronómica aragonesa del Ternasco de Aragón.
- 2) Cultura del pastoreo y la ganadería extensiva como parte esencial de pasado, presente y futuro de la cultura aragonesa.

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

### **¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

### **En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

Publicamos anteriormente informe de progreso a través de la aplicación ofrecida por IAF y Naciones Unidas hasta el ejercicio 2023, este año 2024 el objetivo es adherirnos a su metodología mediante la APP de Naciones Unidas y hemos realizado una breve memoria de cumplimiento de objetivos de desarrollo sostenible planteados en 2024 y su consecución en Pastores Grupo Cooperativo.

### **¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

### **¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

### **En caso afirmativo, información adicional**

En reuniones comarcales con socios y ganaderos.

Dentro de las principales acciones formativas realizadas a veterinarios, cebaderos, responsables de área,...

En todas ellas se ha incluido un gran bloque de trabajo sobre la empresa y las ODS con la participación de 110 empleados, todo el Consejo Rector y mas de 100 ganader@s.

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

Responsable de RRHH y RSC

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

**En caso afirmativo, información adicional**

Se analiza formalmente e incluso extrae a estudios de I+D+i y proyectos PDR sobre este tema.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

- Reducción de consumo energético.
- Reducción y medición de CO2 con proyecto Universidad de Zaragoza en Granja Perales.
- Mejora del relevo generacional y calidad de vida en el medio rural en la ganadería extensiva.-
- Reducción de uso de plástico y cartón y cambio hacia productos procedentes 100% reciclados.
- Reducción del desperdicio alimentario junto a nuestros clientes con acciones y campañas colaborativas.
- Programa de donaciones al Banco de Alimentos.
- Programa de donaciones a los muladores del Quebrantahuesos.
- Cooperación y alianzas con otras empresas en I+D en proyectos conjuntos, asesoría, estudios conjuntos, comercialización en común,...
- Instalaciones fotovoltaicas en todos nuestros centros en los próximos años (ahora en sede central) para aumentar el porcentaje de energía renovable y autogenerada.
- Planes para la reducción del consumo de agua y gases en Mercazaragoza.
- Instalación de depuradora de ciclo circular que permita reutilizar el agua de los rebaños como agua de riego y las aguas negras como fertilizantes (instalada en 2024 en Granja Perales).
- Fomentar la formación del sector ganadero y el medio rural (mas de 7000 horas de

formación y asesoría).

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Se incluyen en previas a formaciones, reuniones de equipo, kpis individuales o en la propia Asamblea General de soci@s.