RSA - PYMES

Empresa evaluada

ACADEMIA TÉCNICA OSCENSE
CIF:B22161525
Avda. del Parque 2, Principal.
22002 - Huesca
Huesca

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

ACADEMIA TECNICA OSCENSE

02 - Dirección - CP - Población

Dirección fiscal y dirección del centro 01:
Calle del Parque, 2- Principal izquierda
22002 (Huesca)

Dirección del centro 02:
Calle de la Minería, 3 - Polígono Industrial La Magantina
22006 (Huesca)

03 - Sector. Actividad

FORMACION NO REGLADA

04 - Año comienzo actividad.

Comienzo de actividad en el año 1993, en el Centro 01; el Centro 02 se inauguró en Septiembre del año 2016.

05 - Número de personas empleadas

Actualmente 6 trabajadores

06 - Persona contacto

Javier Cruz Leon

07 - E-mail contacto

javier.cruz@academiaato.com

08.- Página web

www.academiaato.com

GENERAL

Tendencias Globales

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

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

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

1.1 Información adicional

Los cambios que se producen en el entorno de Academia Técnica Oscense (ATO) afectan de forma muy diversa a la actividad que desarrollamos. En el aspecto económico, dado que la actividad principal es la formación subvencionada dirigida tanto a trabajadores ocupados como desempleados, nos vemos afectados por los presupuestos disponibles en el ámbito de la formación por parte de las Administraciones Públicas y por los cambios políticos cuyas políticas de empleo pueden ser más o menos prioritarias.
Respecto al compromiso social, nuestro principal objetivo es formar a trabajadores, con el fin de mejorar su nivel de competencias y que sean capaces de crecer en su carrera profesional, adecuando sus perfiles a las necesidades de las empresas y el mercado laboral.
Otro aspecto a tener en cuenta son los cambios tecnológicos que se producen de forma continua y a los que estamos atentos, por la repercusión que pueden tener sobre todo en el ámbito de la teleformación.
Además, debemos tener en cuenta el contexto sanitario en el que nos hemos encontrado y que durante los dos últimos años ha sido convulso; la alerta sanitaria ha acelerado el cambio hacia un mayor enfoque a clases virtuales y/o reuniones en modalidad remota potenciando el uso de las TIC. Cada vez se demanda una mayor impartición de clases on line.

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

No

2.1. Información adicional

Debido a los continuos y rápidos cambios que se producen en nuestro sector, tanto a nivel tecnológico como a nivel de las competencias requeridas por las empresas, que afectan a los contenidos de la formación, tenemos la necesidad de colaborar de forma proactiva con el conjunto de steakholders, creando además alianzas estratégicas que nos permiten recabar información relevante con la que afrontar dichos cambios.
A día de hoy mantenemos las alianzas creadas con Formatel, DGF y Agenor Mantenimientos, que nos permiten afrontar e implementar los cambios tecnológicos necesarios en la formación impartida en la modalidad teleformación.

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se incluyen aspectos sociales y/o ambientales motivados casi siempre por temas de cumplimiento legal (exigencia por sector de actividad)

3.1. Información adicional

Si bien por el momento, no existe una planificación formal, relacionada con estos aspectos, sí que contamos con una amplia trayectoria en el sector de la formación, en la que todos los años se planifican acciones formativas encaminadas a fomentar la inserción de personas trabajadoras en situación de desempleo al mercado laboral, a través de una mejora en su nivel de competencias.
Además, se fomentan las buenas prácticas medioambientales, no sólo entre los integrantes de la organización, sino también entre los alumnos.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Existe un presupuesto específico anual para el desarrollo de proyectos sociales y/o medioambientales.

4.1. Información adicional

Nuestro compromiso con una gestión sostenible, nos ha llevado a destinar una partida presupuestada al área de Calidad, con el fin de realizar las auditorías necesarias, a través de entidades acreditadas por ENAC, que evidencien dicho compromiso.
En el caso de proyectos sociales, se ha establecido una partida presupuestaria concreta y hemos establecido una alianza de colaboración con el Ayuntamiento de Huesca, desarrollando el proyecto de la Escuela de Segunda Oportunidad, un recurso socio-educativo de transición hacia el ámbito educativo y laboral, destinado a jóvenes entre los 16 y los 25 años, que se encuentren en una situación de riesgo de exclusión.
Cabe mencionar también, nuestra colaboración con entidades como Cáritas Diocesana de Huesca, Apip-Acam, YMCA , Secretariado Gitano, Fundación San Ezequiel Moreno y Cruz Roja, con el fin de dar la oportunidad de poder formarse a personas que puedan encontrar dificultades a la hora de incorporarse al mercado laboral.
Así mismo, colaboramos cada año con la Asociación Down de Huesca, comprando para todo nuestro personal de oficina las agendas y/o material que consideren necesario.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

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

5.1. Información adicional

Dentro del proceso de planificación estratégica de nuestra organización, se identifica el conjunto de grupos de interés y partes interesadas (Socios, Trabajadores, Alumnos, Administración, Sociedad, Proveedores, Alianzas, etc), en el documento "Plan de

comunicación y partes interesadas", identificando las necesidades y expectativas de cada uno de ellos y estableciendo canales continuos de comunicación que nos permitan conocer el grado de cumplimiento de dichas necesidades y expectativas.
La comunicación con el conjunto de los grupos de interés queda reflejada en el Plan de Comunicación y es realizada por el personal de la empresa que de forma frecuente interactua con cada uno de ellos, a través de encuestas, visitas comerciales, conversaciones telefónicas, informes, etc.
Dentro del Sistema de Gestión de la organización, tenemos definidos una serie de indicadores relacionados directamente con el nivel de satisfacción y percepción de los alumnos sobre la calidad del servicio prestado, que nos permiten conocer el grado de satisfacción de uno de los grupos de interés más relevantes para nosotros y cuyos resultados se reflejan en el Cuadro de Mando Integral de la Organización.

6.- ¿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 e integran en el negocio de la organización

6.1. Información adicional

Como hemos comentado en el punto anterior tenemos perfectamente identificados nuestros grupos de interés y mantenemos comunicación con ellos a través de diferentes medios que nos permiten conocer sus necesidades y expectativas.
Como consecuencia de la interacción con los grupos de interés se identifican sugerencias de mejora y posibilidades de cambios que son analizados con objeto de mejorar los procesos de la organización.
Para el caso de los alumnos y docentes, se estudian las encuestas que se realizan en cada acción formativa además de atenderles personalmente y mantener con ellos una continua comunicación.
También y cada vez más recibimos opiniones y sugerencias a través de nuestros perfiles en redes sociales, fundamentalmente Facebook, Whatsapp, e Instagram, por parte de nuestros clientes/alumnos.

Gobierno de la organización

7.- 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 a disposición de todas las personas de la organización

7.1. Información adicional

Gracias a la implantación de nuestro Sistema de Calidad, nuestros trabajadores han interiorizado una serie de principios que consideramos imprescindibles para lograr alcanzar los objetivos estratégicos y para reforzar la cultura de excelencia y compromiso social.
Estos principios de actuación han quedado definidos en nuestra Misión Visión y Valores, que además está a disposición de todas las partes interesadas.
Para nosotros el trabajo en equipo y el compromiso con la Organización son puntos clave para lograr alcanzar un alto nivel de servicio a la sociedad, a través de nuestra formación.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

El documento que contiene la misión, visión y valores de la empresa ha sido difundido a toda la organización, asegurándose por parte de la dirección de la empresa que ha sido entendido, estableciendo para ello sesiones de formación en las que se ha explicado el significado del documento.
Además, a cada nueva incorporación se le hace entrega de la Guía del Sistema, un breve documento en el que le damos la bienvenida y le presentamos la empresa, así como nuestros principios básicos, acompañado de una charla de presentación por parte del Responsable del Sistema.
Los objetivos a conseguir son públicos y se comunican a cada uno de los responsables.
Este documento se encuentra a disposición del conjunto de las partes interesadas tanto en la web como con el tablón de anuncios de la empresa.

Plan de Responsabilidad Social

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

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social.

9.1. Información adicional

Las primeras actuaciones comenzaron en el año 2010, a través de nuestra participación en el Plan de implantación de RSE promovido por Cepyme Aragón, que derivaron en las diferentes colaboraciones que hemos venido realizando a lo largo del tiempo con instituciones sociales como por ejemplo Cáritas.
Desde el año 2016, y a través del Programa Aragón Empresa, promovido desde el IAF, se participa en el Plan de Responsabilidad Social en Arágon, en el que se adquiere un Compromiso de la Organización con la Responsabilidad Social Corporativa a través del cual nos comprometemos a aplicar de forma voluntaria valores y códigos éticos
relacionados con la Responsabilidad Social. Con una periodicidad mínima anual, se revisan los indicadores clave incluidos en el Cuadro de Mando Integral, y se analizan las actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio en materia de Responsabilidad Social. Los principios que tenemos en consideración son: Transparencia, Sostenibilidad, Respeto a las personas empleadas, fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral, Excelencia en la gestión y orientación al cliente,Relación con los proveedores y Respeto al Medio Ambiente.

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

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales, ?.

10.1. Información adicional

Fruto del proceso de planificación estratégica de la Organización se ha definido el Cuadro

de Mando Integral, en el que se reflejan los indicadores clave de cada proceso relacionados con la implantación de la Normas ISO 9001:2015.
Además, se ha ido incrementando el nivel de compromiso social, con las partes interesadas de la Organización.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

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

11.1. Información adicional

Se ha implementado en el Sistema de Gestión un proceso concreto para gestionar la satisfacción de los clientes, según los requisitos de la Norma ISO 9001:2015.
En ATO distinguimos fundamentalmente dos tipos de clientes: los Organismos/empresas que nos proporcionan los cursos y los usuarios/alumnos. Para obtener información sobre la valoración de los mismos, en el Proceso de Satisfacción del Cliente se detallan diferentes vías, que se resumen básicamente en las encuestas que realizamos a los alumnos, las encuestas realizadas por nuestro principal cliente INAEM y las reuniones mantenidas con los docentes, así como las encuestas que así mismo se les envían.
Las valoraciones obtenidas se reflejan en los diferentes indicadores integrados en el Cuadro de Mando, que nos permite hacernos una idea sobre el nivel de desempeño de nuestros procesos y de la percepción que nuestros clientes tienen de los mismos.
Además, se mantiene un registro de sugerencias, quejas y reclamaciones que se revisa periódicamente con el fin de solventar cualquier desviación que pudiera producirse, e implementar aquellas mejoras que se consideren relevantes.

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

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

12.1. Información adicional

En el Plan de comunicación de la Organización se reflejan los canales establecidos con el conjunto de las partes interesadas a través de los que obtenemos la información que nos permite mejorar la prestación de nuestros servicios.
Centrándonos en el sector de mayor volumen de clientes, nuestros alumnos/usuarios, en las encuestas existe la posibilidad de realizar tantos comentarios como crean oportunos, lo que nos da información sobre temas no tratados en los ítems establecidos. Además, cualquier sugerencia, o incidencia detectada por cualquiera de los integrantes de la organización es comunicada a Dirección o al Responsable de Calidad, con el fin de que tomen las acciones oportunas. Los clientes tienen la posibilidad, así mismo, de realizar sus comunicaciones a través del correo electrónico habilitado a tal efecto.
De forma periódica, Dirección junto al Responsable de Calidad, revisan las observaciones, sugerencias, incidencias o quejas producidas y establecen los Planes de Mejora que se consideren relevantes para lograr la Mejora Continua e implementar las sugerencias de los

clientes en el Sistema. Así mismo, la efectividad de los Planes de mejora se evalúa de forma conjunta, entre Dirección y el Responsable de Calidad, siendo éste último en encargado de analizar con los empleados el éxito de las acciones tomadas.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

13.1. Información adicional

El logro de la visión de ATO pasa por una adecuada gestión de la innovación tecnológica asociada al proceso de formación. Se trabaja de manera estrecha con alianzas o partners que proporcionan tecnología para el seguimiento de los cursos en modalidad de teleformación, proporcionando plataformas tecnológicas que cumplen los requisitos solicitados por las entidades convocantes de las subvenciones para planes de formación y que están a la vanguardia de las novedades tecnológicas en cuanto a plataforma de teleformación.
Cabe señalar, que con la situación de pandemia a la que nos enfrentamos en 2021, y respecto a la formación presencial, se adaptó la impartición a un sistema de aula virtual, mediante la que los alumnos podían interactuar a distancia y en tiempo real con los docentes y con los otros alumnos; esto nos permitió impartir la formación con las mayores medidas de seguridad y proporcionando a los alumnos la formación de calidad que merecían, a pesar de las circunstancias a las que nos enfrentábamos.
A través de las encuestas de los alumnos y docentes recibimos información de las expectativas y necesidades de los mismos , que son analizadas y puestas en marcha en la medida de lo posible . También se realiza un seguimiento de nuestros competidores para conocer tendencias del mercado (contenidos , cambios tecnológicos...) .
En cualquier caso, los cambios son planificados y evaluados por Dirección junto al Responsable de Calidad, una vez han sido implementados.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

14.1. Información adicional

Gracias a la implantación de la Norma ISO 9001:2015, se cuenta con cuatro procesos normalizados relativos a la actividad productiva de la empresa, mediante los que se han sistematizado la gestión comercial, la planificación de las acciones formativas, la impartición de las mismas, así como su evaluación y cierre.
Además, se han definido indicadores, que permiten evaluar la eficiencia de los mismos y

que quedan reflejados en el Cuadro de Mando Integral de la organización.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

15.1. Información adicional

Una vez finalizada la formación, se lleva a cabo un seguimiento de los mismos por medio de diferentes vías.
Por un lado, en el caso de formación para la que se requiera la realización de prácticas no laborales, éstas se gestionan a través de Cepyme, con quien mantenemos un contacto directo y constante con el fin de evaluar el volumen de alumnos que las finalizan.
Por otro lado, se tiene en cuenta el volumen de alumnos que consiguen incorporarse al mercado laboral, una vez finalizadas las acciones formativas.
Por último, se mantiene una constante comunicación con los alumnos, con el fin de ofrecerles nueva formación que les capacite para desarrollar su carrera profesional.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información de las características del producto o servicio.

16.1. Información adicional

ATO proporciona información clara y precisa de los servicios que presta, dicha información es tanto previa puesto que cuando los alumnos se inscriben en una acción formativa disponen de una ficha técnica publicada tanto en nuestra web como en las webs de la Administración Pública correspondiente (INAEM y SEPE fundamentalmente) donde disponen de temario, duración etc. y nuestro personal se pone en contacto con ellos para explicarles los contenidos, horarios, etc, de forma individualizada; así mismo, durante la prestación del servicio, al inicio de las acciones formativas, se les entrega y se lee conjuntamente con ellos la Hoja de Condiciones del curso en la que se especifican las características técnicas del mismo así como sus derechos y obligaciones.
Además se informa a los alumnos del procedimiento establecido para la tramitación de quejas y reclamaciones.
Junto a todo lo anterior ATO tiene reconocido por DGA el sello de calidad en consumo.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

17.1. Información adicional

Hasta el ejercicio 2016 se realizaban encuestas cuatrimestrales para conocer el grado de

satisfacción del personal en base a la respuesta a una serie de cuestiones que se les planteaban. En el año 2017 se decidió renovar el modelo de encuesta e incrementar el plazo de tiempo entre una y otra encuesta, con objeto de poder analizar los datos obtenidos y no cargar a los trabajadores en la cumplimentación de encuestas de forma continuada.
Actualmente, se ha optado por un modelo de encuesta que además nos permita evaluar el grado de desempeño de cada uno de los trabajadores en su puesto de trabajo.
Aparte de lo anterior, existe una continua comunicación entre todos los compañeros de la organización para tratar de resolver cualquier problema que pueda surgir, y Dirección se encuentra a plena disposición de los empleados.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿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 o cultura)?

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

18.1. Información adicional.

La incorporación de profesionales se realiza atendiendo en cada caso a los requisitos derivados del tipo de necesidades del puesto a cubrir según el perfil, que queda definido en las Fichas de perfil de puesto y en la Matriz de Competencias.
Cualquier trabajador, indistintamente del cargo, categoría, edad, sexo o antigüedad tiene el mismo acceso tanto a la promoción de puestos de trabajo para el desarrollo de su carrera profesional como al mismo tipo de formación para la adquisición de nuevas competencias y promoción profesional. Todos los trabajadores pueden proponer a la dirección la realización de acciones formativas para adquirir nuevas competencias relacionadas con su puesto de trabajo y así poder avanzar en su desarrollo profesional.

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

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

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

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

ATO realiza actuaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados, sirva como ejemplo la reducción de la jornada laboral dos tardes semanales para todos los trabajadores, estableciendo turnos de tal forma que se afecte lo mínimo posible la capacidad de la organización para dar servicio.

Cabe destacar, que debido a la situación de pandemia a la que nos enfrentamos hace dos años, de forma excepcional, durante el estado de alarma se implementó el teletrabajo, minimizando la presencialidad en las instalaciones. Una vez finalizó el Estado de Alarma, la reincorporación a las oficinas, se hizo de forma gradual, estableciendo turnos para evitar coincidir en un mismo despacho dos personas.
También se realizan otro tipo de actuaciones que afectan al conjunto de los empleados como la supresión de la jornada laboral los viernes tarde o la realización de jornada continua durante el periodo estival.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

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

20.1. Información adicional.

Los trabajadores solicitan directamente a Dirección la realización de formación a demanda, según los intereses personales/profesionales de cada trabajador.

Cada responsable comunica la necesidad de adquisición de nuevas competencias que surjan en su área al Responsable de Calidad , quien, conjuntamente con ellos, establece un plan de formación. Este plan tendrá la aprobación de Dirección, en función de los medios disponibles, criterios utilizados, prioridades, etc. La periodicidad del plan es anual.

La adquisición de las competencias establecidas en el plan de formación podrá ser Interna o Externa, mediante charlas, cursos, etc.

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

La organización cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que incluye el desarrollo de las personas en base a competencias.

21.1. Información adicional.

Se ha definido el documento "Matriz de competencias", en el que se han establecido por puesto y persona las habilidades/conocimientos requeridas para el mismo y las que debe tener la persona que lo cubra. Este documento permite evaluar, por parte de Dirección y con una frecuencia mínima anual, el desempeño de cada persona en su puesto de trabajo. Esto a su vez, permite detectar las necesidades de formación que se van presentando a lo largo del año, para las que se define el "Plan de formación".

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

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

22.1. Información adicional.

ATO tiene externalizado el servicio de prevención, con la empresa Quirón, quien se encarga de realizar a los empleados un control de salud anual, así como el Plan de prevención de la organización, que se revisa de forma periódica.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

En algunos casos, se tiene en cuenta la procedencia de los productos, y se ha considerado algún criterio ambiental para la compra de algún producto, bien o servicio.

23.1. Información adicional.

En ATO priorizamos la compra en comercio local, con el fin de potenciar su desarrollo y minimizar la huella que ocasionan los transportes en el medio ambiente. Contamos con proveedores de confianza con los que llevamos trabajando desde hace años. Solo en el caso de no poder encontrar en el comercio local los productos o servicios requeridos, se cuenta con otros proveedores que ofrezcan una adecuada relación calidad/precio, si bien esto ocurre en ocasiones esporádicas.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

24.1. Información adicional.

Gracias a la implantación del Sistema de Gestión de Calidad, ATO cuenta con un proceso específico en el que se han sistematizado la realización de compras y la evaluación periódica de los proveedores; ésta última basada sobre todo en la criticidad que su desempeño tiene sobre nuestra actividad.
Como se ha comentado anteriormente, ATO cuenta con proveedores fidelizados para potenciar el comercio local, y sólo en esporádicas ocasiones nos vemos obligados a contar con proveedores externos.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

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

25.1. Información adicional.

En el año 2010, ATO participó en un Plan de implantación de RSE promovido por Cepyme Aragón del que surgieron colaboraciones que a día de hoy se mantienen, con instituciones sociales como Cáritas.
Actualmente, ATO es una organización comprometida en todos los niveles con la Responsabilidad Social, ejerciendo la labor de formación no sólo para el colectivo de trabajadores sino para aquellos colectivos en riesgos de exclusión a los que también se les ofrece la posibilidad de formarse a través de Planes de Formación subvencionados que les permiten incorporarse al mercado laboral, adquiriendo nuevas competencias que podrán aplicar en los puestos de trabajo.
Hemos establecido alianzas con Secretariado Gitano, YMCA, Apip-Acam y Cruz Roja, con el fin de dotar a estos sectores de la población de las habilidades necesarias para lograr un puesto de trabajo.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

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

26.1. Información adicional.

El acercamiento al modelo EFQM por parte de la empresa ha permitido la definición de unas líneas estratégicas que incluyen el compromiso de la organización con la responsabilidad empresarial y la búsqueda de proyectos sociales en los que poder participar o colaborar y que vayan en línea con la estrategia de la empresa.
Durante este ejercicio se ha destinado una partida presupuestaria concreta a gestionar la Escuela de Segunda Oportunidad promovida por el Ayuntamiento de Huesca, y que permite a personas de entre 16 y 25 años que puedan tener un espacio que les permita desarrollarse como personas a la vez que se favorece el aprendizaje.
Además, en 2021, participamos en la impartición de un Plan de Garantía Juvenil, y en 2022 nos han concedido la impartición de un Plan formativo dirigido a la mejora de las capacidades digitales para mujeres prioritariamente desempleadas, destinadas a impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género, que se ha impartido durante 2023.
Por otro lado, cabe señalar nuestra colaboración con la Asociación para el estudio de la Gliomatosis Cerebri infantil, ?Izas, la princesa guisante?, que ha organizado la exposición solidaria de Playmobil en Huesca, y la colaboración con la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer Huesca, para quienes hemos puesto a su disposición aulas, con el fin de que puedan impartir los talleres que han organizado.

Transparencia con el entorno social de la organización

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

Sí, se difunden a las personas empleadas y a otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

27.1. Información adicional

Con respecto a la transparencia con su entorno social ATO cumple con las obligaciones derivadas de la Ley de Transparencia publicando en nuestra web toda aquella información exigida por la misma. Con respecto a las personas empleadas se les comunica en las reuniones periódicas que se mantienen con ellos las diferentes actuaciones que se realizan en materia social.
Además, se informa a las partes interesadas de la formación disponible, y se hace especial hincapié a través de reuniones periódicas en aquellas instituciones cuyo ámbito de actuación está encaminado a favorecer las oportunidades de los más desfavorecidos.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿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

28.1. Información adicional

Dentro del Plan de Comunicación de la organización, se incluye la difusión de las actividades en materia social desarrolladas por la empresa, tanto a los empleados como al conjunto de la sociedad a través de las redes sociales. La mayor parte de las actividades realizadas en materia social son locales, permaneciendo atentos a las necesidades que diferentes organizaciones sin animo de lucro de nuestra ciudad nos puedan plantear.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

29.1. Información adicional.

El compromiso de ATO con el medio ambiente tiene su origen en el año 2007 cuando comienza a dar sus primeros pasos en la integración dentro del sistema de gestión de la calidad, de la gestión medioambiental conforme a la norma ISO 14001:2004. En el año 2009 se consigue la certificación en dicha norma, identificando y evaluando los aspectos ambientales relacionados con su actividad y analizando los impactos que éstos tienen sobre el medio ambiente.
A día de hoy, a pesar de no mantener el certificado correspondiente a la Norma ISO 140001, la Organización ha interiorizado completamente las buenas prácticas medioambientales, y se han establecido medidas como la separación de residuos, papel, plásticos y latas, residuos orgánicos, pilas, tóner que nos afectan directamente, con el fin de minimizar en la medida de lo posible el impacto medioambiental que puede ocasionar nuestra actividad.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿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.

30.1. Información adicional.

En el Plan de Comunicación se ha sistematizado la comunicación tanto interna como externa con las partes interesadas, de las Buenas prácticas ambientales.
Además, se trabaja en la continua sensibilización en materia medioambiental al conjunto de estas partes interesadas.

Economía circular

31.- ¿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.

31.1. Información adicional

En ATO hemos interiorizado la reutilización de muchos de los materiales utilizados durante nuestra actividad, y contamos con el apoyo de una entidad externa que se encarga de recoger los materiales más contaminantes, como tóner o pilas.
Además, se han sustituido las máquinas de mayor consumo, como la cafetera y la fotocopiadora por otras más eficientes.
Por otro lado, en la "Guía del Sistema", conocida por todos los integrantes de la organización, se ha incluido un epígrafe en el que se reflejan las buenas prácticas medioambientales llevadas a cabo por la organización, a modo de pautas de conducta.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

32.1. Información adicional

En ATO tenemos marcadas unas pautas básicas de conducta medioambiental conocidas por todas las partes interesadas, y que se ponen de manifiesto a través de la separación de residuos, ahorro en el consumo energético y de agua sustituyendo máquinas obsoletas de un mayor consumo, por otras más eficientes, como por ejemplo la máquina de café.
Además, durante el desarrollo de las acciones formativas, se hace especial hincapié a los alumnos para que realicen una correcta separación de residuos, poniendo a su disposición diferentes contenedores señalizados, y un fomento del ahorro de papel, haciéndoles entrega de un pen drive, en el que puedan digitalizar sus apuntes y archivos correspondientes a la acción formativa.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

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

Valoración Global

34.- ¿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

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Se mantiene la flexibilidad horaria y vacacional, para que los trabajadores puedan realizar una conciliación efectiva de su vida laboral y familiar. Además de haber tenido especial sensibilidad, con la situación de pandemia que se atravesó, priorizando el teletrabajo sobre la presencialidad en las oficinas, y haciendo turnos acordes a las necesidades de las personas.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Estamos trabajando en integrar en el Sistema de gestión de Calidad un proceso específico, referido a la Responsabilidad Social y a la forma de gestionarla y promoverla entre las partes interesadas de la Organización, si bien cabe señalar, que nuestros esfuerzos se están centrando en el área de la impartición de la formación.

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 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

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

Si

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

- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.