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

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

CENTRO DE INNOVACIÓN PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ARAGÓN
CIF:Q5000973G
Plataforma Logística PLA-ZA. C/Castillo de Capua nº:2.-
50197 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

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

Forma jurídica

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

Número de socios (en caso de asociaciones)

Somos organismo público.

Número de miembros Junta/Patronato

La organización la forma una Dirección compuesta de Director, Secretario Técnico y Secretario Administrativo. Se compone de tres departamentos (Formación; Observación, Investigación e Innovación; Internacionalización) de los que forman parte 13 asesores/as. El curso 2021/2022 se incorporó un asesor para llevar la competencia digital. En el curso 2022 /2023 se han incorporado dos asesores, uno de innovación y otro para ocuparse de la mentorización digital . Hay cinco personas de Administración y servicios.

Dirección - CP - Población

Centro de Innovación para la Formación Profesional de Aragón
C/ Castillo de Capua, 2 (Plataforma Logística Plaza)
50197 Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Educación, Formación Profesional y Entorno Profesional en relación a 26 familias profesionales establecidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones. Cómo centro de formación de profesorado de Formación Profesional nuestro ámbito es autonómico y como Centro de Referencia Nacional y centro de la red de excelencia de Logística Comercial y Gestión del transporte para la formación de docentes, ocupados/as y desempleados/as, nuestro ámbito es nacional

Actividad principal

FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE FP

Además de las propias de un Centro de Referencia Nacional, realiza las siguientes actividades:
- Favorecer las innovaciones metodológicas en el aprendizaje, en la formación profesional.
- Constituir un punto de encuentro para propiciar la transferencia de conocimiento, tecnología, y experiencias innovadoras entre el sistema educativo y el sistema productivo, poniendo en funcionamiento entornos colaborativos entre los formadores de formación profesional y los trabajadores de las empresas.
- Organizar actividades de formación continua para el profesorado y para trabajadores de empresas.
- Reforzar la adquisición de la cultura de la innovación, estimulando la creatividad y el espíritu emprendedor en el profesorado.
- Coordinar proyectos de innovación e investigación en formación profesional.
- Contribuir a desarrollar en los formadores las competencias relacionadas con la innovación y el uso adecuado de las tecnologías.
- Proponer y experimentar nuevas formas de organización y gestión de los centros.

Colectivo principal atendido

Como Centro de Innovación para la Formación Profesional de Aragón:

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

Como Centro de Referencia Nacional de logística comercial y gestión del transporte:
- Profesorado de la familia de Comercio y Marketing del Estado
- Ocupados y desempleados a nivel nacional.

Año comienzo actividad.

Año 2015 como centro de formación del profesorado de formación profesional
Año 2019 como centro de referencia nacional de logística comercial y gestión del transporte
Añ0 2023 como centro de la red de excelencia en logística comercial y gestión del transporte.

Número de personas empleadas - media anual

20 personas se hallan empleadas como media anualmente.

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

Las conserjes tienen un contrato indefinido con el puesto de trabajo en CIFPA . La técnico de gestión tienen el destino definitivo en CIFPA. El personal de limpieza pertenece a una empresa con la que la Dirección General tiene un contrato de arrendamiento de servicios. Los asesores y asesoras se encuentran en comisión de servicios o en atribución de funciones, pero pueden ser cesados o renunciar en cualquier momento

Número de voluntarios

No tenemos personas voluntarias

Persona contacto

Carmen Sánchez Floría

E-mail contacto

csanchez@cifpa.aragon.es

Página web

http//cifpa.aragon.es

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

Nuestra entidad se halla certificada en la Norma ISO 9001- 2015 y en la Norma UNE 166.002-2021 y posee la acreditación Erasmus en el ámbito de la Formación Profesional.
Desde este centro se trabaja con los Centros de Formación Profesional de Aragón para que los docentes y equipos directivos puedan preparar al alumnado para alcanzar las competencias requeridas en el sector productivo, generando riqueza en el entorno laboral.
El Centro de Innovación para la FP de Aragón (CIFPA) pasa a formar parte de la Red Estatal de Centros de Excelencia en Formación Profesional desde el 21 de noviembre de 2022. Esta red está constituida por centros distribuidos por las 17 Comunidades Autónomas. Estos centros se caracterizan por la innovación, la investigación aplicada, el fomento del emprendimiento y la internacionalización.
Colaboramos con las empresas en la formación tecnológica y en la innovación para que puedan ser competitivas y generen empleo. Somos observatorio de las tendencias de los sectores productivos y trabajamos en la Formación Profesional Dual. Así mismo colaboramos con INAEM en formar a los desempleados con la finalidad de incrementar la inserción laboral. Desde 2020 somos Centro de Referencia Nacional de Logística Comercial y Gestión del Transporte. Abordaremos los desajustes que se originan en el mercado laboral y trabajaremos para, investigando las necesidades formativas del sector, mejorar las cualificaciones de los titulados en la familia profesional de comercio y marketing. y de los certificados de profesionalidad relacionados. Desde 2023 somos Centro de la Red de Excelencia de la familia de logística.

Firmamos acuerdos con diferentes entidades y colaboramos en la aplicación de lo reflejado en los convenios y acuerdos que firma el Departamento de Educación, Cultura y Deporte en materia de Formación Profesional.
Formamos al profesorado de FP en digitalización transversal y específica de cada familia profesional, en el ámbito técnico y en innovación metodológica.. En la actualidad se trabaja la formación del profesorado en torno a tres ejes: innovación, transformación digital y mejora de las competencias profesionales. Se pretende con las acciones formativas de CIFPA que todo el profesorado de FP de Aragón adquiera la competencia digital docente.
Los docentes deben formarse para que el alumnado, potencial trabajador, responda a las cualificaciones requeridas en el sector productivo. Desde el 2019 incluimos en la estrategia de la organización los ODS y deseamos difundir con mayor eficiencia las acciones y buenas prácticas alineadas con los mismos.
.Los prioritarios son: 4. Educación de calidad, 5. Igualdad de género, 8. Trabajo decente y crecimiento económico,9. Industria, innovación e infraestructura,12. Producción y consumo responsable y 17. Alianzas. También impactamos en el ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles.
En 2024 poseemos memoria de sostenibilidad y hemos medido la huella de carbono de los años 2022 y 2023.

CIFPA lidera en la actualidad un proyecto para impulsar acciones colectivas para construir centros de Formación Profesional conscientes y comprometidos con la sociedad y el planeta.
Objetivos específicos:
- Formar a alumnado y profesorado en el marco de la Agenda 2030. Fomentando la responsabilidad social dentro de la comunidad educativa.
- Trabajar desde el individuo, el aula y el centro, acciones de compromiso social que impulsen la transformación social y sostenible desde la Formación Profesional.
- Diseñar e impulsar credenciales/insignias que reconozcan la labor de los centros en el ámbito de la responsabilidad social y ciudadana. Realizar un ?mapa? de competencias para el alumnado y facilitarles su adquisición como competencias transversales adquiridas al finalizar su formación.

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

Si

2.1. Información adicional

Tal y como se ha indicado en el punto 1, el CIFPA, incluye en sus objetivos principales los Objetivos de Desarrollo sostenible.
La organización se plantea como objetivo principal que la labor de formación en el profesorado se traduzca en una educación de calidad, que suponga por un lado una mayor inteligencia emocional en el alumnado (Se presté más atención a las soft skills) y por otro una mejor cualificación de los titulados de los ciclos formativos para abordar el desajuste del mercado laboral entre alto nivel de desempleo y necesidad de personal cualificado , logrando así una mejor empleabilidad y empresas más competitivas. El diseño de la formación del profesorado se estructura en torno a tres ejes: innovación, transformación digital y mejora de las competencias profesionales.

CIFPA trabaja en el desarrollo sostenible colaborando con la administración, los centros educativos de Formación, Profesional y las empresas, especialmente del sector de la logística comercial y la gestión del transporte. Se desea impulsar la transformación digital que exigen las empresas y para ello incrementa la oferta formativa en las disciplinas que se han llamado industria 5.0. En cursos anteriores se han realizado certificados de profesionalidad a los que se añade una acción de acompañamiento a la inserción laboral por la fundación Ozanam y Adecco., se orienta a colectivos en situación de exclusión social de la fundación Adecco,. En el curso 2019/2020 se inició el programa "Geometría para la Empleabilidad" para acercar la orientación profesional y las TIC a colectivos de desempleados, prioritariamente mujeres o en situación de exclusión social. Las exposiciones que cada mes ha mostrado la entidad han dado prioridad al tema del empoderamiento de la mujer y de denuncia de la violencia de género, cedidas por el CIFE de Lanuza, el Instituto Aragonés de la Juventud y por la consejería de agricultura. En el curso 2023/24 hemos expuesto por centros educativos (IES Tiempos modernos, IES Santiago Hernández, CPIFP Pirámide) la exposición "Igual de Profesionales" elaborada por la Dirección general para romper con los estereotipos de género a la hora de elegir profesiones.
En el mes de junio de 2024 la hemos expuesto en CIFPA en el hall del edificio.

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

CIFPA como Centro de Profesorado Específico cuenta con un plan estratégico plurianual (2021-2024), Plan anual de Formación e Innovación, Plan de Gestión de Centro, Plan de Comunicación y Marketing, Plan de autoprotección y un Plan de Igualdad, El plan estratégico plurianual es aprobado por la Dirección General de Planificación, Centros y Formación Profesional.
CIFPA como Centro de Referencia Nacional de logística comercial y gestión del transporte tiene una Planificación Plurianual (2019-2022) , un plan de trabajo anual, y una memoria de actividades. Tras ser elaborado el plan plurianual, el consejo social remitirá el mismo a la Administración General del Estado y la autonómica para la firma del convenio. En 2023 se ha aprobado el Plan Plurianual (2023-2026).

La organización y funcionamiento del Centro de Innovación para la Formación Profesional de Aragón se regula por la Orden ECD 942/2019 de 25 de julio.

En CIFPA se establecen las siguientes líneas estratégicas generales y se alinean con los ODS:

G1. Mantener permanentemente actualizadas las competencias del profesorado de FP de Aragón (ODS 4)
G2. Impulsar de la digitalización metodológica de la Formación Profesional (ODS 4)

G3. Promover el acompañamiento de las Familias Profesionales en la transformación (digitalización y sostenibilidad) de los diferentes sectores (ODS 8)
G4. Acercar la orientación profesional a la realidad de los sectores productivos emergentes (ODS 5)
G5. Posicionar al centro como referente en la creación de sinergias entre empresas y centros de formación profesional (ODS 17)
G6. Facilitar recursos que impulsen la mejora competitiva del alumnado, formadores/as y empleados/as (ODS 4)
G7. Ampliar las redes de colaboración (ODS 17)
G8. Mejorar las competencias y el entorno de trabajo de las personas de la organización (ODS 8)

En el área de innovación se establecen las siguientes líneas estratégicas y se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:
I1. Impulsar la divulgación mediante redes de conocimiento de amplio acceso (ODS 17)
I2. Posicionar al centro como referente innovador en el sector de la logística comercial y transporte (ODS 17)
I3. Facilitar el emprendimiento y la empleabilidad de las personas (ODS 8)

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

Como organismo público, estamos sometidos al control de cuentas por parte de la intervención del Gobierno, La gestión económica y administrativa del CIFPA se regirá por la normativa general establecida para los centros educativos públicos. Será de aplicación lo establecido en el Decreto 111/2000 de 13 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula autonomía de gestión de los centros docentes públicos no universitarios.
Además, trabajamos analizando los objetivos alcanzados y la aplicación de los recursos , evaluando la rentabilidad para la optimización de recursos y con la finalidad de mejorar la gestión y ser más rentables para lo que se utilizan herramientas de gestión.

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

Es decidido por el órgano de gobierno tras un proceso interno de participación y se destina íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

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

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

Analizamos el plan anual de trabajo y sus resultados.
Hemos creado listas de distribución con bases de datos de todos los grupos de interés para tener un control de la comunicación. En cada acción formativa o proyecto de innovación estudiamos de forma exhaustiva y analítica el impacto y la concreción de los grupos de interés a los que van dirigidos.
Obtenemos información de la satisfacción de los usuarios de nuestros servicios, profesorado, trabajadores de empresas, directivos de empresas, entre otros a través de encuestas realizadas después de cada acción formativa..
Participamos en congresos, reuniones y charlas, Se organizan eventos desde el centro (Jornadas de sostenibilidad, digitalización, orientación profesional)
Reuniones con los clusteres con la finalidad de analizar el sector productivo y dar respuesta a la economía y el empleo.
Visitamos y encuestamos a las empresas y constituyen un observatorio para el desarrollo de nuestra actividad y actualización de nuestro plan anual de trabajo.
Reuniones con Jefes de departamentos de familia profesional y equipos directivos de centros educativos.
Se llevan a cabo reuniones con los proveedores para la mejora de los servicios.

7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

7.1. Información adicional

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

Evaluamos los servicios prestados por los proveedores para seleccionar a los más preocupados por la sostenibilidad y mantenemos reuniones para analizar el servicio.

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

Se crean listas de distribución de los grupos de interés para mejorar la comunicación. Y contamos en la cartera de proyectos con una tabla para conocer el indicador de cada proyecto de innovación en los 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 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.

El CIFPA se crea por Decreto 134/2013, de 13 de julio , del Gobierno de Aragón. en el se establecen las funciones, composición y funciones, entre otros.
Así mismo, en la Orden, de 9 de diciembre de 2014 de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, se establecen las funciones, estructura, organización y funcionamiento del Centro y se reconocen sus actividades de formación permanente del profesorado. Se `publica una orden ECD de 25 de julio de 2019 por la que se regula la organización y funcionamiento del Centro de Innovación para la Formación Profesional de Aragón. En la que se establece el funcionamiento y la organización del CIFPA como Centro de Referencia Nacional de Logística Comercial y Gestión del Transporte y como Centro de Formación e Innovación.
El Centro de Innovación para la FP de Aragón (CIFPA) pasa a formar parte de la Red Estatal de Centros de Excelencia en Formación Profesional desde el 21 de noviembre de 2022. Esta red está constituida por 45 centros, distribuidos por las 17 Comunidades Autónomas. Los centros integrantes de la red se caracterizan por:
La innovación, la investigación aplicada y la incorporación de tecnología disruptiva aplicada: creando entornos y ecosistemas, y desarrollando proyectos;
El emprendimiento.; La internacionalización.
El personal de este centro, conoce la funciones de su cargo, tanto el equipo directivo como los asesores y el personal de administración y servicios. Como funcionarios públicos o personal laboral de la administración, actúan de forma proactiva y responsable y participan en el diseño y ejecución del plan estratégico de trabajo, desarrollando las actividades para cumplirlo en colaboración con el equipo de dirección.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la 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 gestión económica de CIFPA se rige por la normativa establecida para centros educativos públicos, no universitarios. Será de aplicación el Decreto 111/2000, de 13 de junio, del Gobierno de Aragón. El Centro está sometido a auditorías tanto por parte del Gobierno de Aragón como por el Ministerio de Educación y Formación Profesional al recibir fondos de los distintos gobiernos.
Así mismo, desde la Unión Europea también se hacen auditorías porque también se reciben fondos por medio del Gobierno de Aragón y por el Gobierno de España.
Anualmente se envían evidencias documentales y se justifican los fondos recibidos.
Se confecciona el presupuesto del año académico. y se presenta la cuenta del ejercicio con fecha 31 de diciembre como justificación del año natural. También se presenta la cuenta de

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

Como centro de la red de excelencia se regula su actividad por el Orden EFP/717/2022, de 22 de julio, por la que se crea la red estatal de centros de excelencia de formación profesional, se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas para su implantación y desarrollo, y se procede a su convocatoria en el año 2022, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Serán obligaciones de los centros seleccionados para integrarse en la red estatal de centros de excelencia de formación profesional las siguientes:

a)?Diseñar y realizar el Plan del Centro como centro de la red estatal de centros de excelencia y de los proyectos primarios incluidos en él, las actuaciones y adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la ayuda.

b)?Acreditar, en los plazos estipulados, la realización de las actuaciones, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinaron la concesión de la ayuda.

c)?Colaborar con las actuaciones de evaluación, comprobación y control, aportando, en cualquier momento que se solicite, cuanta documentación, información o datos le sea requerida en el ejercicio de misma.

La Subdirección General de Planificación y Gestión de la Formación Profesional será el órgano responsable del seguimiento de las actuaciones financiadas para los Centros de Excelencia.

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

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

a) Plan de actuación plurianual

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

c) Memoria de Actividades

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

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

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

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

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

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

Como Centro de la red de excelencia, se encuentra regulado por Orden EFP/717/2022, de 22 de julio, por la que se crea la red estatal decentros de excelencia de formación profesional, se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas para su implantación y desarrollo, yse procede a su convocatoria en el año 2022, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. CIFPA como centro de la red de excelencia posee las siguientes obligaciones:

a)?Diseñar y realizar el Plan del Centro como centro de la red estatal de centros de excelencia y de los proyectos primarios incluidos en él, las actuaciones y adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la ayuda.

b)?Acreditar, en los plazos estipulados, la realización de las actuaciones, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinaron la concesión de la ayuda.

c)?Colaborar con las actuaciones de evaluación, comprobación y control, aportando, en cualquier momento que se solicite, cuanta documentación, información o datos le sea requerida en el ejercicio de mismas.

d)?Comunicar, a través del Interlocutor con la Administración, a la Secretaría General de Formación Profesional la obtención de cualquier otra financiación pública concurrente parcial o totalmente con los gastos susceptibles de ayuda al amparo de esta orden.

e)?Acreditar en cualquier momento que se solicite, que se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

f)?Colaborar con la administración convocante en la difusión del Plan y proyectos desarrollados en el marco de esta ayuda y de su carácter de centro perteneciente a la

red estatal de centros de excelencia de formación profesional.
g)?Las obligaciones recogidas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, además de cualesquiera otras obligaciones que se establezcan en las convocatorias y en las resoluciones de concesión de las ayudas.

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 documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización.

11.1.- Información adicional

En relación a la actuación de la entidad, está recogido en el Sistema de Gestión de Centro. Así mismo como organismo público todas nuestras normas de actuación se recogen y establecen en los Decretos, Órdenes, Resoluciones e instrucciones publicados por el Gobierno de Aragón y principalmente por el Departamento de Educación Cultura y Deporte. El plan de trabajo anual y la memoria de CIFPA se aprueba por el Consejo de Formación e Innovación del que forman parte la Dirección General de Formación Profesional y el Jefe de servicio de FP. La memoria anual del CRN de logística comercial y gestión del transporte la aprueba el Consejo Social del que forman parte representantes del Gobierno de Aragón, de la Administración General del Estado y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

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

Las personas que trabajan en el centro conocen la misión, visión y valores del mismo.
En el Plan de Trabajo Anual para el Centro de Referencia Nacional se aprueba por la Comisión de Coordinación y Seguimiento , en él se refleja la misión, visión y valores, así como objetivos y actividades que se desarrollan en el centro, en el diseño del Plan participan los asesores que integran este organismo. A la finalización de la vigencia del Plan de trabajo anual, la Dirección del CIFPA en colaboración con los departamentos técnicos realizará una evaluación del mismo y su grado de cumplimiento. El Plan de Trabajo Anual como Centro de Formación lo elabora la Dirección del Centro junto con el Equipo Técnico de Formación e Innovación y se enviará a la Dirección General Competente en materia de FP. El Plan de trabajo anual como CRN será aprobado, a propuesta del Consejo social por la Comisión de Coordinación y Seguimiento. A la finalización de la vigencia del plan se realizará una evaluación del mismo que se aprobará por el Consejo Social y se presentará a la Comisión de Coordinación y Seguimiento., que tendrá composición paritaria y estará constituida por cuatro personas: Dos designadas por cada una de las partes de la Administración General del Estado firmantes y dos por el Gobierno de Aragón (Anexo I Real Decreto 39/2019 de 1 de febrero)

Plan de Responsabilidad Social

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

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

13.1. Información adicional

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

A) Transparencia y buen gobierno.

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

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

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

B) Conciliación e Igualdad. La política de conciliación de CIFPA se incluye de forma explícita en el Plan de Igualdad.

- Se permite la flexibilización de horarios, siempre que se cumplan objetivos. Se sustituyen entre los diferentes asesores si falta alguno de ellos por enfermedad de hijos o personas dependientes.
- Se comparten vehículos para acceder al centro de trabajo y para los viajes que surgen por necesidades del CIFPA.
- Crear materiales de fomento de incorporación de la mujer en estudios masculinizados y del hombre en estudios feminizados.
- Impulso y coordinación de acciones formativas de igualdad (Confección Plan de igualdad, Recursos coeducativos, Epistemología feminista etc) Formación profesional de Aragon colaborando con la Dirección General de Equidad.

C) Medio Ambiente

Se medirá la huella de carbono anualmente para ir viendo la reducción de consumo de suministros.

- Reciclado de papel.
- Reciclado de vidrio.
- Reciclado de residuos.
- Reducción de consumos energéticos. Sustitución de fluorescentes por plafones de Led. Concienciación del personal en reducir los consumos
- Este año iniciamos vídeos y podcast sobre producción y consumo responsable para las distintas familias profesionales de Aragón.

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

.

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

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

F)Gestión del Conocimiento. Se compromete nuestra entidad a difundir el conocimiento que se genere a nuestros grupos de interés remitiendo los materiales generados en los cursos, y en nuestra página web. Se ha puesto a disposición de los usuarios un repositorio llamado INNOVADOCS con los estudios, materiales e informes que se generan. Se ha generado en las dos webs (CRN y CIFPA) un foro de divulgación para difundir noticias relevantes en FP.

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

En su dimensión externa se han realizado actividades de voluntariado con Asociaciones no lucrativas que van a consistir en subvención económica y clases voluntarias por parte de los asesores de cursos de orientación profesional para colectivos en situación de exclusión social y de mujeres. Este año se ha trabajado con la Asociación de Vecinos del Picarral de Zaragoza .. Se promociona la cultura y el patrimonio de Aragón difundiendo el patrimonio artístico de Aragón. Se realiza la misma ilustración en un estandarte de 5 metros que cuelga en el salón de congresos Se difunden detalles de estilos artísticos en marcapáginas y se pone en marcha un blog sobre cultura y talento. Se sensibiliza hacia la igualdad con una pegatina que reivindica la igualdad en el estudio y el desempeño de las distintas profesiones. Se ha cedido a centros educativos de secundaria la exposición "igual de Profesionales" para exhibirla en sus espacios. Y se ha expuesto en CIFPA en junio de 2024.Se han realizado exposiciones de empoderamiento de la mujer y de denuncia de la violencia de género a lo largo del curso prestadas por diferentes organismos (IAJ, Ministerio de Agricultura, Asociación discapacidad, CIFE Lanuza).Se puede ver todo esto en el blog de cultura y talento de CIFPA

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

ANEXO I . OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVO 1: TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE GOBIERNO

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

1.1 Órganos de Gobierno

1.1.1 Órganos de gobierno unipersonales y composición de los órganos colegiados accesible y a disposición pública (nombre, cargo y breve descripción de su trayectoria) en la Web.
1.1.2 Organigrama y nombres de los principales responsables de la estructura accesible y a disposición pública Web.
1.1.3 Normativa reguladora de la organización y funcionamiento a disposición pública.
1.1.4 Número anual de reuniones de los Órganos colegiados.
1.1.5 Declaración de propósito y valores de CIFPA, aprobada por los órganos de Gobierno y estos son públicos y accesibles en la Web.
1.1.6 Planificación, política y directrices. Grado de cumplimiento de los objetivos
1.1.7 Existencia de un proceso documentado que desglosa los objetivos generales y estrategia en objetivos específicos a nivel de programas, proyectos, metas y actividades.
1.1.9 Información sobre el origen y la evolución histórica de la organización accesible y a disposición pública en la Web.
1.2 Calidad (Responsable: Dirección y Calidad)
1.2.1 Número de sistemas de calidad certificados y/o evaluados sobre las auditorías de calidad realizadas.
1.2.2 Lograr un sistema de calidad implantado en toda la Organización.
1.3 Comunicación (Dirección, Calidad Departamento de comunicación)
1.3.1 Existencia de un apartado en la web que recoja los indicadores de Responsabilidad Social.
1.3.2 Existencia del código ético de comunicación de CIFPA.
1.3.3. Grado de comunicación de las asesorías.
1.3.4. Alcance de las redes sociales
1.4 Gestión económica y financiera (Dirección; Dirección general competente en FP;)
1.4.1 Número de reuniones anuales del Consejo Social y del Consejo de Formación e Innovación del CIFP.
1.4.2 Existencia de un mecanismo interno contable que permite rastrear los fondos según su origen y su destino por programas/proyectos.
1.4.3 Auditoría externa de cuentas.
1.4.4. Ejecución del Presupuesto.
OBJETIVO 2: CONCILIACIÓN E IGUALDAD EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
2. Recursos Humanos y Conciliación. (Responsable: Dirección y Secretaría Técnica)
2.1. Porcentaje de la plantilla con acceso a políticas de conciliación
2.2. Número de horas de formación por persona.
2.3. Personas que reciben formación.
2.4. Porcentaje de mujeres en plantilla.
2.5. Porcentaje de mujeres en la asesoría.
OBJETIVO 3: PREVENCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ESPACIO DE TRABAJO. (Responsable: Dirección)
3.1. Número de accidentes ocurridos anualmente.
3.2. Número de Incapacidades temporales sufridas por el personal de administración y Servicios.
3.3. Medidas de prevención y de protección puestas en marcha anualmente.
OBJETIVO 4: REDUCIR EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DEL CIFPA EN EL MEDIO AMBIENTE

4. Medio Ambiente. (Responsable: Secretaría Administrativa)

4.1. Reducción del papel consumido
4.2. Porcentaje de consumo del papel reciclado en relación al total del papel consumido
4.3. Reducción del consumo de agua
4.4. Reducción del consumo de electricidad
4.5. Porcentaje de empleados que han recibido cursos de sostenibilidad.
4.6. Acciones realizadas para contribuir a la sostenibilidad (Participación en diferentes estudios).
OBJETIVO 5: CONTRATAR CON PROVEEDORES CON RESPONSABILIDAD SOCIAL.
5. Proveedores. (Responsable. Secretaría administrativa, Departamentos)

5.1. Número de pleitos anuales con proveedores.
5.2. Inclusión de cláusulas que favorezcan, en igualdad de condiciones, la contratación de proveedores que empleen a personas con dificultad para acceder al mercado laboral.
OBJETIVO 6: DIFUNDIR EL CONOCIMIENTO QUE SE GENERA EN CIFPA
6. Gestión del Conocimiento. (Dirección, Calidad, Comunicación)
6.1. Número de buenas prácticas identificadas al año.
6.2. Porcentaje del presupuesto destinado a proyectos de innovación de los centros educativos con Formación Profesional.
6.3. Número de publicaciones y estudios que aportan conocimiento a la sociedad.
6.4. Conferencias impartidas por asesores del CIFPA a los grupos de interés.
OBJETIVO 7. ATENDER DE FORMA EXCELENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS
7. Excelencia en la Gestión y atención de los grupos de interés.(Dirección y Departamentos)

7.1. Protocolo para la detección de necesidades de los diferentes grupos de interés
7.2. Protocolo para la gestión de quejas y sugerencias
7.3. Nivel de satisfacción de usuarios
7.4. Nivel de satisfacción de la administración educativa.
OBJETIVO 8. IMPARTIR CURSOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL GRATUITOS PARA ASOCIACIONES NO LUCRATIVAS DESTINADOS A MUJERES O COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL (DIMENSIÓN EXTERNA)
8. Voluntariado con asociaciones no lucrativas. (Dirección, departamentos)
8.1. Número de acciones realizadas con asociaciones no lucrativas.
8.2. Número de acciones realizadas por el total de asesores con asociaciones no lucrativas.
OBJETIVO 9. PROMOCIONAR LA CULTURA DE ARAGÓN Y EL PATRIMONIO ARTÍSTICO.

9. Promoción de la cultura de Aragón. (Departamento de Innovación)
9.1. Áreas trabajadas para promocionar la cultura de Aragón.
9.2. Canales de comunicación utilizados para la difusión de la cultura de Aragón.
9.3. Número de usuarios que reciben material para promover la cultura.
OBJETIVO 10. SOCIALIZAR EN IGUALDAD A LOS GRUPOS DE INTERÉS Y A TODA LA SOCIEDAD.
10. Igualdad. (Departamento de Innovación)

10.1. Acciones realizadas para fomentar la igualdad en la sociedad.
10.2. Número de usuarios que reciben material para promocionar la igualdad.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

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

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

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

? Impulsar las medidas para la aplicación del Plan.
? Impulsar la implantación del Plan.
? Impulsar las acciones necesarias para la comunicación y difusión del Plan
? Realizar acciones de formación a la para la implantación del Plan.
? Fomentar e identificar buenas prácticas y su difusión.
? Recoger la información necesaria sobre el nivel de cumplimiento de los indicadores.
? Evaluar anualmente el nivel de cumplimiento del Plan, en los términos previstos en el apartado siguiente.
? Realizar propuestas de mejora de los propios indicadores y de su aplicación.
? Comunicar externamente el Plan de Responsabilidad Social de CIFPA a nuestras partes interesadas.

EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

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

Este Plan es fruto y consecuencia de la defensa de nuestros valores como organización y

de la necesidad de reivindicar valores que en el momento actual de cambio e incerteza son esenciales para la mejora de nuestra sociedad en su conjunto.
Son los valores que nos remiten a la responsabilidad, el compromiso, la prudencia, la transparencia, el buen gobierno, el trabajo, el esfuerzo, el voluntariado o la austeridad.,
En CIFPA tenemos que ser agentes activos tanto en el cumplimiento de nuestra misión a favor de los colectivos en situación de exclusión social o aquellos con mayor dificultad para acceder al mercado laboral, como en ser modelos y referentes en el cumplimiento de estos valores.

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

Disponemos de una metodología de análisis mediante encuestas de satisfacción de los usuarios de los servicios analizándolas constantemente.
Se realiza cada año una planificación con cada centro educativos para acordar la formación del profesorado.
Realizamos encuentros con los usuarios del servicio para tener feed back con ellos.
En cada email que envía la organización figura una encuesta para que cada grupo de interés pueda dar su opinión sobre la organización.
Se realiza una encuesta de evaluación de cada acción formativa que realiza CIFPA.

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

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

16.1. Información adicional

Se realiza una memoria final para que la analicen los organismos que nos financian, en este caso el Gobierno de Aragón - Departamento de Educación, Cultura y Deporte.
Quincenalmente se realizan reuniones con el Servicio de Formación Profesional y se analizan las actuaciones. Se enuncian las actuaciones realizadas, se realiza el seguimiento y se evalúan las finalizadas.

En el caso de CRN y del centro de excelencia presentamos memoria al Ministerio de Educación.

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

Realizamos reuniones con jefes de departamentos, coordinadores de proyectos y de cursos de formación.
Realizamos encuestas de satisfacción a los usuarios, analizándolas y aplicando mejoras.
Se han confeccionado listas de distribución con bases de datos para un mejor control de la comunicación con los grupos de interés.
Cada año se convocan seminarios anuales de equipos directivos, departamentos de calidad, innovación y de información, orientación profesional y empleo.

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

CIFPA se encuentra acreditado por la Norma UNE 166002 que certifica los sistemas de gestión de I+D+I. Se realiza la gestión de la innovación como establece la norma con responsables de creatividad y de vigilancia tecnología, un responsable de la unidad de gestión de la innovación y siguiendo los procedimientos que la norma establece tanto para la gestión de la I+D+I como para el desarrollo de cada proyecto de innovación que nuestra entidad coordina.

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

Se realiza la detección de necesidades de formación en los Centros a través del Coordinador de Formación que recibe las necesidades de formación de todos los departamentos didácticos , y estratégicos en el caso de los Centros Integrados. Según establece la normativa se difunden los nuevos productos o servicios como resultado de la innovación e investigación.
Existe la plataforma DOCEO para ofrecer las actividades de formación del profesorado.
A través de la web del centro se difunden los nuevos servicios o productos y se envían correos a los coordinadores de formación de los centros educativos. Los coordinadores de formación avisan a los docentes de los cursos que les pueden interesar. Existe un boletín de difusión de la formación convocada por la entidad. Los docentes pueden suscribirse al mismo y recibir información sobre todas las actividades convocadas.
En cada proyecto de innovación de CIFPA también se establecen indicadores de medida para comprobar la calidad de los productos y analizar la transferencia y explotación de resultados.

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

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

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

Todos los proyectos de innovación en los que participa nuestra organización se publicitan en nuestra página web. en el área de innovación
De los cursos de formación se informa con todos los datos relativos a contenidos, objetivos fechas de acceso, entre otros, en la plataforma DOCEO y en la web del centro.

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 realizan encuestas de satisfacción sobre clima laboral de forma anual a los empleados.
Se realiza una reunión personal con el equipo directivo, observando la satisfacción del trabajador para implantar acciones de mejora para una mayor satisfacción en política de personal.

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...)?

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla acciones para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la

organización.

23.1. Información adicional.

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

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 concilación personal, familiar y laboral especificarlas.

Nombre de la medida Horario flexible de entrada y salida
Objetivo Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar
Metodología Descripción - Metodología La hora de entrada al trabajo será de 08:00 a 09:30 y la de salida de 17:00-18:30. Para el correcto funcionamiento de la organización será obligatorio estar presente en la empresa durante los siguientes intervalos horarios: De 10:00 a 13:00 . Dentro de estos límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las 40 horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales
Personas beneficiarias La totalidad de la plantilla
Forma de petición Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.
Canales de comunicación La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla
Evaluación y seguimiento de la medida Evaluación semestral por la secretaria administrativa.
Beneficios para la organización Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados.

Nombre de la medida Flexibilidad de horario
Objetivo Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan flexibilizar el horario siempre que realicen el cumplimiento de acciones y objetivos asignados y asistan a las reuniones convocadas al menos de forma telemática
Metodología Se realiza horario flexible, siempre que se argumente la necesidad y se comunique a dirección
Personas beneficiarias La totalidad de la plantilla
Forma de petición Si bien el personal tiene libertad para flexibilizar su horario deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.

Canales de comunicación La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla
Evaluación y seguimiento de la medida Evaluación semestral por la secretaria administrativa.
Beneficios para la organización Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados.

Nombre de la medida Teletrabajo
Objetivo Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan teletrabajar en lugar de asistir al centro de forma presencial
Metodología Se cumplen las acciones asignadas siempre que se argumente la necesidad y se comunique a dirección
Personas beneficiarias Asesores/as
Forma de petición Deberá comunicar a su responsable el disfrute de esta medida y el tiempo en que la va utilizar.
Canales de comunicación La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla
Evaluación y seguimiento de la medida Evaluación semestral por la secretaria administrativa.
Beneficios para la organización Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados.

Permisos Conciliación
Nombre de la medida Permisos y medidas para la conciliación
Objetivo Los permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los asesores de CIFPA se recogen en la Orden ECD 1479/2019 del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón

Regulación ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la
conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.
Personas beneficiarias Asesores/as
Forma de petición Orden anual que convoca la acción social.
Se presenta Anexo al departamento de educación solicitando la ayuda que se necesite.
Canales de comunicación Publicación en el BOA de la orden y difusión en la página de educaragon.
Evaluación y seguimiento de la medida Se exige justificación según la ayuda solicitada.
Beneficios para la organización Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados.

Días de libre disposición

Nombre de la medida Ayudas de Acción Social
Objetivo Ayudas de acción social en favor de los empleados públicos docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón, aun cuando ocupen puestos de carácter no docente, en la administración autonómica. Son las siguientes:
Ayudas para hijos con discapacidad, para guarderías, estudios de hijos a partir de 3 años, para formación y desarrollo profesional del empleado, gastos de sepelio, y de carácter excepcional

Regulación Decreto 169/2017 de 14 de noviembre regula el sistema de prestaciones de acción social de funcionarios docentes no universitarios de la Comunidad autónoma de Aragón
Personas beneficiarias Asesores/as
Forma de petición Orden anual que convoca la acción social.
Se presenta Anexo al departamento de educación solicitando la ayuda que se necesite.
Canales de comunicación Publicación en el BOA de la orden y difusión en la página de educaragon.
Evaluación y seguimiento de la medida Se exige justificación según la ayuda solicitada.
Beneficios para la organización Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados.

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.

En el Plan anual de formación de los asesores se recogen las necesidades de formación de las personas y con anterioridad se analizan las propuestas para recogerlas en dicho Plan y se desarrollan por el propio centro o por el Departamento de Educación, Ciencia y Universidades. Se realiza formación sobre inteligencia artificial, primeros auxilios, gestión de calidad, digitalización, innovación y competencia digital docente. Se forma a los integrantes de la asesoría en las diferentes líneas estratégicas de la organización.

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.

Se forma al personal de CIFPA, por un lado en las competencias que necesita para el ejercicio de sus funciones y por otro en toda la formación que requiera para desarrollar la estrategia de CIFPA.
Acciones formativas sobre Inteligencia artificial competencia digital docente, gestión de proyectos, gestión de calidad , formación en digitalización, técnicas de comunicación. Formación específica de logística para los asesores del CRN.

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 Gobierno de Aragón tiene establecido un servicio de prevención de riesgos laborales y además una normativa que se aplica en este centro.
Existe el plan de Autoprotección del centro desde el curso 2019.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

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

28.1. Información adicional.

Tenemos en cuenta que la calidad del producto/servicio, el precio y también intentamos seleccionar a proveedores que cumplan la normativa laboral, fiscal medioambiental y comprometidos con la responsabilidad social. Tendremos en cuenta aquellos proveedores que contratan a personas con dificultad para acceder al mercado laboral.
Los proveedores seleccionados presentan sensibilidad sobre el impacto ambiental y social
Se analiza que estén comprometidos y concienciados con la igualdad.
Se realizan compras de material de papelería a la Asociación Down Huesca y la fundación asistencial Atades de Huesca.
Contratamos a proveedores en nuestras formaciones que trabajen con herramientas y enfoques sostenibles.

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.

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

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 sin planificación específica

30.1. Información adicional.

Se trabaja en un proyecto europeo denominado INCLUSIVET para formar al profesorado de FP en atención a personas con discapacidad, aprendiendo de Asociaciones sin ánimo de lucro de sudamérica que trabajan con personas discapacitadas.

En el plan de trabajo del año 2022, CIFPA como CRN de logística comercial y gestión del transporte colabora con la fundación Adecco en el programa de empleo para todos. Con varias líneas de trabajo: sensibilización hacia empresas y docentes hacia la diversidad de las personas; formación a colectivos en situación de exclusión social en las soft skills y formación en logística y transporte con métodos de realidad virtual y 3D.
Se trabaja con el profesorado de los centros educativos formándolos en la metodología activa de Aprendizaje y Servicio para que desarrollen proyectos con entidades sociales y desarrollen proyectos en los que colaboren entidades de asociaciones de voluntariado de Aragón, entre otras.
Se están gestionando proyectos con entidades medioambientales, sociales y de igualdad de género, entre otros, que desarrollan los centros educativos de los que somos asesores.

En el curso 2023/2024 se ha realizado orientación profesional sobre formación profesional inicial, certificados de profesionalidad y procedimientos de evaluación y acreditación para mujeres y personas en situación de exclusión social con las fundaciones Ozanam, Adecco y la Asociación de Vecinos del Picarral.
En los cursos 2019/20 y 2020/2021 se trabajó con las fundaciones Ozanam y Adecco en una acción de acompañamiento para la inserción laboral, en el certificado de

profesionalidad "Auxiliar de Almacén, gestionado por CIFPA. En los cursos 2021/2022 y 2020/2021 se ha impartido una acción formativa online de orientación profesional a colectivos de exclusión social con la fundación Adecco. Se realizó en el curso 2019/2020 un curso de Orientación Profesional mediante el uso de TIC con Asociaciones no lucrativas (Asociación de vecinos del Picarral de Zaragoza y Asociación de mujeres "Kimura" de Alpartir. Se ha impartido en la Asociación de Vecinos del Picarral y en la localidad de Alpartir en febrero de 2020 con una duración de 12 horas.

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.

CIFPA lidera un proyecto titulado planeta FP cuyos objetivos son
:- Formar a alumnado y profesorado en el marco de la Agenda 2030. Fomentando la responsabilidad social dentro de la comunidad educativa.
- Trabajar desde el individuo, el aula y el centro, acciones de compromiso social que impulsen la transformación social y sostenible desde la Formación Profesional.
- Diseñar e impulsar credenciales/insignias que reconozcan la labor de los centros en el ámbito de la responsabilidad social y ciudadana. Realizar un ?mapa? de competencias para el alumnado y facilitarles su adquisición como competencias transversales adquiridas al finalizar su formación.
Estamos en una fase piloto en la que se va a intentar iniciar la experiencia con varios centros de formación profesional

CIFPA como CRN de logística trabaja con la Fundación Adecco en el programa de empleo para todos y está incluido este proyecto en la estrategia de la entidad y conlleva un presupuesto que se ha aprobado en el plan de trabajo del CRN por los órganos competentes. Se contribuye con este proyecto al ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico, al ODS 1 fin de la pobreza, ODS 5 Igualdad de género y al ODS 10 de reducción de desigualdades.
En 2023 se ha trabajado en un proyecto titulado FP360 (CIFPA, Jean Piaget. IES Luis Buñuel) que utiliza didáctica inmersiva para facilitar las acciones cotidianas a personas con discapacidad. titulado FP360 de didáctica inmersiva para ayudar a personas con discapacidad con tecnologías inmersivas de realidad virtual.
Se ha trabajado con profesorado de FP, la fundación Adecco y personas con distintas capacidades para integrarlos mejor en la Formación Profesional y en la empresa.
La acción de acompañamiento de la inserción laboral en el certificado de profesionalidad de Auxiliares de Almacén y de voluntariado enmarcadas en el de "Geometría para la empleabilidad" se encuentran alineadas con los ODS y con la estrategia de CIFPA, ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico" y de la misma forma se incluyeron en los Planes de Trabajo de los años anteriores.
El proyecto Anteo (entre CRN de comercio y marketing y el de logística comercial) para

ayudar a nuevas iniciativas emprendedoras en el mundo rural, se alinea con el ODS 11 de ciudades y comunidades sostenibles. Se va a hacer extensivo este proyecto a todos los centros de referencia nacional para ayudar a emprendedores. Se esta trabajando para realizar un hackaton sobre retos sostenibles e inclusivos con varios Centros de Referencia Nacional.
El proyecto Raizes (CIFPA, Escuelas de Hostelería de Aragón, Familia de Imagen y Sonido , Centros Integrados de Agraria) de recuperación de los alimentos tradicionales (boliche o gallina serrana) ayuda al fortalecimiento del comercio local alineándose con distintos ODS.

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 comparten con las personas empleadas, voluntarias y grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada.

32.1. Información adicional

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

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?

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

33.1. Información adicional

Se difunden las buenas prácticas existentes en la web del centro, en relación a los ODS con los que trabaja CIFPA.
Se publican las acciones realizadas en la web del centro y en las redes sociales (twitter, linkedin, facebook, instagram)
En la web del centro se publica el compromiso de CIFPA con la responsabilidad social: https://cifpa.aragon.es/objetivos/ods/
Plan de igualdad https://cifpa.aragon.es/objetivos/igualdad/

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

34.1. Información adicional.

En el caso de generar residuos, de utilizar papel, envases, vidrio, entre otros, se actúa y se gestionan con las pertinentes actuaciones. Se utiliza siempre papel reciclado.
Se reduce el consumo de energía eléctrica mediante la sustitución de los tubos fluorescentes por plafones de led. Se reduce el consumo de agua, papel y de energía eléctrica mediante concienciación y formación de usuarios y de personal de administración y servicios. Existe un contrato con una empresa para la eliminación de residuos peligrosos y no peligrosos.
Se ha medido la huella de carbono del año 2023 en las instalaciones de CIFPA. Como CRN de logística CIFPA participa en un grupo nacional de sostenibilidad coordinado por el CRN de Eficiencia Energética y Energías Renovables. CIFPA se compromete junto con otros Centros de Referencia Nacional en medir la huella de carbono. Se va a impulsar a los centros de Formación Profesional de Aragón a medir su huella de carbono, entre otras medidas relacionadas con la Agenda 2030.

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.

Se va a impulsar este compromiso en los centros educativos que formen parte del proyecto planetafp.
CIFPA ha medido la huella de carbono tutelado por el Centro de Referencia Nacional de Eficiencia energética y energías renovables. Posteriormente se transmitirá la forma de medirla a los centros de formación profesional. Ya se ha realizado la medición en la página del ministerio de industria y se espera su informe.
Existen medidas que se comunican internamente al personal y se comunica externamente al Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Se firman contratos con empresas para la recogida de residuos, para el mantenimiento de placas solares y de todas las instalaciones.

Economía circular

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

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

36.1. Información adicional

Nos hemos planteado acciones de economía circular, pero lo más importante es que

hemos puesto en marcha "Planeta fp" un proyecto de sostenibilidad para los centros educativos, con un itinerario para fomentar buenas prácticas en los centros educativos y a los estudiantes como ciudadanos para concienciar de su actuación sostenible e ir dando insignias conforme vayan evidenciando acciones sostenibles, por ejemplo actuaciones de economía circular.

Comunicación ambiental

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

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

37.1. Información adicional

Se ha medido la huella de carbono de CIFPA. de los años 2022 y 2023
Se ha redactado la memoria de sostenibilidad y en el curso 2022/2023 se ha trabajado con un grupo de CRNS liderado por el de Eficiencia Energética y energías renovables tanto la huella de carbono como los ODS en los que impacta tanto el sector de educación como en nuestro caso el de Logística.

Se comunican a los grupos de interés las medidas adoptadas y el seguimiento de las mismas. Se va a trabajar en la difusión de medidas medioambientales en los centros educativos de Formación Profesional desde el proyecto coordinado por CIFPA , planeta fp.

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

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?

Somos una organización rentable y sostenible, ofrecemos servicios de calidad, escuchamos las necesidades y demandas de los usuarios del servicio. El punto fuerte es que debido a la relación que se establece con las empresas,centros educativos, desempleados y la administración educativa y laboral, se puede impartir formación a docentes, desempleados y ocupados para mejorar la cualificación de los trabajadores que lleguen al sector productivo en un medio plazo y sensibilizar a los grupos de interés en la necesidad de comprometerse con la responsabilidad social y con los ODS en el marco de la Agenda 2030 tanto a nivel personal como profesional. Ayudamos a la inserción con la aplicación de bolsa laboral fpemplea.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

El próximo curso se va a establecer una mayor comunicación con empresas para lograr mejorar los programas de formación a docentes y a ocupados para abordar los ejes que hoy las empresas consideran más necesarios: la digitalización y la sostenibilidad. Otra área de mejora es que todos los empleados se comprometan para reducir los consumos energéticos en los próximos tres años. La entidad procederá a constatar con mediciones la reducción de los consumos. Aumentar los proyectos sociales para aumentar la empleabilidad. ODS 8 es un objetivo muy importante para nuestra organización. Necesitamos mejorar e impulsar el ODS 12 producción y consumo responsable.

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 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.