

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

INFORME DEL BIEN COMÚN EN EL “CENTRE DE  
FORMACIÓ FOLGADO S.L.U”

DPTO. DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN EDUCATIVA  
CENTRE DE FORMACIÓ FOLGADO S.L.U

## **ÍNDICE:**

1. Presentación de la entidad:
  - a. Datos básicos para la identificación.
  - b. ¿Quiénes somos? Nuestra razón de ser y nuestros valores.
  - c. ¿Cómo creamos valor?
  - d. ¿Qué es lo que hacemos?
2. Grupos de interés
3. Políticas más importantes de la empresa
4. La empresa y el bien común
  - a. Resumen- evaluación de los temas de la matriz.
  - b. Evaluación de criterios negativos.
5. Grupo de análisis:
  - a. Proveedores
  - b. Financiación
  - c. Personal incluyendo socios y propietarios.
  - d. Clientes/productos/servicios y partners.
  - e. Ámbito social: regional, soberanía, generaciones futuras, sociedad civil, otras personas y naturaleza.
6. Nuestras metas reales.
7. Matriz del Bien Común con puntuaciones y explicación a los cambios de relevancia.
8. El proceso de realización del BBC

## 1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD:

### DATOS BÁSICOS PARA LA IDENTIFICACIÓN:

Nombre de la empresa/organización	Centre de Formació Folgado S.L.U.
Dirección	Ctra. La perrina, nº 20. Valencia.
Nº sedes	1
Propiedad	Manuel Folgado
País	España
Sector	Educación
Productos de minorista	Sí
Actividad	Educación y Formación Continua
Régimen de contratación a la SS	General
Número de trabajadores	5
Facturación anual	20.585€
Forma jurídica (Unip./Autónomo)	Sociedad Limitada Unipersonal
Año del balance	2016
Versión Matriz EBC	Matriz 4.1 ESP
Responsable	Mª Jesús
Dirección de correo electrónico	<a href="mailto:dpto.orientacion@cffolgado.com">dpto.orientacion@cffolgado.com</a>
Número de teléfono	96 397 66 05
Página Web	<a href="http://www.cffolgado.com">www.cffolgado.com</a>
Consultor/a	MARÍA AMIGO PÉREZ
Dirección de correo electrónico	<a href="mailto:mamigop@gmail.com">mamigop@gmail.com</a>
Número de teléfono	625787815

## CENTRO DE TRABAJO



---

*El Centro de Formación Folgado S.L.U es un Centro dinámico que se encuentra en Valencia. Si se viene en coche nos encontramos entre las localidades de Paiporta y la Torre. Como punto de referencia estamos justo en frente de la parada de metro de Valencia Sud.*

---

### ¿QUIENES SOMOS? NUESTRA RAZÓN DE SER Y NUESTROS VALORES.

**MISIÓN:** Somos un Centro de Formación con 22 años de experiencia en docencia, que se basan principalmente en la posibilidad de mejorar la formación y empleabilidad de sus estudiantes siendo estos desempleados, ocupados, jóvenes, mayores de 40...

**VISIÓN:** Nuestra meta es ofrecer una buena calidad en los certificados de profesionalidad atendiendo a la pluralidad de ofertas del mercado y de las necesidades que existen.

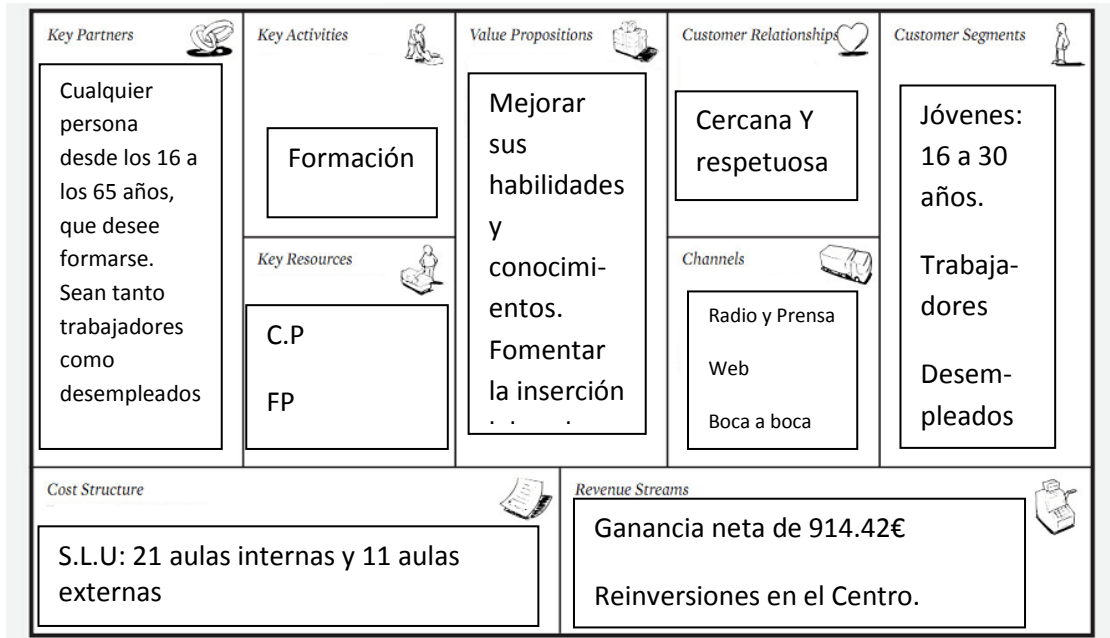
#### **VALORES:**

- **Franqueza:** estamos abiertos a las opiniones de nuestros alumnos y técnicos, mejorando así de forma continua.
- **Trabajo en equipo:** toda la plantilla es una unión donde cada uno está bien formado e informado. Nos gusta ayudarnos mutuamente y trabajamos conjuntamente para conseguir el éxito de nuestra empresa.
- **Sostenibilidad:** Inculcamos a nuestros alumnos el aprovechamiento y reutilización de los recursos fomentando la protección del medio ambiente como patrimonio que todos debemos cuidar. No admitimos que no se aprovechen y reutilicen los recursos. Nos esforzamos de manera continua para darle repercusión a nuestros servicios de forma que tengan un impacto a corto plazo (mayor formación) y a largo plazo (aumentar su empleabilidad). Establecemos excelentes relaciones con el resto de empresas que actúan de proveedores y de PNL'S.
- **Respeto:** Tratamos a todos nuestros clientes con respeto y confianza. Nos aseguramos en atender sus necesidades en función de los recursos de los que disponemos.

- **Responsabilidad:** Asumimos responsabilidades. La idea es ofrecer siempre un servicio de calidad, de modo que todo sea comprensible y sea satisfactorio para toda la comunidad educativa.

## ¿CÓMO CREAMOS VALOR?

### MODELO DE NEGOCIO:



El Centre de Formació Folgado S.L.U es una sociedad limitada unipersonal que se sitúa en L'Horta Sud de Valencia y que tiene un total de 21 aulas internas y 11 aulas externas. Ofrece formación especializada a varios colectivos: jóvenes (Garantía juvenil y Avalem joves), trabajadores y desempleados, además de la formación profesional. Sus ganancias absolutas no son muy amplias, aunque crecientes, y siempre que es posible, se reinvierten en el propio Centro, especialmente en su infraestructura.

El objetivo del Centro es formar a las personas para que obtengan nuevos conocimientos o bien mejoren sus competencias laborales y sociales, de tal manera que, tras su paso por nuestra empresa, les sea más fácil acceder al mercado laboral. La forma en la que nos damos a conocer prioritariamente es a través de los propios alumnos que hablan de nosotros a sus conocidos a través del boca a boca. Los alumnos suelen estar altamente satisfechos con el Centro, debido a que hacemos un buen seguimiento de ellos y el trato siempre es cordial, profesional y respetuoso.

## **LINEAS ESTRATÉGICAS:**

Entre las medidas propuestas para alcanzar nuestros objetivos y mejorar, proponemos como líneas estratégicas:

- Trabajar para la equidad en el acceso a los estudios.
- Superar las brechas formativas formadas por el sistema educativo.
- Crear un currículum pertinente con aprendizajes significativos.
- Aumentar la formación permanente para la población joven y adulta.
- Motivarles para la consecución de sus objetivos de formación e inserción preparándoles para que aprendan a superar los obstáculos y los identifiquen como parte del aprendizaje.

## **ESTRUTURA DE LA ORGANIZACIÓN:**

El Centro posee una plantilla estable lo que facilita poder realizar su organigrama, aunque de forma simplificada.

A la cabeza del Centro encontramos al director: Manuel Folgado, quién además ejecuta funciones docentes y de tutorización. Seguidamente M<sup>ª</sup> Carmen Fernández, realiza funciones de jefa de estudios del Centro, se encarga especialmente de los Ciclos formativos y del departamento de calidad. En administración se encuentra Ana Roig, quién se encarga de cualquier trámite administrativo relacionado con los certificados de profesionalidad. En el departamento de proyectos se encuentra Diana González, la cual se encarga de abrir nuevos programas que puedan ser interesantes para el Centro. El departamento de orientación y formación por su parte acoge a los alumnos, informa sobre las respectivas acciones formativas a las que los alumnos se pueden acoger, y gestiona mediante la agencia de colocación las posibles ofertas de trabajo que surgen.

Para los diferentes cursos formativos contamos con:

- **Familia agraria y medio ambiente: (9 docentes)**
- **Familia Soldadura: (3 docentes)**
- **Electricidad: (2 docentes)**
- **FP: (2 docente)**

## CENTRE DE FORMACIÓ FOLGADO S.L.U



A todos los anteriores se van sumando más docentes o trabajadores en función de las necesidades que presenta el Centro a lo largo del año. Aunque esta suele ser la plantilla en la que se apoya el Centro de Formación Folgado.

**NÚMERO DE MIEMBROS EN LA ENTIDAD:**

Nuestro trabajo es estacional, por lo que los miembros de la plantilla varían entre 3 hasta los 15 aproximadamente.

## ¿QUÉ ES LO QUE HACEMOS?

### ACTIVIDADES, PRODUCTOS Y SERVICIOS:

Ciclos Formativos que ofrecemos:

- **Ciclo de grado medio en soldadura y calderería.**

Certificados de profesionalidad que podemos impartir:

- **Agraria:**
  - Fruticultura
  - Horticultura y floricultura
  - Floristería
  - Agricultura ecológica
  - Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería.
  - Aprovechamientos forestales.
  - Gestión y mantenimiento de árboles y palmeras
  - Gestión y mantenimiento de jardines y zonas verdes.
  - Jardinería y restauración del paisaje
  - Topografía.
- **Electricidad y electromecánica:**
  - Desarrollo de proyectos de instalaciones eléctricas.
  - Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión.
- **Fabricación mecánica:**
  - Diseño de calderería y estructuras metálicas.
  - Diseño de tubería industrial
  - Gestión de la producción en la fabricación mecánica.
  - Fabricación y montaje de instalaciones de tubería industrial.
  - Mecanizado por corte y conformado.
  - Soldadura Oxigás y Mig/Mag.
  - Soldadura con Electrodo Revestido y Tig.
- **Servicios socioculturales y a la comunidad:**
  - Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.
  - Atención socio sanitaria a personas en el domicilio.
- **Seguridad y medio ambiente:**
  - Control y protección del medio natural.
  - Gestión ambiental
  - Gestión de residuos urbanos e industriales
  - Gestión de servicios para el control de organismos nocivos
  - Interpretación y educación ambiental
  - Servicios para el control de plagas



- Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales.
- **Marítimo pesquera:**
  - Amarre de puerto y monoboya.
  - Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo.
- **Transporte y mantenimiento de vehículos (embarcaciones):**
  - Operaciones auxiliares de mantenimiento de sistemas y equipaciones deportivas o de recreo.
  - Mantenimiento e instalación de sistemas eléctricos y electrónicos de embarcaciones deportivas y de recreo.
- Servicios como agencia de colocación:
  - Asesoramiento formativo
  - Trabajar herramientas de búsqueda de empleo
  - Mediación en ofertas de trabajo.

### **PRINCIPALES MEDIDAS, NUESTRO MODELO EDUCATIVO:**

Nuestro modelo educativo forma alumnos/as competentes e innovadoras, capaces de participar en su entorno social y profesional en constante cambio. Nuestra finalidad es facilitar al estudiante el uso de los conocimientos adquiridos durante su formación, para abordar situaciones y resolver problemas de la vida real, con el fin de que el alumnado sea autónomo y pueda adaptarse a las nuevas situaciones que se le irán planteando a lo largo de la vida.

La dimensión del modelo educativo desde una perspectiva global se concreta en los siguientes ámbitos:

- Proceso de aprendizaje activo (resolución de problemas reales)
- Proceso de enseñanza
- Recursos y materiales de aprendizaje
- Vinculación con el entorno empresarial valenciano
- Acompañamiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumno
- Orientación personalizada para alcanzar su desarrollo personal y profesional
- Prácticas en empresa del sector
- Charlas de profesionales
- Visitas formativas
- Formación de calidad
- Valores a modo de liderazgo, responsabilidad, emprendimiento, innovación
- Adecuación de la educación a los ritmos, condiciones y procesos de aprendizaje de los alumnos.

Con todos estos ámbitos pretendemos alcanzar una formación integral del alumnado y, a través de la evaluación de la acción formativa, pretendemos identificar los elementos deficitarios y cómo poder mejorarlos. Para poder obtener esta información, contamos con la aportación de los diferentes implicados para que nos ofrezcan una visión enriquecedora del curso, llamando “implicados” a todos los miembros que paralelamente están afectados con el

desarrollo del curso. Para este primer paso contamos con una evaluación interna, buscando una perspectiva interna que nos pueda aportar información significativa para la mejora.

El equipo docente comunica las posibles mejoras en aras de un mejor funcionamiento del Centro que incluyen la búsqueda de la innovación y perfeccionamiento en las metodologías didácticas que se aplican en el aula y que revierten en el alumno.

## 2. GRUPOS DE INTERÉS:

Antes de entrar al análisis de los resultados de la matriz del bien común vamos a exponer los grupos y colectivos con los que trabajamos. De esta forma,

GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN- CANAL DE COMUNICACIÓN- NIVEL DE RELACIÓN	EXPECTATIVAS
Asociaciones	Colaboramos con una serie de asociaciones que se dedican a trabajar con colectivos con vulnerabilidad social y que necesitan de integración y formación. Mantenemos un contacto frecuente por vía e-mail y teléfono. El nivel de relación es cordial.	Las expectativas son buenas, se espera que sigan colaborando a futuro con interés.
Clientes	Trabajamos con nuestros estudiantes codo con codo, involucrados con ellos para de que alcancen sus objetivos y obtengan el máximo desarrollo integral.	Esperamos seguir creciendo y tener buenas referencias por parte de nuestro alumnado.
Trabajadores	La plantilla del CFFolgado es dinámica por el trabajo estacional, sin embargo, todo apunta a que hay una plantilla estable para los cursos, además se tiene en cuenta las características de cada uno de los trabajadores y su división de trabajo, en función de estas necesidades.	Los trabajadores muestran satisfacción con sus correspondientes funciones. El trabajo se adapta a sus capacidades y habilidades lo que les mantiene motivados.
Voluntarios o en prácticas	Solemos acoger a los alumnos de prácticas para que vean el funcionamiento de nuestra empresa y tengan un primer acercamiento a la docencia o la gestión administrativa o de RRHH. Los perfiles son muy diversos.	Los alumnos, en general, han valorado positivamente el Centro de trabajo, lo que lleva a tener al menos entre 1-3 personas de prácticas al año.
Proveedores	Normalmente el Centro tiene ya una serie de proveedores fijos. Aunque nos gustaría que los colaboradores fueran de ámbito local, la localización del Centro entre pueblos, hace que deba abrirse el espacio. Ahora bien, el Centro tiene una	Se espera seguir trabajando con los proveedores que se han marcado por el momento, aunque el desarrollo de nuevos proyectos que nunca se han desarrollado anteriormente, nos abre una puerta a trabajar con nuevos

	<p>fidelización con los proveedores que tendrán alrededor de 5 años sirviendo al Centro con los recursos para el desarrollo de su actividad</p>	<p>proveedores de índole distinta a la conocida hasta ahora.</p>
Entidades Financieras	<p>Se trabaja con una entidad financiera con la que dirección tiene reuniones periódicas. A pesar de no ser una entidad financiera "solidaria y ética".</p>	<p>Las relaciones son bastante satisfactorias, debido al trato personal.</p>
Administración pública	<p>Se trabaja para organismos públicos como el SERVEF y el SEPE que están orientados a dar una formación de calidad y mejorar la empleabilidad por lo que persiguen los mismos objetivos que el Centro.</p>	<p>Las relaciones son cordiales y siempre bajo los estándares que marcados. La comunicación es fluida.</p>
Medios de comunicación	<p>Trabajamos con algunos medios de comunicación para dar a conocer nuestros productos y servicios. La publicidad no es invasiva, sino que, por el contrario, suele ser de libre acceso para el usuario. Los medios son diversos para poder hacer llegar a cualquier persona el servicio.</p>	<p>La relación con los medios de comunicación es cordial y siempre se respeta la posibilidad de abrir o cubrir la máxima información.</p>
Universidades	<p>La colaboración con las universidades pasa por contactar por los alumnos de prácticas, a colaborar con ellos en temas de formación o proyectos sociales y encaminados a la empleabilidad.</p>	<p>Se espera seguir colaborando en materias de acceso al empleo y movilidad. Al igual que aceptando a los alumnos en prácticas.</p>
Organismos sociales	<p>Trabajamos en colaboración con organismos sociales que se encargan de dar difusión a colectivos con vulnerabilidad social que requieren de una titulación porque los interesados tienen experiencia profesional.</p>	<p>A futuro, seguiremos colaborando con estos organismos.</p>

### **Conclusiones sobre los grupos de interés y los resultados obtenidos:**

Todos nuestros grupos de interés están satisfechos con la labor realizada, la atención recibida y los servicios que les ofrecemos, que complementan sus labores de tal manera que se les da mayor difusión a los servicios y a la vez repercute en un mayor beneficio para todos los grupos, puesto que trabajamos en red y de forma interconectada.

La comunicación suele ser muy cordial y fluida. Con la mayoría de las organizaciones tenemos una persona de contacto con la que se suele comunicar telefónicamente y por correo electrónico. Por otro lado, con los grupos que requieren una mayor cercanía: clientes, trabajadores... tenemos un trato muy cercano y familiar, con plena confianza, y siempre con la idea de tener un feedback constante y en beneficio para todas las partes implicadas.

### **Entre las conclusiones más relevantes:**

Nuestros cursos están valorados en dos niveles, interno y externo. A nivel interno, nuestros alumnos marcan los cursos con una puntuación alrededor del 4 (siendo el instrumento de medida una escala linkert de 1 a 5). A nivel externo, la media de la técnico es de 4 puntos, y la de los alumnos suele estar por encima del 3, lo cual indica una satisfacción medio-alta con nuestros servicios, dado que se miden también con una escala de máxima puntuación de 5.

Siempre, entre los ítems mejor valorados, encontramos la atención prestada por parte del personal del Centro y la satisfacción en general del curso.

A continuación, hemos añadido el diagrama de grupos de interés y podemos comprobar cómo el Centro de Formación Folgado destaca en los grupos de Personas empleadas, clientes/socios y entorno social.



### 3. POLÍTICAS MÁS IMPORTANTES DE LA EMPRESA:

**Suministradores** → Entre varias de las apuestas del Centro se encuentra la de mantener a nuestros proveedores y conocerlos en mayor profundidad.

**Finanzas** → El Centro obtiene la mayoría de sus recursos de los certificados de profesionalidad que son subvencionados por entidades públicas.

**Personal** → La selección docente generalmente responde a un perfil marcado por el RD de un certificado de profesionalidad. El trato es igualitario o percibido como tal. El desarrollo de competencias también se adquiere con el tiempo de trabajo. Dirección asume que a partir de los 5 años de trabajo en una misma empresa el trabajador debería ser altamente eficiente.

**Política salarial** → Los salarios vienen marcados por convenio. No se realizan horas extras.

**Política de formación** → Existe un plan de formación de empresa pero este no afecta a toda la plantilla, sin embargo existe una flexibilidad por parte de dirección para poder acudir a jornadas, seminarios, cursos siempre que esté justificado por el tipo de trabajo o por consiguiente así se haya pactado en el momento del contrato, en cualquier caso, la propuesta de formación por parte del personal docente tiene respuesta positiva por parte de dirección.

**Política de empoderamiento** → La forma jurídica de la empresa indica que la forma de poder recae esencialmente en el socio prioritario, sin embargo, desde dirección siempre se abre la posibilidad de funcionar y participar de las decisiones que afectan al centro mediante reuniones y mediante las hojas de incidencias, se tiene en cuenta la opinión del equipo de trabajo.

**Política de comunicación** → En la empresa prima la comunicación directa. Sin embargo, tenemos otros canales de comunicación como los partes de incidencias que sirven para dar a entender que hay algún problema que se deben subsanar y que recoge el problema en fecha y la solución aportada para tener constancia del mismo.

**Política de responsabilidad social** → Nuestra política está orientada a integrar a la comunidad y a ofrecer las mismas posibilidades de formación a cualquier persona sufra o no vulnerabilidad social. La pretensión es formarlos en habilidades y competencias que le permitan entrar en la dinámica del mercado laboral y contextualizarlo en el momento y realidad actual para que obtenga mejor tasa de éxito en sus objetivos.

**Política de responsabilidad socio-ambiental** → En cuanto a la política ambiental, el Centro está altamente sensibilizado en esta materia y se propone ser un referente en proyectos de investigación e innovación ambiental.

**Política de gestión integrada** → El Centro ha mejorado este año su eficacia energética y colabora junto con otra empresa para controlar las ¿gestiones?. Por otro lado, desde el dpto. de estudios se lleva la gestión de calidad, (especialmente la docente). En cuanto a PRL todos los trabajadores realizamos el curso para poder iniciar en sus funciones.

**Políticas de innovación** → Nuestra innovación viene ligada de la mano del medio ambiente con la recuperación y protección de la biodiversidad de flora y fauna autóctona así como de sus

hábitats, mejora y conservación del patrimonio genético de especies de hortícolas y frutales, reciclaje de los posos de café, reciclaje de residuos verdes en la planta propia de compostaje, reciclaje de restos de productos procedentes de la soldadura. Hay una búsqueda continua de investigación e innovación en materia de educación y medio ambiente.

**Políticas de alianzas** → Colaborarnos con diversas empresas y organizaciones que creemos son merecedoras de atención y confianza. Hemos realizado un mapa de relaciones sencillo del Centre de Formació Folgado, donde se visualiza cada nodo y quiénes son sus componentes.

**Políticas de producción** → Nuestras estrategias se basan en hacer llegar nuestros servicios a toda la comunidad y eliminar las barreras físicas en la medida que nos resulta posible.

**Políticas de marketing y ventas** → No se realiza una publicidad invasiva ni con una tendencia a tocar los sentimientos sino que la información es objetiva y es el cliente quien elige. La información siempre es adaptada.

#### 4. LA EMPRESA Y EL BIEN COMÚN

La empresa está interesada en fomentar, no solo su actividad económica habitual, sino que con ella consigamos una mejora social. Las empresas recibimos mucho de la sociedad, y por ello debemos devolver aquello que recibimos. Una buena forma de realizarlo es participando del bien común y orientando nuestras políticas en esta línea. Obviamente, el resultado es satisfactorio para el trinomio: economía, sociedad y medio ambiente.



Consideramos que el Centro siempre ha trabajado valores que están integrados en la lógica de la EBC, lo que se ve claramente reflejado en el diagrama de valores que se genera con la matriz del bien común. Se puede comprobar que el CFFolgado destaca en Dignidad humana, cooperación y solidaridad, sostenibilidad ecológica y justicia social.





## RESUMEN- EVALUACIÓN DE LOS TEMAS DE LA MATRIZ.

Nadie es más crítico que uno mismo para evaluarse, y es por ello que, en este apartado fijamos la puntuación que se da el propio Centro en los temas del Balance del Bien Común

		Evaluación	
A1	GESTIÓN ÉTICA DE LOS SUMINISTROS	18 de 90	20%
B1	GESTIÓN ÉTICA DE FINANZAS	3 de 30	10%
C1	CALIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO E IGUALDAD	54de 90	60%
C2	REPARTO JUSTO DEL VOLUMEN DE TRABAJO	35 de 50	70%
C3	PROMOCIÓN DEL COMPORTAMIENTO ECOLÓGICO DE LAS PERSONAS EMPLEADAS	12 de 30	40%
C4	REPARTO JUSTO DE LA RENTA	30 de 60	50%
C5	DEMOCRACIA INTERNA Y TRANSPARENCIA	18 de 90	20%
D1	VENTA ÉTICA	30 de 50	60%
D2	SOLIDARIDAD CON otras EMPRESAS	42 de 70	60%
D3	CONCEPCIÓN ECOLÓGICA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	63 de 90	70%
D4	CONCEPCIÓN SOCIAL DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	21 de 30	70%
D5	AUMENTO DE LOS ESTÁNDARES SOCIALES Y ECOLÓGICOS SECTORIALES	21 de 30	70%
E1	EFFECTO SOCIAL/ SIGNIFICADO DEL PRODUCTO/ SERVICIO	81 de 90	90%
E2	APORTACIÓN A LA COMUNIDAD	28 de 40	70%
E3	REDUCCIÓN DE EFECTOS ECOLÓGICOS	21 de 70	30%
E4	MINIMIZACIÓN DEL REPARTO DE GANANCIAS A EXTERNOS	18 de 60	30%
E5	TRANSPARENCIA SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	12 de 30	45%

## EVALUACIÓN DE CRITERIOS NEGATIVOS

N	CRITERIOS NEGATIVOS	Puedo confirmar	No puedo confirmar
<b>N1</b>	<b>Quebrantamiento de la Dignidad humana</b>		
N1.1	Quebrantamiento de las Normas de trabajo OIT /derechos humanos -200	<b>Confirmado</b>	
N1.2	Productos sin dignidad humana/inhumanos, por ejemplo armas, electricidad atómica, OGM	<b>Confirmado</b>	
N1.3	Suministro/ cooperación con empresas, que lastiman la dignidad humana	<b>Confirmado</b>	
<b>N2</b>	<b>Comportamiento no solidario</b>		
N2.1	Compra hostil	<b>Confirmado</b>	
N2.2	Patente defensiva	<b>Confirmado</b>	
N2.3	Precio dumping	<b>Confirmado</b>	
<b>N3</b>	<b>Destrucción del ecosistema</b>		
N3.1	Gran impacto medioambiental a ecosistemas	<b>Confirmado</b>	
N3.2	Incumplimiento grave de especificaciones medioambientales (por ejemplo valores límite)	<b>Confirmado</b>	
N3.3	Obsolescencia programada (vida del producto corta)	<b>Confirmado</b>	
<b>N4</b>	<b>Comportamiento socialmente injusto</b>		
N4.1	Remuneración desigual a mujeres y hombres	<b>Confirmado</b>	
N4.2	Reducción de los puestos de trabajo o desplazamiento de la ubicación pese a ganancias	<b>Confirmado</b>	
N4.3	Filiales en paraísos fiscales	<b>Confirmado</b>	
N4.4	Interés de capital propio > 10%	<b>Confirmado</b>	
<b>N5</b>	<b>Comportamiento antidemocrático</b>		
N5.1	No revelación de todas las participaciones y filiales	<b>Confirmado</b>	
N5.2	Impedimento de comité de empresa	<b>Confirmado</b>	
N5.3	No publicación de los flujos de filiales a lobbies /entrada en el registro de lobbies de la UE	<b>Confirmado</b>	

## 5. GRUPO DE ANÁLISIS: LOS PROVEEDORES.

### A1. Gestión ética de los Suministros. (Puntuación 20%)

El Centro realizó, para poder obtener sus resultados, una tabla de gestión ética de los suministros, en la que no se analizan todos nuestros proveedores sino aquellos más significativos, y entre los resultados encontrados, tenemos que:

- El 68% de las compras que realiza nuestro Centro son regionales (75% de nuestros proveedores).

- El 75% trabajan con nosotros desde hace más de 5 años, (50% desde la constitución de la empresa) lo que es muestra de la confianza y cooperación existente, y de que nuestras relaciones son sólidas y consistentes.

- Tan sólo 3 de los proveedores analizados cuentan con algún tipo de certificación (OSHAS, EFQM, WFTO), suponiendo un 30% del peso económico, sin embargo el resto no lo están o no disponemos por el momento de esta información.

- El 31% de los proveedores tiene un impacto social positivo (suponen un 43% de las compras) y el 13% de proveedores son organizaciones sin ánimo de lucro lo que supone un (30% de las compras)- El 6,25% de nuestros proveedores colabora con nosotros en la elaboración de la memoria de la EBC.

En cuanto a dar a conocer la BBC entre nuestros proveedores, somos conscientes de que las empresas con las que colaboramos no han tenido un acercamiento con esta realidad, y es por ello que nuestro Centro ha asistido a dos jornadas sobre la BBC, para poder adentrarse más en profundidad y por tanto poder colaborar y difundir la EBC con más conocimiento de causa.

Respecto a la forma de pago, indicamos que entre el 12,5 al 62.5% de las empresas cobran al mes o de cada dos meses, de tal forma que el pago resulte posible de controlar tanto por la empresa como por parte del Centro de Formación.

### A1. Mejoras en área proveedores:

Entre las posibles mejoras apuntamos:

- Necesidad de conocer e indagar más sobre nuestros proveedores, de tal forma que podamos saber a ciencia cierta quién está certificado y por qué entidad o cómo funcionan. A su vez esta sería una forma de hacer que los proveedores siguieran unos estándares mínimos y seguros, se podría pasar por una auditoría por parte del Centro de tal manera que para ser proveedor pudiéramos comprobar cómo funcionan en su realidad cotidiana los proveedores que tenemos.
- Elaborar una ficha de alta de nuevos proveedores que contemple los aspectos propuestos por la matriz

- Si nuestro interés va relacionado con el impulso de la EBC (economía del bien común) debemos tener contacto con empresas de esta realidad y poder colaborar con las mismas.

## GRUPO DE ANÁLISIS: FINANCIACIÓN

### B1. Gestión ética de finanzas. (Puntuación 10%)

El Centro trabaja el 100% de sus cuentas con el Banco Popular, quien desde el 2004 trabaja con herramientas de la GRI (Global Reporting Initiative: “Empowering, sustainable and decisions”). La GRI es la primera institución que creó un estándar mundial para la elaboración de las memorias de sostenibilidad, por tanto, podemos indicar que Banco Popular, aunque no tiene la connotación de un banco ético y solidario, sí se vende como que está trabajando mediante valores similares a los que buscamos en una banca preocupada social, económica y medioambientalmente. Sin embargo, podemos encontrarlo dentro de la página web de la “banca armada” y vemos que, por tanto, pierde todo el potencial y contradice sus puntos fuertes, por lo que hemos considerado no puntuarlo.

Por nuestra parte debemos considerar que el objeto social definido en los estatutos no indica que se trabaje solo con fines lucrativos, pero tampoco queda patente que sea puramente social. Aun así, debemos indicar que sí se realizó una ampliación del objeto social indicando que se luchaba por la igualdad entre hombres y mujeres.

Debemos añadir que el Centro se financia principalmente por la impartición de Certificados de profesionalidad que son subvencionados por entidades públicas. Los servicios que ofrecemos por tanto son considerados de interés público. el 97% de la financiación ajena viene de subvenciones.

El Centro tiene un presupuesto con tendencia a cero, es decir no se realizan inversiones financieras de ningún tipo puesto que las ganancias como empresa sirven para mantener la actividad.

### B1. Mejoras en el financiamiento

Tener una segunda cuenta con una financiera “ética y solidaria”

## GRUPO DE ANÁLISIS: PERSONAL INCLUYENDO SOCIOS Y PROPIETARIOS

### C1. Calidad del puesto de trabajo e igualdad (Puntuación 60%)

El Centro dispone de diversas normas de calidad entre las que se encuentran las ISO 9000:2008, 27001:2013 y la implantación de la 14001. Tras su implantación el Centro concretó en ellas que los docentes nuevos siempre dispondrán de una manual de bienvenida y que, en el mismo, se indicarían las normas y funcionamientos básicos del Centro.

El 40% de la plantilla ha podido negociar sus horarios para poder conciliar vida familiar y laboral.

El Centro realiza encuestas de clima laboral (Test de Leymann de calidad laboral). El análisis de los resultados, indica que no se detectan incidencias graves en cuanto al clima laboral, sin embargo, cualquier incidencia que se ha detectado en el transcurso de los cursos, más allá de lo que indica el cuestionario, se ha tratado en el momento y sus resoluciones han sido positivas, destacando que el 90% de las mismas han sido resueltas. Generalmente, si la propuesta de solución que realizan los afectados es viable, el centro la aprueba de forma casi inmediata.

Por otro lado, el Centro, al tratarse de una PYME no tiene un plan de formación específico para toda la empresa, a pesar de ello sí que incluye las pautas para flexibilizar horarios en caso de que alguien de la plantilla desee realizar formación. Sólo en el caso de la incorporación de docentes o trabajadores nuevos a la empresa pasan por el curso de PRL (el 100% de las nuevas incorporaciones). Destacamos que el 23% de la plantilla ha recibido algún tipo de formación (primeros auxilios, igualdad, energías renovables, EBC,...) suponiendo de media unas 4,5h de formación por empleado y año.

Dentro del plan de igualdad implantado, se lleva un control voluntario del salario, en el cual han participado 12 empleados. La media del salario se sitúa en 1.197,61€ y debemos comentar que existe una brecha de salario de 93,29€ a favor del sexo masculino. Estos datos se explican a raíz de que la mayoría de los trabajadores del centro son del género masculino debido a que las acciones formativas que se imparten parten de un imaginario social no igualitario que perpetúa las profesiones laborales elegidas por hombres y mujeres. .

A pesar de que la mayoría de contratos son temporales (por obra o servicio), debido a la propia actividad, la antigüedad media de la plantilla es de 8 años, el centro está abriendo nuevo campos con la intencionalidad de dar trabajo al personal durante todo el año.

En cuanto a los espacios para promover la salud, el Centro pone a disposición de sus empleados 500m<sup>2</sup> de espacio de esparcimiento y jardín. A parte se cumple al 100% el no realizar horarios nocturnos, ni realizar reuniones fuera del horario laboral. Destacar que en 2016 no se registró ningún caso de absentismo ni de accidente laboral.

El Centro ha conseguido el sello de igualdad, y su plan se extiende desde el año 2016 al 2018, ya se han realizado dos evaluaciones, destacando que se ha ampliado en sus estatutos su objetivo de trabajar por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A pesar de que el Centro se encuentra exento de tener que contratar a personal con discapacidad tenemos

gente con una discapacidad igual o mayor al 33% en la plantilla. El 40% de la plantilla son mujeres, debido al contenido de los cursos impartidos, pero en puestos de responsabilidad este porcentaje aumenta al 80%

### C1. Mejoras en la calidad del puesto de trabajo y la igualdad.

- Promover un curso que fuera interesante para toda la plantilla, de esta forma a parte el Centro podría gastar el crédito y solicitar su curso mediante formación programada para empresas (mediante Fundae).
- Conocer las necesidades y preferencias de formación de la plantilla mediante encuestas.
- Realizar un estudio de los salarios con mayor profundidad. El estudio al ser voluntario, solo realiza una pequeña aproximación a la realidades, diferenciando también entre puestos docentes y de administración
- Crear un punto de salud psicológica, cuya tarea podría ser tan sencilla como tener una hora para hablar de aquello que nos estresa o preocupa del trabajo para poder dedicarnos después a ello quizás con una nueva perspectiva o desde el respaldo del resto de la plantilla.

## **GRUPO DE INTERÉS: PERSONAL INCLUYENDO SOCIOS Y PROPIETARIOS.**

### **C2. Reparto justo del volumen de trabajo. (Puntuación 70%)**

El Centro tiene una actividad estacional, dependiendo del inicio y finalización de los diferentes cursos ofertados. A pesar de ello, el 100% de los cursos cuenta con personal de apoyo (administración, calidad...) y el 33,3% de las acciones formativas se comparten entre dos docentes, a pesar de que podrían ser impartidos solo por uno. Esta medida permite que ambos docentes estén trabajando, aunque su jornada no sea completa, de forma que se fomenta el empleo y no se deja fuera a un docente que forma parte de la plantilla habitual. A parte, el Centro realiza las reducciones de jornada de forma paulatina y siempre se da una explicación de la reducción.

El 100% de los contratos son negociados previamente con la dirección, por lo que antes de firmar ha quedado establecido cuáles son las condiciones para las dos partes. El 95% de la plantilla es contratada por obra y servicio. Podemos comprobar lo anterior mediante una herramienta creada para el control de tipo de contrato y motivos.

### **C2. Propuestas de mejora en el reparto justo del volumen de trabajo.**

- Realizar un documento de buenas intenciones por parte de dirección donde quede patente la intencionalidad de estabilizar a la plantilla a pesar de la estacionalidad del trabajo.
- Realizar las entrevistas con el apoyo de las hojas de perfil del candidato, de esta manera, la persona candidata podrá autoevaluarse y saber las condiciones en las que se encuentra aproximadamente para formar parte de la plantilla.



## **GRUPO DE INTERÉS: PERSONAL INCLUYENDO SOCIOS Y PROPIETARIOS.**

### **C3. Promoción del comportamiento ecológico del equipo humano. (Puntuación 40%)**

El Centro suele colocar en su página de Facebook, anuncios puntuales sobre la alimentación saludable, de hecho los propios alumnos de interpretación y educación medio ambiental han trabajado esta temática.

Disponemos de un total de 15.892m<sup>2</sup> de zonas de huerta y frutales, gracias a esto, la plantilla puede llevarse fruta y verdura para su consumo y el de la familia (2-3 kg por empleado y año). El Centro está equipado con una cocina para que sus trabajadores puedan traer la comida preparada de casa, que siempre es más saludable que los precocinados.

Siempre que la temperatura y el tiempo lo permite, los trabajadores y trabajadoras del Centro comen al aire libre, bajo la pérgola, es un momento de sociabilización, de descanso y de humor, donde se libera parte del cansancio y donde alguien siempre nos saca una sonrisa, es una muy buena y saludable rutina que nos acerca al entorno natural y a las personas.

A nivel de movilidad el Centro se encuentra en un punto estratégico, a 100m de la parada de metro de Valencia Sud, a pesar de esto, el 100% de la plantilla viene con su coche particular. Sin embargo, cuando hay que entregar documentación en Valencia capital, o se tienen reuniones en el Centro de la ciudad, la plantilla prefiere utilizar el transporte público.

El 20% de la plantilla ha podido acceder a cursos de energía renovables dentro de la propia institución, 3,45h por empleado, además, por ser parte del Centro, se suelen dar una serie de beneficios si se contacta con los proveedores habituales, por ejemplo descuentos, financiación u otras ayudas.

El 40% del profesorado tiene formación en medio ambiente y está altamente implicado en la responsabilidad medioambiental, participando en la puesta en marcha del sendero de biodiversidad del Centro.

El equipo del Centro de todos los departamentos, junto con Dirección y el conjunto de estudiantes realizan jornadas en el Centro comiendo o merendando en las propias instalaciones donde se relacionan, comparten inquietudes y se les agradece su participación en los proyectos comunes del Centro.

### **C3. Propuestas de mejora en la promoción del comportamiento ecológico del equipo humano.**

- Poner un bono de metro para ser compartido entre la plantilla, especialmente con administración, quienes se encargan de pasar los documentos por registro. De esta forma se incentiva el uso del transporte público y no supone un gasto extraordinario del trabajador.
- Realizar un plan de formación para la empresa que incluya formación que integre la sensibilización hacia el desarrollo sostenible y la práctica del comportamiento ecológico.

- Concienciar al equipo humano de la importancia de proteger el medio ambiente facilitando el uso de medios de transporte que reduzcan la huella de carbono.

## GRUPO DE INTERÉS: PERSONAL INCLUYENDO SOCIOS Y PROPIETARIOS.

### C4. Reparto justo de la retribución: (Puntuación 50%)

El 100% de las personas contratadas sabe cómo funciona el sistema de retribuciones puesto que en el momento de contrato se especifica lo que se debe de cobrar por hora.

Debemos indicar que a partir de algunos informes y noticias tenemos constancia de que el salario base docente ronda los 1.109€ por lo que los salarios de este Centro se encuentran en un rango de entre 96 a 1.250€ por encima aproximadamente. Este rango tan amplio de diferencia se explica entre los docentes que solo imparten un certificado de profesionalidad o aquellos que imparten varios y que por tanto realizan más horas de docencia.

El salario mínimo vital en España está alrededor de los 1.000€ y el 97% de la plantilla está por encima de estos ingresos, solo aquellos que tiene dos horas o menos de teoría rondan sobre este sueldo. La diferencia de salario entre la persona que menos cobra y la que más es de 1/2,35

El estudio sobre la retribución es voluntario (12 personas) y se hace por medio del plan de igualdad. De este estudio se desprende que existe una brecha salarial de 93€ aproximadamente entre los salarios femeninos y los masculinos, aunque como hemos visto con anterioridad se debe en parte a que hay un mayor porcentaje de hombres ahora mismo porque los certificados impartidos tienen un perfil más orientado al género masculino.

A parte de este estudio voluntario, el Centro sí que cuenta con un organismo de control de las nóminas que está formado por 3 personas y dirección:

- Un auxiliar administrativo: experto en programas de formación y bases de datos para coordinar los aspectos organizativos y administrativos.
- Oficial administrativo: Realiza los informes y los seguimientos de las nóminas y facturas.
- Técnico superior: Realiza la detección de incidencias y supervisa.

### C4. Mejoras en el reparto justo de la retribución.

- Recordar antes del inicio de curso la cuantía (precio/hora) que se estipula para la docencia.
- Crear un informe salarial que contara con toda la plantilla anual y que no tuviera ese carácter voluntario, para poder ahondar realmente en los resultados, entrando en variables como garantizar un salario digno, o viendo cómo influye el salario en función del tipo de familia y miembros de la misma. Es decir, contrastando las correlaciones del salario con otro tipo de variables.

## **GRUPO DE INTERÉS: PERSONAL INCLUYENDO SOCIOS Y PROPIETARIOS.**

### **C5. Democracia interna y transparencia. (Puntuación 20%)**

La forma jurídica de la empresa, S.L.U (Sociedad limitada unipersonal) indica que existe un socio único que es responsable último de todas las decisiones, pero aun así existe cierta participación en la toma de decisiones.

La designación, promoción, evaluación y contratación no es una decisión que se toma por parte de la plantilla. En su caso el salario si que se puede fijar mediante un diálogo con dirección y siendo consensuado por los interesados.

A pesar de la forma jurídica, la gestión del centro es bastante participativa, en el sentido de que la administración tiene reuniones semanales en grupo, y que en estas se toman decisiones y se puede aportar cualquier consideración. La docencia, en cambio, tiene reuniones mensuales y también son bien recibidas las aportaciones, por lo que la participación es valiosa.

La dirección suele hacer una reunión anual, una vez finalizado los cursos, informando de los resultados obtenidos y de la consecución de metas y objetivos.

A nivel de análisis de la información debemos considerar que el 60% de la plantilla (administración) tiene acceso a los distintos departamentos. Y el 100% de la administración tiene acceso a las carpetas que se tienen en secretaria, donde encontrar resoluciones, avales, balances de cuentas, currículums docentes y otra serie de materiales necesarios para el funcionamiento del Centro. A su vez, el 100% del personal administrativo puede compartir los documentos en un servidor que une a las personas de los departamentos.

### **C5. Mejoras en Democracia interna y transparencia.**

- Asignar una persona que organice el servidor, para evitar duplicidades y facilitar la búsqueda de información relevante.
- Facilitar que el 100% de la administración tuviera acceso al resto de servidores parciales (los no compartidos) para poder obtener la información sin tener que solicitarla de antemano.
- Crear registro de las reuniones que mantenemos y las formas de participación y atención de las propuestas.

## **GRUPO DE INTERÉS: CLIENTES/PRODUCTOS/SERVICIOS/PARTNERS**

### **D1. Relación ética con el cliente: (Puntuación 60%)**

La publicidad realizada desde el Centro de Formación es una publicidad neutra, tanto en su contenido como en los iconos e imágenes. Siempre que se da publicidad de los cursos a los alumnos del Centro, comprobamos que estos tengan firmada la autorización de recibir información y publicidad por parte del Centro, a parte ellos mismos, de forma voluntaria, pueden acceder a la página web y anclarse en el Facebook, donde publicamos una media de 2 anuncios por semana y en la página web 1.

Las campañas de publicidad no son invasivas, utilizamos principalmente redes sociales y radio. Generalmente, en Radio tenemos 90 cuñas en 2-3 semanas, lo que supone 2 o 3 anuncios al día. También se realiza publicidad a través de teléfono. Un cliente puede recibir una media de 5 llamadas al año.

Sabemos que la información que publicamos suele ser técnica, con mucha variedad de cursos, unos financiados, otros no, por ello decidimos crear un Departamento de orientación y formación para atender de forma personalizada a toda persona interesada, adaptándola a sus necesidades e intereses. Dicho departamento lleva dos años abierto en el Centro y tuvo en 2016 un promedio de 126 alumnos atendidos directamente esto sin tener en cuenta, las llamadas telefónicas y los mails.

La gran mayoría de los cursos que ofrecemos son gratuitos, puesto que son subvencionados por entidades públicas como el SERVEF o el SEPE, por lo que son accesibles a toda la población. En el caso de los cursos privados (carnet y homologaciones) se realiza siempre algún descuento en caso de grupo, recomendación de asociaciones que colaboran con el centro, etc. El precio de estos cursos es un 12% más barato que en otros centros. Se han realizado un total de 4 presupuestos a diversas entidades sociales, 2 de ellos ajustándose a partidas presupuestarias de las entidades solicitantes, la baja de precio medio en estos casos es 10€ la hora.

Aunque la selección del alumnado viene marcada por el SERVEF, tratamos de que las plazas que no se cubren mediante el proceso de selección impuesto por normativa, tengan un carácter más heterogéneo. Para asegurar la igualdad de oportunidades, solemos seleccionar a personas con riesgo de exclusión social, derivadas desde las entidades que trabajan con estos colectivos con las que colaboramos. Este colectivo supone un 13% del alumnado.

Por otro lado, para mejorar y evaluar la calidad de los servicios, el alumnado hace sus apreciaciones en el cuestionario final de curso, además de las charlas de calidad para la comprobación de la calidad docente, de las instalaciones... Este cuestionario mide también la satisfacción con el servicio ofrecido. Por otro lado, recibimos una evaluación externa que es realizada por el SERVEF mediante cuestionario al alumnado donde la media se sitúa en 3,57 y la valoración media del técnico es de 4. De las sugerencias de mejora aportadas por el alumnado se han tenido en cuenta el 50%.

Respecto a las reclamaciones de vendding han sido atendidas al 100%, también se han atendido los controles de asistencia a clase mediante el dispositivo electrónico COPRA, como desde el seguimiento del departamento de orientación. De todas las incidencias de seguimiento y control se han resuelto satisfactoriamente el 84%, la mayoría relativas a cuestiones educativas y de intervención con el alumnado, familias, empresas, ejerciendo en ocasiones de mediadores entre la realidad externa y la del Centro educativo. Las acciones que no se han podido subsanar, en general, se deben a factores de salud.

#### D1. Mejoras en la relación ética con el cliente.

- Crear una serie de materiales o dossiers publicitarios que apoyen las explicaciones del departamento de orientación. Incluyendo fotos del propio Centro, ya que la vista de la página web no siempre permite tener una buena comprensión del espacio.
- La página web es conveniente que incluya medidas de legibilidad y del SEO, primero para mejorar el posicionamiento del Centro dentro de las búsquedas como un organismo de acciones formativas y por otro lado por el reconocimiento del trabajo realizado.
- En relación a los cursos privados (vía 14) deberíamos, siempre que sea posible, ajustar las demandas a las partidas presupuestarias de los solicitantes, lo cual aumentaría las posibilidades de realizar las acciones formativas.
- Poner en marcha registros de la gente que solicita la atención del departamento de orientación, especialmente con los alumnos que tienen alguna barrera o vulnerabilidad social, a pesar de que pueden ser cuantificables por las relaciones mantenidas entre los educadores, pedagogos o trabajadores sociales que los atienden y que mantienen el contacto con el departamento.
- Seguimiento de las puntuaciones de los cursos a nivel visual y siempre con una tendencia longitudinal en el tiempo, no solo nos daría información del valor ofrecido en los servicios, sino que permitiría ver si realmente se perciben las mejoras que se realizan de forma cuantitativa y visual.
- Establecer un control y seguimiento de nuestro alumnado con diversidad: etnia y discapacidad atendida anualmente. Registrar procedencia de los alumnos (Servef/base de datos).

## GRUPO DE INTERÉS: CLIENTES/PRODUCTOS/SERVICIOS/PARTNERS

### D2. Solidaridad y cooperación con otras organizaciones. (Puntuación 60%)

El Centro realizó un ECOMAPA (mapa de red de relaciones) en el que se refleja la relación con un total de 12 Nodos (entidades colaboradoras) de las cuales ofrece, no solo sus servicios, sino que crea puentes entre ellos, ejerciendo de mediador y nexo de unión para las interrelaciones de los mismos.

Se comparte conocimiento al menos con unas 12 empresas u organizaciones, el 67% son del sector educativo o laboral y el 33% empresas de fuera del sector. Trabajamos codo con codo con proyectos como Avalem joves, Garantia Juvenil, Lanzadera de empleo de Torrent, Asociaciones no gubernamentales, vecinos de La Torre y empresas de reciclaje, entre otros.

A parte para dar información de lo que se realiza, servicios y otros, tenemos una jornada para jóvenes desde distintos CIJ'S. Añadimos que colaboramos, y así nos lo acredita nuestro sello de juventud, con el Ayto. de Valencia realizando formación dirigida a los jóvenes y atendiendo a las necesidades que estos presentan.

Compartimos nuestras instalaciones con otras entidades: a una empresa de formación en agrario se le prestó un espacio de 10.750m<sup>2</sup> a cambio de servicios (trueque), y a una empresa de reciclado se le cede un espacio aproximado de 3.345m<sup>2</sup>, a precio económico. También compartimos recursos docentes con 2 universidades y dos centros de formación

Por otro lado, y siempre atendiendo a las dificultades y necesidades de cada alumno, contamos con el apoyo y el trabajo en red con organizaciones externas al Centro. La desviación de un alumno a estas entidades sirve para hacer seguimiento y mejorar alguna de las áreas que va a necesitar.

En cuanto a las sinergias, obviamente vemos que están en las organizaciones, asociaciones y fundaciones, pero debemos añadir que también en el nodo empresarial. Este año se han firmado documentos solicitando que los cursos y ciclos pudieran ser asequibles para cualquier condición socio-económica. Estos documentos han sido firmados por empresas del sector del metal que necesitan mano de obra pero que les resulta difícil de cubrir sus ofertas puesto que no todo el mundo podía optar a la FP.

El centro pertenece a FECEVAL, federación de centros de enseñanza, colaborando activamente con otras empresas del sector. Para la promoción de servicios conjuntos, nos acogemos a la vía 14 de formación (privada) o la bonificada. Esta forma nos permite ofrecer formación en uno de los huecos del sector productivo de las empresas o en las necesidades detectadas por otras organizaciones, creando una acción formativa conjunta.

Se recomienda ver el mapa de relaciones del Centro de formación Folgado (Véase anexo 3).

## D2. Mejoras en Solidaridad y cooperación con otras organizaciones.

- Conocer qué requisitos deben cumplir el resto de empresas para ser consideradas recomendables, sería interesante visualizar el perfil y porqué se consideran interesantes las mismas.



## GRUPO DE INTERÉS: CLIENTES/PRODUCTOS/SERVICIOS/PARTNERS

### D3. La concepción ecológica de productos y servicios. (Puntuación 70%)

Este año el Centro ha recibido un total de 14 cursos de rama agraria, entre los cuales se incluye el módulo de MF0250\_ Control fitosanitarios, como esto podría tener un impacto negativo en el medio ambiente, el Centro compensa el impacto con otras formas de trabajo más ecológico como solarización, siembra en semillas o como esquejes y otros tratamientos de plagas de formas naturales. Se hace especial hincapié en el uso de productos que sean totalmente ecológicos, así como de la identificación y protección de los enemigos naturales de las plagas.

Dentro de las acciones formativas se ha creado un nuevo espacio donde todas aquellas especies que han sido quitadas del jardín original para modificarlo, han pasado a una segunda zona que han denominado “Salvación de vegetales” de tal manera que no se echa a perder nada de la flora que tenemos en nuestro espacio. Destacamos que el Centro solo ha gastado en productos químicos para el tratamiento 1.500€ para un espacio dedicado a la enseñanza en relación con el medio ambiente de 464.675m<sup>2</sup>, entre aulas internas y externas.

Todos los certificados de profesionalidad (C.P) que impartimos tienen al menos una visita formativa en la cual realizamos reconocimiento de especies, mejora de los sistemas de riego y maquinaria, en concreto este año ha habido C.P. donde se han realizado más de 5 visitas formativas para concienciar sobre la problemática ambiental, y los recursos de los que disponemos para hacerle frente. Destacar también que el 100% de los C.P tienen un módulo de sensibilización ambiental. Somos el único centro que apoya sus acciones en visitas formativas y puesta en marcha mediante investigación-acción.

Se ha aprovechado los cursos de electricidad para mejorar las instalaciones eléctricas del centro. El 33% de estos cursos iba dirigido a energías renovables.

En cuanto a los cursos de soldadura (4 cursos) el 25% colaboró en la puesta en práctica de un proyecto para alargar la vida útil de los materiales desechables de la soldadura, cuyos resultados se incorporaron al proyecto de biodiversidad del Centro en la creación de un espacio más sostenible y recreando espacios para el jardín y la antigua huerta de Valencia. (Véase anexo 4). Prueba de que al menos todos los cursos de soldadura colaboraron en el reciclado de los materiales, aunque no en el proyecto, tenemos las normas ISO14000.

El centro cuenta con un proyecto de economía circular contando para ello con un servicio externo de recogida de residuos del metal, y mantiene contacto con el punto Sigfito. El objetivo principal es mejorar la vida útil de aquello que ya no es válido y darle un nuevo uso.

### D3. Mejoras en La concepción ecológica de productos y servicios.

- La pretensión de ser un pulmón verde en la zona de Valencia pasa por conocer la huella ecológica de forma exhaustiva y profesional.
- Fomentar un comportamiento ecológico y de respeto al medio ambiente con la realización de algunos talleres y jornadas con los más jóvenes, dándoles a conocer nuestro Centro como un espacio abierto al encuentro y al reciclado (véase anexo 5), a

su vez podríamos fortalecer estas medidas mediante panfletos informativos de concienciación.

- Aprovechar el curso de energías renovables para que el alumnado en su proceso de aprendizaje realice mejoras en las infraestructuras del centro, fuentes alternativas y renovables

## **GRUPO DE INTERÉS: CLIENTES/PRODUCTOS/SERVICIOS/PARTNERS**

### **D4. Concepción social de productos y servicios. (Puntuación 70%)**

Las empresas colaboran con nosotros para la posterior inserción del alumnado, cerrando el círculo de alumno-formación-inserción.

La práctica totalidad de los cursos que ofrecemos, son gratuitos para los usuarios, puesto que son subvencionados por entidades públicas como el SERVEF o el SEPE, por lo que son accesibles a toda la población. En el caso de los cursos privados (carnet y homologaciones) se realiza siempre algún descuento en caso de grupo, recomendación de asociaciones que colaboran con el centro, etc. El precio de estos cursos es un 12% más barato que en otros centros. Se han realizado un total de 4 presupuestos a diversas entidades sociales, 2 de ellos ajustándose a partidas presupuestarias de las entidades solicitantes, la baja de precio medio en estos casos es 10€ la hora.

Tenemos un total de 8 egos (entidades) que trabajan junto con el Centro con colectivos con vulnerabilidad social. (Migraciones, mujeres maltratadas, discapacidad, parados de larga duración...). El promedio de solicitud de alumnos por cada entidad son 2-3 alumnos, esto supone que en el curso haya al menos un 13,33% de personas con vulnerabilidad social realizando estudios. No es tarea fácil mantener a una persona que no dispone de recursos monetarios o habilidades sociales en un aula donde el resto se encuentra en una situación privilegiada en frente de él. Por ello se colabora con estas asociaciones, primero para trabajar conjuntamente para una meta, formarles para que puedan encontrar un trabajo gracias a las nuevas habilidades adquiridas, y un título de reconocimiento oficial. Trabajamos con ellas para poder obtener becas de transporte, seguimiento psicológico, apoyo por parte de la trabajadora social que les ayude a enfrentar sus situaciones en los hogares, o a tramitar papeles sobre su residencia, permiso de trabajo y un largo etcétera. Conseguir nuestro logro es la mayor satisfacción y en general el Centro se coloca como una de las alternativas más interesantes para estas asociaciones debido al feed-back y al compromiso con el alumnado.

En el 100% de las fichas a los alumnos (en el momento de la selección del alumnado) se pregunta por la variable discapacidad. En su caso, el Centro dispone como alternativas ante la sordera la posibilidad de pedir mediante el FESORD un intérprete para poder conseguir optar al certificado deseado. Bastante más difícil resulta manejar otro tipo de dificultades como la ceguera o similares donde de momento aún no hemos trabajado. A pesar de esto, y de que la discapacidad puede ser muy diversa, en el departamento de orientación este año se ha orientado a un total de 14 casos de alumnos con discapacidad.

A su vez, al colaborar con organizaciones y empresas con una vertiente más social, intentamos ajustarnos a los presupuestos de los mismos para poder realizar las acciones formativas que pueden ser más de interés para sus colectivos, estos cursos solo suponen el 1,43% de las ganancias del Centro.

#### D4. Mejoras en la concepción social de productos y servicios.

- Realizar un seguimiento más detallado de gente con vulnerabilidad social que acuden a los certificados. De forma mucho más detallada que sacar solo los promedios

## GRUPO DE INTERÉS: CLIENTES/PRODUCTOS/SERVICIOS/PARTNERS

### D5. Aumento de los estándares sociales y ecológicos sectoriales. (Puntuación 70%)

El Centro de Formación Folgado, mediante su director, establece a la semana entre 2 o 3 reuniones con otras organizaciones y socios del sector. Para que el resto de empresas y socios de la cadena de producción conozcan nuestra manera de trabajar los aspectos sociales y ecológicos, realizamos distintas reuniones en las que damos a conocer la forma en la que funciona nuestro centro e invitamos a conocer nuestras instalaciones. A parte de ello en nuestra web se encuentran todas las gestiones y proyectos que llevamos a cabo. Lo mismo hacemos mediante las redes sociales, donde pueden ver las buenas prácticas para tomarlas como ejemplo.

El Centro además coopera con tres universidades diferentes en distintas áreas, es decir en departamento de métodos, didáctica, historia y políticas, economía... Lo que le da un carácter privilegiado al feed-back debido a que formamos un equipo multidisciplinar. Ellos colaboran elevando los estándares legales en temas sociales, es decir en temas de inserción, integración, movilidad y similares.

Por su parte, hemos colaborado también con centros educativos para la elevación de la calidad social y ambiental y el resultado ha sido altamente satisfactorio, es más las entidades felicitaron a los grupos de trabajo que habían acogido por parte del Centro para sus charlas y muestra de ello es el comunicado (Véase anexo 5).

Perseguimos además la igualdad de género poniendo en marcha el plan de igualdad en el 2016, habiendo realizado una modificación estatutaria incluyendo nuestro compromiso con la igualdad.

Colaboramos con empresas de reciclaje como Reciclean. A parte, fomentamos valores y la formación, por lo que colaboramos con el Ayuntamiento de Valencia mediante el programa Forma-T.

Por último, destacar que estamos incorporándonos a las iniciativas europeas para trabajar temas sociales y ambientales, creemos importante la transnacionalidad en el proceso de aprendizaje del estudiante.

El centro, en muchas ocasiones, se ha convertido en un referente para la competencia, por lo que consideramos que esto hace posible que se vayan difundiendo nuevas formas de hacer y pensar los centros de formación

D5. Mejoras en el aumento de los estándares sociales y ecológicos sectoriales.



Como posibles mejoras o líneas futuras sería conveniente pensar como darle la mayor difusión a nuestro Balance del Bien Común y a su vez establecer un plan para dar a conocer la economía del bien común a nuestros colaboradores.

**GRUPO DE INTERÉS: ÁMBITO SOCIAL: REGIONAL, SOBERANÍA, GENERACIONES FUTURAS, SOCIEDAD CIVIL, OTRAS PERSONAS Y NATURALEZA.**

**E1. Valor e impacto de productos y servicios. (Puntuación 90%)**

En primer lugar, comentaremos que el 100% de nuestros servicios cubren una necesidad de las que ya marcaba como significativas Max-Neef, concretamente cubrimos la necesidad de formación.

El Centro tiene el compromiso de inserción laboral (voluntario) del 13,3% en los cursos de jardinería, 13,3% en los cursos de soldadura y del 6% en los cursos de fruticultura.

Desde la agencia de colocación llevamos un seguimiento de nuestro alumnado y hemos conseguido que en los cursos de la familia agraria (en su totalidad) se haya conseguido un total de 19,05% de inserciones laborales, y en soldadura un total de 16,67% (de la totalidad de cursos de soldadura), es destacable que de soldadura del porcentaje de insertados el 80% trabaja en el sector del metal. Así que se cumple el compromiso de inserción plasmado por el Centro y se han mejorado considerablemente los resultados que se esperaban obtener.

Y como se ha comentado con anterioridad, el Centro se encuentra inmerso en programas de formación y mejora de habilidades sociales, mejora para encontrar empleo, para la formación de jóvenes, siempre en colaboración con diversas instituciones.

**E1. Mejoras en el valor e impacto de productos y servicios.**

- Aumentar nuestro eco mapa (o mapa de relaciones) instaurando nuevas asociaciones y empresas dispuestas a comprometerse con nuestros objetivos.
- Conocer cómo trabajan otros centros con una oferta formativa similar.

**GRUPO DE INTERÉS: ÁMBITO SOCIAL: REGIONAL, SOBERANÍA, GENERACIONES FUTURAS, SOCIEDAD CIVIL, OTRAS PERSONAS Y NATURALEZA.**

**E2. Aportación a la comunidad local. (Puntuación 70%)**

Entre nuestras aportaciones a la comunidad tenemos un jardín de índole privada que sin embargo se encuentra abierto al público, concretamente hablamos de un espacio de 4.590m<sup>2</sup> a disposición de cualquier persona que desee disfrutarlo. Añadimos además que detrás del área de recreación del espacio rocoso y de plantación, tenemos una compostera natural que se nutre con los recursos del Centro y a la que los vecinos acceden libremente para recoger la cantidad de compost que necesiten.

Aunque se ha comentado anteriormente, el Centro adquiere un compromiso de inserción laboral, lo que beneficia directamente el entorno social, disminuyendo las desigualdades. A fechas actuales ha cumplido al 100% y ha mejorado incluso el compromiso adquirido.

A su vez, el Centro trabaja por la integración de todos los alumnos, y por mejorar competencias laborales, pero también sociales, especialmente si las personas tienen alguna dificultad. Nuestro Centro atendió 14 casos de discapacidad de los cuales el 71,43% de ellos obtuvieron el certificado de profesionalidad completo.

Por otro lado, señalar que, a pesar de estar en la zona de huerta, tenemos vecinos colindantes y la relación con ellos es positiva. En ocasiones participan inclusive con material para los cursos, a parte se les ha dejado el parking abierto cuando han tenido acciones o fiestas importantes y por otro lado Manuel, el director del Centro, es presidente del pozo (es decir, de la comunidad de regantes de la zona) por lo que recibe visitas de los vecinos prácticamente a diario, las relaciones son siempre cordiales y desde el respeto.

Como valor añadido, el Centro está constituyéndose como pulmón verde. Para ello está realizando proyectos de mejora para la flora y fauna de la zona L'Horta sud de Valencia. Su pretensión es que mediante los resultados, y tras plantar variedades autóctonas y en peligro de extinción, pudiendo así tener en el futuro un banco de semillas o esquejes que sea de libre acceso, de forma que los vecinos puedan acceder a estas variedades y se potencien de nuevo. Para ello el Centro crea "El sendero de biodiversidad", es decir una serie de explicaciones dentro del Centro en la que cualquier visitante puede entender lo que está viendo, Las plantas, los pájaros que escucha, visitar el cauce seco, el hotel de insectos, las cajas nido, la recreación del hábitat de pinada mediterránea, la señalización con el nombre científico de la especie botánica o indicaciones sobre datos de biodiversidad siendo el fin de esto educar en valores medioambientales a todo el que esté interesado, tanto personal y usuarios del centro, como usuarios externos. Obviamente estas actividades le dan un valor especial al Centro. En primer lugar porque ya no tiene la típica estructura de un centro cerrado donde las clases tenderán a ser eminentemente teóricas, sino que está inmerso en la naturaleza. Está potenciando la práctica desde el momento que se trabaja en el campo todas las acciones agrarias y del medio natural. A pesar de todo esto son tantas las ganas de crecer y realizar cosas en estas áreas que no podemos dejar de innovar, investigar, planificar y hacer.





Hotel de insectos del CFFolgado.

## E2. Mejoras en la aportación a la comunidad local.

- Es necesario recoger en un único documento o carpeta todos los programas y acciones que se están llevando a cabo relacionadas con los aportes y mejoras a la comunidad y al medio ambiente, de tal forma que sean localizables para todas las personas del Centro.
- Como una línea futura, y que sostenemos, tendría un peso muy significativo, sería el banco de semillas, que debería estar abierto y accesible para cualquier persona siempre justificando los usos. A parte de tener controlado mediante las fichas de la diversidad del Centro.



# centre de formació folgado: una illa de biodiversitat

## Entorn natural

El Centre de Formació Folgado està situat en una antiga construcció rural coneguda com **Ca Cupela**, al bell mig de l'Horta Sud, que conserva l'essència de l'agricultura i del sistema de regadiu tradicional que testimonia el pas d'altres cultures per aquesta comarca.

### Sabies què?

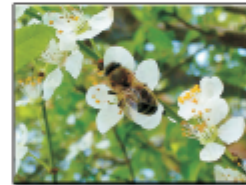
Espanya és el país amb més biodiversitat d'Europa, i açò és perquè tenim climes i hàbitats molt variats.



Des dels anys 60, el paisatge agrícola d'aquesta zona ha anat degradant-se progressivament per l'acció de les activitats humanes (execució del Pla Sud de Tàrragona, infraestructures viàries, nuclis industrials, torres elèctriques, fragmentació d'hàbitats). Tot açò comporta a una important pèrdua de biodiversitat en l'horta.

En l'actualitat, c.f. folgado es planteja el repte de desenvolupar aquest **Projecte Biodiversitat** amb la finalitat de millorar l'estat de conservació de l'entorn i impulsar el seu coneixement mitjançant actuacions de recerca, formació, sensibilització i comunicació ambiental.

## Projecte Biodiversitat



### Què perseguim?

- Crear espais de vida en un marc de sostenibilitat i de respecte al medi ambient.
- Sensibilitzar a la ciutadania sobre la importància de conservar la biodiversitat i la seua problemàtica actual.
- Implicar de forma contínua en aquest projecte a tots els usuaris del Centre.
- Transmetre valors i bones pràctiques ambientals.



### Qui ho fa?

- És un projecte coordinat per la pròpia Direcció del Centre.
- És multidisciplinari i implica la intervenció del professorat de les diferents especialitats.
- Sense l'esforç i el treball de l'alumnat, aquest projecte no es podria dur a terme.



### Com ho fem?

- Creant diversitat de paisatges (bosc mediterrani, jardins sostenibles, paisatges agrícoles amb policultius).
- Instal·lant infraestructures que afavorisquen l'establiment de fauna: hotels d'insectes i caixes niu.
- Introduint espècies autòctones i varietats en desús (sorollera, ginjoler, i ryespla, entre uns altres).
- Millorant any rere any aquest projecte i plantejant nous reptes en investigació i col·laboració amb altres institucions com la Universitat Politècnica de València (UPV).



"La biodiversitat és la varietat biològica d'éssers vius presents en el planeta." (Curs d'Interpretació i Educació Ambiental, 2017).

**GRUPO DE INTERÉS: ÁMBITO SOCIAL: REGIONAL, SOBERANIA, GENERACIONES FUTURAS, SOCIEDAD CIVIL, OTRAS PERSONAS Y NATURALEZA.**

**E3. Reducción de impactos ecológicos. (Puntuación 30%)**

Se ha tratado de mejorar el sistema eléctrico del Centro, realizando una división de la factura de la luz por potencias en dos, una para la parte que menos consume, la cual se ha reducido, y otra orientada a las aulas exteriores y zona de invernadero.

Se realizan mejoras además relativas al fomento de la economía circular y la reutilización de los residuos metálicos, poniendo en marcha 3 proyectos significativos que cobran relevancia en el Centro. Uno de maquetas y estructuras, otro de reconstrucción del medio natural y otro de reconstrucción de paisajes. Estos tres proyectos se han dado es un espacio de trabajo de 245m<sup>2</sup>.

A nivel de forestación, se han plantado 8 variedades diferentes de árboles tipo forestal y 9 variedades de árboles frutales autóctonos. El total de espacio de plantación del Centro en general es de 21.946m<sup>2</sup>, y solo el jardín supone 4.590m<sup>2</sup>, además, para la mejora del sustrato, el análisis del suelo y su fertilidad, y otras investigaciones, se dispone un aula laboratorio de 45m<sup>2</sup>. La plantación es especialmente importante porque mejora la calidad del aire y reduce la contaminación. Añadimos que en cuanto al uso del agua tenemos posibilidades de riego por acequia y de riego por goteo, utilizando siempre esta última mejorando el racionamiento de este bien. Además, contamos con almacenamiento de aguas pluviales y las aulas externas se nutren de agua de pozo.

Contamos con la aplicación de auditorías como la ISO14000, más las internas, que aseguran que el centro dispone de mecanismos de gestión y estrategias para el cuidado y mantenimiento del medio ambiente.



### E3. Mejoras en reducción de impactos ecológicos.

- Crear un plan o programa de medio ambiente donde queden unificados los esfuerzos y proyectos del Centro, creando un documento que unifique los resultados.
- Es necesario realizar una recogida sistemática de datos que nos permita ver la evolución de los esfuerzos realizados (consumos de agua, luz, kg recogidos, kg de compostaje, y así poder tener una aproximación de la huella de carbono del centro).

**GRUPO DE INTERÉS: ÁMBITO SOCIAL: REGIONAL, SOBERANIA, GENERACIONES FUTURAS, SOCIEDAD CIVIL, OTRAS PERSONAS Y NATURALEZA.**

**E4. Orientación de la ganancia al bien común. (Puntuación 30%)**

En este apartado debemos comentar que la estructura jurídica de la empresa (sociedad limitada unipersonal) no da juego a que haya más accionistas o beneficiarios más allá del socio principal. Como aspecto positivo, destacar que el socio único es, a su vez es trabajador en la empresa.

El Centro no realiza inversiones puesto que tiene un presupuesto con tendencia a cero, pero a pesar de ello podemos considerar que se hacen inversiones el Centro debido a que los alumnos de los certificados de profesionalidad trabajan sobre las instalaciones de nuestro Centro formativo mejorándolo.

Además disponemos de un pequeño capital para la compra de recursos en tiendas de comercio justo o similar, con las cuales colaboramos.

Los beneficios del centro suelen ser muy reducidos, pues al ser una actividad subvencionada se trabaja con presupuesto cero. Cuando los hay, se reinvierten en su totalidad en mejoras para el mantenimiento del centro.

**E4. Mejoras de la orientación de la ganancia al bien común.**

- Realizar un control de las inversiones que se realizan en el centro para conocer las que tienen un impacto positivo social o medioambiental

**GRUPO DE INTERÉS: ÁMBITO SOCIAL: REGIONAL, SOBERANÍA, GENERACIONES FUTURAS, SOCIEDAD CIVIL, OTRAS PERSONAS Y NATURALEZA.**

**E5. Transparencia social y cogestión. (Puntuación 45%)**

Debemos indicar que el Centro promueve el acceso a la información, a través de 4 memorias de importancia: Plan de igualdad y evaluación del plan de igualdad, informe de la agencia de colocación, Dossier de finalización de cursos y Balance del Bien común. Obviamente obtener los sellos y la autorización requiere luego una rendición de cuentas importante que es asumida siempre desde la máxima transparencia.

A parte de esto la forma de tener una visión externa es mediante las 3 auditorías que tenemos ISO2700, ISO9000 y la que se realiza de nueva implantación como las ISO14000.

El centro está al corriente de todas sus obligaciones tributarias y de la seguridad social

Toda la información de cursos, noticias de relevancia para el alumnado o cualquier particularidad a tener en cuenta en nuestros servicios se va colgando en forma de noticias bien sean estáticas o dinámicas en nuestra página web ([www.cffolgado.com](http://www.cffolgado.com)) o bien a través de las redes sociales CF Folgado Folgado.

La relación con los vecinos es fluida y de confianza, se les mantiene informados de todas las acciones que realizamos que les pueden afectar. Las acciones a realizar son consensuadas con la comunidad

**E5. Mejoras en Transparencia social y cogestión.**

- Incluir en la web un apartado que recoja informes y documentos que sean relevantes para la sociedad (transparencia). Publicar asimismo, los resultados del Balance del Bien Común y de las iso14000 una vez realizada la auditoria



## 6. NUESTRAS METAS REALES:

Objetivos	Acciones previstas	Responsable	Fecha prevista
Conocer e indagar más sobre nuestros proveedores	Pasar un cuestionario sobre los datos que requerimos.	Maje y Ana	Febrero
Crear un curso que sea de interés para toda la plantilla	Puesta en marcha de un curso propio y para la plantilla por medio de Fundae.	Diana y Manuel	Junio
Conocer otros aspectos de la realidad de la plantilla mediante el cuestionario de clima laboral	Ampliar los ítems del cuestionario (Escala de Lysmar)	Maje	Diciembre
Crear un documento de buenas intenciones donde se refleje el interés de dirección por mantener a toda la plantilla a pesar de la estacionalidad.	Documento de acceso libre y que se da a conocer mediante una reunión de plantilla. Donde se refleje la intencionalidad de aportar estabilidad.	Maje y Manuel	Mayo
Bono de metro del Centro para poder tener reuniones y llevar documentación	Comprar un bono de metro para uso de la plantilla	Manuel	Diciembre
Plan de formación que incluye la sensibilización hacia el desarrollo sostenible y la práctica del comportamiento ecológico	Incluir en el plan de formación acciones formativas para el desarrollo sostenible y la práctica del comportamiento ético.	M <sup>a</sup> Carmen	Noviembre
Los cursos privados que sean para entidades locales puedan ajustarse a las partidas presupuestarias.	Promulgar la negociación entre las entidades sociales y nuestro Centro.	Maje	Mayo- Noviembre
Registrar la cantidad de gente que sufre vulnerabilidad social que pasa por el centro.	Base de datos que funcione como registro de la gente con vulnerabilidad social.	Maje	Diciembre
Mejorar las medidas de discriminación positivas,	Análisis de las fichas de selección.	Maje	Diciembre
Registrarlos como Centro educativo del bien común	Aumento de los estándares sociales y ecológicos sectoriales	Maje y Manolo	Noviembre

## MATRIZ DEL BIEN COMÚN CON PUNTUACIONES Y EXPLICACIÓN A LOS CAMBIOS DE RELVANCIA

Herramienta Calculo BBC, Version (ESP) 4.1.

Nota: Este balance no está auditado

### MATRIZ DEL BIEN COMÚN

Organización: CENTRE DE FORMACIÓ FOLGADO S.L.U, Año:

Balance Total: 507 de 1000 Puntos



Valores ► Grupo contacto ▼	Dignidad Humana	Cooperación y Solidaridad	Sostenibilidad ecológica	Justicia Social	Participación democrática y Transparencia
A: Proveedores	A1: Gestión ética de los suministros				18 de 90 20 %
B: Financiadores	B1: Gestión ética de finanzas				3 de 30 10 %
C: Personal, inclusive propietarios	C1: Calidad del puesto de trabajo e igualdad	C2: Reparto justo del volumen de trabajo	C3: Promoción del comportamiento ecológico de las personas empleadas	C4: Reparto justo de la renta	C5: Democracia interna y transparencia
	54 de 90 60 %	35 de 50 70 %	12 de 30 40 %	30 de 60 50 %	18 de 90 20 %
D: Clientes/Productos / Servicios /Socios/Partners	D1: Relación ética con el cliente	D2: Solidaridad y cooperación con otras empresas	D3: Concepción ecológica de productos y servicios	D4: Concepción social de productos y servicios	D5: Aumento de los estándares sociales y ecológicos sectoriales
	30 de 50 60 %	42 de 70 60 %	63 de 90 70 %	21 de 30 70 %	21 de 30 70 %
E: Ambito Social	E1: Sentido/utilidad e impacto social de productos/servicios	E2: Aportación a la Comunidad local	E3: Reducción de Impactos ecológicos	E4: Reparto de beneficios orientados al bien común	E5: Transparencia social y participación democrática (cogestión)
	81 de 90 90 %	28 de 40 70 %	21 de 70 30 %	18 de 60 30 %	12 de 30 45 %



## 7. EL PROCESO DE REALIZACION DEL BBC

El proceso de creación de la memoria ha sido un proceso intenso en el cual la plantilla ha aprendido mucho en muy poco tiempo. Reconocemos que la empresa siempre ha estado interesada en temas de ecología y favorecer a la sociedad en general, pero hasta el momento desconocíamos las herramientas que teníamos. La curiosidad y el interés de los que ya están implicados en estas áreas ha sido primordial para podernos implicar y ponernos en marcha. Hemos acudido a formación, a charlas, hemos debatido entre nosotros, repartido los temas en función de aquello que domina cada uno y el resultado son estas hojas donde se plasma todo lo que se está realizando desde el Centro. Es una forma de dar a conocer que no se trata de un Centro más sino de la apuesta real por llevar a cabo una utopía.

La formación da la mano a la ecología, la sociedad, las empresas y el buen hacer. Se trasladan valores, capacidades y se da un valor añadido a una empresa más allá de las propias ganancias o pérdidas empresariales.

En esta memoria han participado un total de 5 personas empleadas, concretamente se han añadido los departamentos de dirección, dpto. Proyectos, dpto. de orientación, dpto. de estudios y administración, tanto en acomodación de la redacción como en la supervisión. El proceso inició en el mes de Mayo y ha finalizado en Octubre. La confección del Balance del bien común ha supuesto un total de 75h aproximadamente de trabajo conjunto con servicios externos más a parte de la planificación de actuaciones para la mejora del rendimiento ético.

Conocernos como empresa no ha sido un camino fácil. Sabemos los recursos que tenemos, pero cada uno está especializado en un área por lo que trasladar y tener que dar información ha llevado a muchos a ver el Centro desde otra mirada. Desde una vertiente menos económica y más humana. Más comprometida y con una tendencia a futuro que se desea mantener.