

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

#### **CENTRO DE INNOVACIÓN PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ARAGÓN**

CIF:Q5000973G

C/Castillo de Capua nº:2.-

50197 - Zaragoza

Zaragoza

### 01 DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### **Denominación de la organización**

Centro de Innovación para la Formación Profesional de Aragón (CIFPA)

#### **Forma jurídica**

Centro Público del Gobierno de Aragón, adscrito al Departamento de Educación, Cultura y Deporte y con dependencia orgánica y funcional de la Dirección General de Planificación y Formación Profesional.

#### **Número de socios (en caso de asociaciones)**

Somos organismo público.

#### **Número de miembros Junta/Patronato**

Equipo pedagógico de 10 miembros.

#### **Dirección - CP - Población**

Centro de Innovación para la Formación Profesional de Aragón

C/ Castillo de Capua, 2 (Plataforma Logística Plaza)

50197 Zaragoza

#### **Sector/Ámbito de actuación.**

Educación, Formación Profesional y Entorno Profesional en relación a 26 familias profesionales establecidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

#### **Actividad principal**

FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE FP

Además de las propias de un Centro de Referencia Nacional, realiza las siguientes actividades:

- Favorecer las innovaciones metodológicas en el aprendizaje, en la formación profesional.
- Constituir un punto de encuentro para propiciar la transferencia de conocimiento, tecnología, y experiencias innovadoras entre el sistema educativo y el sistema productivo, poniendo en funcionamiento entornos colaborativos entre los formadores de formación profesional y los trabajadores de las empresas.
- Organizar actividades de formación continua para el profesorado y para trabajadores de empresas.
- Reforzar la adquisición de la cultura de la innovación, estimulando la creatividad y el

espíritu emprendedor en el profesorado.

- Coordinar proyectos de innovación e investigación en formación profesional.
- Contribuir a desarrollar en los formadores las competencias relacionadas con la innovación y el uso adecuado de las tecnologías.
- Proponer y experimentar nuevas formas de organización y gestión de los centros.

### **Colectivo principal atendido**

- Profesorado de Formación Profesional.
- Trabajadores de los distintos sectores productivos.

### **Año comienzo actividad.**

Año 2015.

### **Número de personas empleadas - media anual**

En torno a 150 persona.

### **Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)**

15 personas.

### **Número de voluntarios**

En torno a 10 personas.

### **Persona contacto**

Carmen Sánchez Floría

### **E-mail contacto**

csanchez@cifpa.aragon.es

### **Página web**

<http://cifpa.aragon.es>

## **1 GENERAL**

### **1.a Tendencias Globales**

**1.- Considera que su entidad tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como por ejemplo:**

- **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....)**

Estos temas son importantes para la entidad y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la entidad a largo plazo, así como los impactos y

resultados obtenidos

### 1.1 Información adicional

Desde este centro se trabaja con los centros de formación profesional para que los docentes y equipos directivos puedan preparar al alumnado para que alcance las competencias requeridas en el sector productivo generando riqueza en el entorno laboral. Colaboramos con las empresas en la formación tecnológica y en la innovación para que puedan ser competitivas y generen empleo. Somos observatorio de las tendencias de los sectores productivos y trabajamos en la Formación Profesional Dual. Así mismo colaboramos con INAEM en formar a los desempleados con la finalidad de incrementar la inserción laboral. Este año, somos Centro de Referencia Nacional de Logística Comercial y Gestión del Transporte. Abordaremos los desajustes que se originan en el mercado laboral y trabajaremos para, investigando las necesidades formativas del sector, mejorar las cualificaciones de los titulados en la familia profesional de comercio y marketing, y de los certificados de profesionalidad relacionados.

Firmamos acuerdos con distintos Departamentos del Gobierno de Aragón y colaboramos en la aplicación de lo reflejado en los convenios y acuerdos que firma el Departamento de Educación, Cultura y Deporte en materia de Formación Profesional.

Formamos al profesorado de FP, en los avances tecnológicos relacionados con la informática, comunicaciones y redes sociales. En la actualidad en áreas de la Industria 4.0 (Big data, Inteligencia Artificial, Blockchain, Internet de las cosas). Los docentes deben formarse para que el alumnado, potencial trabajador, responda a las cualificaciones requeridas en el sector productivo. Este año incluimos en la estrategia de la organización los ODS y difundimos las acciones y buenas prácticas alineadas con los mismos.

Los prioritarios son: 4. Educación de calidad, 5. Igualdad de género, 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 9. Industria, innovación e infraestructura, 12. Producción y consumo responsable y 17. Alianzas

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

Si

#### 2.1. Información adicional

Tal y como se ha indicado en el punto 1, el CIFPA, incluye en sus objetivos principales los Objetivos de Desarrollo sostenible.

La organización se plantea como objetivo principal que la labor de formación en el profesorado se traduzca en una educación de calidad, que suponga por un lado una mayor inteligencia emocional en el alumnado (Se prestó más atención a las soft skills) y por otro lado una mejor cualificación de los titulados de los ciclos formativos para abordar el desajuste del mercado laboral entre alto nivel de desempleo y necesidad de personal cualificado, logrando así una mejor empleabilidad y empresas más competitivas.

CIFPA trabaja en el desarrollo sostenible colaborando con la administración, los centros educativos de Formación Profesional y las empresas, especialmente del sector de la logística comercial y la gestión del transporte. Se desea impulsar la transformación digital que exigen las empresas y para ello incrementa la oferta formativa en las disciplinas que se han llamado industria 4.0. CIFPA lidera varias líneas en los proyectos de innovación convocados por la Dirección General de Innovación y Formación Profesional en relación

con la digitalización y la sostenibilidad. En el curso 2019/2020 se ha desarrollado el programa "Geometría para la Empleabilidad" para acercar la orientación profesional y las TIC a colectivos de desempleados, prioritariamente mujeres o en situación de exclusión social. Las exposiciones que cada mes ha mostrado la entidad han sido sobre el empoderamiento de la mujer y de denuncia de la violencia de género.

## **1.b Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

### **3.- Al planificar la actividad de su entidad, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?**

Se plantea y planifica de forma voluntaria y diferenciada en el corto, medio y largo plazo mediante el diseño e implementación de planificaciones estratégicas.

#### **3.1. Información adicional**

Siguiendo los objetivos establecidos por el Gobierno, específicamente por los planes de Formación Profesional y la necesidad de sostenibilidad es absolutamente necesario planificar:

. A corto plazo la organización del trabajo de cada semana y trimestre.

. A largo plazo se planifican las actividades para conseguir lo establecido en el IV Plan de Formación Profesional que tiene una vigencia de cuatro años.

### **4.- La entidad se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone**

La entidad analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

#### **4.1 Información adicional**

Como organismo público, estamos sometidos al control de cuentas por parte de la intervención del Gobierno,

Además, trabajamos analizando los objetivos alcanzados y la aplicación de los recursos, evaluando la rentabilidad para la optimización de recursos y con la finalidad de mejorar la gestión con la finalidad de ser más rentables para lo que se utilizan herramientas de gestión.

### **5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?**

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

#### **5.1. Información adicional**

El órgano de dirección del centro analiza los resultados del año académico y las partidas positivas se destinan a lo que se acuerda, cumpliendo la normativa vigente

## **1.c Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

**6.- Tiene identificados su entidad los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, posibles financiadores y donantes, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros..**

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

### **6.1. Información adicional**

Analizamos el plan anual de trabajo y sus resultados.

Obtenemos información de la satisfacción de los usuarios de nuestros servicios, profesorado, trabajadores de empresas, directivos de empresas, entre otros.

Participamos en congresos, reuniones y charlas, Se organizan eventos desde el centro.

Reuniones con los cluster con la finalidad de analizar el sector productivo y dar respuesta a la economía y el empleo.

Visitamos las empresas y son observatorio para el desarrollo de nuestra actividad y actualización de nuestro plan anual de trabajo.

Reuniones con Jefes de departamentos de familia profesional y equipos directivos de centros educativos.

Se llevan a cabo reuniones con los proveedores para la mejora de los servicios.

### **7.- ¿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 de forma diferenciada y se integran en los procesos de la entidad.

### **7.1. Información adicional**

Se pasan formularios para que reflejen las demandas e intereses y su grado de satisfacción a los usuarios de los servicios para dar respuesta a sus demandas y realizar las mejoras pertinentes.

Evaluamos los servicios prestados por los proveedores para seleccionar a los más excelentes y mantenermos reuniones para analizar el servicio.

Con los usuarios de los servicios mantenemos reuniones y aplicamos mejoras para conseguir la mayor satisfacción.

## **1.d Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la entidad**

### **8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/entidades públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?**

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la entidad, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

### **8.1. Información adicional.**

El CIFPA se crea por Decreto 134/2013, de 13 de julio , del Gobierno de Aragón. en el se establecen las funciones, composición y funciones, entre otros.

Así mismo, en la Orden, de 9 de diciembre de 2014 de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, se establecen las funciones, estructura, organización y funcionamiento del Centro y se reconocen sus actividades de formación permanente del profesorado. Se publica una orden ECD de 25 de julio de 2019 por la que se regula la

organización y funcionamiento del Centro de Innovación para la Formación Profesional de Aragón. En la que se establece el funcionamiento y la organización del CIFPA como Centro de Referencia Nacional de Logística Comercial y Gestión del Transporte y como Centro de Formación e Innovación.

El personal de este centro, conoce la funciones de su cargo, tanto el equipo directivo como los asesores y el personal de administración y servicios. Como funcionarios públicos o personal laboral de la administración, actúan de forma proactiva y responsable y participan en el diseño y ejecución del plan estratégico de trabajo, desarrollando las actividades para cumplirlo en colaboración con el equipo de dirección.

## **9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la entidad?**

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno al menos dos veces al año, presentando planificación anual previa y memoria económica y de actividades realizadas

### **9.1.- Información adicional.**

El Centro está sometido a auditorías tanto por parte del Gobierno de Aragón como por el Ministerio de Educación y Formación Profesional al recibir fondos de los distintos gobiernos.

Así mismo, desde la Unión Europea también se hacen auditorías porque también se reciben fondos por medio del Gobierno de Aragón y por el Gobierno de España.

Anualmente se envían evidencias documentales y se justifican los fondos recibidos.

Se confecciona el presupuesto del año académico. y se presenta la cuenta del ejercicio con fecha 31 de diciembre como justificación del año natural. También se presenta la cuenta de gestión del curso académico que recoge los datos del 1 de septiembre al 31 de agosto. Esto se incluye en la cuenta del Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Como Centro de Referencia Nacional de Logística Comercial y Gestión del Transporte se informa sobre la propuesta de presupuesto y el balance anual al Consejo Social ( Administración del Estado, Gobierno de Aragón, Organizaciones empresariales y sindicales representativas) y como Centro de formación e innovación de Aragón aprueba el presupuesto, la cuenta de gestión y autoriza la adquisición de equipamiento el Consejo de Formación e Innovación de FP ( Dirección General de FP, Jefe de Servicio de FP, Director, Secretario Técnico, Coordinadores de departamentos).

## **10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia entidad, su composición, estrategia y funcionamiento, las redes y acuerdos/compromisos que la rigen y la obtención de recursos?**

La entidad es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

### **10.1. Información adicional**

El CIFPA para desarrollar las funciones que tiene asignadas como Centro de Referencia Nacional deberá contar con los siguientes documentos de planificación:

a) Plan de actuación plurianual

b) Plan de Trabajo anual. Incluye el presupuesto económico para financiar las actividades y las vías de financiación de las mismas.

c) Memoria de Actividades

El Plan de Trabajo plurianual será elaborado por la Dirección del centro, a partir de las directrices acordadas por el Consejo social. Tras la elaboración del Plan se acordará la remisión por el Consejo social a la Administración del Estado y a la autonómica

El CIFPA para desarrollar las funciones que tiene asignadas como Centro de Formación específico y Centro de Innovación deberá contar con los documentos siguientes:

- a) Plan Estratégico Plurianual de Formación e Innovación
- b) Plan Anual de Formación e innovación. Incluye el presupuesto económico para financiar las actividades.
- c) Plan de Gestión de Centro
- d) Plan de Comunicación.
- e) Plan de Autoprotección
- f) Plan de Igualdad
- g) Normas de funcionamiento

Los planes anuales y plurianuales del Centro de formación serán elaborados por la Dirección y aprobados por el Consejo de Formación e Innovación y se remitirá a la Dirección general competente en Formación Profesional para su aprobación y posterior comunicación a la Dirección General competente en materia de formación del profesorado.

En el Centro de referencia relacionado con la logística comercial y la Gestión del transporte, el Consejo Social (formado por representantes del Gobierno de Aragón, la Administración del Estado, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas) propone las directrices plurianuales y el plan de trabajo del centro, informa la propuesta de presupuesto y el balance anual; aprueba la memoria anual de actividades y colabora en la búsqueda de financiación complementaria.

En el caso del Centro de formación, el Consejo de Formación e Innovación (Dirección del CIFPA, Secretaria Técnica, Jefatura de Servicio de FP, Dirección General de FP, coordinadores de departamentos técnicos de CIFPA, Secretaria administrativa) establece las directrices para elaborar el Plan Anual de formación e innovación, aprobar el presupuesto, la cuenta de gestión y autorizar la adquisición de equipamiento y aprobar la memoria anual de las actuaciones del CIFPA.

**11.- En cuanto a normas de actuación, ¿dispone la entidad de unas pautas o normas de actuación propias, claras y consecuentes con la acción de la entidad?**

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

**11.1.- Información adicional**

En relación a la actuación de la entidad, está recogido en el Sistema de Gestión de Calidad.

Así mismo como organismo público todas nuestras normas de actuación se recogen y establecen en los Decretos, Órdenes, Resoluciones e instrucciones publicados por el Gobierno de Aragón y principalmente por el Departamento de Educación Cultura y Deporte.

En el Plan Anual de Trabajo que se presenta al Departamento de Educación, Cultura y Deporte se recogen todas las normas de actuación propias de este centro y es de acceso público.

**12.- ¿Conocen las personas que trabajan en la entidad la misión, la cultura (razón de**

## **ser de la entidad, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la entidad?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos

### **12.1. Información adicional**

Las personas que trabajan en el centro conocen la misión, visión y valores del mismo. En el Plan de Trabajo Anual para el Centro de Referencia Nacional se aprueba por la Comisión de Coordinación y Seguimiento, en él se refleja la misión, visión y valores, así como objetivos y actividades que se desarrollan en el centro, en el diseño del Plan participan los asesores que integran este organismo. Al voluntariado se le explican los objetivos del centro, las actividades y aquello que es propio de la entidad. A la finalización de la vigencia del Plan de trabajo anual, la Dirección del CIFPA en colaboración con los departamentos técnicos realizará una evaluación del mismo y su grado de cumplimiento. El Plan de Trabajo Anual como Centro de Formación lo elabora la Dirección del Centro junto con el Equipo Técnico de Formación e Innovación y se enviará a la Dirección General Competente en materia de FP.

## **1.e Plan de Responsabilidad Social**

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

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

#### **13.1. Información adicional**

Poseemos un plan de Responsabilidad Social con estas áreas de actuación en la dimensión interna:

A) Transparencia y buen gobierno.

Los planes anuales y plurianuales del Centro de formación serán elaborados por la Dirección y aprobados por el Consejo de Formación e Innovación y se remitirá a la Dirección general competente en Formación Profesional para su aprobación y posterior comunicación a la Dirección General competente en materia de formación del profesorado. En el Centro de referencia relacionado con la logística comercial y la Gestión del transporte, el Consejo Social (formado por representantes del Gobierno de Aragón, la Administración del Estado, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas) propone las directrices plurianuales y el plan de trabajo del centro, informa la propuesta de presupuesto y el balance anual; aprueba la memoria anual de actividades y colabora en la búsqueda de financiación complementaria.

En el caso del Centro de formación, el Consejo de Formación e Innovación (Dirección del CIFPA, Secretaria Técnica, Jefatura de Servicio de FP, Dirección General de FP, coordinadores de departamentos técnicos de CIFPA, Secretaria administrativa) establece las directrices para elaborar el Plan Anual de formación e innovación, aprobar el presupuesto, la cuenta de gestión y autorizar la adquisición de equipamiento y aprobar la memoria anual de las actuaciones del CIFPA.

B) Conciliación e Igualdad.

- Se permite la flexibilización de horarios, siempre que se cumplan objetivos. Se sustituyen entre los diferentes asesores si falta alguno de ellos por enfermedad de hijos o personas



dependientes.

- Se comparten vehículos para acceder al centro de trabajo y para los viajes que surgen por necesidades del CIFPA.

- Crear materiales de fomento de incorporación de la mujer en estudios masculinizados y del hombre en estudios feminizados.

- Impulso y coordinación de talleres de igualdad de género a todo el alumnado de Formación profesional de Aragón colaborando con la Dirección General de Equidad.

C) Medio Ambiente

- Reciclado de papel.

- Reciclado de vidrio.

- Reciclado de residuos.

- Reducción de consumos energéticos. Sustitución de fluorescentes por plafones de Led. Concienciación del personal en reducir los consumos

- Este año iniciamos la medición de consumo de papel y de energías y la organización se compromete a ir midiendo en los años siguientes para comprobar la reducción en los consumos.

- Se adquieren bolígrafos de material biodegradable para entregar a los asistentes de los cursos, sustituyendo a los de plástico.

.

D) Prevención de la seguridad, salud e higiene. Se ha elaborado e implementado el plan de Autoprotección.

E) Proveedores. Se cumple la normativa en materia de compras de la Administración del Gobierno de Aragón. Se eligen proveedores que cumplan la normativa laboral, fiscal y medioambiental y que demuestren su interés por trabajar con Responsabilidad Social y en relación a los ODS y la agenda 2030 de Naciones Unidas.

F)Gestión del Conocimiento. Se compromete nuestra entidad a difundir el conocimiento que se genere a nuestros grupos de interés remitiendo los materiales generados en los cursos, y en nuestra página web. Se desea poner a disposición de los usuarios un repositorio con los estudios, materiales e informes que se generan.

G) Relación con los Grupos de Interés: Se detectan las necesidades de los grupos de interés para adaptarnos a dar soluciones a los problemas que ellos tienen a través del Coordinador de Formación de los centros educativos en el caso del profesorado para ofertar cursos de formación. A través del coordinador de movilidad para ofertar plazas en prácticas en empresas de Europa; Con el plan detecta del INAEM para ofrecer cursos a desempleados en el sector del transporte y la logística. Se pasan encuestas de satisfacción por todos los servicios ofrecidos.

En su dimensión externa se han realizado actividades de voluntariado con Asociaciones no lucrativas que van a consistir en subvención económica y clases voluntarias por parte de los asesores de cursos de orientación profesional para colectivos en situación de exclusión social y de mujeres. Este año se ha trabajado con la Asociación de Vecinos del Picarral de Zaragoza y con la Asociación de mujeres "Kimura" de Alpartir (Zaragoza). Se promociona la cultura y el patrimonio de Aragón difundiendo el patrimonio artístico de Aragón. Se difunden detalles de estilos artísticos en marcapáginas y se pone en marcha un blog sobre cultura y talento. Se sensibiliza hacia la igualdad con una pegatina que reivindica la igualdad en el estudio y el desempeño de las distintas profesiones. Se realiza la misma ilustración en un estandarte de 5 metros que cuelga en el salón de congresos. Se han realizado exposiciones de empoderamiento de la mujer y de denuncia de la violencia

de género a lo largo del curso prestadas por el ayuntamiento de Alpartir y la casa de la mujer de Zaragoza.

**14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento del plan?**

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

**14.1. Información adicional**

**ANEXO I . OBJETIVOS E INDICADORES**

**OBJETIVO 1: TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO**

**1. Buen Gobierno y transparencia. (Responsable: Dirección)**

**1.1 Órganos de Gobierno**

1.1.1 Órganos de gobierno unipersonales y composición de los órganos colegiados accesible y a disposición pública (nombre, cargo y breve descripción de su trayectoria) en la Web.

1.1.2 Organigrama y nombres de los principales responsables de la estructura accesible y a disposición pública Web.

1.1.3 Normativa reguladora de la organización y funcionamiento a disposición pública.

1.1.4 Número anual de reuniones de los Órganos colegiados.

1.1.5 Declaración de la misión, visión y valores de CIFPA, aprobada por los órganos de Gobierno y estos son públicos y accesibles en la Web.

1.1.6 Planificación, política y directrices. Grado de cumplimiento de los objetivos

1.1.7 Existencia de un proceso documentado que desglosa los objetivos generales y estrategia en objetivos específicos a nivel de programas, proyectos, metas y actividades.

1.1.9 Información sobre el origen y la evolución histórica de la organización accesible y a disposición pública en la Web.

**1.2 Calidad (Responsable: Dirección y Calidad)**

1.2.1 Número de sistemas de calidad certificados y/o evaluados sobre las auditorías de calidad realizadas.

1.2.2 Lograr un sistema de calidad implantado en toda la Organización.

**1.3 Comunicación (Dirección, Calidad Departamento de comunicación)**

1.3.1 Existencia de un apartado en la web que recoja los indicadores de Responsabilidad Social.

1.3.2 Existencia del código ético de comunicación de CIFPA.

1.3.3. Grado de comunicación de las asesorías.

1.3.4. Alcance de las redes sociales

**1.4 Gestión económica y financiera (Dirección; Dirección general competente en FP;)**

1.4.1 Número de reuniones anuales del Consejo Social y del Consejo de Formación e Innovación del CIFP.

1.4.2 Existencia de un mecanismo interno contable que permite rastrear los fondos según su origen y su destino por programas/proyectos.

1.4.3 Auditoría externa de cuentas.

1.4.4. Ejecución del Presupuesto.

**OBJETIVO 2: CONCILIACIÓN E IGUALDAD EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS**

**2. Recursos Humanos y Conciliación. ( Responsable: Dirección y Secretaría Técnica)**

2.1. Porcentaje de la plantilla con acceso a políticas de conciliación

2.2. Número de horas de formación por persona.

2.3. Personas que reciben formación.

2.4. Porcentaje de mujeres en plantilla.

2.5. Porcentaje de mujeres en la asesoría.

**OBJETIVO 3: PREVENCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ESPACIO DE TRABAJO. (Responsable: Dirección)**

3.1. Número de accidentes ocurridos anualmente.

3.2. Número de Incapacidades temporales sufridas por el personal de administración y Servicios.

3.3. Medidas de prevención y de protección puestas en marcha anualmente.

**OBJETIVO 4: REDUCIR EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DEL CIFPA EN EL MEDIO AMBIENTE**

4. Medio Ambiente. ( Responsable: Secretaría Administrativa)

4.1. Reducción del papel consumido

4.2. Porcentaje de consumo del papel reciclado en relación al total del papel consumido

4.3. Reducción del consumo de agua

4.4. Reducción del consumo de electricidad

4.5. Porcentaje de empleados que han recibido cursos de sostenibilidad.

4.6. Acciones realizadas para contribuir a la sostenibilidad (Participación en diferentes estudios).

**OBJETIVO 5: CONTRATAR CON PROVEEDORES CON RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

5. Proveedores. (Responsable. Secretaría administrativa, Departamentos)

5.1. Número de pleitos anuales con proveedores.

5.2. Inclusión de cláusulas que favorezcan, en igualdad de condiciones, la contratación de proveedores que empleen a personas con dificultad para acceder al mercado laboral.

**OBJETIVO 6: DIFUNDIR EL CONOCIMIENTO QUE SE GENERA EN CIFPA**

6. Gestión del Conocimiento. (Dirección, Calidad, Comunicación)

6.1. Número de buenas prácticas identificadas al año.

6.2. Porcentaje del presupuesto destinado a proyectos de innovación de los centros educativos con Formación Profesional.

6.3. Número de publicaciones y estudios que aportan conocimiento a la sociedad.

6.4. Conferencias impartidas por asesores del CIFPA a los grupos de interés.

**OBJETIVO 7. ATENDER DE FORMA EXCELENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS**

7. Excelencia en la Gestión y atención de los grupos de interés.( Dirección y Departamentos)

7.1. Protocolo para la detección de necesidades de los diferentes grupos de interés

7.2. Protocolo para la gestión de quejas y sugerencias

7.3. Nivel de satisfacción de usuarios

7.4. Nivel de satisfacción de la administración educativa.

**OBJETIVO 8. IMPARTIR CURSOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL GRATUITOS PARA ASOCIACIONES NO LUCRATIVAS DESTINADOS A MUJERES O COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL (DIMENSIÓN EXTERNA)**

8. Voluntariado con asociaciones no lucrativas. (Dirección, departamentos)

8.1. Número de acciones realizadas con asociaciones no lucrativas.

8.2. Número de acciones realizadas por el total de asesores con asociaciones no lucrativas.

**OBJETIVO 9. PROMOCIONAR LA CULTURA DE ARAGÓN Y EL PATRIMONIO ARTÍSTICO.**

9. Promoción de la cultura de Aragón. (Departamento de Innovación)

9.1. Áreas trabajadas para promocionar la cultura de Aragón.

9.2. Canales de comunicación utilizados para la difusión de la cultura de Aragón.

9.3. Número de usuarios que reciben material para promover la cultura.

**OBJETIVO 10. SOCIALIZAR EN IGUALDAD A LOS GRUPOS DE INTERÉS Y A TODA LA SOCIEDAD.**

10. Igualdad. (Departamento de Innovación)

10.1. Acciones realizadas para fomentar la igualdad en la sociedad.

10.2. Número de usuarios que reciben material para promocionar la igualdad.

**EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

Un primer requisito para la implantación del Plan, es la capacidad de que se impliquen de manera transversal todas las Áreas en la medida en que el éxito del Plan va a depender del cumplimiento de sus indicadores en su conjunto.

Para hacerlo viable, vamos a crear un ?Grupo de Trabajo de Seguimiento y Aplicación del Plan de Responsabilidad Social de CIFPA?, en el que estén representadas junto a la Secretaria Administrativa y Coordinadora de Responsabilidad Social, el conjunto de las Departamentos directamente implicados en su ejecución.

Las funciones de esta ?Grupo de Trabajo de Seguimiento y Aplicación del Plan de Responsabilidad Social de CIFPA? son las siguientes:

? Impulsar las medidas para la aplicación del Plan.

? Impulsar la implantación del Plan.

? Impulsar las acciones necesarias para la comunicación y difusión del Plan

? Realizar acciones de formación a la para la implantación del Plan.

? Fomentar e identificar buenas prácticas y su difusión.

? Recoger la información necesaria sobre el nivel de cumplimiento de los indicadores.

? Evaluar anualmente el nivel de cumplimiento del Plan, en los términos previstos en el apartado siguiente.

? Realizar propuestas de mejora de los propios indicadores y de su aplicación.

? Comunicar externamente el Plan de Responsabilidad Social de CIFPA a nuestras partes interesadas.

**EVALUACIÓN**

El principal método para evaluar este Plan es el seguimiento del valor de los indicadores, las desviaciones con respecto a los objetivos finales y la comparación de la evolución de los valores de un año a otro.

Estos datos permiten conocer la realidad de la situación, establecer medidas correctoras y realizar propuestas de mejora en las Áreas cuyos resultados sean menos satisfactorios.

Dado que una buena parte de los indicadores de este Plan coinciden con los establecidos por SGC será el Responsable de Calidad el encargado de realizar la evaluación, ampliando y completando la evaluación actual de CIFPA con los nuevos indicadores que recoge este Plan.

Dado el momento en el que se encuentra el proceso de aplicación del sistema de control de Calidad, la primera evaluación del Plan se realizará sobre datos del año 2020.

El responsable de calidad reportará a la Dirección de CIFPA, los resultados del informe de cumplimiento de los indicadores de Responsabilidad Social, a quién corresponderá proponer las acciones necesarias para que el Plan sea un éxito dentro de CIFPA y nos permita también hacerlo patente y comunicarlo a nuestras partes interesadas.

Este Plan es un punto de inicio y un proceso de mejora continua de nuestra política de responsabilidad social. Por tanto, el objetivo del mismo Plan es que en el transcurso de su periodo de vigencia, la responsabilidad social se incorpore en nuestra cultura, se vayan mejorando los valores de los indicadores o añadiendo indicadores nuevos en cada Área en la medida en que la realidad de CIFPA, nuestras partes interesadas y la sociedad aragonesa y así lo requiera.

Este Plan es fruto y consecuencia de la defensa de nuestros valores como organización y de la necesidad de reivindicar valores que en el momento actual de cambio e incerteza son esenciales para la mejora de nuestra sociedad en su conjunto.

Son los valores que nos remiten a la responsabilidad, el compromiso, la prudencia, la transparencia, el buen gobierno, el trabajo, el esfuerzo, el voluntariado o la austeridad.,

En CIFPA tenemos que ser agentes activos tanto en el cumplimiento de nuestra misión a favor de los colectivos en situación de exclusión social o aquellos con mayor dificultad para acceder al mercado laboral, como en ser modelos y referentes en el cumplimiento de estos valores.

## **2 CLIENTES**

### **2.a Satisfacción de cliente**

#### **15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?**

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes/usuarios/beneficiarios como indicadores de resultado.

##### **15.1. Información adicional**

Disponemos de una metodología de análisis mediante encuestas de satisfacción de los usuarios de los servicios analizándolas constantemente.

Realizamos encuentros con los usuarios del servicio para tener feed back con ellos.

#### **16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?**

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

##### **16.1. Información adicional**

Se realiza una memoria final para que la analicen los organismos que nos financian, en este caso el Gobierno de Aragón - Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

Quincenalmente se realizan reuniones con el Servicio de Formación Profesional y se analizan las actuaciones. Se enuncian las actuaciones realizadas, se realiza el seguimiento y se evalúan las finalizadas.

**17.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la empresa?**

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras, su implantación y evaluación

**17.1. Información adicional**

Realizamos reuniones con jefes de departamentos, coordinadores de proyectos y de cursos de formación.

Realizamos encuestas de satisfacción a los usuarios, analizándolas y aplicando mejoras.

**2.b Innovación en los productos y servicios**

**18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes/usuarios/beneficiarios y a las de los organismos financiadores?**

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación con metodología y sistemática de forma responsable y sostenible en el tiempo y respondiendo a necesidades detectadas

**18.1. Información adicional**

Se planifican cuatrimestralmente y anualmente reuniones con los coordinadores de los proyectos de innovación. Se hace un seguimiento de los mismos y se analizan resultados y su aplicación. Se hace una difusión de los mismos a los potenciales usuarios.

**2.c Calidad del servicio**

**19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta en marcha del producto o servicio?**

Disponemos de un proceso normalizado que engloba la difusión eficiente y el asesoramiento transparente de forma que se traslade la información del nuevo producto/servicio de forma clara y precisa a las personas potencialmente necesitadas/interesadas

**19.1. Información adicional**

Se realiza la detección de necesidades de formación en los Centros a través del Coordinador de Formación de los Centros, que recibe las necesidades de Formación de todos los departamentos didácticos, y estratégicos en el caso de los Centros Integrados. Según establece la normativa se difunden los nuevos productos o servicios como resultado de la innovación e investigación.

Existe la plataforma DOCEO para ofrecer las actividades de formación del profesorado.

A través de la web del centro se difunden los nuevos servicios o productos y se envían correos a los centros que se considera que les pueden interesar. Los coordinadores de formación avisan a los docentes de los cursos que les pueden interesar. Existe un boletín de difusión de la formación convocada por la entidad. Los docentes pueden suscribirse al mismo y recibir información sobre todas las actividades convocadas.

**20.- ¿Cuáles son las características del servicio de evaluación y seguimiento de su entidad?**

Disponemos de un proceso normalizado del sistema de evaluación integral y proactiva en

el que la entidad realiza un seguimiento personalizado a las personas usuarias/beneficiarias, que se revisa y mejora periódicamente

#### **20.1. Información adicional**

Se realiza un seguimiento global del producto y servicio, realizando una evaluación integral. Se recogen las reclamaciones e incidencias en la dirección de email [info@cifpa.aragon.es](mailto:info@cifpa.aragon.es) resolviéndolas, lo antes posible, dando respuesta a las demandas del usuario.

### **2.d Transparencia sobre los productos o servicios de la entidad**

#### **21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

#### **21.1. Información adicional**

De los proyectos de innovación se realiza una ficha resumen de los mismos y se publica en BOA la convocatoria

De los cursos de formación se informa con todos los datos relativos a contenidos, objetivos, fechas de acceso, entre otros, en la plataforma DOCEO y en la web del centro.

## **3 PERSONAS EMPLEADAS**

### **3.a Satisfacción de las personas empleadas y voluntarias**

#### **22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?**

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

#### **22.1. Información adicional**

Se realiza una reunión personal con el equipo directivo, observando la satisfacción del trabajador para implantar acciones de mejora para una mayor satisfacción en política de personal.

### **3.b Igualdad de oportunidades y no discriminación**

#### **23.- ¿Cómo se garantiza en su empresa 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 cultural.....)?**

Existen planes que garantizan la igualdad de oportunidades, se evalúan los resultados y se incluyen las mejoras necesarias

#### **23.1. Información adicional.**

Como empleados públicos de la administración autonómica, se respetan los principios de méritos, capacidad e igualdad, tal y como establece la normativa vigente.

### **3.c Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

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

Existen actuaciones planificadas y exitosas para facilitar medidas de conciliación a todas las personas que trabajan en la organización, que son evaluadas y revisadas de forma periódica

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

Existen las medidas que establece la normativa y se están aplicando a los empleados públicos que la han solicitado.

### **3.d Formación y fomento de la empleabilidad**

#### **25.- ¿Cómo identifica su entidad las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?**

Existe un canal formal por el que anualmente se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias y se analizan las propuestas

##### **25.1. Información adicional.**

En el Plan Anual de Trabajo se recogen las necesidades de formación de las personas y con anterioridad se analizan las propuestas para recogerlas en dicho Plan y se lleven a cabo por el propio centro o por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

#### **26.- ¿Cómo se gestiona la formación en su entidad?**

Existe un plan de formación y las personas empleadas y voluntarias pueden proponer acciones formativas que favorecen la empleabilidad y la promoción interna

##### **26.1. Información adicional.**

Se realiza formación necesaria para la gestión de la entidad y existe un plan al que el empleado público puede acceder.

Previamente se ha hecho la propuesta de formación.. En este curso se ha formado a todos los asesores: en presentaciones de alto impacto, vigilancia tecnológica , el uso de la plataforma classroom. Todos los asesores se forman en calidad y logística.. Para poner en marcha el uso de la plataforma de google y por la necesidad que surge de implantar un nuevo modelo de formación para el próximo curso, los asesores han realizado a través de classroom un curso de gestión de almacenes y otro de grabación y edición de video. Todos los asesores han realizado también el curso de la nueva plataforma educativa del gobierno de Aragón "Aeducar".

### **3.e Seguridad y salud.**

#### **27. ¿Tiene implantado en su entidad mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Existe un sistema de prevención de riesgos laborales implantado y conocido por las personas empleadas y voluntarios, que pueden aportar sugerencias y mejoras que son analizadas y atendidas.



#### **27.1. Información adicional.**

El Gobierno de Aragón tiene establecido un servicio de prevención de riesgos laborales y además una normativa que se aplica en este centro.

Diseño del plan de Autoprotección del centro.

### **4 PROVEEDORES**

#### **4.a Compras responsables**

##### **28.- En terminos de criterios de compra responsable, ¿cómo realiza su entidad la selección de proveedores?**

La selección de proveedores se realiza en base a una evaluación anual de aspectos ambientales, sociales, así como las iniciativas emprendidas en materia de responsabilidad social corporativa (publicación de Memorias, políticas de RSC, etc...) y otros factores considerados de riesgo (productos procedentes de países de fuera de la OCDE, etc...)

##### **28.1. Información adicional.**

Tenemos en cuenta que la calidad del producto/servicio, el precio y también intentamos seleccionar a proveedores que cumplan la normativa laboral, fiscal medioambiental y comprometidos con la responsabilidad social. Tendremos en cuenta aquellos proveedores que contratan a personas con dificultad para acceder al mercado laboral.

Los proveedores seleccionados presentan sensibilidad sobre el impacto ambiental y social

#### **4.b Clasificación y evaluación de proveedores**

##### **29.- ¿Se evalúa y clasifica a los proveedores en función de su riesgo (esta es una posible clasificación) o de otra forma?**

Se clasifican y valoran considerando aspectos sociales, medioambientales, requisitos legales, fiscales y mejores prácticas, revisando periódicamente la clasificación.

##### **29.1. Información adicional.**

Se hace un estudio y se clasifican teniendo en cuenta aspectos sociales y medioambientales, que cumplan con toda la normativa y que realicen las mejores prácticas y que la valoración en las encuestas de satisfacción sea positiva. En el sistema de gestión de calidad, los asesores se encuentran obligados a evaluar las actividades de los ponentes teniendo en cuenta las encuestas de satisfacción de los asistentes a las formaciones y su propio criterio subjetivo según haya sido el trato con el proveedor en todo el proceso de contratación hasta su trabajo final de ponencia y gestión del curso.

### **5 SOCIAL**

#### **5.a Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

##### **30.- 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

### **30.1. Información adicional.**

Se trabaja con el profesorado de los centros educativos formándoles en la metodología activa de Aprendizaje y Servicio para que desarrollen proyectos con entidades sociales y desarrollen proyectos en los que colaboren entidades de asociaciones de voluntariado de Aragón, entre otras.

Se están gestionando proyectos con entidades medioambientales, sociales y de igualdad de género, entre otros, que desarrollan los centros educativos de los que somos asesores. Se ha realizado en el curso 2019/2020 un curso de Orientación Profesional mediante el uso de TIC con Asociaciones no lucrativas ( Asociación de vecinos del Picarral de Zaragoza y Asociación de mujeres "Kimura" de Alpartir. Se ha impartido en la Asociación de Vecinos del Picarral y en la localidad de Alpartir en febrero de 2020 con una duración de 12 horas.

## **5.b Alineación de los proyectos sociales con los fines y la estrategia de la entidad**

### **31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su entidad?**

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

#### **31.1. Información adicional.**

El proyecto de voluntariado "Geometría para la empleabilidad" se encuentra alinerado con uno de los objetivos principales y con la estrategia de CIFPA lograr el pleno empleo y el crecimiento económico del entorno.

## **5.c Transparencia con el entorno**

### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y voluntarias animándoles a su participación, y con otros grupos de interés?**

Sí, a se comparten con todos los grupos de interés, fomentando la posible colaboración y estableciendo planes de comunicación específicos para tal fin

#### **32.1. Información adicional**

Se publican a través de la web y por resolución todos los proyectos concedidos y se comparten los resultados por los mismos medios. Se asesora a los centros que desarrollan proyectos y se comparten resultados, asesorando a otros centros que no han participado en los proyectos.

## **5.d Comunicación y fomento de buenas prácticas**

### **33.- ¿Existe una comunicación proactiva en la Comunidad Local de las actividades en materia social desarrolladas por la organización?**

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

#### **33.1. Información adicional**

Se desarrollan seminarios y jornadas para la puesta en común y difusión de buenas prácticas. Existe un programa denominado Mira y Actúa donde se pueden observar las buenas prácticas.

Se publican en la web del centro, en Educaracon, en la web de formación del profesorado en Twitter,

## **6 MEDIOAMBIENTAL**

### **6.a Identificación de actividades de gestión ambiental**

#### **34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su entidad el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Existe un plan de actuaciones en materia ambiental con objetivos e indicadores en seguimiento

##### **34.1. Información adicional.**

En el caso de generar residuos, de utilizar papel, envases, vidrio, entre otros, se actúa y se gestionan con las pertinentes actuaciones. Se utiliza siempre papel reciclado.

Se reduce el consumo de energía eléctrica mediante la sustitución de los tubos fluorescentes por plafones de led. Se reduce el consumo de agua, papel y de energía eléctrica mediante concienciación y formación de usuarios y de personal de administración y servicios. Existe un contrato con una empresa para la eliminación de residuos peligrosos y no peligrosos.

Se colabora en el estudio de reducción de emisión de CO2 con las empresas del polígono Plaza y se participa en un proyecto de bioeconomía circular con la Universidad de Zaragoza.

### **6.b Estrategia frente al cambio climático**

#### **35.- ¿Se ponen en marcha medidas que evidencien el compromiso público de la entidad con los impactos ambientales que pueda ocasionar?**

Existen medidas que se publican, se evalúan periódicamente y se informa del progreso en materia ambiental

##### **35.1. Información adicional.**

Existen medidas que se comunican internamente al personal y se comunica externamente al Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Se firman contratos con empresas para la recogida de residuos, para el mantenimiento de placas solares y de todas las instalaciones.

### **6.c Plan de gestión ambiental**

#### **36.- ¿Se realizan actividades con el objetivo de reducir los consumos de energía, materiales y residuos?**

Existen planes de eficiencia específicos y concretos para la reducción de costes

##### **36.1. Información adicional**

Como se ha indicado anteriormente, cumplimos con la normativa del Gobierno de Aragón en materia de gestión medioambiental. y poseemos planes específicos para la reducción de energía. Se va a realizar un estudio sobre reducción del gasto energético.

#### **6.d Comunicación ambiental**

**37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a las personas empleadas y a otros grupos de interés?**

Sí, a todos los grupos de interés, estableciendo planes de comunicación específicos para tal fin

##### **37.1. Información adicional**

Se comunican a los grupos de interés el plan medioambiental, las medidas adoptadas y el seguimiento.

### **7 VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

#### **7.a Priorización de temas**

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

#### **7.b Valoración Global**

**39.- ¿En qué nivel de 0 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

8

#### **7.c Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Somos una organización rentable y sostenible, ofrecemos servicios de calidad, escuchamos las necesidades y demandas de los usuarios del servicio. El punto fuerte es que debido a la relación que se establece con las empresas, centros educativos, desempleados y la administración educativa y laboral, se puede impartir formación a docentes, desempleados y ocupados para mejorar la cualificación de los trabajadores que

lleguen al sector productivo en un medio plazo y sensibilizar a los grupos de interés en la necesidad de comprometerse con la responsabilidad social y con los ODS en el marco de la Agenda 2030 tanto a nivel personal como profesional.

#### **41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

El próximo curso se va a establecer una mayor comunicación con empresas para lograr mejorar los programas de formación a docentes y a ocupados para abordar los ejes que hoy las empresas consideran más necesarios: la digitalización y la sostenibilidad. Otra área de mejora es que todos los empleados se comprometan para reducir los consumos energéticos y de papel en los próximos tres años. La entidad procederá a constatar con mediciones la reducción de los consumos.

### **7d. 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?**

Sí

#### **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.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.