

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

**FUNDACIÓN VALENTIA HUESCA**

CIF:G22417570

Travesía Ballesteros 10 Bajo.  
22005 - Huesca  
Huesca

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### Denominación de la organización

Fundación Valentia Huesca

#### Forma jurídica

Fundación

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

No aplica

#### Número de miembros Junta/Patronato

Presidente: Lorenzo Torrente Ríos

Vicenpresidenta: M<sup>a</sup> Dolores Pascual Vallés

Secretaria: Julia Viñuales Banzo

Tesorero: Mariano Torrente Ríos

Vocales: Manuel Labella Badía, José Miguel Romero Maura, Fernando Val Claver, Pilar Villafranca Esperabe, Miguel Ángel López Sánchez

Gerente: Sara Comenge Zarroca

#### Dirección - CP - Población

Travesía Ballesteros Nº 10

22005 Huesca

#### Sector/Ámbito de actuación.

Atención integral a personas con discapacidad intelectual

#### Actividad principal

Fundación Valentia Huesca es una entidad sin ánimo de lucro.

#### Propósito:

El propósito responde a la pregunta: ¿para qué hacemos lo que hacemos? Contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia pueda mejorar su calidad de vida y alcanzar su proyecto de vida.

#### Misión:

La Misión responde a la pregunta: ¿qué hacemos en Valentia? Ofrecer buenos apoyos personalizados y generar oportunidades para las personas, desde una perspectiva ética,

que les permitan desarrollar su proyecto de vida en convivencia con la comunidad. El cumplimiento de nuestro Propósito y nuestra Misión lo realizamos:

?Promocionando la autodeterminación y vida independiente de la persona: roles de ciudadanía plena, apoyos personalizados y oportunidades de inclusión.

?Prestando servicios y apoyos de calidad centrados en la persona.

?Consiguiendo la mayor autonomía personal y social de las personas con discapacidad intelectual, acompañándolas en todo su proceso vital.

?Trabajando por la defensa y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, en base a la Convención de Derechos de la ONU de las personas con discapacidad.

?Siendo ejemplo para toda la sociedad generando bienestar.

?Tratando a todas las personas como nos gustaría ser tratados

Visión:

La visión expresa el camino que queremos seguir y hacia dónde nos dirigimos. Ser un sólido y sostenible proyecto social que sea un modelo de inspiración para crear valor en la sociedad, atendiendo a las necesidades y expectativas de las personas con especiales necesidades de apoyo.

Valores:

¿A qué denominamos ?valores??

Los valores de Valentia rigen nuestra actuación en el día a día y han de estar siempre presentes para orientar nuestro comportamiento.

Se estructuran tres ejes y damos relevancia a un valor por cada eje:

ÉTICOS: Respeto, apoyado por la Humildad, la Transparencia y la Honestidad.

PRAGMÁTICOS: Coherencia, apoyada por la Eficiencia y el Compromiso

EMOCIONALES: Ilusión, apoyado por la Alegría y la Creatividad Nuestros valores deben estar presentes en el ejercicio de nuestra actividad en todas nuestras relaciones.

## **Colectivo principal atendido**

Personas con discapacidad intelectual o trastorno del desarrollo

## **Año comienzo actividad.**

1964

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

Hombres: 114

Mujeres: 319

Total: 433

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

Directivos: 6 hombres, 13 mujeres

Responsables: 6 hombres, 24 mujeres

Técnicos de Gestión y Servicios Auxiliares: 5 hombres, 10 mujeres

Técnicos de Atención y Apoyos: 5 hombres, 28 mujeres

Oficiales: 16 hombres, 44 mujeres

Operarios: 48 hombres, 35 mujeres

Profesionales de Atención Directa: 41 hombres, 208 mujeres  
Total: 134 hombres, 372 mujeres, sumando a 506 empleados

### Número de voluntarios

108

### Persona contacto

Sandra Belarre Acín

### E-mail contacto

sbelarre@valentiahuesca.org

### Página web

[www.valentiahuesca.org](http://www.valentiahuesca.org)

## GENERAL

### Tendencias Globales

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

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

### 1.1 Información adicional

#### PLAN ESTRATÉGICO 23-25

Desarrollar una cultura propia que nos identifique e impulse nuestro modelo de atención, garantizando la sostenibilidad en el tiempo.

PROYECTO SOCIAL: Adaptar nuestros apoyos a las necesidades y deseos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias para que puedan mejorar su calidad de vida.

SOSTENIBILIDAD: Ser sostenibles para poder mantener y desarrollar el proyecto social, contando con todas las personas que formamos Valentia.

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

No

## **2.1. Información adicional**

No, las organizaciones pequeñas o medianas generalmente no cuentan con los recursos suficientes, tanto financieros como humanos, para enfrentarse de forma individual a temas globales complejos como los económicos, medioambientales o tecnológicos. Estas cuestiones requieren una capacidad de inversión y adaptación que muchas veces está fuera del alcance de estas organizaciones, por lo que necesitan recurrir a alianzas estratégicas o participar en redes y colaboraciones con otras entidades, tanto públicas como privadas, para abordar de manera efectiva estos desafíos y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

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

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

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

## **3.1. Información adicional**

Valentia cuenta con un Plan Estratégico a tres años que incluye tanto acciones de corto como de largo plazo, garantizando una planificación estructurada que contempla aspectos sociales, ambientales y económicos. Estos planes están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y se despliegan mediante planes anuales vinculados a la estrategia global de la organización.

El Plan Estratégico 2023-2025 detalla los principales objetivos en dos grandes ejes: Proyecto Social y Sostenibilidad, que guían todas las acciones de la entidad. Este plan se revisa y actualiza periódicamente para adaptarse a las necesidades de la organización y de sus grupos de interés, asegurando la sostenibilidad a largo plazo. Puedes conocer más sobre la planificación estratégica a través del siguiente enlace:  
<https://youtu.be/ui2qWRYCkRM?si=5dc2wdt299htxFEG>

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

La organización 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**

La organización trabaja según objetivos estratégicos anuales que se alinean con su misión y visión, buscando aumentar la rentabilidad tanto económica como social. Estos objetivos se basan en las necesidades y expectativas de los grupos de interés clave, como se establece en el plan estratégico 2023-2025?

La entidad planifica sus actividades con base en un mapa de procesos que facilita la optimización de los recursos?. Para asegurar el cumplimiento de estos objetivos, implementa un sistema de seguimiento a través de cuadros de mando e indicadores clave

de rendimiento estratégico y operativo?.

Además, Valentia aplica un enfoque de mejora continua, donde se analizan los resultados, se identifican áreas de mejora y se implementan cambios que impactan positivamente en su capacidad para crear valor sostenible?. La organización fomenta la participación activa de sus empleados y asegura su alineación con los valores y la estrategia?

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

Se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas, tras ser analizado y decidido por el órgano de gobierno.

### 5.1. Información adicional

Tal como consta en nuestros Estatutos, "la Fundación, sus centros y servicios carecen de ánimo de lucro y las ganancias que eventualmente puedan ser obtenidas se aplicarán íntegramente a mejorar las instalaciones de sus centros y en actividades que desarrolle para el cumplimiento de sus fines". En caso de ser positivo el resultado del año, estos fondos se asignan a proyectos y partidas concretas, tras ser analizados y decididos por el órgano de gobierno. Se priorizan las inversiones que promuevan la sostenibilidad financiera y social de la organización, así como aquellas que optimicen los recursos para el cumplimiento de su misión y visión?.

## Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

### 6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, finanziadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

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

### 6.1. Información adicional

Realizamos detección de las necesidades y expectativas de los grupos de interés con diferentes metodologías, adaptadas a cada colectivo. Para los empleados, utilizamos encuestas de satisfacción, grupos focales y reuniones periódicas que nos permiten entender sus expectativas y necesidades. En cuanto a los clientes/usuarios y sus familias, se llevan a cabo encuestas anuales de satisfacción, entrevistas individuales y grupos focales, además de mantener una comunicación constante para adaptar nuestros servicios a sus expectativas.

Para los voluntarios, aliados y colaboradores públicos y privados, así como finanziadores y donantes, se establecen mecanismos de interacción como reuniones de coordinación, informes periódicos de actividades y resultados, y alianzas estratégicas que permiten alinear sus expectativas con nuestra misión. También gestionamos de forma proactiva las relaciones con proveedores y medios de comunicación, asegurando una colaboración eficiente y transparente a través de canales establecidos de comunicación y gestión.

## 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 organización..

## **7.1. Información adicional**

La entidad tiene diferenciados sus grupos de interés y ha establecido una metodología estructurada para el conocimiento de las necesidades y expectativas de cada uno de ellos. Todos los años se realizan encuestas de satisfacción a personas y clientes, basadas en las necesidades y expectativas previamente detectadas. Estas encuestas, junto con grupos focales y entrevistas individuales, permiten una evaluación continua y la adaptación de nuestros servicios y enfoques.

Para el nuevo ciclo estratégico 2023-2025, se ha llevado a cabo una revisión integral de los grupos de interés, abarcando su identificación, relevancia, y las necesidades y expectativas asociadas, además de analizar los resultados de la percepción de aquellos más significativos.

### **PERSONAS:**

- Profesionales de atención directa y oficiales
- Directivos, responsables y técnicos
- Operarios-as

### **CLIENTES:**

- Personas con discapacidad
- Familias de personas usuarias
- Familias de personas con discapacidad no usuarias
- Clientes del Centro Especial de Empleo

### **REGULADORES E INVERSORES:**

- Administración (técnicos)
- Administración (políticos)
- Patronato

### **PROVEEDORES:**

- Proveedores clave

### **ALIANZAS:**

- Federaciones y otras organizaciones

### **SOCIEDAD:**

- Socios
- Voluntarios
- Centros de enseñanza
- Centros de salud

## **Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización**

### **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/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?**

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, 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.**

Son miembros con un conocimiento profundo del funcionamiento de la entidad, y su participación es muy activa, colaborando estrechamente con la gerencia. Además, participan de manera decisiva en la planificación estratégica y anual, asegurando la alineación de la organización con su misión y visión. Estos miembros del órgano de gobierno ejercen su cargo de forma activa y responsable, manteniendo un compromiso con los valores y objetivos de la organización. Sus datos son públicos y cuentan con mecanismos de transparencia que previenen posibles conflictos de intereses, garantizando así una gestión ética y eficiente?

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

Va más allá de sus obligaciones y pone a disposición de los diferentes grupos de interés y de la sociedad información de gestión y resultados (plan anual, memoria anual, objetivos y grado de cumplimiento, indicadores clave, ingresos y gastos diferenciados, etc.).

### **9.1.- Información adicional.**

La información relativa a la rendición de cuentas es pública y está disponible en nuestra página web. Además de cumplir con sus obligaciones legales, la organización va más allá, poniendo a disposición de los diferentes grupos de interés y de la sociedad información detallada sobre su gestión y resultados. Esto incluye el plan anual, la memoria anual, los objetivos y su grado de cumplimiento, los indicadores clave, así como un desglose de ingresos y gastos diferenciados.

Las cuentas anuales son auditadas por Ernst & Young, y el informe de auditoría también es público y está disponible en nuestra página web, garantizando la transparencia y confianza en la gestión financiera de la entidad.

<https://valentiahuesca.org/transparencia/>

## **10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?**

La organización 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**

Toda la información relativa a transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno es pública y está a disposición de los grupos de interés y de toda la sociedad en nuestra página web. La organización se esfuerza en comunicar de manera activa, permanente,

actualizada y detallada aspectos clave como su esencia, composición, funcionamiento, estrategia, redes y acuerdos, así como sus fuentes de financiación y obtención de recursos. Este compromiso con la transparencia refuerza la confianza de nuestros grupos de interés y garantiza una comunicación clara y honesta sobre la organización.

<https://valentiahuesca.org/transparencia/>

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

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

**11.1.- Información adicional**

Todos los trabajadores de la entidad disponen de esta documentación en Woffu, herramienta que sirve para la gestión del control de horario y fichaje, gestión de turnos, vacaciones y ausencias. Esta herramienta es de uso obligatorio para todos los trabajadores de la entidad.

Puede además consultarse en nuestra página web:

<https://valentiahuesca.org/transparencia/>

**12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?**

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**

Cada uno de los trabajadores de la entidad tiene esta información disponible en la plataforma del empleado, Woffu, donde pueden acceder a detalles sobre la misión, cultura, valores y objetivos de la organización. Asimismo, se implementan acciones específicas para promover el compromiso y la alineación de empleados y voluntarios con estos principios.

Esta información está, además, disponible para todos los interesados en nuestra página web: <https://valentiahuesca.org/transparencia/>

**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**

La entidad está adherida al Plan de Responsabilidad Social del Gobierno de Aragón desde el año 2016, lo que refleja su compromiso con una gestión ética y responsable que abarca

tanto el ámbito social como el económico y medioambiental. Este plan se materializa en un conjunto de actuaciones que no solo se implementan de manera regular, sino que están en constante revisión para asegurar su relevancia y alineación con las necesidades de la organización y de sus grupos de interés.

El cuadro de mando de indicadores que respalda la estrategia de la entidad incluye indicadores específicos de responsabilidad social. Estos indicadores permiten medir y monitorizar aspectos clave como el impacto social de los proyectos, la sostenibilidad medioambiental de las operaciones y la satisfacción de los grupos de interés. Entre ellos se encuentran indicadores relacionados con la inclusión social de personas con discapacidad, la creación de valor para las comunidades locales, y la gestión sostenible de los recursos?

Además, la organización promueve prácticas responsables a nivel interno y externo, implementando acciones para mejorar la eficiencia energética, reducir el impacto ambiental de sus actividades y fomentar la inclusión laboral. Estas iniciativas son revisadas y actualizadas periódicamente para garantizar que cumplen con los estándares de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y contribuyen al desarrollo sostenible?.

El compromiso con la responsabilidad social se extiende también a la participación activa en redes y alianzas con otras organizaciones, lo que permite compartir buenas prácticas y mejorar continuamente en este ámbito?.

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

Se establecen objetivos con indicadores específicos para estos objetivos.

##### **14.1. Información adicional**

La entidad cuenta con objetivos específicos relativos a la responsabilidad social que están integrados dentro de sus objetivos anuales estratégicos. Estos objetivos se alinean con los valores y la misión de la organización, buscando generar un impacto positivo en la sociedad, el medioambiente y los grupos de interés con los que se relaciona.

Además, para cada uno de estos objetivos, se han establecido indicadores de seguimiento específicos, que permiten medir de manera cuantitativa y cualitativa el grado de cumplimiento. Estos indicadores se incluyen en el cuadro de mando estratégico y se revisan de forma anual por el órgano de dirección, asegurando una evaluación continua de los avances y detectando áreas de mejora.

Entre los principales indicadores que se monitorean se encuentran:

- Impacto social: número de personas beneficiarias de los programas de inclusión social y laboral, así como su grado de satisfacción.
- Sostenibilidad ambiental: reducción del consumo de recursos (energía, agua, etc.) y disminución de la huella de carbono en las actividades diarias.
- Compromiso con los empleados: evaluaciones de bienestar y satisfacción, desarrollo profesional, y acciones orientadas a la diversidad e inclusión.
- Involucramiento comunitario: participación en iniciativas locales y colaboraciones con

otras entidades del tercer sector.

Estos indicadores son fundamentales para asegurar que las acciones de responsabilidad social no solo se implementen, sino que generen valor sostenible para la organización y sus grupos de interés. Al ser revisados anualmente, se pueden ajustar y mejorar las iniciativas, garantizando su efectividad y su alineación con las metas a largo plazo de la entidad?.

## **CLIENTES**

### **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**

Desde el año 2019, anualmente realizamos encuestas de satisfacción a los usuarios que tienen capacidad para responder y a las familias en todos nuestros centros. Estas encuestas abarcan aspectos clave como la calidad de los servicios prestados, las instalaciones, la alimentación, el transporte y el ambiente entre compañeros. Los resultados son analizados por la dirección de cada centro, y se elabora un informe que sirve para identificar oportunidades de mejora y garantizar una mayor calidad en los servicios ofrecidos. Los resultados forman parte del Plan de Gestión Anual de la entidad y se revisan como parte de nuestro compromiso con la mejora continua y la satisfacción de nuestros usuarios.

##### **Gestión de sugerencias**

Las sugerencias recibidas a través de estos mecanismos de evaluación se gestionan de manera estructurada. Se pueden recibir por diversas vías, como encuestas, reuniones periódicas, buzones de sugerencias o canales digitales. La dirección del centro correspondiente analiza cada sugerencia para determinar su viabilidad y el potencial impacto en la calidad del servicio. Si es viable, se implementan acciones correctivas o mejoras necesarias, y se realiza un seguimiento de su impacto. En algunos casos, se ofrece retroalimentación a quienes hicieron la sugerencia. Estas acciones se integran en el Plan de Gestión Anual, contribuyendo al proceso de mejora continua.

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

Sí, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financieros y/o donantes a través de una metodología y de forma periódica

##### **16.1. Información adicional**

Hemos establecido un protocolo de evaluación de satisfacción para nuestros organismos financieros y donantes a nivel de entidad, que se implementó en 2020. En junio de ese mismo año, realizamos nuestra primera encuesta de satisfacción a través de un formulario

web dirigido a nuestros principales financiadores y donantes, logrando una participación del 29% y un nivel de satisfacción de 8,48 sobre 10.

Este proceso de evaluación se ha repetido en 2023, obteniendo una participación del 21,45% y un nivel de satisfacción mejorado, alcanzando 9,35 sobre 10.

Además, nuestros principales financiadores realizan auditorías periódicas de seguimiento y gestión de los fondos recibidos, mediante inspección y verificación de la documentación económica. Hasta la fecha, todos los resultados de estas auditorías han sido favorables para nuestra entidad.

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

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

##### **17.1. Información adicional**

La entidad desarrolla sus servicios en respuesta a las necesidades y demandas recogidas de sus grupos de interés a través de una metodología estructurada y sistematizada. Utilizamos mecanismos como encuestas de satisfacción, grupos focales y análisis de indicadores clave para identificar oportunidades de mejora y ajustar nuestros servicios a las expectativas de nuestros clientes. Estos mecanismos permiten una revisión continua de la efectividad de nuestras acciones y garantizan una mejora constante.

Además, trabajamos en colaboración con otras entidades y plataformas del sector, lo que nos permite ser innovadores y adoptar las mejores prácticas en la prestación de servicios. Este enfoque se complementa con el uso de sistemas de gestión avanzada, como el modelo EFQM de excelencia empresarial, que integra un proceso de evaluación, revisión y mejora continuo para asegurar la creación de valor sostenible y la satisfacción de nuestros grupos de interés .

#### **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 diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?**

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**

Trabajamos de manera continua para conocer de primera mano las necesidades y expectativas de nuestros clientes, lo que nos permite adaptar los servicios y productos ofertados a sus demandas de manera proactiva. Tan pronto detectamos la necesidad de crear un nuevo servicio o actividad, llevamos a cabo un estudio de viabilidad que garantiza su correcta puesta en marcha, siempre alineado con nuestro compromiso de calidad y bienestar.

En Valentia, además, seguimos una metodología estructurada para la innovación basada en el modelo EFQM de excelencia empresarial. La innovación no solo se planifica, sino que también se evalúa periódicamente para asegurar que responde de manera eficiente a las necesidades detectadas en nuestros grupos de interés. Este enfoque se refuerza a través de alianzas estratégicas con otras entidades y plataformas del sector, tanto a nivel provincial como autonómico y nacional, lo que nos permite implementar soluciones innovadoras y de impacto en los servicios prestados.

Nuestro enfoque de investigación e innovación se centra en la creación de valor sostenible, considerando siempre las dimensiones social, económica y ambiental, garantizando que los productos y servicios no solo respondan a las demandas actuales, sino que anticipen las futuras.

## **Calidad de los productos y servicios**

### **19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?**

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

#### **19.1. Información adicional**

Una vez identificada la necesidad de implementar un nuevo producto o servicio, se realiza un estudio exhaustivo de viabilidad, considerando los impactos sociales y ambientales a lo largo del proceso. Durante la fase de desarrollo, el producto o servicio se evalúa de manera continua, midiendo su rendimiento y el nivel de satisfacción de los usuarios a través de encuestas y mecanismos de retroalimentación.

Valentia garantiza que estos productos o servicios se ajustan a los estándares de calidad, minimizando su impacto social y ambiental. La entidad realiza auditorías de sostenibilidad y utiliza herramientas de inteligencia de negocio como Power BI para evaluar indicadores clave y optimizar el proceso de prestación del servicio. Si la valoración es positiva, el servicio se integra en el Plan de Gestión de la entidad, asegurando su sostenibilidad y continuidad.

El compromiso con la transparencia y la sostenibilidad ambiental es esencial, por lo que se comunica de manera accesible y veraz el impacto social y ambiental de los productos a los usuarios. Esto forma parte de la filosofía de mejora continua y la evaluación periódica de los servicios, alineada con el modelo EFQM??.

### **20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?**

Disponemos de un proceso normalizado de evaluación integral y proactiva en el que la organización mide su impacto social y se plantea objetivos en un sistema de mejora continua.

#### **20.1. Información adicional**

Trabajamos con sistemas de gestión avanzada a través del modelo EFQM de excelencia empresarial que nos permite llevar a cabo una evaluación integral y proactiva de nuestros

servicios y productos. Este sistema está diseñado para medir el impacto social, ambiental y económico de nuestras actividades, asegurando que los servicios se ajusten a las expectativas de los diferentes grupos de interés, incluyendo personas con discapacidad, familias, financiadores y administraciones públicas.

El sistema de evaluación se basa en indicadores clave de rendimiento que se monitorizan continuamente mediante herramientas de inteligencia de negocio, como Power BI, lo que facilita un análisis detallado de los resultados obtenidos y su evolución. Además, el uso de la herramienta IxisSocialGest nos permite gestionar de manera centralizada la información de los proyectos de vida de los usuarios y su itinerario de inserción sociolaboral. Estos datos se actualizan de forma sistemática y se incluyen en los cuadros de mando, que se revisan periódicamente para asegurar un enfoque de mejora continua .

Este proceso de evaluación está alineado con el mapa de procesos de la entidad, que asegura que cada etapa, desde la planificación hasta la ejecución y el seguimiento, se desarrolle con una visión integral y con responsabilidad hacia los impactos sociales y ambientales .

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **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**

Toda la información sobre los productos y servicios que ofrece la entidad está recogida en nuestra página web, donde se detalla tanto las características de los servicios como los requisitos de acceso y beneficios para los usuarios. Además, para llegar al mayor número de personas, damos visibilidad a nuestras acciones a través de diversos canales de comunicación: notas de prensa, redes sociales (Instagram, YouTube, Facebook, X), informes y memorias de la entidad, así como comunicaciones regulares a familias y trabajadores.

En cada uno de nuestros centros, contamos con un servicio de asesoramiento y orientación, que se encarga de proporcionar información personalizada a las personas interesadas en acceder a nuestros servicios. Este servicio también facilita el acceso a aquellos usuarios que, debido a limitaciones físicas o geográficas, tienen dificultades para desplazarse, asegurando que todos los interesados tengan una atención adecuada y accesible.

Nuestro compromiso con la transparencia y accesibilidad asegura que la información proporcionada es clara, veraz y accesible para todos los grupos de interés, cumpliendo con los principios de accesibilidad universal??.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

## **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**

Valentia realiza de manera periódica evaluaciones de satisfacción de sus empleados y voluntarios mediante reuniones individuales, grupales y encuestas de clima laboral. Estos mecanismos permiten recoger y analizar las percepciones de su equipo, identificar áreas de mejora y destacar los puntos fuertes. Los resultados son evaluados con el objetivo de implementar acciones que promuevan el bienestar y la calidad del ambiente laboral.

Los resultados de las encuestas de clima laboral están disponibles para todos los empleados a través de la plataforma de gestión de control horario y fichaje Woffu, de uso obligatorio para la plantilla. En el año 2023, la encuesta de satisfacción laboral obtuvo una participación significativa, con un índice de satisfacción general de 7,94 sobre 10?, lo que refleja un ambiente de trabajo positivo y en constante mejora.

## **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

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

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

### **23.1. Información adicional.**

La entidad cuenta con un Plan de Igualdad que no solo abarca la perspectiva de género, sino que se extiende a todas las formas de diversidad, con un enfoque integral que promueve la igualdad de oportunidades. Este plan está vigente hasta 2024 y contempla medidas específicas para garantizar la no discriminación por género, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual. Además, actualmente estamos trabajando en el desarrollo del siguiente Plan de Igualdad 2025-2028, que ampliará nuestras acciones para seguir promoviendo la equidad y la diversidad en la organización.

Para asegurar la implementación y seguimiento del Plan, Valentia ha constituido una Comisión de Igualdad que se encarga de supervisar la consecución de las medidas aprobadas, asegurando su cumplimiento dentro del plazo previsto. El Plan de Igualdad está disponible tanto en versión extendida como en lectura fácil. La versión de lectura fácil está accesible a través de la plataforma de control horario y fichaje Woffu, que es de uso obligatorio para todos los trabajadores de la entidad. La versión completa puede consultarse en la página web de Valentia, en la sección de Transparencia: <https://valentiahuesca.org/transparencia>.

Además, fuimos reconocidos en la categoría de Gran Empresa con el Premio Plata del I

Ranking de Empresas por la Igualdad en Aragón, promovido por la Fundación Woman Forward, lo que destaca nuestro compromiso con la igualdad de género y la gestión de la diversidad en el ámbito empresarial.

### **Corresponsabilidad en los cuidados y 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?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

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

Las medidas de conciliación en Valentia están diseñadas para garantizar que tanto mujeres como hombres puedan equilibrar su vida personal, familiar y laboral. El Plan de Conciliación de la entidad no solo se ajusta a las disposiciones del convenio colectivo, sino que también incluye mejoras significativas que responden a las necesidades específicas de los empleados. Estas medidas buscan facilitar la corresponsabilidad y promover un entorno de trabajo inclusivo y flexible.

Entre las mejoras ofrecidas, destacan las siguientes:

- 15 días adicionales a los establecidos por la normativa de permiso de paternidad y maternidad por nacimiento o adopción.
- 3 días laborables adicionales de vacaciones al año, sumándose a los 25 días que establece el convenio.
- Permisos remunerados para acompañamientos a consultas médicas de hijos/as, progenitores o personas dependientes a cargo, así como para tutorías y citas médicas del propio trabajador, computando este tiempo como tiempo de trabajo.
- Ampliación de excedencias para el cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, aumentando de dos a tres años.
- Ampliación de permisos no retribuidos, de uno a dos días, para que los trabajadores puedan atender situaciones personales excepcionales.

Estas medidas forman parte de un enfoque integral de conciliación y corresponsabilidad, que se evalúa periódicamente para garantizar su efectividad y se comunica a todos los trabajadores de la entidad .

### **Formación y desarrollo profesional**

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

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

## **25.1. Información adicional.**

El Plan de Formación de Valentia, formalizado desde el año 2011, ha sido una herramienta clave para el desarrollo continuo de las competencias profesionales de sus empleados. Con la aprobación del Plan Estratégico 2017-2020, este plan experimentó una evolución significativa, ampliando su alcance y reforzando su conexión directa con los ciclos estratégicos de la organización. Este enfoque ha permitido a Valentia garantizar que las acciones formativas no solo respondan a las necesidades inmediatas de sus profesionales, sino que estén en sintonía con los objetivos a largo plazo de la entidad.

En el 2023, el plan se estructura en cinco áreas de conocimiento principales, todas ellas alineadas con los valores de la organización, su cultura de innovación y su compromiso con la excelencia. Estas áreas abarcan desde el desarrollo personal y profesional hasta la implementación de nuevas tecnologías, la gestión del cambio y la mejora continua de los servicios prestados. De esta manera, el Plan de Formación no solo responde a las necesidades formativas actuales, sino que también anticipa las competencias futuras que serán esenciales para mantener a Valentia en la vanguardia del sector.

Un aspecto destacado de esta actualización es la mejora en la gestión y comunicación de las iniciativas formativas, que ahora se canalizan a través del área de personas mediante la plataforma Woffu. Esta herramienta ha permitido una descentralización en la gestión formativa, facilitando la especialización según las necesidades de los diferentes profesionales y permitiendo que los empleados tengan un acceso más ágil y directo a las ofertas formativas. Además, la plataforma asegura que todas las acciones formativas estén alineadas con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2023-2025, permitiendo una coherencia entre las metas organizacionales y el desarrollo de su equipo humano.

El Plan de Formación es evaluado de manera periódica para asegurar su efectividad, y los resultados son revisados por la Comisión de Personas para Personas (P4P), un órgano de gestión participativo que involucra a distintos representantes de la organización. Esta revisión constante garantiza que las necesidades formativas evolucionen en paralelo con los cambios en el entorno interno y externo, y que Valentia siga ofreciendo un entorno de desarrollo continuo para sus profesionales.

A través de este enfoque integral y estratégico, Valentia no solo fortalece las capacidades de su equipo, sino que también asegura que su talento humano esté preparado para afrontar los retos futuros, contribuyendo de manera decisiva a la consecución de los objetivos de la organización y al cumplimiento de su misión de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual??.

## **26.- ¿Cómo se gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

## **26.1. Información adicional.**

Gestión por competencias:

El desarrollo de competencias profesionales en Valentia comenzó en 2009 dentro de un

proyecto europeo de cooperación transfronteriza, lo que permitió que a partir de 2012 se realizaran evaluaciones sistemáticas de competencias para los profesionales de la organización. Este proceso ha sido clave para adaptar los perfiles y puestos a las necesidades organizacionales y a la misión de Valentia. Con la aprobación del Plan Estratégico 2017-2020, se emprendió una revisión profunda de los perfiles y las competencias profesionales, integrando los valores y objetivos de la entidad. Este esfuerzo fue liderado por el grupo de trabajo P4P (Personas para Personas), que luego se consolidó como una comisión estable.

En este marco, se creó un nuevo modelo de evaluación denominado "+Competentes", el cual se acompaña de un plan de evaluación de competencias que ha sido implementado de manera continua. Este modelo también incluye un enfoque específico para la gestión de las competencias de las personas con discapacidad intelectual que trabajan en el Centro Especial de Empleo (CEE), a través del submodelo "+Desarrollo".

En la actualidad, el modelo se encuentra en proceso de actualización bajo el nuevo Plan Estratégico 2023-2025, lo que implica una revisión de las competencias clave, la definición de nuevas habilidades, y la elaboración de planes de acción específicos para el desarrollo continuo de las personas dentro de Valentia.

#### Modelo de competencias "+Competentes":

El modelo "+Competentes" fue diseñado en 2018 y se basa en un catálogo de 8 competencias genéricas, específicas y de gestión, definidas para 6 perfiles profesionales dentro de la organización. La evaluación de competencias se realiza de manera planificada para toda la plantilla estable, con excepción de los operarios del Centro Especial de Empleo (CEE). El modelo incluye un procedimiento detallado para la autoevaluación, evaluación por superiores, y la elaboración de planes de acción personalizados para la mejora continua.

El proceso de evaluación permite identificar no solo el nivel actual de competencias de cada trabajador, sino también las áreas de mejora, facilitando un desarrollo personalizado y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

#### Modelo de competencias "+Desarrollo":

En 2017, Valentia diseñó el modelo "+Desarrollo" para facilitar la adecuación de perfiles y puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual integradas en Valentia o interesadas en unirse a la organización. Este modelo tiene varios objetivos clave:

- Facilitar la adecuación entre la persona y el puesto de trabajo.
- Efectuar una selección adecuada de las personas para los diferentes roles.
- Evaluar las necesidades individuales de las personas para ofrecer el apoyo necesario.
- Hacer un seguimiento del desempeño de la persona en su puesto de trabajo.
- Elaborar planes de formación individuales adaptados a cada trabajador.
- Valorar los puestos de trabajo y mejorar las condiciones laborales.

Hasta la fecha, el modelo "+Desarrollo" ha sido aplicado a más de 90 personas, incluidos todos los trabajadores del Centro Especial de Empleo. También se utiliza en el servicio de

acogida y orientación de Valentia para personas con discapacidad que buscan empleo o participan en programas formativos. Este modelo, al igual que "+Competentes", se encuentra en proceso de revisión y actualización dentro del nuevo Plan Estratégico 2023-2025, lo que garantiza su adaptación a las nuevas demandas y retos del mercado laboral.

## **Seguridad y Salud**

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

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

#### **27.1. Información adicional.**

El protocolo de seguridad y salud en Valentia es gestionado por una empresa externa especializada, que se encarga de implementar y supervisar las medidas de seguridad en todos los centros e instalaciones de la organización. Esta gestión incluye la planificación, evaluación y mejora continua de las acciones preventivas para asegurar un entorno laboral saludable y seguro.

Adicionalmente, Valentia ha desarrollado un Plan de Organización Saludable, que incorpora todas las medidas de prevención de riesgos laborales y acciones adicionales orientadas a promover el bienestar integral de las personas empleadas y voluntarias. Este plan incluye una planificación detallada con indicadores de seguimiento y un sistema de evaluación periódica para medir su efectividad.

Las personas empleadas en Valentia participan activamente en este proceso, promoviendo el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral. El personal está obligado a reportar cualquier situación que pueda suponer un riesgo, así como a utilizar el equipo de protección personal asignado. La entidad también fomenta una actitud de corresponsabilidad en el cuidado del bienestar colectivo??.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

#### **28.1. Información adicional.**

Valentia ha establecido un protocolo de compras que incorpora aspectos sociales, éticos, laborales, económicos, medioambientales y de proximidad. Este protocolo tiene como objetivo fomentar relaciones comerciales duraderas y transparentes con proveedores que

compartan los valores de la organización. A través de la gestión de proveedores, se asegura que las compras y servicios contratados se realicen con criterios responsables que incluyan el cumplimiento de los derechos humanos, el respeto por la sostenibilidad y el compromiso con la legislación vigente.

El protocolo también incluye la evaluación periódica de los proveedores en función de estos criterios y la creación de alianzas estratégicas que contribuyan al logro de los objetivos de Valentia. De este modo, la entidad se asegura de que las decisiones de compra y contratación estén alineadas con su compromiso con la sostenibilidad social y ambiental, promoviendo la creación de valor sostenible a largo plazo?.

### **Clasificación y evaluación de proveedores**

#### **29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?**

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, de proximidad, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal y aspectos sociales.

#### **29.1. Información adicional.**

En Valentia, realizamos un seguimiento exhaustivo de los grandes proveedores y prestadores de servicios de la entidad, considerando criterios sociales, éticos, laborales, económicos y medioambientales. Estos criterios se integran en el protocolo de compras responsable, que tiene como objetivo fomentar relaciones comerciales duraderas y transparentes. Además, mantenemos relaciones estratégicas con empresas y entidades públicas y privadas mediante convenios que abarcan diversos ámbitos de nuestra actividad, lo que nos permite estar profundamente enraizados en nuestro entorno.

En igualdad de condiciones, damos preferencia a los proveedores locales, promoviendo la economía de proximidad y la sostenibilidad. Este enfoque refuerza nuestro compromiso con la responsabilidad social, garantizando que las decisiones de compra y contratación no solo se basen en aspectos financieros, sino también en el impacto social y ambiental generado por cada proveedor??.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

### **Transparencia con el entorno social de la organización**

### **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

## **AMBIENTAL**

## **Impacto ambiental**

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

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para separar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

#### **34.1. Información adicional.**

Valentia realiza de forma anual un estudio energético en todos sus centros, evaluando el consumo de electricidad, gas, GLP y biomasa. Este estudio permite a la entidad identificar áreas de mejora y comprobar el ahorro energético derivado de las medidas implementadas en años anteriores. En el primer trimestre de 2022, Valentia instaló paneles fotovoltaicos en cuatro de sus centros, lo que ha permitido reducir el consumo energético entre un 25% y 40%, así como disminuir la huella de carbono entre un 7% y 18%?.

Además, las nuevas construcciones que está desarrollando Valentia utilizan geotermia como fuente de energía renovable, lo que refuerza su compromiso con la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental. En el ámbito de la movilidad, la entidad se encuentra en proceso de estudio para la electrificación de su flota de vehículos, con el objetivo de minimizar el uso de combustibles fósiles y reducir aún más su huella de carbono.

En las áreas de huerta y jardinería, Valentia promueve un consumo responsable de agua, apoyado por instalaciones equipadas con plantas de ósmosis para optimizar el uso de este recurso. Además, todos los centros cuentan con contenedores específicos para la segregación y reciclaje de residuos, asegurando una gestión adecuada de los desechos y fomentando prácticas alineadas con los principios de la economía circular.

## **Compromiso frente al cambio climático**

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

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

#### **35.1. Información adicional.**

De forma progresiva, Valentia implementa acciones que refuerzan su compromiso frente al cambio climático y la prevención de la contaminación. La entidad no solo concientiza a sus empleados y usuarios sobre la importancia de ser sostenibles medioambientalmente (reducir consumos de agua, imprimir a doble cara, reciclar y minimizar residuos), sino que también trabaja en integrar la sostenibilidad en cada una de sus líneas de negocio.

Algunas de las medidas implementadas incluyen el uso de depredadores como agentes de control biológico en las actividades de jardinería y agricultura, el empleo de productos de limpieza respetuosos con el medio ambiente, y la construcción de nuevas instalaciones eficientes. Además, se ha avanzado en la sustitución progresiva de elementos constructivos para mejorar la eficiencia energética y se prioriza el uso de alimentos de kilómetro cero en sus centros??.

En Valentia demostramos nuestro compromiso mediante la comunicación interna y externa de estas acciones, promoviendo una cultura organizacional que contribuye activamente a la lucha contra el cambio climático.

## Economía circular

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

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

#### **36.1. Información adicional**

Valentia va integrando progresivamente iniciativas de economía circular en sus operaciones en distintos ámbitos. Estas acciones incluyen:

- Priorizar la reparación sobre la sustitución de equipos y materiales para extender su vida útil y reducir el consumo innecesario.
- Promover el uso de energía renovable en sus instalaciones, como fotovoltaica, geotermia y aerotermia, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono.
- Fomentar la adquisición de materias primas de kilómetro cero, apoyando la economía local y reduciendo la contaminación derivada del transporte.
- Disponer de contenedores para la recogida separada de residuos en todos los centros, lo que facilita su correcta gestión y reciclaje .

Estas medidas refuerzan el compromiso de Valentia con la sostenibilidad y la transición hacia un modelo de economía circular, al mismo tiempo que contribuyen a la eficiencia operativa y la responsabilidad ambiental.

## Comunicación ambiental

### **37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?**

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS.

#### **37.1. Información adicional**

Desde el departamento de comunicación Valentia Cuenta, las actuaciones en materia ambiental se comunican de forma externa a través de la web y las redes sociales de la entidad. Además, se están desarrollando nuevas acciones de comunicación con el objetivo de sensibilizar no solo a los trabajadores y usuarios de la organización, sino también a la sociedad en general, fomentando una mayor conciencia sobre la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.

Entre las últimas publicaciones de Valentia en este ámbito destacan:

- Control Biológico de plagas en La Huerta de Valentia  
<https://youtu.be/h-FVuYG59PU?si=mFqQV1GPfcwAzhBk>

- Valentia Emplea Limpieza: Garajes y grandes superficies  
<https://youtu.be/PkZeQiix5pc?si=kt3w8QCoo0p2QSi1>

-Centro de interpretación de nuestra huerta  
<https://youtu.be/vfiU2dJnwG4?si=g31Dfuzf94DU0UFw>

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

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

### **Valoración Global**

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

8

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

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

Realizamos un análisis DAFO en el marco del proceso estratégico para el periodo 2023-2025. Como fortalezas detectadas destacan:

- Visión clara y estructurada del modelo de atención.
- Somos un referente a nivel provincial para la administración en la contratación de servicios.
- Excelentes relaciones con la administración y reconocimiento positivo por parte de ésta.
- Transformación y modernización de los servicios de atención diurna.
- Desarrollo de nuevos servicios de Inserción Sociolaboral (ISL).
- Estructura de ISL consolidada, con claridad de objetivos y metas.
- Amplia red provincial de infraestructuras, lo que facilita la prestación de servicios de calidad en diversas áreas geográficas.
- Creación de una estructura tecnológica avanzada que incluye el uso de Office 365, Ixis y

Woffu, impulsando la eficiencia y la digitalización.

- Estructura financiera sólida, con bajo endeudamiento y una buena capacidad de autofinanciación.
- Sistema de seguimiento de la gestión extendido a todos los centros.
- Plan estratégico específico para el Centro Especial de Empleo (CEE).
- El equipo de Valentia Cuenta refuerza nuestra comunicación externa e interna.
- Renovación de las direcciones, impulsando un liderazgo fresco y dinámico.
- Incremento en el número de técnicos de desarrollo personal para apoyar el crecimiento individual de los usuarios.
- Interiorización del concepto de sostenibilidad, con acciones concretas para reducir el impacto ambiental.
- Alto grado de satisfacción entre las familias de los usuarios, reflejo del compromiso con la calidad y el cuidado integral de las personas atendidas.

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

Del análisis DAFO realizado durante el proceso de reflexión estratégica 2023-2025, se identificaron varias amenazas que también representan áreas de mejora para Valentia. Entre ellas, destacan:

- Competencia con otras entidades del sector de gran tamaño, lo que requiere una estrategia diferenciadora para mantener la competitividad.
- Percepciones ideológicas que consideran los servicios como privados, lo que podría afectar la imagen y aceptación en ciertos entornos.
- La inestabilidad económica general y el impacto de la inflación, que dificultan la planificación financiera a largo plazo.
- Precios de la energía en constante aumento, lo que afecta directamente los costos operativos de la organización.
- Nula capacidad de fijación de nuestros precios, lo que limita la posibilidad de ajustar tarifas en función de los costos crecientes.
- Elecciones autonómicas, que podrían traer cambios en las políticas públicas que impacten en la financiación y los servicios.
- Posible competencia de entidades que prestan servicios a la tercera edad, lo que obliga a diversificar y mejorar la oferta de servicios de Valentia.
- Falta de personas dispuestas a trabajar en el CEE (Centro Especial de Empleo), lo que pone de manifiesto la necesidad de atraer y retener talento en este ámbito.
- Un mercado laboral poco flexible, que dificulta la contratación de personal con las características y competencias necesarias.
- Escasez de profesionales de la salud, particularmente con titulación de grado en enfermería, que representa una barrera para ampliar y mejorar los servicios de atención.
- Escasez de profesionales de atención directa titulados, lo que limita la capacidad de la organización para crecer en su oferta de servicios de calidad.
- Competencia con las actividades del CEE, que afecta la rentabilidad y sostenibilidad de algunas líneas de negocio.

#### **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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.