

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

#### **FUNDACIÓN SCOUT GRIÉBAL**

CIF:G99451163

C/Fernando de Antequera nº:2, Bloque C

50006 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### **Denominación de la organización**

Fundación Scout Griébal

#### **Forma jurídica**

Fundación

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

0

#### **Número de miembros Junta/Patronato**

7

#### **Dirección - CP - Población**

C/Fernando de Antequera 2 , bloque C 50006 Zaragoza

#### **Sector/Ámbito de actuación.**

Juventud, Ocio y tiempo libre y turismo,

#### **Actividad principal**

Gestión y rehabilitación del pueblo abandonado de Griébal y las 700 hectáreas de bosque aledañas para convertirlo en un centro de educación en el tiempo libre internacional para jóvenes.

#### **NUESTRA MISIÓN ES:**

Contribuir a la educación y al desarrollo integral de las personas, principalmente la infancia, adolescencia y juventud, fomentando los valores scouts, promoviendo la Educación Medio Ambiental, la Cooperación Nacional e Internacional, la Igualdad y la Solidaridad, desarrollando los recursos que ofrece el Centro Scout Griébal y su entorno para construir un mundo mejor.

#### **NUESTRA VISIÓN ES:**

Vemos Griébal como un centro educativo, sostenible, scout, de referencia nacional e internacional en el liderazgo de proyectos para el desarrollo de un mundo mejor.

#### **Colectivo principal atendido**

Juventud española y europea

**Año comienzo actividad.**

2015

**Número de personas empleadas - media anual**

14

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

1

**Número de voluntarios**

300

**Persona contacto**

Begoña Gómez Navarro

**E-mail contacto**

administracion@griebal.org

**Página web**

www.griebal.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**

Estos temas son muy importantes para nuestra entidad, principalmente temas sociales, ambientales y políticos.

- Sociales: Nuestra misión es social, ya que se trata de educar a jóvenes en el tiempo libre, por lo que esta es nuestra principal preocupación. Del mismo modo realizamos proyectos de integración de colectivos en exclusión (como por ejemplo de personas con discapacidad), así como proyectos de género entre los jóvenes acampados y voluntarios.
- Medioambientales: participamos en varios programas y proyectos de formación en el

medio ambiente. Gran parte de las actividades formativas que ofrecemos a los campamentos son de concienciación medioambiental. Del mismo modo gestionamos nuestras instalaciones y el monte de la forma más sostenible posible.

- Políticos: Como una de las principales entidades juveniles de la comarca del Sobrarbe, mantenemos relación y colaboración continua con la Comarca, el Ayuntamiento de Ainsa y la Diputación Provincial de Huesca.

-Económicos: Recientemente hemos lanzado un taller de empleo en el que formamos a 10 desempleados en albañilería y como practicas reconstruyen instalaciones del centro. También mantenemos una relación cercana y continua con la Asociación Empresarial y Turística del Sobrarbe.

- Tecnológico: Dado que nuestro colectivo joven es muy activo en redes sociales, nuestra organización emplea este medio a todos los niveles para conectar con nuestros voluntarios y acampados ( Manejamos: Youtube, Facebook , Instagram, Twitter...)

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

Si

### **2.1. Información adicional**

En nuestro caso, a pesar de que se trata de una pequeña organización, tenemos influencia sobre muchos jóvenes y por tanto nuestra capacidad de acción potencial es muy superior a lo que cabría esperar por nuestros empleados. Al mismo tiempo nos apoyamos principalmente en el voluntariado. por lo que también el tamaño de nuestra organización pasa de pequeña a mediana dependiendo de la época del año. En verano tenemos de continuo al menos 10 voluntarios que van rotando, de manera que nuestra entidad se puede enfrentar a estos retos marcando directrices a seguir por nuestros voluntarios y acampados.

## **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?**

Existe una planificación formal, pero no se incluyen aspectos sociales y/o ambientales de forma sistemática.

#### **3.1. Información adicional**

Se planifica el año en base a los resultados de los años anteriores y se integran mejoras.

El Patronato presenta un programa de acciones y objetivos y es elegido cada 4 años por la Asamblea de Scouts de Aragón. Por lo que se realiza una planificación genérica a 4 años sin seguir un método específico.

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

La organización aplica sistemas de control y análisis que le permiten optimizar el uso de recursos de los que dispone.

#### **4.1 Información adicional**

Se lleva al día la contabilidad de la empresa en programas específicos.

Además, se realizan tablas Excel de contabilización del gasto y los estados contables relacionados con cada una de las actividades económicas para analizar a lo largo y a final del año su rentabilidad independiente, así como la dedicación del personal a dicha tarea para evaluar si es rentable económica y socialmente para la entidad la realización de dicha actividad.

**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**

El patronato se reúne todos los jueves del año en las que se evalúa el desarrollo de las actividades y se toman las decisiones pertinentes.

Cuando se conoce el estado de cierre del año, si existe un remanente en el resultado del ejercicio, es el órgano de gobierno quien decide cómo invertirlo en los siguientes años.

**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.**

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización y los tenemos identificados de forma específica y diferenciada.

**6.1. Información adicional**

Realizamos bases de datos y encuestas de satisfacción diferenciadas para clientes y voluntarios de forma que podemos darles un trato específico y diferenciado.

Estamos realizando análisis de proveedores y pactando con ellos mejores descuentos por volumen al agrupar nuestras compras en un solo proveedor. También estamos comenzando un programa de patrocinios por parte de empresas privadas .

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

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la opinión de los grupos de interés.

**7.1. Información adicional**

Realizamos encuestas diferenciadas tanto a voluntarios como a clientes (acampados).

**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 patronato son voluntarios que se reúnen semanalmente para tratar temas mayores y menores de la fundación. Ellos son patronos y a la vez trabajadores voluntarios de la fundación cada uno de los 7 tiene una función específica y unas tareas.

Son 7 patronos con 7 funciones tareas y obligaciones:

- Presidente
- Secretario
- Tesorero
- Vocal de Comunicación
- Vocal de Proyectos
- Vocal de Actividades
- Vocal de Internacional

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

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno al menos dos veces al año, presentando planificación anual previa y memoria económica y de actividades realizadas.

#### **9.1.- Información adicional.**

Publicamos en la web nuestras cuentas anuales. Se presentan las cuentas anuales en el Protectorado de Fundaciones de Aragón y también en las Asambleas de Scouts de Aragón.

### **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?**

De algunos aspectos de la organización se proporciona amplia información.

#### **10.1. Información adicional**

Exponemos en la página web algunas de los aspectos de nuestra organización ampliamente. pero no se explican todos y cada uno de los pormenores de la organización, pero si alguien pregunta, se le explica.

### **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 a disposición de todas las personas de la organización.

#### **11.1.- Información adicional**

En toda la organización rige la ley y valores scouts.

En caso de incidentes con respecto a la conducta, se forma comité de disciplina que evalúa el incidente y las medidas a tomar. Dicho comité lo forma la Asamblea de Scouts de Aragón en el momento que es requerido a causa de un incidente con respecto a una violación de las normas de conducta.

**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, se forma/informa a todas las personas de la organización.

**12.1. Información adicional**

Todas las personas conocen Griébal, ya que todas ellas han sido voluntarias antes de ser trabajadores y además todas son scouts y por lo tanto comparten unos mismos valores.

**Plan de Responsabilidad Social**

**13.- 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

**13.1. Información adicional**

Estamos dando nuestros primeros pasos para trabajar la Responsabilidad Social

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

Se plantean algunos indicadores pero no se establecen objetivos

**14.1. Información adicional**

No se han planteado objetivos ni indicadores ya que estamos comenzando con la RS.

**CLIENTES**

**Satisfacción de cliente**

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

Sí, conocemos la satisfacción de clientes/usuarios/beneficiarios a través de una recogida sistemática y periódica de información

**15.1. Información adicional**

Realizamos encuestas de satisfacción tanto a los voluntarios que vienen al centro como a los grupos scouts y de tiempo libre que acampan en nuestro centro. Posteriormente los datos no se integran en indicadores globales pero se utilizan para realizar acciones de mejora.

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

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

**16.1. Información adicional**

Nuestro principales organismos financiadores son entidades públicas y mantenemos una relación continua personal con los técnicos y directivos de las organizaciones. Es una relación personal y de palabra.

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

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

**17.1. Información adicional**

Mediante las encuestas de satisfacción a acampados y voluntarios se identifican acciones de mejora muy demandadas o incluso nuevos servicios que demandan y posteriormente se estudia en el patronato las acciones a tomar.

**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 investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada, más allá de un diagnóstico previo y/o análisis de la realidad antes de comenzar a prestar el servicio.

**18.1. Información adicional**

Habitualmente mantenemos relacion con otros centros scouts similares en toda europa informándonos de cómo ellos realizan sus procesos y implementamos aquellos que nos parecen de utilidad para nuestro centro.

**Calidad de los productos y servicios**

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

**19.1. Información adicional**

Emitimos un boletín trimestral en el que se informa de todas las nuevas actividades (servicios) que se realizan en el periodo informando así proactivamente de los nuevos servicios de cada trimestre. Se promocionan la totalidad de los productos ofertados.

Se realizan búsquedas de potenciales interesados en la red y se les envían emails informativos de nuestros servicios del trimestre.

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

Se ofrece un sistema de evaluación integral, facilitando la realización de reclamaciones, incidencias y sugerencias.

**20.1. Información adicional**

Se realizan encuestas de satisfacción tanto a voluntarios como a acampados.

### **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 pone a disposición información detallada de sus características.

##### **21.1. Información adicional**

Tanto en la web como en el dossier informativo se muestran los servicios que el Centro Scout Griébal ofrece, así como el precio de la mayor parte de ellos.

### **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

##### **22.1. Información adicional**

Se realizan test de satisfacción a los voluntarios. Se realiza una encuesta de satisfacción laboral a finales de año y se tienen reuniones periódicas en las que se hablan estos temas abiertamente

#### **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...)?**

Se realizan acciones de sensibilización y formación en materia de equidad y principio de no discriminación dirigidas al área de personas y al personal directivo.

##### **23.1. Información adicional.**

Se publican todas las ofertas de empleo así como puestos de voluntario a los que puede optar cualquier persona independientemente del genero.  
No realizamos ningún plan interno específico.

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

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

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

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



### **familiar y laboral especificarlas.**

La relación entre los empleados y los empleadores es cercana y amigable de forma que se estudia cada caso y se permiten flexibilidad laboral en función de las demandas de cada persona. Como ejemplo, algunos empleados trabajan objetivos sin un horario definido para poder complementar con su vida personal, de forma que realiza teletrabajo o trabajo en oficina en función de las demandas del trabajo a realizar y sus necesidades vitales. Se mantiene una continua comunicación entre empleadores y empleado para ir adaptando sus necesidades de conciliación, adaptando así su puesto de trabajo.

## **Formación y desarrollo profesional**

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

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

#### **25.1. Información adicional.**

Los empleados demandan la formación que necesitan y se les facilita. En el caso de los voluntarios existe una alta rotación y se les da una pequeña formación cuando entran al puesto. Hay que tener en cuenta que la colaboración habitual de un voluntario es de 15 días seguidos de campamento, por lo que se les da una formación inicial de unas horas para conocer cómo funciona el centro scout.

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

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

#### **26.1. Información adicional.**

Si alguna de las personas trabajadoras está interesada en una formación en específico se le facilita dicha formación.

## **Seguridad y Salud**

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

Además de la evaluación y prevención de riesgos laborales, se hace seguimiento periódico de los casos de enfermedad laboral y de accidentes de trabajo a través de un registro de los mismos segregado por sexos, por puestos de trabajo y funciones, con la finalidad de introducir nuevas medidas para reducir la siniestralidad y optimizar la salud laboral.

#### **27.1. Información adicional.**

Se realizó un plan de prevención de riesgos evaluando todos los puestos y se han tomado medidas como el vallado de ciertas zonas del pueblo que se encuentran en ruinas y suponen un riesgo.

## **PROVEEDORES**

## **Compras responsables**

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

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

#### **28.1. Información adicional.**

Como gran centro dentro de la Comarca del Sobrarbe, tratamos de suministrarlos lo que podemos en comercio de proximidad. Por ejemplo, en términos de alimentación, dar una promoción a los productos locales de la comarca.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

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

#### **29.1. Información adicional.**

Al seleccionar un proveedor se tiene en cuenta precio y calidad de servicio. pero también la proximidad al centro, se trata de comprar todo lo mas próximo y de la comarca del sobrarbe.

## **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?**

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

##### **30.1. Información adicional.**

Se trabaja en proyectos sociales tanto directamente con el Ayuntamiento de Ainsa, como con la Comarca del Sobrarbe y por cuarto año consecutivo, con el INAEM de Huesca.

### **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.**

FSG prepara proyectos que son aprobados y, a su finalización, muestra los resultados obtenidos a través de su memoria o directamente a las entidades públicas implicadas en el

desarrollo de dichos proyectos.

### **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 comparten tanto en las Asambleas de entidades con las cuales se trabaja en común, como a través de la página web y redes sociales.

### **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**

Aparecen en las páginas web del ayuntamiento de Aínsa y de la Comarca del Sobrarbe puntualmente.

## **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.**

Durante este año hemos realizado en nuestro Centro Scout en Griébal, comarca del Sobrarbe, un Taller de Empleo cofinanciado por el INAEM de Huesca, de "Mejora del abastecimiento y saneamiento de las aguas para consumo humano de Griébal (Huesca)".

### **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 trabaja de forma continuada y se manifiesta dicha implicación y trabajo a través de sus redes sociales durante todo el año.

Intentamos que sea un trabajo educativo entre todos los jóvenes que pasan por el Centro, es una labor a largo plazo.

### **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**

En la Fundación Scout Griébal realizamos actividades de concienciación y talleres trabajando la 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 comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS.

##### **37.1. Información adicional**

La comunicación es informal, a través de carteles en el mismo Centro o con comunicados en redes sociales

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

### **Priorización de temas**

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

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

### **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?**

La intención clara como primer factor de influir positivamente en la sociedad y el medio ambiente.

**41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

La principal área de mejora es la sistematización y normalización de los procesos que aseguren una gestión responsable socialmente independientemente de las personas que formen la organización y órganos directivos.

**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 4. Educación de calidad.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.