

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

FUNDACIÓN VALENTIA HUESCA

CIF:G22417570

Travesía Ballesteros 10 Bajo

22005 - Huesca

Huesca

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

Fundación Valentia Huesca

Forma jurídica

Fundación

Número de socios (en caso de asociaciones)

No aplica

Número de miembros Junta/Patronato

Presidente: Lorenzo Torrente Ríos

Vicenpresidenta: M^a Dolores Pascual Vallés

Secretaria: Julia Viñuales Banzo

Tesorero: Mariano Torrente Ríos

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

Gerente: Sara Comenge Zarroca

Dirección - CP - Población

Travesía Ballesteros Nº 10

22005 Huesca

Sector/Ámbito de actuación.

Atención integral a personas con discapacidad intelectual

Actividad principal

Fundación Valentia Huesca es una entidad sin ánimo de lucro.

Propósito:

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

Misión:

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

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

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

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

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

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

?Siendo ejemplo para toda la sociedad generando bienestar.

?Tratando a todas las personas como nos gustaría ser tratados

Visión:

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

Valores:

¿A qué denominamos ?valores??

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

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

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

PRAGMÁTICOS: Coherencia, apoyada por la Eficiencia y el Compromiso

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

Colectivo principal atendido

Personas con discapacidad intelectual o trastorno del desarrollo

Año comienzo actividad.

1964

Número de personas empleadas - media anual

425

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

339

Hombres: 106

Mujeres; 233

Número de voluntarios

108

Persona contacto

Sandra Belarre Acín

E-mail contacto

sbelarre@valentiahuesca.org

Página web

www.valentiahuesca.org

GENERAL

Tendencias Globales

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

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)**
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)**

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

1.1 Información adicional

PLAN ESTRATÉGICO 23-25

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

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

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

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

No

2.1. Información adicional

No, debido a los elevados costes que pueden suponerles

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

La entidad cuenta con un Plan Estratégico a tres años y planes anuales vinculados a la estrategia.

Plan Estratégico Valentia 2023 - 2025

<https://youtu.be/ui2qWRYCkRM?si=5dc2wdt299htxFEG>

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

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

4.1 Información adicional

La entidad trabaja según objetivos estratégicos anuales

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

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

5.1. Información adicional

Tal como consta en nuestros Estatutos, "la Fundación sus centros y servicios carecen de ánimo de lucro y las ganancias que eventualmente puedan ser obtenidas se aplicarán íntegramente a mejorar las instalaciones de sus centros y en actividades que desarrolle para el cumplimiento de sus fines".

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

Realizamos detección de las necesidades y expectativas de los grupos de interés con diferentes metodologías.

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

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

organización..

7.1. Información adicional

La entidad tiene diferenciados sus grupos de interés y establecida la metodología para el conocimiento de las necesidades y expectativas de cada uno de ellos.

Todos los años se realizan encuestas de satisfacción en función de las necesidades y expectativas detectadas a personas y clientes.

Para el nuevo ciclo estratégico se ha realizado una revisión de los grupos de interés, tanto de su identificación, como de su relevancia y de sus necesidades y expectativas, también de los resultados de la percepción de aquellos más relevantes.

PERSONAS:

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

CLIENTES;

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

REGULADORES E INVERSORES:

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

PROVEEDORES:

- Proveedores clave

ALIANZAS:

- Federaciones y otras organizaciones

SOCIEDAD:

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

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

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

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

participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

Son miembros con conocimiento amplio del funcionamiento de la entidad, tienen una participación muy activa colaborando estrechamente con gerencia.

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

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

9.1.- Información adicional.

La información relativa a rendición de cuentas es pública y está disponible en nuestra página web.

Las cuentas anuales son auditadas por Ernst & Young siendo el informe de auditoría también público y está disponible en nuestra página web.

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

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

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

10.1. Información adicional

Toda la información relativa a transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno es pública y está a disposición de los grupos de interés y toda la sociedad en nuestra página web

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

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

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

11.1.- Información adicional

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

Puede además consultarse en nuestra página web:

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

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

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

12.1. Información adicional

Cada uno de los trabajadores de la entidad tiene esta información en la plataforma del empleado, "Woffu"

Esta información está además disponible en nuestra página web:

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

Plan de Responsabilidad Social

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

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

13.1. Información adicional

La entidad está adherida al Plan de Responsabilidad social del Gobierno de Aragón desde el año 2016

El cuadro de mando de indicadores que respalda la estrategia de la entidad cuenta con indicadores de responsabilidad social

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

Se establecen objetivos con indicadores específicos para estos objetivos.

14.1. Información adicional

La entidad cuenta con objetivos relativos a la responsabilidad social en los objetivos anuales estratégicos e indicadores de seguimiento que se revisan de forma anual

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

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

15.1. Información adicional

Desde el año 2019, de forma anual, realizamos una encuesta de satisfacción a usuarios (con capacidad para responder) y a las familias, en cada uno de los centros, sobre los servicios prestados, las instalaciones, la comida, el transporte, los compañeros... La dirección de los centros analiza los resultados obtenidos y emite un informe, que nos sirve para mejorar la calidad en el servicio prestado. Estos resultados quedan informados dentro del Plan de Gestión Anual de la Entidad.

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

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

16.1. Información adicional

Hemos establecido un protocolo de evaluación de satisfacción de organismos financiadores o donantes a nivel de entidad que se puso en marcha en el año 2020.

En junio de 2020, a través de un formulario web, realizamos nuestra primera encuesta de satisfacción a nuestros principales organismos financiadores y/o donantes. Tuvo una participación del 29% con un nivel de satisfacción del 8,48.

Esta evaluación se ha repetido en 2023, con una participación del 21,45 % y un nivel de satisfacción del 9,35.

Además, nuestros principales financiadores nos hacen auditorias de seguimiento y gestión de los fondos recibidos, mediante inspección y comprobación de la documentación económica, resultando siempre favorables para nuestra entidad.

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

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

17.1. Información adicional

La entidad desarrolla los servicios en respuesta a necesidades y demandas recogidas de sus grupos de interés y trabaja de forma coordinada y fluida con otras entidades y plataformas del sector que le permite ser innovadora en la prestación de servicios.

La entidad trabaja con sistemas de gestión avanzada a través del modelo EFQM de excelencia empresarial.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

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

18.1. Información adicional

Trabajamos de forma continua para conocer las necesidades y expectativas de nuestros clientes de primera mano, para así poder satisfacerlas y también adaptar los servicios ofertados a sus demandas. Tan pronto detectamos la necesidad de crear un nuevo servicio o actividad, estudiamos su viabilidad para su puesta en marcha.

Valentia trabaja de forma coordinada con otras entidades y plataformas del sector, tanto a nivel provincial, como autonómico y nacional, lo que nos permite estar a la vanguardia y ser innovadores en la oferta de productos y servicios, velando siempre por el bienestar y la calidad de vida de las personas atendidas.

Calidad de los productos y servicios

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

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

19.1. Información adicional

Una vez detectada la necesidad de puesta en marcha de un nuevo producto o servicio, se estudia su viabilidad y se pone en marcha. Se desarrolla durante un tiempo y posteriormente se realiza una evaluación, midiendo el rendimiento y la satisfacción y si la valoración es positiva se integra en el Plan de Gestión de la entidad.

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

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

20.1. Información adicional

Trabajamos con sistemas de gestión avanzada a través del modelo EFQM de excelencia empresarial

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

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

21.1. Información adicional

Toda la información sobre los productos y servicios que ofrece la entidad queda recogida en nuestra página web. Para llegar al mayor número de personas, damos además visibilidad a nuestras acciones a través de notas de prensa, redes sociales (Instagram, Youtube, Facebook, Twitter...), memorias de la entidad, publicaciones de comunicación a familias y trabajadores y cartas a usuarios y familias.

En cada uno de los centros, contamos con un servicio de asesoramiento y orientación,

solventando mediante este servicio el problema de la dispersión geográfica de nuestros centros y la limitación de muchos de las personas usuarias para desplazarse bien por su avanzada edad o por su discapacidad.

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

Esta acción se tiene en cuenta a través de reuniones individuales y grupales y encuestas de clima laboral. Los resultados obtenidos son posteriormente evaluados para detectar posibles carencias y puntos fuertes.

Los resultados de la encuesta de clima laboral están a disposición de todos los trabajadores de la entidad a través de la herramienta de gestión de control horario y fichaje Woffu, de uso obligatorio para todos los trabajadores de Valentia.

En el año 2022 contó con una participación del 46,19 % que arrojó una puntuación en satisfacción general de 7,55 sobre 10.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

23.1. Información adicional.

La entidad cuenta con un Plan de Igualdad, enfocado no únicamente al género sino a la diversidad, que se encuentra en vigor hasta el año 2024. Valentia cuenta además con una "Comisión de Igualdad", que se ocupa de la consecución y del cumplimiento de las medidas aprobadas en el Plan, en el tiempo previsto.

Este Plan de Igualdad, está disponible en versión extendida y en lectura fácil.

La versión lectura fácil se encuentra disponible en la herramienta de gestión de control horario y fichaje Woffu, de uso obligatorio para todos los trabajadores de Valentia.

La versión extendida puede consultarse en nuestra página web, sección de transparencia:

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

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

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

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

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

Las medidas de conciliación están pensadas para favorecer que tanto mujeres como hombres puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral. El plan de conciliación de Valentia aporta medidas respecto a las definidas por convenio.

En este sentido Valentia contempla la atención de las necesidades individuales de cada persona, se señalan a continuación alguna de las mejoras ofrecidas:

- 15 días adicionales a lo que establece la norma de permiso de paternidad y maternidad, por nacimiento o adopción.
- 3 días laborables adicionales de vacaciones al año a los 25 establecidos por el convenio.
- Acompañamientos a consulta médica de hijos/as, progenitores o personas dependientes a cargo, tutorías, salidas a médico del propio trabajador? computando este tiempo como tiempo de trabajo.
- Atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida: ampliación de dos a tres años (un año más) de excedencia.
- Ampliación de uno a dos días en los permisos no retribuidos.

Formación y desarrollo profesional

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

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

25.1. Información adicional.

El Plan de Formación existe de manera formal desde el año 2011 y con la aprobación del Plan Estratégico 2017-2020 se le dio un impulso en el año 2017, aumentando su alcance y ligándolo a los ciclos estratégico.

En el año 2023 se recogen cinco áreas de conocimiento alineadas con los valores, la cultura y la innovación.

Así mismo, se ha actualizado la forma de comunicación y gestión de las iniciativas formativas canalizándose desde el área de personas, a través de la plataforma del empleado (Woffu), buscando la descentralización, especialización según necesidades de los diferentes profesionales y alineación con los objetivos del Plan Estratégico 23-25.

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

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

26.1. Información adicional.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS:

En el año 2009 se inició el trabajo de desarrollo de su catálogo de competencias profesionales en el marco de un proyecto europeo de cooperación transfronteriza que le permitió a partir del año 2012 realizar evaluaciones de competencia de sus profesionales. Con la aprobación de Plan Estratégico 2017-2020 se emprende una revisión de los perfiles y puestos de las competencias profesionales y su adaptación al nuevo plan basándonos en la revisión de los valores y la misión (trabajo que se impulsó, desarrolló e implantó a través del grupo de trabajo P4P, después comisión), creando un nuevo modelo "+competentes" y poniendo en marcha un nuevo plan de evaluación de competencias. En este aspecto se ha realizado un trabajo específico en cuanto a la gestión de las competencias de las personas con discapacidad intelectual que trabajan en el Centro Especial de Empleo (+desarrollo).

En la actualidad, es un modelo en proceso de cambio, que pretende actualizarse durante el nuevo Plan Estratégico 23-25. El inicio del cambio, se está llevando a cabo a través de la actualización del Modelo de Liderazgo donde se especifican nuevas competencias clave, su definición, elaboración de un plan de acción y revisión del mismo.

MODELO DE COMPETENCIAS "+COMPETENTES":

En el año 2018 se diseña el modelo de competencias "+Competentes". El modelo consta de un catálogo de competencias (8 competencias) propios de la entidad y de definición competencial por perfiles profesionales (6 perfiles), con competencias genéricas, específicas y de gestión. La evaluación de competencias se realiza de manera planificada para toda la plantilla estable, excepto operarios de Centro Especial de Empleo. El modelo dispone de un procedimiento para la autoevaluación, evaluación, y establecimiento de planes de acción para la mejora.

En la actualidad, es un modelo en proceso de cambio, que pretende actualizarse durante el nuevo Plan Estratégico 23-25

MODELO DE COMPETENCIAS "+DESARROLLO":

En el año 2017 se diseña el modelo "+desarrollo" para la adecuación de perfiles y puestos de trabajo para personas con discapacidad integradas en Valentia o que desean integrarse. Los principales objetivos de este modelo son:

- ? Facilitar la adecuación entre la persona y el puesto de trabajo.
- ? Efectuar la selección de personas.

- ? Conocer y evaluar las necesidades individuales de las personas.
- ? Efectuar el seguimiento de la persona en el puesto de trabajo.
- ? Realizar planes de formación individuales.
- ? Valorar los puestos de trabajo.
- ? Mejorar las condiciones de trabajo.

Se ha realizado la evaluación a más de 90 personas, incluidos todos los trabajadores de Centro Especial de Empleo. También utilizamos el modelo cuando a nuestro servicio de acogida y orientación llegan personas demandantes de empleo, o para las personas con discapacidad que participan como alumnos en nuestros procesos formativos.

En la actualidad, es un modelo en proceso de cambio, que pretende actualizarse durante el nuevo Plan Estratégico 23-25

Seguridad y Salud

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

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

27.1. Información adicional.

El protocolo de seguridad y salud lo realiza una empresa externa especializada en cada uno de los centros e instalaciones.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

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

28.1. Información adicional.

Tenemos establecido un protocolo de compras que tiene en cuenta aspectos sociales, éticos, laborales, económicos, medioambientales y de proximidad cuya finalidad es establecer relaciones comerciales que perduren en el tiempo y sean transparentes.

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.

Realizamos un seguimiento exhaustivo a los grandes proveedores y prestadores de servicios de la entidad teniendo en cuenta criterios sociales, éticos, laborales, económicos y medioambientales. Además de los allí citados, mantenemos relación con empresas y entidades públicas y privadas, con las que tenemos convenios en los más diversos ámbitos de nuestra actividad y que nos hacen estar profundamente enraizados en nuestro entorno. En igualdad de condiciones, elegimos proveedores locales.

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?

Sin respuesta

30.1. Información adicional.

Sin respuesta

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?

Sin respuesta

31.1. Información adicional.

Sin respuesta

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?

Sin respuesta

32.1. Información adicional

Sin respuesta

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?

Sin respuesta

33.1. Información adicional

Sin respuesta

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

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

34.1. Información adicional.

La entidad realiza de forma anual un estudio energético en todos sus centros (electricidad, gas, GLP y biomasa). Este estudio nos permite comprobar el ahorro energético derivado de las mejoras que vamos introduciendo tras los estudios de los años anteriores.

En el primer trimestre de 2022, realizamos instalaciones fotovoltaicas en cuatro de nuestros centros, lo que nos está permitiendo reducir nuestros consumos entre un 25% y un 40%. y nuestra huella de carbono entre un 7% y un 18%.

En huerta y jardinería realizamos un consumo responsable de agua y las instalaciones cuentan con una planta de ósmosis.

En todos los centros hay contenedores específicos para la retirada selectiva de residuos.

Compromiso frente al cambio climático

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

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

35.1. Información adicional.

De forma progresiva, implementamos acciones que refundan nuestro compromiso frente al cambio climático.

Además de concienciar a nivel interno a todos los usuarios y trabajadores de la entidad en ser sostenibles medioambientalmente (reducir los consumos de agua, imprimir a dos caras, reciclar la basura, generar la mínima cantidad de residuos posible...), trabajamos nuestro compromiso en cada una de nuestras líneas de negocio (uso de depredadores como agentes de control biológico, uso de productos de limpieza respetuosos con el medio ambiente, nuevas construcciones eficientes, sustitución progresiva de elementos constructivos para la mejora energética, alimentos de kilómetro cero...)

Economía circular

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

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados,

reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

36.1. Información adicional

Valentia va integrando iniciativas de economía circular en sus operaciones en diferentes ámbitos:

- se prioriza la reparación a la sustitución
- se potencia el uso de energía renovable: instalaciones fotovoltaicas, geotermia, aerotermia...
- se priorizan la adquisición de materias primas de kilómetro cero
- se cuenta con contenedores de recogida de residuos separados

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

Las actuaciones en materia ambiental se comunican tanto a nivel interno a trabajadores y usuarios; por la plataforma de empleados "Woffu" y a través de reuniones..

Desde el departamento de comunicación Valentia Cuenta, estas actuaciones se comunican a nivel externo a través la web y RRSS y se trabajan nuevas acciones de comunicación materia ambiental para sensibilizar a trabajadores, usuarios y la sociedad en general.

Alguna de nuestras últimas publicaciones han sido:

- Control Biológico de plagas en La Huerta de Valentia
<https://youtu.be/h-FVuYG59PU?si=mFqQV1GPfcwAzhBk>
- Valentia Emplea Limpieza: Garajes y grandes superficies
<https://youtu.be/PkZeQix5pc?si=kt3w8QCoo0p2QSi1>

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 2 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 3 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo
- 4 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 5 - Capacitar a las personas de la organización.
- 6 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 7 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral

- 8 - Disponer de presupuesto
- 9 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunicad Local
- 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?

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Realizamos un análisis DAFO en el marco del proceso estratégico que se realizó en el año 2022 para el periodo 2023 - 2025. Como fortalezas detectadas fueron:

- Visión del modelo de atención
- Somos un referente a nivel provincial para la administración al contratar servicios
- Tenemos muy buenas relaciones con la administración y estamos bien considerados
- Transformación de los servicios de atención diurna
- Nuevos servicios de ISL (Inserción sociolaboral)
- Estructura de ISL consolidada y con claridad de objetivos y metas.
- Red provincial de infraestructuras
- Creación de una estructura que ha facilitado el impulso del desarrollo tecnológico Office 365, Ixis y Woffu
- Estructura financiera sólida con poco endeudamiento y buena autofinanciación
- Sistema de seguimiento de la gestión extendido a todos los centros
- Plan estratégico del CEE
- Valentia Cuenta
- Renovación de las direcciones
- Incremento de técnicos de desarrollo personal
- Interiorización del concepto de sostenibilidad
- Alto grado de satisfacción de las familias

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Del análisis DAFO realizado durante el proceso de reflexión estratégica 2023-2025, las amenazas detectadas fueron las siguientes:

- Otras entidades del sector de gran tamaño que son competencia
- Ideologías que nos consideran servicios privadas
- Situación económica general de inestabilidad e inflación
- Precios de la energía
- Nula capacidad de fijación de nuestros precios
- Elecciones autonómicas
- Posible competencia de las entidades que prestan servicios a la tercera edad
- Pocas personas dispuestas a trabajar en CEE
- Mercado laboral poco flexible

- Escasez de profesionales de la salud con titulación de grado en enfermería
- Escasez de profesionales de atención directa titulados
- Competencia con las actividades CEE

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

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