

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

ADEFO CINCO VILLAS. Asociación para el Desarrollo y Fomento de las Cinco Villas

CIF:G50855642

Plaza de la Diputación, 4
50600 - Ejea de los Caballeros
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

ADEFO CINCO VILLAS (Asociación para el desarrollo y fomento de las Cinco Villas) somos una asociación privada sin ánimo de lucro constituida por representantes de todo el tejido socioeconómico de la Comarca de las Cinco Villas.

Nuestra área de actuación es la Comarca de Cinco Villas que está situada en Aragón, al noroeste de la provincia de Zaragoza. Se extiende a lo largo de 3.062,5 kilómetros cuadrados y tiene un total de 31 municipios.

Forma jurídica

Asociación sin ánimo de lucro

Número de socios (en caso de asociaciones)

Actualmente hay un total de 69 socios que conforman la asamblea general de Adefo Cinco Villas. Entre ellos contamos con Comarca de Cinco Villas, ayuntamientos, asociaciones empresariales, sindicatos, cooperativas agrícolas, centros de formación, fundaciones, asociaciones varias (culturales y de mujeres) y empresas a título particular.

Número de miembros Junta/Patronato

La actual Junta Directiva fue elegida por la Asamblea General de Socios de fecha 17 de enero de 2024 y la componen un total de 13 miembros: 1 presidenta, 2 vicepresidentes, 1 secretaria, 1 tesorera y 8 vocales.

Dirección - CP - Población

Plaza de la Diputación, 4. 50.600, Ejea de los Caballeros (Zaragoza)

Sector/Ámbito de actuación.

Nuestra área de actuación es la Comarca de Cinco Villas que está situada en Aragón, al noroeste de la provincia de Zaragoza. Se extiende a lo largo de 3.062,5 kilómetros cuadrados y tiene un total de 31 municipios.

Actividad principal

ADEFO Cinco Villas es la agencia de desarrollo local de la comarca de las Cinco Villas y el Grupo de Acción Local de esta comarca.

Nuestra carta de servicios incluye diferentes programas para mejorar el entorno y la vida en las Cinco Villas, mediante ayudas a Ayuntamientos, empresarios y emprendedores, entidades sin ánimo de lucro, nuevos pobladores que quieren trasladarse a vivir al medio rural y otros colectivos con el fin de desarrollar o mejorar sus negocios o actividades, Concretamente, el plan de acción para el año 2025 incluye los siguientes servicios:

1 GESTIÓN DEL PROGRAMA LEADER

1.1.AYUDAS LEADER

1.2PROYECTOS DE COOPERACIÓN

Pon Aragón en tu mesa

Pueblos vivos

Jóvenes Dinamizadores Rurales

Concilia

Turismo ornitológico y ecoturismo

2 SEMILLERO DE IDEAS EMPRENDEDORAS; asesoramiento y acompañamiento emprendedores

3 PROGRAMAS PARA FACILITAR LA SALIDA AL MERCADO DE VIVIENDA; Vive en Cinco Villas

4 FORMACIÓN: Café con Idea: webinars con asesorías personalizadas para gestión empresarial

5 TU FUTURO AQUÍ: programa para dar a conocer a los jóvenes las empresas y economía local

6 COLABORACIONES

RED5V, Red de networking de empresarios cincovilleses

Centro de Innovación Agroalimentaria del ayuntamiento de Ejea

Grupos de Acción Local de Navarra

Todo lo anterior se basa en la Estrategia de desarrollo para el período 2024-2028 y se basa, a su vez, en los fines para los que se constituyó Adefo Cinco Villas que figuran en sus estatutos de Adefo Cinco Villas y son:

1. Buscar el desarrollo integrado, sostenible e innovador de las Cinco Villas, basado en la mejora del marco económico con objeto de crear empleo, en la puesta en valor del patrimonio histórico-artístico, cultural y natural y en el perfeccionamiento de la organización interna de su territorio.
2. Arbitrar cauces para conseguir una máxima valorización de las potencialidades de futuro de las Cinco Villas.
3. Fomentar la complementariedad de los valores endógenos de las Cinco Villas, en pos de un desarrollo equilibrado de todo su territorio.
4. Propiciar la cooperación entre los agentes socioeconómicos de las Cinco Villas y de éstos con los de los territorios limítrofes.
5. Conseguir una mejora de la calidad de vida de los habitantes de las Cinco Villas, basada en un desarrollo sostenible e integrado, coadyuvando al aprovechamiento de los recursos ociosos o infrautilizados.
6. Impulsar las iniciativas, tanto públicas como privadas, que tengan por objeto la dinamización de todos los sectores socioeconómicos de las Cinco Villas, apoyando a las entidades asociativas de índole económica, cultural o formativa de los recursos humanos

existentes.

7. Salvaguardar y relanzar los recursos financieros, económicos y humanos de las Cinco Villas, poniéndolos al servicio de una estrategia de desarrollo basada en un progreso equilibrado, complementario y respetuoso con el medioambiente.
8. Apoyar las iniciativas que primen las aportaciones de los jóvenes y las mujeres de las Cinco Villas como elementos dinamizadores del empleo y las iniciativas empresariales y fomentar la incorporación de los discapacitados físicos y psíquicos al mercado laboral.
9. Generar canales para la innovación tecnológica y metodológica, fomentando las relaciones de los recursos humanos, naturales y financieros, haciéndoles partícipes de una explotación eficaz de los recursos endógenos, propiciando la aparición de nuevos productos y servicios con imagen de marca propia y ayudando a la creación de estructuras originales de organización, sobre todo en lo que se refiere a las formas de trabajo asociado y al emprendedor individual.
10. Crear una Agencia de Desarrollo Rural para mejorar las posibilidades de desarrollo y de progreso de las zonas rurales como las Cinco Villas, apoyándose en los agentes e iniciativas locales, en un enfoque integrado y complementario, en la innovación tecnológica, en la mejora de la calidad de vida, en la explotación de los recursos endógenos económicos, culturales y naturales y posibilitando, además, el intercambio de experiencias con otros territorios.

Colectivo principal atendido

Ayuntamientos, empresarios, emprendedores, jóvenes, asociaciones sin ánimo de lucro, potenciales nuevos pobladores y otras entidades y colectivos..

Año comienzo actividad.

La asociación se creó en el año 2000 aunque abrió sus puertas y comenzó su actividad efectiva en 2002

Número de personas empleadas - media anual

Actualmente Adefo Cinco Villas cuenta con un total de 6 personas en su plantilla. 1 gerente, 1 administrativo y 4 técnicos de desarrollo.

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

5 personas con contrato indefinido.

Número de voluntarios

0

Persona contacto

Teresa Pueyo Canales (Presidenta)
Maite González González (Gerente)

E-mail contacto

adefo@adefo.com

Página web

<https://adefo.com/>

GENERAL

Tendencias Globales

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

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario, se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

1.1 Información adicional

ADEFO Cinco Villas se considera afectada por la situación socioeconómica, cultural y demográfica de la comarca de las Cinco Villas que, a su vez, se ve afectada por la situación general y las tendencias globales, ya que la orientación de su trabajo y sus acciones deben contribuir a paliar las necesidades que se detectan en el territorio a todos los niveles.

La metodología del programa LEADER que gestionamos los Grupos de Acción Local se basa en 7 principios que están directamente afectados por las tendencias y la situación global: enfoque ascendente, estrategias territoriales de desarrollo, colaboración público privada, actuaciones integradas y multisectoriales, innovación, cooperación; y conexión en redes.

Por lo tanto, es totalmente necesario analizar el entorno periódicamente mediante investigación, análisis estadístico y procesos participativos que nos ayuden a evaluar la situación de la comarca de las Cinco Villas y las personas que lo habitan para diseñar estrategias que contribuyan a mejorar esta situación. Esta estrategia se realiza oficialmente cada período de programación europeo y definirá la orientación de las ayudas LEADER y el resto de actuaciones que pondrá en marcha Adefo durante el período. Actualmente, la estrategia en vigor contempla el período 2024-2027. Internamente, cada año se confecciona un plan de acción basado en dicha estrategia, priorizando necesidades y actuaciones en función de la financiación disponible y otros recursos.

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

Si

2.1. Información adicional

Se precisa de una actuación coordinada público-privada para enfrentarnos a los retos que

presenta la sociedad y la economía actualmente. Por lo tanto, cada organización, cada administración, cada entidad tiene parte de responsabilidad en este cambio global. Es ciertamente difícil cambiar las tendencias globales pero a nivel local, que es nuestro ámbito de actuación, se pueden cambiar pequeñas cosas que mejoran la situación del territorio y las personas. Además, dado que uno de nuestros principios es la colaboración y cooperación, intentamos poner en marcha proyectos piloto y colaborar con asociaciones, ayuntamientos y empresas para impulsar y financiar programas que, de otro modo, no podrían llevarse a cabo.

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

Adefo Cinco Villas ha diseñado una estrategia de desarrollo local (EDLL 2023-2027), que actúa como un plan estratégico de desarrollo para las Cinco Villas, en el que contamos con la opinión y colaboración del conjunto de administraciones públicas locales, agentes económicos y sociales, tejido asociativo y cualquier ciudadano interesado en la materia a título individual. Se trata de un plan integral ya que el desarrollo territorial no puede abordarse parcialmente y tiene como finalidad definir una hoja de ruta para construir de manera conjunta el camino hacia un horizonte de mayor desarrollo económico y mejores condiciones sociales para los habitantes de las Cinco Villas.

Para confeccionar dicha estrategia se realizó un trabajo de investigación, análisis de datos y, sobre todo, un intenso proceso participativo a partir del cual se determinaron las necesidades del territorio y los objetivos para el desarrollo de las Cinco Villas. Son los siguientes:

- 1-Activar el mercado de oferta de vivienda, especialmente de alquiler
- 2-Promover la disponibilidad de mano de obra acorde con las necesidades de las empresas locales
- 3-Facilitar y apoyar al tejido empresarial
- 4-Promover la cooperación, la participación y el sentimiento de comunidad
- 5-Apoyar la mejora de los servicios a la población
- 6-Promover y apoyar iniciativas que mejoren la situación medioambiental
- 7-Puesta en valor de recursos locales infrautilizados e impulso del arte y la cultura local

Una de las herramientas utilizadas para la consecución de los objetivos definidos es el programa Leader que, mediante el apoyo económico a iniciativas públicas y privadas de las Cinco Villas, pretende orientar y guiar los recursos públicos hacia aquellos proyectos que contribuyan a mejorar la situación económica y sociolaboral de nuestra comarca. Estos apoyos se materializan mediante convocatorias anuales de subvenciones para proyectos de tipología muy variada. Además de esta herramienta que pretende dotar de financiación a proyectos que contribuyan al cumplimiento de la estrategia, Adefo pone en marcha proyectos propios mediante la cooperación con otros territorios y otros programas

financiados con fondos propios o con otras líneas de subvención o colaboración.

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 se compromete con la rentabilidad y la optimización de recursos mediante un proceso integral de análisis, control y mejora continua. Para ello, se lleva a cabo una auditoría externa que revisa de manera objetiva las cuentas, garantizando la transparencia y la precisión en la información financiera. Esta auditoría permite identificar de forma independiente posibles ineficiencias o desviaciones en el manejo de los recursos.

Además, se han establecido directrices en el reglamento interno que facilitan un estricto control del gasto. Estas directrices aseguran que cada partida presupuestaria se gestione conforme a las políticas definidas, lo que contribuye a un uso responsable y eficiente de los recursos.

Por otro lado, se efectúa una evaluación anual del presupuesto y su ejecución, lo que permite analizar el desempeño financiero y operativo a lo largo del año. Con base en esta evaluación, se identifican áreas de mejora y se implantan acciones correctivas que optimizan la gestión de los recursos para el año siguiente. En conjunto, estos mecanismos garantizan una mejora continua que refuerza tanto la rentabilidad económica como el impacto social de la organización.

En cuanto a la rentabilidad social, Adefo realiza de forma informal un análisis del impacto de sus actuaciones en la sociedad y las personas y, en función de los resultados, pone en marcha mejoras y nuevas actividades que contribuyan de forma más efectiva al cumplimiento de sus objetivos sociales.

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

Se asigna a determinadas partidas o proyectos en función de los planes que se pongan en marcha o para responder a alguna necesidad puntual y concreta de la organización.

5.1. Información adicional

La decisión de asignar los fondos positivos del año se fundamenta en la necesidad de complementar los fondos públicos para la puesta en marcha de ciertos programas, atender a posibles imprevistos y adaptarnos a un entorno dinámico.

Durante el transcurso del año, las necesidades de la organización pueden variar, por lo que pueden surgir demandas no previstas en la planificación inicial. Esto incluye la posibilidad de identificar problemáticas que, en su momento, no se habían detectado. Además, es preciso complementar la financiación en proyectos existentes para garantizar su éxito.

De esta manera, los fondos se destinan a partidas o proyectos que respondan de forma específica a completar la financiación pública en nuevos proyectos que se pongan en marcha, a nuevas prioridades o necesidades concretas, permitiendo una gestión flexible y

eficaz de los recursos y asegurando que la organización pueda aprovechar las oportunidades y afrontar desafíos emergentes.

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, financiadores 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

La organización cuenta con una identificación clara y sistemática de sus grupos de interés, lo que se traduce en la formación de redes extensas y especializadas en el territorio. Estas redes se diferencian según diversas áreas y temáticas, abarcando desde aspectos culturales hasta la colaboración con alcaldes, dinamizadores locales, antenas informativas y emprendedores locales. Esta estructura nos permite establecer una comunicación directa, fluida y bidireccional con cada colectivo, lo que facilita el intercambio constante de información.

Además, implementamos acciones concretas que responden a las necesidades específicas de cada grupo, permitiendo una gestión diferenciada y adaptada a sus características. Este enfoque estratégico no solo fortalece la relación con nuestros colaboradores, sino que también optimiza el impacto social de la organización, garantizando que cada iniciativa esté alineada con las demandas y expectativas de nuestros grupos de interés.

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 organización cuenta con mecanismos sólidos para identificar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, asegurando que estas sean analizadas de manera diferenciada e integradas en los procesos de planificación y gestión. Para cada período de programación, los grupos de acción local desarrollan una estrategia participativa basada en la metodología Bottom-up (de abajo hacia arriba), lo que implica un proceso de consulta directa en el que se entrevista y recoge la visión de los diferentes colectivos que conviven en el territorio. Esto permite obtener un diagnóstico realista y adaptado a la realidad local.

Además, a lo largo del año, mantenemos una comunicación fluida y constante con nuestros colaboradores, lo que nos permite conocer de primera mano las nuevas necesidades que puedan surgir. Gracias a esta interacción continua, la organización puede adaptarse con agilidad, ajustando sus programas y estrategias para dar respuesta a los desafíos emergentes, garantizando así que nuestras acciones estén alineadas con las demandas reales de nuestros grupos de interés.

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 responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de parentesco y relaciones comerciales).

8.1. Información adicional.

Se trabaja en equipo a nivel técnico en el plan de acción anual de la entidad, realizando propuestas de acciones que son analizadas por la Junta Directiva para su posterior aprobación o modificación. La Junta Directiva se siente involucrada directamente por las acciones del plan, ya que representan al tejido socioeconómico de la comarca que va a ser el receptor de las acciones que se pongan en marcha.

La Junta Directiva conoce perfectamente a los/as profesionales que integran el equipo técnico y sus tareas, muy conectadas entre sí y con otras de otras entidades y organizaciones locales.

En la página web de Adefo se identifica a todos los miembros de la Junta Directiva y el equipo técnico y se dispone de declaraciones responsables de los mismos para evitar el conflicto de interés en las decisiones que tomen en el ejercicio de su cargo.

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

Expone y transmite activamente información de gestión y resultados de forma clara y accesible a los diferentes grupos de interés. En caso de no estar obligada, aplica voluntariamente la Ley 19/2013 de transparencia y se somete voluntariamente a auditoría anual de cuentas.

9.1.- Información adicional.

La organización actúa de manera proactiva y transparente en materia de rendición de cuentas. Pone a disposición de toda la sociedad información detallada sobre su gestión y resultados (como por ejemplo una memoria anual, o las cuentas anuales, el presupuesto, el informe anual, etc. en su portal de transparencia de la web adefo.com)

Para garantizar la transparencia y el seguimiento continuo, la organización convoca Junta Directiva como mínimo una vez a trimestre, donde se presenta y analiza de forma clara y accesible la información relevante. Esta práctica permite evaluar de manera periódica el desempeño y tomar las medidas correctivas necesarias así como destinar los fondos a las iniciativas que contribuyan de mejor manera a la estrategia marcada.

Además, difundimos todas las acciones realizadas a través de nuestros canales de información y comunicación: redes sociales, radio local, periódicos locales, reuniones informativas..., reafirmando nuestro compromiso con una comunicación abierta y una rendición de cuentas integral.

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

La organización se distingue por su firme compromiso con la transparencia, manifestado en una comunicación activa y constante hacia sus grupos de interés y la sociedad en general. Esta comunicación abarca aspectos fundamentales como su esencia, composición, funcionamiento o estrategia, y se vehicula a través de diversos canales, incluyendo redes sociales, boletines informativos y una sección de transparencia en su sitio web.

Cada modificación significativa en la estructura organizativa (como renovación de Junta Directiva), el funcionamiento (nuevos horarios, forma de prestación de servicios..) o la estrategia y acciones se comunica de manera proactiva, asegurando que la información sea detallada, precisa y accesible para todos los públicos.

La organización fomenta la interacción bidireccional, respondiendo de forma oportuna a las consultas y disponiendo de canales de comunicación abiertos. Se realiza, además, una estrategia activa de acercar la información a los usuarios y grupos de interés, realizando charlas en los lugares donde lo reclamen o proponiendo proactivamente ese acercamiento de la información, por ejemplo realizando talleres informativos y charlas en distintos pueblos, institutos, asociaciones... a cualquier entidad que lo requiera.

La información se actualiza regularmente, reflejando los cambios más recientes en los distintos medios empleados.

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?

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

11.1.- Información adicional

La organización fomenta un ambiente de cercanía y acompañamiento que va más allá de la simple comunicación verbal inicial. Además de explicar las pautas de actuación al inicio de la relación laboral, se realizan reuniones semanales en las que se abordan tanto las tareas específicas como aspectos relacionados con la organización y la forma de actuar de todos los miembros. Este espacio de diálogo continuo permite intercambiar ideas, resolver dudas y ajustar procesos en tiempo real. Asimismo, contamos con una metodología adaptativa que se ajusta a las necesidades emergentes del entorno, asegurando que tanto gestor como los técnicos estén alineados y comprometidos con las directrices y normas de actuación de la organización.

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

La organización se asegura de que tanto el personal empleado como los colaboradores conozcan a fondo la misión, la cultura y sus objetivos. Desde el inicio de la relación laboral se comunica de forma clara la razón de ser y los valores de la entidad, y se establecen acciones específicas que fomentan el compromiso y la alineación interna.

Adefo Cinco Villas, se preocupa por transmitir su labor y misión no solo internamente, sino también a la población del territorio, a través de estrategias de comunicación dirigidas a todos los habitantes de la comarca. Esta doble aproximación, interna y externa, asegura que el conocimiento de la identidad y los objetivos de la organización esté siempre presente, consolidando una cultura de organización sólida y comprometida.

Plan de Responsabilidad Social

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

Estamos abordando las primeras actuaciones en Responsabilidad Social

13.1. Información adicional

Adefo Cinco Villas integra en su ADN la responsabilidad social, pero no realiza de forma específica planes de responsabilidad social. Obtuvo el sello RSA 2019 que no renovó y ahora retoma para su integración efectiva y continuada como organización.

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

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

14.1. Información adicional

Aunque no existe un plan de responsabilidad social como tal, se integran de forma transversal y específica, acciones con esta perspectiva, ya que los aspectos sociales forman parte de la razón de ser de la entidad.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Alguna vez hemos realizado alguna encuesta a clientes/usuarios/beneficiarios

15.1. Información adicional

En determinados proyectos, se llevan a cabo encuestas de satisfacción para evaluar la calidad y utilidad de los programas que implementamos. Aunque no aplicamos este

mecanismo de forma formal en todas las acciones, contamos con un sistema de feedback constante y abierto, que recoge comentarios e impresiones de manera informal. Este enfoque mixto nos permite ajustar y mejorar nuestras acciones en función de las necesidades y expectativas de nuestros clientes, usuarios y beneficiarios.

Tenemos previsto incorporar sistemas de medición más rigurosos que se determinarán a lo largo del año 2025.

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

Conocemos la satisfacción de nuestros organismos financieros y/o donantes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

16.1. Información adicional

La organización conoce la satisfacción de sus organismos financieros y donantes generalmente de forma informal.

Como grupos LEADER, nos sometemos a una revisión periódica por parte del Gobierno de Aragón, tanto en lo que respecta a las ayudas como a los proyectos de cooperación. Este proceso de revisión los mantiene al tanto de las acciones realizadas y nos ofrece un espacio para que los financieros expresen sus valoraciones y sugerencias. La comunicación es continua y fluida, lo que refuerza la relación de confianza y facilita la mejora constante de nuestras iniciativas.

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

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

17.1. Información adicional

La organización identifica oportunidades de mejora en el servicio mediante una escucha activa y el análisis continuo de la información que recibimos.

Gracias a la estrecha relación que mantenemos con nuestros colaboradores y usuarios al feedback constante con éstos, recopilamos opiniones y sugerencias que se estudian y se analizan. Este proceso nos permite detectar áreas de mejora y ajustar nuestros procesos organizativos, asegurando una evolución constante del servicio y una respuesta más eficaz a las necesidades de nuestros beneficiarios.

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 investigan nuevos productos /servicios con metodología y planificación. Existe un procedimiento para diseñar actuaciones innovadoras que den respuesta a necesidades nuevas o emergentes.

18.1. Información adicional

La organización se dedica activamente a la investigación e innovación para adaptar sus productos y servicios a las expectativas y necesidades del territorio. Parte esencial de nuestro trabajo consiste en estar al día de las acciones y buenas prácticas aplicables a la comarca, lo que nos permite estar atentos a cualquier necesidad emergente y actuaciones para abordarla.

Cuando identificamos una nueva demanda o área de mejora relevante, analizamos la situación y estudiamos las mejores opciones para abordarla. Posteriormente, mediante una metodología planificada y estructurada, prototipamos las soluciones y las ejecutamos de forma sistemática. Este procedimiento garantiza que nuestras actuaciones se ajusten a las realidades del entorno y contribuyan a la mejora continua de nuestros servicios.

Calidad de los productos y servicios

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

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes/beneficiarios usuarios un producto o servicio responsable.

19.1. Información adicional

La entidad incorpora de forma orgánica aspectos sociales en la puesta a disposición de sus productos y servicios. En este proceso, no solo se atiende a criterios técnicos, sino que se tiene en cuenta el impacto de nuestras acciones y decisiones en el conjunto de la población. Somos muy sensibles a cómo nuestras iniciativas pueden influir en la comunidad y, por ello, cada decisión se toma considerando su posible efecto social. Este enfoque se traduce en la implementación de análisis periódicos que permiten identificar y mejorar los efectos de nuestras acciones.

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

Se ofrece un sistema de evaluación que permite recoger el grado de satisfacción sobre los productos/servicios.

20.1. Información adicional

La gestión de ayudas LEADER incorpora un sistema de evaluación mediante indicadores de resultado en la consecución de los objetivos globales. Además, en el último año, hemos implementado sistemas de impacto y evaluación en dos acciones específicas, donde se ha analizado en detalle la calidad de la intervención. Aunque actualmente esta práctica no se aplica de manera sistemática en todas las acciones, estas experiencias nos han proporcionado información valiosa que nos permite identificar áreas de mejora. Con ello, estamos planificando la ampliación de este sistema evaluativo a todas nuestras iniciativas, con el objetivo de garantizar una mejora continua y una mayor adecuación a las necesidades y expectativas de nuestros usuarios

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

La organización garantiza que toda la información sobre sus productos y servicios sea accesible y transparente, en las ayudas directas que gestionamos, donde difundimos detalladamente las características, requisitos de acceso y beneficios, en los proyectos de cooperación y sus respectivas acciones y en el resto de servicios que proporcionamos.

Esta información se difunde a través de todos los canales de comunicación de ADEFO Cinco Villas, lo que permite a usuarios y beneficiarios conocer en profundidad cada uno de los productos y servicios ofertados.

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

Se facilita anualmente a los empleados una encuesta para conocer su satisfacción y realizar un plan de mejora interna. Esta encuesta sirve para conocer las opiniones, inquietudes y propuestas de los empleados. Además, se realizan reuniones constantes en las que, además de organizar y planificar el trabajo, se incorporan cuestiones relacionadas con la mejora de la satisfacción laboral.

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...)?

No se han desarrollado actividades en esta materia

23.1. Información adicional.

Se está trabajando en un pacto de empresa en el que queda recogido todo lo relacionado con la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Además, entre las acciones del plan de acción de 2025 está la elaboración del plan de igualdad de la entidad.

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?

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

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

El personal de Adefo Cinco Villas adapta su horario parcialmente a sus necesidades de conciliación al igual que las vacaciones y las necesidades puntuales por este motivo. Hasta la fecha, se realizan los ajustes de forma informal, pero durante el año 2025 se va a desarrollar un pacto de empresa en el que quede recogido todo lo relacionado con los aspectos en el ámbito laboral, cuidados de los/as empleados/as, así como su conciliación de la vida profesional, familiar y laboral.

Formación y desarrollo profesional

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

Cada responsable de departamento/área identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona o en relación a las funciones desempeñadas por voluntariado.

25.1. Información adicional.

La organización gestiona las necesidades de formación de empleados a través de un canal formal que permite recoger y analizar las propuestas formativas. Como medida de participación activa, la gerencia consulta a la plantilla mediante una encuesta anual en la que se recogen sus necesidades y expectativas en materia de formación. Las respuestas obtenidas se analizan detenidamente, lo que posibilita planificar y diseñar un programa de formación adaptado a lo largo del año, buscando que se aborden tanto las demandas emergentes como las previstas. De esta manera, se promueve un desarrollo continuo que fortalece las competencias y mejora la capacidad de respuesta ante nuevos desafíos.

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

Se realizan acciones formativas para mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo o de las tareas asignadas, en función de las necesidades de cada departamento/área y/o de cada función asignada.

26.1. Información adicional.

La organización gestiona el desarrollo de las personas mediante un enfoque integral que va más allá de la formación colectiva. Además de ofrecer acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se presta especial atención al acompañamiento individualizado de los nuevos técnicos. Durante su proceso de incorporación, se realiza un seguimiento continuo y se mantiene un diálogo abierto. Este espacio de comunicación permite abordar no solo las tareas asignadas y el desempeño en el puesto, sino también las preocupaciones emocionales y los desafíos personales que puedan surgir. De esta manera, se asegura un desarrollo profesional y personal equilibrado que facilita su integración y fomenta un crecimiento integral dentro de la organización.

Sin embargo, no existe un protocolo específico ni sistemas estandarizados para realizar

este trabajo, de modo que durante el año 2025 tenemos previsto diseñarlo,

Seguridad y Salud

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

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

27.1. Información adicional.

Estamos al corriente en las obligaciones en seguridad y salud laboral. Fomentamos un ambiente de apoyo entre compañeros a través de acciones de acompañamiento y medidas de bienestar emocional, lo que refuerza nuestro compromiso integral con la salud y la seguridad de todas las personas que forman parte de la organización.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

28.1. Información adicional.

Adefo Cinco Villas prioriza que las adquisiciones no solo respondan a necesidades técnicas y económicas, sino que también contribuyan a la reducción del impacto ambiental y al fortalecimiento del tejido empresarial local.

La organización apuesta por la compra local siempre que sea posible, lo que permite apoyar la economía del territorio y minimizar las emisiones derivadas del transporte, siempre manteniendo la eficiencia presupuestaria. Estos criterios se revisan de forma periódica para adaptarse a las nuevas realidades del mercado y garantizar que nuestra política de adquisiciones siga siendo coherente con nuestros valores y objetivos estratégicos.

Adefo impulsa el programa Pon Aragón en tu mesa que apoya los productores agroalimentarios locales, el consumo de proximidad y km 0.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos de riesgos y/o ambientales.

29.1. Información adicional.

Adefo Cinco Villas está comprometida con el consumo local y lo practica de forma habitual, siempre que sea viable y no suponga un incumplimiento de la moderación del gasto. Este

enfoque permite no solo impulsar el desarrollo económico del territorio, sino también minimizar el impacto ambiental al reducir las distancias de transporte, y fortalecer las relaciones con la comunidad local. Así, al incorporar estos criterios, se garantiza que la selección de proveedores responda tanto a los requerimientos técnicos y económicos como a los valores sociales y ambientales que promueve la organización.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

30.1. Información adicional.

En Adefo Cinco Villas tenemos programas colaborativos que se insertan dentro de la planificación anual y otros que surgen de forma más espontánea. Dentro de los primeros encontramos los programas de cooperación entre territorios-GAL, las redes entre productores agroalimentarios locales y regionales, los programas con las asociaciones empresariales (Tu futuro aquí, Red5V), con la agencia de desarrollo Sofejea (Centro de Innovación Agroalimentaria), etc.

Además de estas colaboraciones estables, estamos abiertos a trabajar con cualquier organización que nos lo solicite, aportando apoyo técnico en el desarrollo de los proyectos. Esto implica participar en la planificación, co-creación y, en determinadas ocasiones, incluso en el financiamiento de las iniciativas. Este enfoque integral nos permite contribuir activamente al bienestar de la comunidad, adaptándonos a las diversas necesidades y colaborando estrechamente con otros actores del territorio.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

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

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

31.1. Información adicional.

Gracias a la estrategia LEADER hemos definido una serie de objetivos estratégicos que se traducen en proyectos sociales integrados a los fines de la organización. Para lograr estos objetivos, se asignan planes de acción y presupuesto, así como mecanismos de rendición de cuentas. Evaluamos los resultados junto a nuestras unidades financieras y medimos el impacto en determinados proyectos, lo que nos permite ajustar y mejorar nuestras iniciativas. Es cierto que no todas las acciones cuentan con este nivel de evaluación, pero nuestro compromiso es ir fortaleciendo este enfoque para asegurar que cada proyecto contribuya de manera efectiva a la estrategia global de la organización.

Transparencia con el entorno social de la organización

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

Sí, se comunican formalmente a las personas empleadas y voluntarias y se fomenta su participación, como puede ser en proyectos de voluntariado, colaboración con campañas, participación en actividades con otras asociaciones.

32.1. Información adicional

La organización mantiene un alto grado de comunicación con sus colaboradores y grupos de interés, asegurando que estén completamente informados de las acciones que llevamos a cabo. Se difunden las actuaciones en materia social a empleados y otros grupos y, en ocasiones, se les anima a participar en su planificación, definición y ejecución. Este proceso se facilita normalmente a través de canales informales que fomentan un diálogo cercano y continuo, garantizando así una implicación y compromiso efectivos en cada iniciativa.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

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

Se comunican las actividades y proyectos a través de la web y RRSS de forma sistemática

33.1. Información adicional

Desde hace un tiempo se está trabajando en promocionar y compartir contenido a través de plataformas como Facebook e Instagram. El objetivo es alcanzar el interés del público y generar interacción, visibilidad y reconocimiento. Además, se comunican las acciones a través de otros medios como la página web, notas de prensa y convenios con distintos medios de comunicación locales.

Trabajamos con una Community Manager, con la que mensualmente nos reunimos para agendar lo que queremos compartir a lo largo de ese mes en nuestras redes. No obstante, también se realizan publicaciones extraordinarias siempre que es necesario.

Aquí hablamos de las acciones que forman parte de nuestro trabajo y servicios. Si nos referimos a procesos internos, normalmente no los difundimos,

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

No existe una planificación para estos temas.

34.1. Información adicional.

En la práctica, se implementa un sistema básico de reciclaje para gestionar los desechos que se generan. Además, se llevan a cabo acciones de concienciación muy puntuales

sobre sostenibilidad, orientadas a sensibilizar tanto al personal como a la comunidad sobre la importancia de cuidar el medio ambiente.

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?

Se ha participado en alguna iniciativa de forma puntual.

35.1. Información adicional.

Dentro de nuestra estrategia, se identificó la falta de concienciación medioambiental (necesidad número 32), lo que llevó a incorporar criterios de selección específicos para la asignación de ayudas económicas. Dichos criterios favorecen proyectos que integren medidas orientadas al cumplimiento de algunos de los ODS vinculados con el cambio climático, la mejora medioambiental y la economía circular. Además, esta área de acción se ha programado con un presupuesto asignado, lo que refuerza nuestro compromiso con la prevención de la contaminación y la promoción de prácticas sostenibles.

Sin embargo, en la actividad del día a día de la entidad no hemos diseñado ningún procedimiento relacionado con el compromiso frente al cambio climático.

Economía circular

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

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

36.1. Información adicional

En las acciones que se desarrollan en determinados proyectos como puede ser Jóvenes Dinamizadores Rurales o Pon Aragón en Tu Mesa, se procura la reutilización de materiales, el reciclaje de los residuos generados y el consumo de productos de cercanía, evitando el uso de materiales desechables. Estas prácticas reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental, marcando pasos importantes hacia una gestión más circular y responsable.

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

Al igual que ocurre con cualquier otra acción, las iniciativas en materia ambiental se comunican a todos nuestros grupos de interés a través de nuestros canales tradicionales, como la web y las redes sociales. Además, los criterios de selección de proyectos, entre los cuales están los medioambientales, están publicados en la web de Adefo.

Esta estrategia asegura que colaboradores, usuarios y demás actores relevantes reciban

información oportuna y detallada sobre nuestras actuaciones.

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

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?

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Nuestro punto fuerte inicial es nuestra estrategia. Esta define de forma clara las necesidades del territorio y los objetivos para el periodo de ejecución, lo que nos permite orientar nuestras acciones de manera coherente y eficaz. Además, el trabajo en equipo y la comunicación constante con el territorio son pilares fundamentales que complementan y refuerzan esta estrategia, facilitando la toma de decisiones ágiles y adaptadas a las necesidades emergentes. Esta sinergia entre planificación estratégica y colaboración activa constituye la base de nuestro éxito y compromiso con la mejora continua.

Este punto fuerte, para poder serlo efectivamente, se complementa con el compromiso de la organización en su puesta en marcha, buscando recursos y soluciones innovadoras para su implementación.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Como área de mejora identificamos la necesidad de ampliar a todas nuestras acciones la implementación de planes de impacto y evaluación, tal como ya aplicamos en proyectos concretos. Esta extensión nos permitiría obtener una visión más sistemática y completa de la eficacia de nuestras iniciativas, facilitando la detección de áreas de oportunidad y la toma de decisiones para optimizar el impacto social y la eficiencia en la ejecución de todas nuestras actividades.

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 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.