Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA - PYMES

Empresa evaluada

MENTORIZA, S.L - ESCUELA SUPERIOR DE COMPETENCIAS
CIF:B99477689
Pº. Fernando el Católico nº:47.
50006 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Escuela Superior de Competencias (Mentoriza, S.L.)

02 - Dirección - CP - Población

Fernando el Católico, 47. 50006, Zaragoza, España.

03 - Sector. Actividad

Formación ocupacional de trabajadores en activo y desempleados, tanto en modalidad presencial como en línea, enfocada a la mejora del desarrollo competencial de las personas y las organizaciones.

04 - Año comienzo actividad.

2016

05 - Número de personas empleadas

18.58

06 - Persona contacto

David Ariño Gil

07 - E-mail contacto

davidarino@grupopiquer.com

08.- Página web

www.escuelasuperiorcompetencias.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

Se lleva a cabo una gestión de riesgos mediante un mapa y evaluación de los mismos. Se clasifican en función de los siguientes tipos
- Estratégicos
- Operativos
- Conocimiento/competencias
- Financieros
- Legislación

Se gestionan los medioambientales dentro de la certificación medio ambiental de Grupo Piquer conforme a la norma 14001.
Además la política y estrategia contempla aspectos:
Económicos (creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad...
- Políticos (cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas,....)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica,....)
- Tecnológicos (comunicaciones, redes sociales....)
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación....)

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

Si

2.1. Información adicional

Sin duda, se trata de implantar un sistema de mejora continua, donde la política y la estrategia de la organización queden bien definidas y contemplen un despliegue eficaz. La revisión periódica y la implicación/participación del equipo directivo es un factor clave.

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

Los aspectos sociales y ambientales se encuentran integrados en nuestros planes estratégicos a tres años desde 2020.

Aspectos sociales

Uno de nuestros seis factores críticos de éxito (el cuarto de seis) es Posicionar la marca en la sociedad, lo que nos impulsa a parametrizar y fijar objetivos para diferentes indicadores con una cadencia anual.
Cabe destacar que la sociedad es uno de nuestros grupos de interés, y cuenta con un peso porcentual del 15%.

Aspectos ambientales
Nuestra organización cuenta con unos objetivos anuales de carácter medioambiental a partir del año 2023, año en el que obtuvimos la certificación en la norma UNE-EN-ISO 14001. Estos son el resultado de un análisis de impacto de los aspectos ambientales que se realiza por dirección una vez al año.
Además, tanto los aspectos sociales como ambientales se integran a través de la inclusión de los objetivos de desarrollo sostenible en la estrategia de la organización, que se encuentran vinculados con los objetivos y los grupos de interés, los objetivos estratégicos y los diferentes indicadores.

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

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

4.1. Información adicional

Se realiza un presupuesto anual que se se revisa a lo largo del año; los resultados se miden a través del cuadro de indicadores.

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

Están identificados y en los objetivos estratégicos se fijan objetivos alineados con cada uno de ellos, para los que se concretan planes de acción: Accionistas, clientes-mercado, personas, sociedad y proveedores-alianzas.

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

El protocolo de la gestión con los grupos de interés viene validado por su aplicación en otra entidad de Grupo Piquer (Estudios Zaragoza, S.L.) desde donde se ha hecho una migración trasversal.

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?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

7.1. Información adicional

Los líderes desarrollan la Misión, Visión, Valores y Compromisos y actúan como modelo de referencia de una cultura empresarial y refuerzan una cultura de excelencia entre las personas de la organización.
Revisan la MVV cada año y toda la estrategia que de ellos se derivan.

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

Se entrega a todas las personas que forman parte de la organización un manual de acogida que recoge la politica y estrategia de la organización. Además se realiza anualmente una jornada para explicar lo acontecido en ese año y los objetivos y perspectivas de los siguientes.

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

Fundación PIQUER gestiona parte de la responsabilidad social de Grupo Piquer, al cual pertenece Escuela Superior de Competencias, El modelo de gestión de RSA adoptado es el implantado en Grupo Piquer, que ya obtuvo el reconocimiento de IAF en el año 2016.

Por otra parte, Escuela Superior de Competencias declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

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

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

10.1. Información adicional

La gestión de la RSA es una apuesta firme y de continuidad en Grupo Piquer, en 2016 realizó la adhesión la matriz Estudios Zaragoza, S.L, que además realizó y publico memoria; y en 2017 están trabajano en ello Fundación Piquer y Mentoriza.

***Existencia de política y estrategia que integra actuaciones en materia de Responsabilidad Social.
***Objetivos a 3 años, a 1 y planes de acción que contienen actuaciones en materia de Responsabilidad Social.
***Cuadro de mandos integral que contemplan indicadores para materia de Responsabilidad Social.
***Plan de actuaciones en igualdad.
***Política medioambiental

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

La metodología para conocer la satisfacción de los clientes y sus expectativas se articula en torno a las siguientes acciones:
- Dirección es responsable de evaluar la satisfacción a través de sondeos de evaluación que se cumplimentan de la totalidad de los clientes, además se potencia una relación directa y personal que facilite el flujo de información.
- Medición específica de la satisfacción de los padres de los alumnos.
- Revisión anual de atributos de encuestas de satisfacción con el grupo de interés.
- Departamento de Atención al Cliente para la gestión especifica de las quejas, reclamaciones y sugerencias de los clientes.
- Reuniones periódicas y sistemáticas para conocer y canalizar directamente las necesidades de los alumnos.
- Gestión específica de satisfacción para INAEM de acuerdo a los parámetros de medición que el propio organismo establece.
- Recepción de información a través de redes sociales.
- Protocolo para la gestión de reconocimientos extraordinarios.
- Gestión de indicadores de rendimiento como medidores indirectos de la satisfacción.
- Revisión semestral del Comité Directivo de toda la información derivada de la satisfacción del cliente.

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

Las mejoras del servicio a los clientes y su posterior aplicación en el sistema integral de

gestión se lleva a cabo a partir de:
- El análisis de toda la información contenida en la metodología de medición de satisfacción es la principal fuente, tanto por el seguimiento de los indicadores como por las aportaciones o testimonios directos.
- Preguntas específicas a los clientes en los cuestionarios de satisfacción.
- Reuniones directas con los clientes.
- Estudios de mercado y análisis de competencia.

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 planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

13.1. Información adicional

La Dirección considera a trabajadores y clientes actores claves en el diseño de nuevos productos que se ajustaran a la demanda. Los canales y métodos utilizados para conocer las necesidades y expectativas de nuestros clientes incluyen:
- Responsable de Innovación para potenciar la creación de productos novedosos en especial a partir de la colaboración con clientes o partners.
- Objetivos anuales sobre facturación de nuevos productos con presupuestas específicos.
- Cuestionarios directos a los clientes para conocer sus necesidades y preferencias.
- Estudio y análisis de competencia y productos en el mercado.
- Seminarios para captación de interés en un público objetivo.
- Tarjeta de visita a través de Piquer TV: entrevista directa con posibles clientes.
- Información obtenida a través del impacto de determinados contenidos en redes sociales.
- Alianzas externas con el fin de obtener información relevante sobre necesidades formativas.
- Testeo específicos a nuestros clientes para conocer el interés que podrían despertar nuevos productos.

Además de esta información recopilada directamente de los clientes actuales y potenciales, dado que la relación más directa con el cliente la establecen los propios trabajadores en las aulas o en secretaría, se aprovecha su conocimiento y experiencia a través de los siguientes métodos e iniciativas:
- Reuniones continuas, individuales o de grupo, en la búsqueda de aportaciones creativas,
- Jornadas anuales (reuniones de equipo) para impulsar la innovación y creatividad, en provecho del desarrollo de mejoras y/o diseño de nuevos productos

Calidad de los productos y servicios

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

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

14.1. Información adicional

Los objetivos vinculados con impactos sociales y ambientales cuentan con unos indicadores de seguimiento respecto de unas metas previamente fijadas, que se analizan por dirección de manera anual.
Por otro lado, la organización cuenta con un código de conducta que despliega nuestro compromiso con los aspecto sociales y ambientales y que se publica para que el grupo cliente, personas y sociedad lo conozca. También, se realizan difusiones internas periódicas, impresas y en formato digital y, además, se puede encontrar en nuestra página web de manera permanente.
En la web se hace público el resultado del desempeño ambiental.

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

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

15.1. Información adicional

El servicio postventa ofrecido a los clientes se articula fundamentalmente en las siguientes líneas de actuación:
- Seguimiento de inserción laboral para formación de desempleados.
- Ofrecimiento de cursos gratuitos de formación ocupacional presencial.
- Ofrecimiento de cursos gratuitos de formación ocupacional en línea.
- Talleres especializados de las áreas de enseñanza, formación y empresas.
- Información de las actuaciones de Grupo Piquer.
- Información de los principales logros obtenidos.

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

Los procesos y/o proyectos implantados en la organización para asegurar y facilitar información transparente sobre los productos y servicios se gestiona mediante los siguientes protocolos:
Existe una normativa interna que regula la prestación del servicio y que se entrega siempre al cliente cuando contrata con Grupo Piquer.
La contratación del servicio implica la formalización de un contrato donde se detallan las condiciones principales del mismo y donde la contratante firma estar de acuerdo con las condiciones referidas en el punto anterior.
La información general sobre la organización se encuentra siempre a disposición de los interesados en el correspondiente tablón de anuncios.
Adhesión al Sistema Arbitral de Consumo.
Departamento de Atención al Cliente para resolución de cualquier duda sobre el servicio prestada.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

17.1. Información adicional

El sistema de medición de la satisfacción en las personas empleadas y sus resultados se revisa anualmente. Los ejes de actuación en torno a los que la misma gira son:
- Cada año se pasa una encuesta de clima anónima con varias preguntas estructuradas en los siguientes atributos: condiciones laborales, reconocimiento y remuneración, ambiente de trabajo, comunicación y gestión del conocimiento, liderazgo e identificación con la política y estrategia. Se realiza un benchmarking completo. Toda la información obtenida por este canal se estudia para la estrategia anual.
- Para la encuesta de clima se pregunta a los propios trabajadores por los atributos que creen que deberían medirse en las encuestas de clima.
- Se reconocen las aportaciones del personal como propuestas en la mejora de RRHH.
- Reuniones de equipo para acciones concretas.
- Reuniones con los mandos intermedios y fácil acceso incluso a los puestos directivos.
- Jornadas anuales en las que se intercambian opiniones sobre determinados ejes estratégicos.
- Inclusión del personal en las iniciativas de opinión dirigidas a los clientes.
- Se miden determinados indicadores de rendimiento que posibilitan obtener información indirecta de la satisfacción de las personas: solicitud de mejora de condiciones o ideas aportadas.

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)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

18.1. Información adicional.

Los procesos o proyectos desarrollados que la organización establece encaminados a gestionar la Igualdad de oportunidades y la No discriminación de las personas son:.
- Condiciones económicas iguales para toda la plantilla con incremento por variable en función de unos parámetros perfectamente medibles de manera objetiva.
- Procesos de selección con valoraciones numéricas por competencias que evitan la subjetividad del entrevistador.
- Procesos de selección igualitarios en donde intervienen simultáneamente ambos géneros como seleccionadores.
- Representación sindical con igualdad de género.
- Vigilancia de presencia de ambos géneros en determinados puestos (mandos, monitores,

comerciales...).
- Verificación de igualdad de participación en los planes formativos.

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 concilación personal, familiar y laboral especificarlas.

En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.
- Migración de los erp desde sistemas de trabajo en local a programaciones orientadas al teletrabajo, lo que posibilita que determinadas tareas se puedan llevar a cabo desde casa (proyectos, elaboración de contenidos, etc.).
- Soluciones para propuestas concretas que solicitan unos horarios determinados o una jornada específica que permita adaptarse a las preferencias de cada persona.
- Posibilidad de ubicar a los hijos en la propia empresa en determinados periodos y horas.
- Formación interna en modalidad en línea.
- Facilidad para las reducciones de jornada por cuidado del menor.
- Contratos de interinidad priorizando acceso a mujeres en situaciones de bajas maternales.

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.

En el mes de diciembre de cada año, los departamentos de formación y RRHH, planifican de forma conjunta la formación interna de la empresa alineado con las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos. Para ello se contempla:
- Gestión por competencias con evaluación individual del desempeño y plan de mejora individual vinculado a formación.
- Acciones formativas individuales para cada trabajador en función de sus necesidades, complementario del plan anual.
- Evaluaciones de 360º.
- Plan de prácticas con tutores para seguimiento.
- Tutores para las nuevas incorporaciones al equipo.
- Gestión del conocimiento, material didáctico: guías, fichas, cuadernos...

Se realiza un seguimiento de indicadores:

-Formación realizada en cada año.
-Porcentaje de participación en acciones de formación en el último año, por departamentos y perfiles.
- Comparativa diacrónica de los resultados medios de las competencias.

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.

La organización tiene definido un diccionario de competencias propio, con cinco institucionales (comunes para todos los perfiles laborales) y doce específicas, que se asignan de acuerdo con la idiosincrasia de cada puesto de trabajo.
Cada una de ellas cuenta con cinco niveles (valoración de 0 a 4), y se describe cada uno de ellos para permitir una valoración más objetiva que la solo puntuación numérica.
Anualmente se realizan valoraciones de las personas conforme a este diccionario de competencias como evaluación del desempeño.
En los planes anuales formativos se planifica, para una posterior ejecución y validación, las acciones de formación que se van a impartir para las competencias priorizadas.

Seguridad y Salud

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

22.1. Información adicional.

De cara a favorecer la salud laboral de nuestros equipos recogemos en nuestros planes de formación acciones que contribuyan a ella y que se ofrece a la totalidad de la plantilla para que pueda realizarla quien lo considere. Previamente, se realiza una recogida de solicitud de necesidades formativas donde cada persona puede proponer la capacitación que considere necesaria. Algunos ejemplos de esta formación son: Control del estrés o Mindfulness.
Contamos con nuestro propio plan de igualdad registrado que recoge medidas adicionales para mejorar en relación con la violencia de género o el acoso escolar de hijas/as.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma

periódica.

23.1. Información adicional.

Nuestros proveedores deben cumplir una serie de requisitos sobre aspectos ambientales y sociales específicos para poder prestar sus servicios.
Todas las entidades proveedoras son evaluadas anualmente; y, de manera recíproca, también ellas nos evalúan, con el fin de mejorar bidireccionalmente en la relación mutua de empresa y cliente.
La revisión de estos criterios es anual.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales y sociales asociados a la actividad.

24.1. Información adicional.

Se seleccionan los proveedores en base a la idoneidad, calidad del producto/servicio, el precio, cumplimiento de las normas medioambientales y de la procedencia para fomentar el desarrollo local. Por ello, anualmente se realiza una valoración del desempeño a cada proveedor, a quien se informará del resultado.

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.

Escuela Superior de Competencia canaliza principalmente su acción social a través de Fundación Piquer que cuenta con su propio programación anual con el objetivo de promocionar, desarrollar y difundir todo lo concerniente al fomento y patrocinio de la educación y formación de todas aquellas personas que necesiten apoyo, ayuda en algún aspecto de su desarrollo profesional, orientación conceptual o adquisición de conocimientos.
Valoración de todas aquellas facetas formativas y culturales que lleven al enriquecimiento del patrimonio intelectual, artístico, cultural y educativo de la sociedad aragonesa.
La Fundación presenta una memoria anual de la planificación de las actividades que realiza ante el Gobierno de Aragón.
Se establecen medidas de percepción e indicadores de rendimientos segmentados por productos, para los que se fijan unos objetivos y un benchmarking tanto de procesos como de resultados (ver ficha de proceso de Benchmarking).
Dentro de la programación anual, se prevé la infraestructura necesaria para nuestro plan

de gestión y así desarrollarlo en el marco consensuado por los patronos de la Fundación; relacionar y coordinar los agentes participantes del proyecto; prestar atención especial a la creación, desarrollo y gestión de focos culturales alternativos atractivos en Zaragoza, el resto de Aragón y España, y a la integración educativa, social y cultural de niños y jóvenes desfavorecidos a través de las enseñanzas artísticas, culturales y educativas.
Las actuaciones son:
- Para la Acción Social cada tres años el Comité Directivo establece unos objetivos a tres años partiendo del Mapa de Información Relevante, DAFOS, análisis de riesgos, etc. Estos objetivos se concretan cada año y conllevan el desarrollo de unos planes de acción para los que se establecen recursos.
- Uno de los factores críticos de éxito es precisamente conseguir un impacto en sociedad a través de acciones programadas, continuadas y validadas.
- Programa de Escuela Activa: para actuar en el sector de la educación con iniciativas como Escuela Financiera
- Programa de conferencias para empresas.
- Jornadas anuales Retos en la Educación: desde 2010, para reunir a los principales agentes del panorama educativo en búsqueda de soluciones para los retos que tiene la educación de hoy.
- Plan de Comunicación anual orientado al impacto en sociedad.
- Lucha contra el fracaso escolar.
- Formación para el desempleo.
- Planes de inserción laboral propios y a través de alianzas: Pimei.
- Acciones específicas para sectores desfavorecidos: Cruz Roja, talleres...

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.

Todos los proyectos sociales que se desarrollan en FUNDACIÓN PIQUER están íntegramente unidos a la estrategia del grupo, dotados de presupuesto propio así como con planes de acción específicos y seguimiento de los resultados obtenidos.
El Comité Directivo en la planificación anual prevé la infraestructura necesaria para el plan de gestión y desarrollo del mismo así como el presupuesto asignado al plan de acción anual.
La programación de los proyectos sociales es llevada a cabo siguiendo la política y estrategia de cualquier otro eje de actuación: MIR, DAFO, Objetivos, Planes de acción (con dotación de recursos), revisiones

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 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

27.1. Información adicional

- Existen indicadores específicos para actuaciones en materia social, para los que se fijan unos objetivos a tres años, desglosados en anuales y para los que se establecen unos planes de acción, con responsables, personas implicadas, recursos y plazos: alumnos formados y porcentaje de aprobados, inserción laboral
***Información publicada en las RRSS del grupo (Facebook, Twitter, Lindkedin...)
***Información difundida por nuestros facilitadores y colaboradores por medio de sus RRSS
***Jornadas anuales para la explicación de la Política y Estrategia a todo el equipo de RRHH.
Un ejemplo de ello es la campaña social " Un juguete una ilusión. Ningún niño sin juguete " difundida por medio de las RRSS del grupo y de colaboradores.

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?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

28.1. Información adicional

El Plan de Comunicación Externa del grupo contempla la información proactiva con la comunidad local en materia social. Los principales ejes son los siguientes:
- Escuela activa: programación anual de charlas, talleres, etc., con registro de partición y comparativa interanual.
- Jornadas Retos en la Educación.
- Medición del alcance en redes sociales de las actividades en materia social.
- Participaciones en premios para difusión en sociedad.
- Jornadas de puertas abiertas para dar a conocer programas de la organización.

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 evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

29.1. Información adicional.

Revisión anual del estado de los indicadores de la empresa en términos medioambientales y fijación de 3 objetivos anuales
En relación a la gestión de los edificios, equipos y materiales y dada la preocupación de la

organización por el uso razonable de éstos y la preservación del medioambiente, siempre se han establecido medidas encaminadas a minimizar los impactos ambientales,por ello se incorporaron una serie de actividades y procesos (definidos documentalmente), para determinar y controlar los aspectos e impactos ambientales y así establecer las mejoras de manera sistemática y en línea con la estrategia.
Las medidas incorporadas en la Gestión de la organización se resumen en las siguientes actuaciones:
- Incorporación de objetivos e indicadores ambientales, como parte de los objetivos estratégicos de la organización.
- Identificación y evaluación de los aspectos e impactos ambientales.
- Aplicación de una sistemática de identificación de los requisitos legales aplicables.
- Control y seguimiento de los aspectos ambientales.
- Definición y seguimiento de las comunicaciones externas relevantes.
La incorporación de estas medidas ha supuesto cuantificar de manera sistemática, a través de indicadores, el consumo, el reciclaje y utilización de recursos.

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?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

30.1. Información adicional.

- Se fijan unos objetivos a tres años a partir de un mapa de información relevante y se estudian los riesgos. Dichos objetivos se plasman en unas metas anuales a través de unos indicadores medibles, de los que se realiza un seguimiento cercano y para los que se establecen planes de mejora.
- Dirección realiza un seguimiento semestral de la evolución de la gestión medioambiental.
- La matriz de Grupo Piquer se ha adherido al compromiso EACCEL.

Economía circular

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

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

31.1. Información adicional

La organización lleva a cabo una gestión de residuos responsable, con segregación de los que van a contenedor amarillo, azul y orgánico. Además, identifica cualquiera que pueda considerarse peligroso para proceder de manera responsable a la hora de eliminarlo.
Busca la reducción de los consumos, principalmente electricidad, agua, papel y tóner.
Por último, se encuentra inmersa en un proceso de mejora permanente hacia la digitalización, tanto de los procesos internos como de los servicios prestados (formación y clases on line).

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 comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

32.1. Información adicional

- Se lleva a cabo un seguimiento desde Dirección de las actuaciones en materia ambiental 2 veces al año.
- Se comunica anualmente a toda la plantilla los resultados medioambientales obtenidos.
- Se comunican los logros a los clientes.
- Se comunican los logros a la sociedad a través de las redes sociales y la web.
- Se comunica a proveedores y alianzas el compromiso medioambiental de la organización.

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

9

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La existencia de una estrategia que alcanza a todos los grupos de interés, con su consiguiente despliegue y con un cuadro de indicadores.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Elaboración de una planificación exclusiva e independiente para la gestión socialmente responsable que aglutine todos los ejes de actuación.

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 y tiene un compromiso público 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, ¿Cuales son?

- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.