

RSA - PYMES

Empresa evaluada

**MECOHISA-METODOS DE CONTROL
HIGIENICO SANITARIO, S.L.**
CIF:B61900031
C/Miguel Servet 34-36, Portal 5, Local.
50008 - ZARAGOZA
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

MÉTODOS DE CONTROL HIGIÉNICO SANITARIO, S. L.

02 - Dirección - CP - Población

C/ MIGUEL SERVET 34-36, PORTAL 5, LOCAL
50008 ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

Formación

04 - Año comienzo actividad.

2001

05 - Número de personas empleadas

6

06 - Persona contacto

Francisco Javier Sáez-Benito Falcón

07 - E-mail contacto

fsaezbenito@mecohisa.com

08.- Página web

www.mecohisa.com

GENERAL

Tendencias Globales

- 1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
 - Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
 - Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
 - Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)

- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

1.1 Información adicional

Dado que una parte de nuestro negocio consiste en la formación para el empleo impartida para diferentes servicios de empleo autonómicos, la **EMPLEABILIDAD** de las personas que reciben nuestros cursos, es uno de los factores más importantes a la hora de tomar decisiones estratégicas, ya que igualmente los servicios de empleo se van a enfocar en esa línea, priorizando en sus convocatorias, aquellas acciones formativas que consigan mayor empleabilidad. En este sentido procuramos colaborar con empresas interesadas en contratar ese perfil de alumnado y abiertas a recibir visitas y alumnos/as en prácticas, favoreciendo el diálogo con dichas empresas para conocer sus necesidades y expectativas.

Estamos certificados bajo la norma ISO 9001, por lo que anualmente auditán nuestra organización y el **CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES** de aplicación en nuestro sector.

Los **CAMBIOS POLÍTICOS** suelen conllevar cambios en cargos relevantes de los **SERVICIOS DE EMPLEO**, y con ello, cambios en la política y objetivos que estos se plantean, que afectan de forma directa a las homologaciones, puntuaciones, sectores y acciones priorizadas, convocatorias, gestión? Por ello nuestra organización debe ser capaz de adaptarse con rapidez a dichos cambios de forma proactiva.

El **CONSUMO DE ENERGÍA** eléctrica es una de nuestros impactos más significativos en el medio ambiente y el cambio climático, para lo cual nuestro local tiene una climatización zonificada para cada aula, lo cual nos ha permitido siempre adaptar el consumo a las necesidades reales de cada momento y con ello conseguir unos consumos muy contenidos.

Otros **ASPECTOS AMBIENTALES** que hemos cuidado son la sustitución de vasos de plástico por papel en la fuente de agua, la segregación de residuos (papel y plástico) y la reducción del consumo de papel mediante un gestor documental en la nube que compartimos (que también permite tele-trabajar para evitar el desplazamiento de la plantilla cuando es posible reduciendo con ello la huella de carbono). También por el mismo motivo durante 2024, hemos priorizado las video-conferencias frente a visitas presenciales a nuestros clientes.

Consideramos que a pesar de ser una empresa pequeña, estamos a la vanguardia en **DIGITALIZACIÓN** y uso de TICs, tenemos un partner para el posicionamiento de nuestra web, elaboración de landing pages y publicaciones en redes sociales; otro para mejorar la interface con Moodle, otro para homologación y contenidos de certificados de profesionalidad on-line; otro para la programación de un software a medida que nos ha

permitido aumentar la productividad de la formación on-line? Durante la pandemia, no tuvimos problemas para seguir trabajando desde casa, ya que tenemos todo el negocio en la nube y ya teletrabajábamos antes del 2020. Durante 2024 hemos utilizado Chat GPT como apoyo para programar en App Script y mejorar de esa forma la productividad de nuestro servicio de Google Sheets para nuestros clientes.

En cuanto a IGUALDAD DE GÉNERO, 4 de las 6 personas trabajadoras son mujeres en MECOHISA, siendo una de ellas CEO. La mitad de la plantilla somos agentes de igualdad por la UNED y uno de nuestros productos es la implantación y seguimiento de planes de igualdad en empresas. Durante 2024 ha colaborado con Mecohisa una informática que posiblemente será contratada en septiembre para un nuevo proyecto, consolidando nuestro compromiso con las mujeres en las STEM (Science, Technology, Engineering, and Maths).

Somos muy flexibles con el horario permitiendo que las personas trabajadoras organicen su trabajo de forma que puedan faltar al trabajo o teletrabajar en cualquier momento si lo consideran necesario para su CONCILIACIÓN (lógicamente avisando y organizando su ausencia), nuestro horario es intensivo (8:00 a 15:00 y viernes hasta las 14:00) y valoramos al personal por su aportación a la empresa y no por las horas dedicadas.

Anualmente elaboramos un PLAN DE FORMACIÓN en base al análisis de competencias de los trabajadores y al DAFO, así mismo tenemos contratada anualmente una plataforma con contenidos formativos on-line relacionados con aplicaciones tecnológicas de marketing y gestión que la plantilla puede consumir según sus deseos. Dicho plan incluye también formación interna para dar respuesta a CAMBIOS TECNOLÓGICOS o nuevos proyectos. Además, nuestro propio negocio consiste en formar a personas tanto para la promoción dentro de su trabajo (sector sociosanitario fundamentalmente) como para reorientar su formación y mejorar su empleabilidad mientras se encuentran en situación de desempleo (colaboración con servicios de empleo).

Todos estos temas se analizan en un DAFO y se tienen en cuenta a la hora de plantear los indicadores y OBJETIVOS anuales.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

No

2.1. Información adicional

Evidentemente las PYMES no podemos solucionar problemas de macroeconomía, tensiones geopolíticas, el calentamiento global o desaparición de especies, vulneración de datos personales por parte de grandes redes sociales, etc., simplemente tenemos que ?lidiar? con las consecuencias que todo ello tiene para nuestro ?ecosistema?, buscando para ello si es necesario y posible partners tecnológicos, alianzas o buscando asesoramiento en las administraciones públicas.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

3.1. Información adicional

Si bien no estamos certificados bajo ninguna norma ambiental o de RSC, que nos obligue a registrar formalmente objetivos ambientales o sociales, esto sí forma parte de nuestra estrategia diaria, somos conscientes de que somos una empresa muy pequeña que para retener talento debe ofrecer otros beneficios (además del económico) como la conciliación, el ambiente de trabajo, la flexibilidad, horario de mañana, etc... Nos esforzamos en este sentido y valoramos al personal por su aportación al negocio y no por las horas. En 2023-2024 hemos financiado el 100% de un grado universitario para uno de nuestros trabajadores.

En cuanto al medio ambiente, estamos trabajando durante 2024 en un proyecto con nuestro cliente estrella (5000 trabajadores/as) que elimine su necesidad de imprimir protocolos y otros documentos del sistema de gestión mejorando el acceso a los mismos de toda la plantilla.

Por otro lado, en 2024 vamos a realizar una donación a alguna ONG como médicos sin fronteras o save the children?

Entre nuestros objetivos estratégicos, está adquirir un local más grande que podamos reformar para adaptarlo más a nuestras necesidades:

? Medio ambiente: instalación de climatización más eficiente (por supuesto zonificada), mejorar el aislamiento (con doble puerta a la calle), iluminación mediante luz natural y sustitución de las luminarias actuales de fluorescente por otras más eficientes tipo LED. Además, se estudiará la posibilidad de invertir en la instalación de placas solares para autoconsumo.

? Social: constituirnos como agentes de colocación (actualmente tenemos problemas de espacio para ello), mejorar la zona de descanso del alumnado y seguir avanzando en igualdad de género y en conciliación familiar.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

4.1. Información adicional

En 2022 la empresa, en base al análisis de los resultados previstos, estableció un programa de incentivos por actividad para todas las personas trabajadoras que se reflejaron en las nóminas de los últimos meses del año y en 2023. Durante 2024, debido a la buena marcha de la empresa, se ha continuado con dicha política de incentivos. Estamos estudiando la posibilidad de implantar una "cesta de fruta fresca" para los almuerzos contratándola con una frutería próxima.

La mayoría de acciones dirigidas al medio ambiente dependen de la localización de un local adecuado al que trasladarnos, estamos destinando horas de trabajo a la visita de locales y estudio de posibilidades, pero por el momento las acciones que se podían tomar

de reducción de consumos ya se tomaron en años anteriores. Nuestra empresa no es muy contaminante (sólo climatización y equipos informáticos), hemos reducido tremadamente la impresión en papel al sustituir la formación a distancia por formación on-line y al colocar dos pantallas de ordenador en cada puesto de trabajo, las 6 personas que trabajamos nos desplazamos al trabajo: 3 a pie, 2 en transporte público y 1 en bicicleta.

Hasta el momento no nos ha sido posible establecer presupuestos ya que nuestro flujo de caja ha sido tremadamente variable y concentrado en momentos puntuales, pero calculamos mensualmente balance y cuenta de resultados y en base a ello tomamos decisiones de este tipo de forma continuada.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

5.1. Información adicional

Tenemos identificados las partes interesadas en la tabla de Partes Interesadas (Servicios de Empleo, alumnos, competencia, trabajadores, proveedores y administraciones públicas, entre otros) para las que hacemos un análisis de necesidades, expectativas y requisitos, determinando los productos/servicios a los que afectan y cómo obtener información sobre los mismos, quedando reflejado en el informe anual de revisión del sistema. En el plan de comunicación se establecen los canales de comunicación (QUIÉN, A QUIÉN, QUÉ, CÓMO y CUÁNDO).

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

6.1. Información adicional

Anualmente la Dirección analiza la tabla de partes interesadas, los posibles cambios en la misma y que amenazas y oportunidades pueden suponer, elabora un DAFO y toma decisiones con respecto a las mismas que quedan reflejadas en el informe de revisión del sistema de gestión y en los objetivos.

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Se comenta verbalmente la forma de trabajar en la organización al iniciar la relación laboral

7.1. Información adicional

No tenemos un manual de bienvenida ni código de conducta ya que se trata de una organización muy pequeña, dónde nuestros puestos de trabajo están a escasos metros

unos de otros, hay muy buena relación entre compañeros (3 somos familia y dos llevan muchísimos años en la empresa). Desde 2015 no se había contratado ni despedido a nadie. Sin embargo recientemente hemos colaborado en la elaboración tanto de un código de conducta como de un manual de bienvenida para una empresa de 5.000 personas trabajadoras. Nuestra estructura es completamente plana, por lo que no hay posibilidad de promoción dentro de la empresa. Las retribuciones varían en función de los resultados y la contribución de cada persona a los mismos (no necesariamente basada en el esfuerzo sino en los resultados), pero dada la complejidad para medirlo, es muy difícil establecer unas reglas fijas para que se puedan comunicar. En cuanto a la formación no hay ningún tipo de discriminación ya que suele participar todo el personal.

La dirección de la empresa siempre está abierta a cualquier propuesta del personal en cuanto a salarios, horarios, teletrabajo, financiación de planes de formación privados, etc.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

Existe una POLÍTICA conocida por todos "colgada" en el gestor documental que compartimos y en la página web (<https://mecohisa.com/politica-de-calidad/>).

Los OBJETIVOS también están en el gestor documental y conocidos por todos.

Además realizamos anualmente una REUNIÓN con todo el personal, en el periodo de menos carga de trabajo, en el que analizamos la situación de la empresa (resultados y DAFO), los objetivos y las acciones más relevantes que vamos a impulsar en el corto y medio plazo.

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Este año se ha elaborado un primer plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social

9.1. Información adicional

Tenemos un Plan de Igualdad, hemos tomado diferentes medidas para favorecer la conciliación (portátil propio para toda la plantilla además del ordenador de la oficina para teletrabajar para mejorar la conciliación), flexibilidad en la elección de vacaciones y días de asuntos propios, flexibilidad para los descansos y salidas para recados (si bien disfrutamos de jornada sólo de mañana 8:00 a 15:00, es habitual realizar salidas puntuales), hemos iniciado un programa de incentivos económicos basado en resultados individuales, realizamos formación para el empleo y nos implicamos en la búsqueda de prácticas y empleo del alumnado (aunque le corresponde al Agente Social -generalmente CEPYME-, tomamos la iniciativa y colaboramos activamente), estamos valorando:

- hacer una formación anual gratuita para las asociaciones con las que colaboramos (CEPAIM, Instituto de la Mujer, OZANAM...),
- realizar una donación a una ONG como médicos sin fronteras o save the children
- realizar una aportación al "bosque de los zaragozanos"

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

No existe Plan de RS ni acciones concretas, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

10.1. Información adicional

Si bien llevamos a cabo muchas acciones, dado el tamaño de la empresa y aunque personalmente tengo experiencia en gestión de sistemas (incluida la RSC), considero que no nos aporta demasiado tenerlo plasmado en un documento. El tipo de acciones que planteamos, no se prestan fácilmente al establecimiento de indicadores, si bien no lo descartamos de cara al futuro. La revisión anual de este cuestionario me permite reflexionar sobre estos asuntos y tomar decisiones al respecto.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

11.1. Información adicional

Toda nuestra facturación es en formación:

-- bien para servicios de empleo (ellos se encargan de pasar una encuesta de satisfacción anónima al 100% del alumnado cuyos resultados son publicados en la plataforma de gestión del propio organismo). También los propios servicios de empleo puntúan el desempeño de los centros de formación (gestión, instalaciones...). Por nuestra parte mantenemos un diálogo abierto con todo el alumnado para detectar cuanto antes cualquier insatisfacción.

-- bien formación bonificada a través de FUNDAE, para la cual es obligatorio un modelo concreto de encuesta que se cumplimenta por todos los alumnos. Además nuestro principal cliente (95%) nos hace llegar los resultados de la encuesta a su plantilla (en lo que respecta a nuestra formación).

Toda esta información es recopilada y analizada anualmente (y en cuanto se conoce), las decisiones de mejora que se toman como consecuencia, quedan reflejadas en el informe de revisión por la dirección.

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

12.1. Información adicional

Se mantiene una continua comunicación con los técnicos del servicio de empleo inherente a nuestra actividad, bien a través de su plataforma, bien por correo electrónico o directamente por visitas o llamadas de teléfono, lo que nos permite obtener información adicional (a las encuestas, puntuaciones de centro...) de nuestro desempeño y del resultado de las mejoras implementadas.

En cuanto a nuestro principal cliente de FUNDAE, colaboramos con ellos a diario en la elaboración de material didáctico, selección de nuevos cursos... nos relacionamos con las personas de casi todos sus departamentos, lo cual nos permite conocer muy bien la opinión que tienen de nosotros y tenemos confianza (llevamos trabajando juntos desde 2006) para preguntar abiertamente por la evolución de las mejoras introducidas y los nuevos cursos de cada año.

Por supuesto elaboramos anualmente un informe anual de revisión del sistema en el que analizamos toda la información relacionada con la SATISFACCIÓN DEL CLIENTE y tomamos decisiones como por ejemplo la propuesta de objetivos.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

13.1. Información adicional

los SERVICIOS DE EMPLEO publican convocatorias donde reflejan de forma pormenorizada los requisitos, la formación casi siempre certificados de profesionalidad, está regulada en documentos legales (incluso el contenido) y los requisitos para homologar un centro de formación y puntuarlo, también están definidos legalmente. Por ello hay muy poco margen para la innovación más allá de asuntos menores relativos a la gestión. En 2023 compramos 2 pizarras digitales para nuestras dos aulas, hemos instalado máquinas de vending... Cada año intentamos mejorar nuestra gestión mediante la formación de nuestro personal en TIC's... La gestión es a través de plataformas propias de los servicios de empleo que facilitan el trabajo y la transmisión de la información en ambos sentidos. En 2024 hemos iniciado la homologación de dos nuevos certificados de profesionalidad on-line.

En cuanto a la formación FUNDAE, el proceso también está estipulado por dicha fundación y la innovación que aportamos es elaborar todos los años cursos on-line nuevos (no hacemos presencial apenas) para añadir a nuestra oferta, intentamos responder a las demandas de nuestro principal cliente (95%) en este sentido. Otro campo de innovación reciente ha sido la programación a medida de un software de gestión que comunica nuestra plataforma (moodle) con la base de datos de personal de nuestro cliente, para poder gestionar mejor las altas del alumnado en dicha plataforma (ha resultado un éxito -récord de 3.000 alumnos en lo que va de año-). En 2024 hemos colaborado con una trabajadora autónoma que nos ha ayudado a aumentar el número de cursos on-line ofrecidos ya que nuestro cuello de botella era la subida de los mismos a nuestra plataforma.

Hasta el momento no hemos tenido necesidad de planificarlo por escrito por las peculiaridades de nuestros clientes (sólo tenemos 2 principalmente).

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se incorporan aspectos ambientales y/o sociales en la producción y prestación del servicio y se analizan sistemáticamente estos aspectos en la gestión.

14.1. Información adicional

SERVICIOS DE EMPLEO. Se participa activamente en la búsqueda de prácticas y trabajo para el alumnado (mayoritariamente desempleados/as), mantenemos el contacto con empresas de los sectores en los que pueden trabajar para conocer cuales son sus necesidades en cuanto a contratación y formativas, realizamos visitas a dichas empresas y favorecemos el contacto con los departamentos de personal. En algunos casos completamos la formación del certificado de profesionalidad con formación adicional gratuita útil para encontrar trabajo como manipulador de alimentos, primeros auxilios... e incluso formación específica de las empresas contratantes (en los casos en que dichas empresas firman un compromiso de contratación por su parte). Si bien la parte de prácticas no laborables en el caso del INAEM se contrata con agentes sociales y no nos corresponde a nosotros, colaboramos activamente para conseguir que el mayor número posible de alumnos/as desempleados se coloquen en empresas del sector con las que colaboramos.

FUNDAE. Nuestro principal cliente (95%) es un grupo de residencias, por lo que la formación que impartimos tiene un fuerte carácter social, y en ella se trata siempre de mejorar la calidad de vida de las personas dependientes. Nuestra parte consiste en lograr los mejores conocimientos para las personas que van a cuidarlas en cuanto a identificación y cuidados de las úlceras por presión, prevención de caídas y eliminación de contenciones (trabajando por conseguir que todos los centros sean libres de sujetaciones), unas prácticas adecuadas en higiene alimentaria y nutrición, atención centrada en la persona... se pueden consultar nuestros cursos en

<https://mecohisa.com/formacion-sociosanitaria/cursos-online/>

En 2024 hemos incluido formación on-line en ISO 14001 (gestión ambiental), 45001 (gestión de la seguridad y salud de los trabajadores/as) y SGE21 (gestión socialmente responsable), como consecuencia de que nuestro cliente se ha certificado en dichas normas (si bien dicho curso no aparece en la web ya que es específico para esta empresa).

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Se ofrece un servicio postventa integral

15.1. Información adicional

SEVICIOS DE EMPLEO. Llamamos a los alumnos una vez finalizado el curso para recordarles que no han venido a recoger sus diplomas, nos interesamos por su empleabilidad y por el resultado de las prácticas. En muchas ocasiones mantenemos grupos de WhatsApp en los que seguimos resolviendo dudas, les recomendamos nuevos

cursos...

FUNDAE. Emitimos duplicados de los certificados de formación extraviados (tanto alumnos como a empresa), Guardamos los informes de simulacros por si los centros los pierden/traspapelan, emitimos informes del avance del alumnado para la empresa durante la realización del curso e informes de dedicación a la finalización. Colaboramos con la empresa en las alegaciones en caso de que años después de la formación FUNDAE reclame devoluciones... Realizamos modificaciones en el contenido de los cursos que se están impartiendo en caso de que se detecte algún error, se produzcan cambios normativos o de cualquier tipo.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

SERVICIOS DE EMPLEO. Se entrega al alumnado información sobre los cursos, becas, material didáctico, visitas a empresas, evaluaciones, prácticas, empresas que buscan trabajadores... el día de la selección de alumnos/as, el primer día de clase, antes de las prácticas, después de la finalización de los cursos y en general cuando lo demandan.

FUNDAE. Se mantienen reuniones frecuentes con nuestro cliente para determinar el catálogo de cursos, sus contenidos, duración, eventuales cambios en la gestión por parte de FUNDAE, les informamos de las reglas establecidas por la FUNDAE para que los cursos puedan ser bonificados y del riesgo de incumplir dichas reglas, de la posibilidad de recibir inspecciones de FUNDAE durante la impartición de las acciones formativas, se les informa durante el curso del avance de los alumnos matriculados y la finalización se emite un informe de dedicación... A los alumnos/as se les entrega una completa guía didáctica, se les informa de cómo funciona la plataforma y cómo se avanza en los cursos online, se les envían correos recordándoles las fechas de finalización y de cómo descargarse su diploma a la finalización del curso. En nuestra web se puede ver información detallada de los cursos en cuanto a: duración, contenidos, a quien va dirigido, tutores... e incluso hay un curso demo que incluye temas sueltos de los diferentes cursos que ofrecemos.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, formalmente alguna vez hemos realizado alguna iniciativa puntual (reuniones específicas, encuestas, etc...)

17.1. Información adicional

6 empleados/as --> 3 somos familia cercana, 2 llevan trabajando en la empresa muchos

años, 1 lleva 2 años y medio.

Salimos al bar juntos en horario de oficina, comemos juntos si eventualmente nos quedamos por la tarde e incluso quedamos para salir algunos fines de semana. En definitiva el trato es muy cercano y tenemos muchos momentos para conversar. Por ello el sistema de encuestas a trabajadores es muy forzado en nuestro caso...

Habitualmente los trabajadores/as se dirigen a nosotros para comentarnos cualquier pequeño asunto que les afecte del trabajo o de sus compañeros/as.

En general la empresa ha pasado por muy malos momentos y hemos tratado siempre de compensar unos sueldos ajustados con una jornada laboral de 8:00 a 15:00, flexible en horarios y días de asuntos propios así como permitiendo el teletrabajo. En estos momentos (2022, 2023 y 2024), además hemos añadido el programa de incentivos por resultados y hemos percibido claramente una mayor proactividad del personal, mostrándose muy colaborativos. Somos conocedores de que han recibido ofertas de trabajo de la competencia que han descartado.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla medidas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la organización.

18.1. Información adicional.

La empresa pagó en 2022 3 cursos de agente de igualdad en la UNED para el personal que quiso realizar el curso.

Tenemos un plan de igualdad, objetivos, e indicadores y realizamos un seguimiento periódico de las acciones que en el se proponen. Hay mayoría de mujeres (4-2), compartiendo el puesto de CEO conmigo una de ellas. La filosofía de la empresa es de discriminación positiva por cualquier razón (sexo, raza, religión...).

Muchos de nuestros alumnos/as son inmigrantes, de diferentes etnias, clases sociales, situaciones personales muy complicadas... tratamos en todo momento de vigilar que no se produzca ningún tipo de discriminación hacia ellos e intentamos que nuestro personal (contratos temporales) tengan el mismo perfil haciendo de ello una filosofía de empresa.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y

labores domésticas.

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Horario flexible y bolsas de horas

Posibilidad de teletrabajar

Días de asuntos propios

Vacaciones en agosto + 11 días adicionales + posibilidad de trabajar primera y última semana de agosto si se desea

Salidas durante la jornada a recados personales

Abiertos a visitas de amigos / familiares en el centro

Los incentivos económicos al personal son por resultados no por horas trabajadas

La dirección de la empresa valora al personal por los resultados y no por la asistencia al puesto de trabajo

No hemos tenido el caso de permisos por paternidad/maternidad, pero no habría problemas en llegar más allá de lo que se establezca legalmente si lo solicita el progenitor/a

3 trabajadores somos agentes de igualdad

Disponemos del curso "Sensibilización en la perspectiva de género" que todos hemos realizado.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

20.1. Información adicional.

Evaluamos las competencias de los trabajadores/as y en base a ello y a las necesidades que se derivan del DAFO y los objetivos se planifica un plan de formación.

Anualmente realizamos también formación interna como una forma de compartir competencias adquiridas por cada trabajador/a. En ella tratamos de difundir el know how de la organización a todos sus miembros.

Se estudia individualmente la posibilidad de financiación de FUNDAE (mediante PIF's -Planes Individuales de Formación) para la realización de masters.

Pagamos una plataforma de formación en TIC's y marketing (boluda) que tiene cursos cortos (mucha variedad de cursos on-line). El personal puede elegir los que considere y hacerlos en el momento que consideren más adecuado (no hay límite).

Estamos abiertos a financiar formación adicional para el personal (grados, máster...).

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

La organización cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que incluye el desarrollo de las personas en base a competencias.

21.1. Información adicional.

Para la organización es muy importante la polivalencia de las personas trabajadoras, de forma que el conocimiento sea global/transversal a todos dentro de lo posible (tenemos formaciones universitarias diferentes y experiencia profesional previa diferentes). Para ello se realizan formaciones internas que permiten a los demás aprovechar los conocimientos de sus compañeros.

Cada profesional puede solicitar formarse en su especialidad (ej.: global gap e IFS, responsabilidad social, ISO 50001, kahoot, embudo de ventas, dash boards, IA, ACP, contabilidad...) como medio para mejorar su perfil profesional, siempre se trata de utilizar periodos con menos carga de trabajo para promover y realizar la formación como una forma de impulsar tanto al individuo como a la empresa.

En 2023-2025 vamos a financiar el 100% de un grado universitario para uno de nuestros trabajadores a petición suya.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se ha realizado la evaluación de riesgos laborales y planificado la acción preventiva

22.1. Información adicional.

Se ha contratado un servicio de prevención ajeno (MPE) que realiza la evaluación de riesgos laborales de cada puesto de trabajo, elabora la planificación preventiva y lleva a cabo la vigilancia de la salud. No hemos tenido accidentes laborales. Tenemos contratado un seguro de vida adicional para los trabajadores con el Banco Sabadell.

4 de los trabajadores de la empresa somos técnicos superiores en prevención de riesgos laborales en las 3 especialidades y algunos de nosotros hemos impartido formación en PRL.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

En algunos casos, se tiene en cuenta la procedencia de los productos, y se ha considerado algún criterio ambiental para la compra de algún producto, bien o servicio.

23.1. Información adicional.

No somos una empresa que se caracterice por grandes compras, somos intensivos en mano de obra, en este sentido procuramos que no haya sesgo en las contrataciones por razones de sexo, raza, religión... Si existe una consigna, que es intentar que los

proveedores sean de proximidad en la medida de lo posible.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

24.1. Información adicional.

La evaluación de proveedores atiende a criterios de: accesibilidad/facilidad de comunicación/servicio, precio, calidad, plazo de entrega además de un campo de observaciones y seguimiento de incidencias. Se realiza una evaluación anual de los proveedores que puedan afectar la calidad del servicio prestado, que es auditada para la obtención del certificado ISO 9001.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

25.1. Información adicional.

SERVICIOS DE EMPLEO. Somos Centro Colaborador del INAEM para la Formación para el Empleo. Esto significa que colaboramos con dicho servicio en la formación e inserción laboral y con la mejora de empleo de todos/as nuestros/as alumnos/as. Esta línea de negocio está directamente relacionada con una labor social. Además, colaboramos con asociaciones (instituto de la mujer, CEPAIM, TECPLA, OZANAM) especialmente en la formación e inserción laboral de colectivos vulnerables. Se realiza de forma sistemática en todas las acciones formativas que llevamos a cabo. Hemos elegido aquellos certificados de profesionalidad (sobre todo de nivel 1 que no tienen requisitos de acceso) dirigidos a colaborar con entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la inserción laboral, y en cada convocatoria del INAEM, implicamos en los procesos de selección a dichas entidades.

FUNDAE. En esta línea de negocio, nuestros clientes son centros sociosanitarios, cuyo negocio es una labor social de cuidado de personas en situación de dependencia que no pueden realizar por si mismas las tareas básicas de la vida diaria y cuyos seres queridos no pueden hacerse cargo de sus cuidados. Nuestra empresa forma a su personal para dotarles de las herramientas y conocimientos que les permitan mejorar en su desempeño y con ello el cuidado de las personas mayores. También ofrecemos el certificado de profesionalidad que habilita para trabajar como auxiliar en dicho sector, por ejemplo a personal de limpieza de centros residenciales como mejora profesional.

En nuestro sistema de calidad se establecen objetivos, indicadores y acciones concretas para la consecución de los mismos, se hace un seguimiento de los mismos y se renuevan todos los años. Dichos objetivos hacen referencia tanto a SERVICIOS DE EMPLEO, como a FUNDAE y se revisan anualmente en la revisión del sistema de calidad.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

26.1. Información adicional.

Claramente nuestros proyectos están dotados de un presupuesto (elaborados por INAEM y FUNDAE y asignados en base a criterios objetivos) determinado en base a estudios del mercado laboral y de las personas desempleadas, con el objetivo principal de conseguir la inserción laboral y mejora de empleo. Los organismos públicos revisan los resultados y realizan las mediciones del impacto, siendo nuestra empresa la herramienta para conseguirlo. Por nuestra parte disponemos de un sistema de gestión certificado bajo ISO 9001 y UNE 66181 para el que establecemos indicadores, planificamos objetivos y realizamos un seguimiento de todas las acciones de mejora de nuestro desempeño para maximizar los resultados que obtenemos para dichos organismos (optamos a acciones formativas priorizadas, máximo número de alumnos por acción formativa, ejecución del 100% de las acciones concedidas, organizamos visitas a nuestra red de empresas del sector para fomentar la consecución de prácticas y conseguir contratos laborales...).

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se difunden a las personas empleadas y a otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

27.1. Información adicional

SERVICIOS DE EMPLEO. Para cada acción formativa se realiza una campaña publicitaria vía redes sociales (ALUMNOS/AS interesados/as), se comunica por correo electrónico a Asociaciones Sin Ánimo de Lucro cuyo objeto es ayudar a personas de difícil inserción, se solicitan visitas, prácticas y se tantea la posibilidad de contrataciones a nuestra red de clientes del sector interesándonos por los perfiles que demandan y por supuesto se incorpora a nuestras herramientas de gestión que son compartidas por toda nuestra plantilla. En muchas ocasiones son las personas trabajadoras de nuestra organización las que se implican personalmente con su red de contactos en el sector aunque la parte de prácticas y colocación no está incluida en las convocatorias del INAEM y no le corresponde a nuestra organización gestionarlas, sin embargo colaboramos activamente con CEPYME en este sentido.

FUNDAE. Diseñamos anualmente el plan de formación en estrecha colaboración con la Dirección de nuestro cliente, habiendo recogido previamente la información de encuestas de satisfacción tanto del cliente como de los cursos realizados el año anterior por toda la plantilla y lo ponemos en conocimiento de todos los centros de trabajo a través del gestor documental. Respondemos a demandas tanto de nuestro cliente como del sector y la sociedad a la hora de elaborar anualmente nuevos materiales didácticos, en los que participan los/as profesionales de nuestra empresa según sus especialidades y siguiendo los procesos establecidos en nuestro sistema de gestión. Elaboramos anualmente un informe de formación que comunicamos a todo el personal de nuestro cliente mediante el gestor documental. Ayudamos a nuestro cliente a evaluar las competencias de sus 5000 trabajadores/as y a diseñar planes de formación individualizados para cada centro (más de 70).

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

28.1. Información adicional

Como medio de comunicación utilizamos principalmente nuestra web, en la que publicamos "post" de los cursos que iniciamos y actuaciones que realizamos y las redes sociales en las que hacemos campañas para la difusión de los cursos (financiados por el INAEM).

En cuanto a la formación FUNDAE, no podemos difundir la información relativa a la formación que realizamos con ellos debido a que dicha difusión le corresponde en todo caso a nuestro cliente, y siempre respetando la legislación pertinente en materia de protección de datos de carácter personal. En nuestra web se pueden consultar todos los cursos que impartimos, salvo los que son específicos y realizados a medida para nuestro cliente.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

29.1. Información adicional.

Casi todo nuestro trabajo es con el ordenador, siendo nuestro consumible papel cada vez menos usado ya que decidimos sustituir la formación presencial por la formación on-line (FUNDAE) y la mayor parte de comunicación con SERVICIOS DE EMPLEO son a través de su plataforma y correo electrónico, así que el consumo principal es en libros de texto para los alumnos, ya que las fotocopias cada vez se sustituyen más por herramientas como

Google Drive que enseñamos a usar a los alumnos. Además todos los puestos de trabajo disponen de doble pantalla que reduce también la necesidad de imprimir papel. El otro consumo significativo es electricidad en iluminación y climatización principalmente.

Algunas acciones llevadas a cabo para mejorar nuestro impacto en el medio ambiente

- Sustitución de fluorescentes por LED, en 2024 se han terminado de sustituir todas las luminarias de fluorescentes por LED.
- Revisión de encendidos y apagados de climatización sectorizada (sólo en las salas en uso) y mantener las puertas cerradas cuando sea posible
- Búsqueda de nuevo local con iluminación natural y posibilidad de instalación de autoconsumo fotovoltaica
 - Colocación de papeleras para segregación de residuos (papel, plástico...)
 - Seleccionar proveedores locales en la medida de lo posible
 - Priorizar las videoconferencias con clientes antes que los desplazamientos.
 - Posibilidad de teletrabajar para evitar desplazamientos (aunque: 3 trabajadores venimos andando, 2 usan transporte público y 1 usa bicicleta)
 - Sustitución de vasos de plástico por papel para el agua
 - La empresa de limpieza usa productos respetuosos con el medio ambiente
 - La ubicación de nuestras aulas en el centro de Zaragoza con buena comunicación de autobuses/tranvía, permite a los alumnos venir a pie o en transporte público.
 - Permitimos a los alumnos/as venir en patinete y guardarla dentro de nuestras instalaciones.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Se ha participado en alguna iniciativa de forma puntual.

30.1. Información adicional.

Nuestro impacto ambiental es muy pequeño, ya que nuestra actividad no es muy contaminante y se han tomado medidas para reducirla, por ello es muy difícil marcar objetivos. El personal está muy implicado en lo relativo al buen uso de la climatización, que es el mayor consumo, siendo muy difícil reducirlo sin sustituir la instalación. El consumo de agua es pequeño y el vertido es de aguas urbanas sin detergentes.

Se está valorando la posibilidad de participar en "el bosque de los Zaragozanos" y se continúa con la búsqueda de un local en propiedad que permita instalar placas solares para autoconsumo.

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

31.1. Información adicional

Todo el residuo que generamos es depositado en los contenedores de reciclaje, salvo una pequeñísima parte correspondiente a RSU, nos centramos en la reducción de consumo, en el uso de productos de limpieza respetuosos, en la sustitución de plástico por papel y en el uso de energía limpia, que será o por autoconsumo de fotovoltaica o por compra de energía verde a proveedor. Los residuos informáticos y otros como por ejemplo pilas y tubos fluorescentes se llevan al punto limpio.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

32.1. Información adicional

Nuestro negocio no genera grandes contaminaciones más allá del uso del WC, climatización y equipos informáticos, que por otra parte necesitaríamos usar igualmente en nuestra casa, por lo que no nos parece adecuado realizar una comunicación al respecto en la web o redes sociales. Si que comunicamos a las partes interesadas (alumnos/as y trabadoras/es) la necesidad de separar los residuos (papel y envases -no generamos orgánicos-, uso adecuado de la climatización, etc.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 2 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 3 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 4 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 5 - Capacitar a las personas de la empresa
- 6 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 7 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 8 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 9 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 10 - Disponer de presupuesto

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

6

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La formación como vía de crecimiento personal y profesional de nuestros alumnos/as y trabajadores/as es el objetivo y el motor tanto de la organización como de la plantilla.

36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

La puesta en marcha y comunicación de acciones sociales no relacionadas directamente con las líneas de negocio de la empresa.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si

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

- 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 10. Reducción de las desigualdades.