



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

# Sociedad Cooperativa de Enseñanza San Cernin



INFORME DE PROGRESO  
2013

Sociedad Cooperativa de Enseñanza San Cernin  
Avda Barañain 3  
Navarra

# Tabla de Contenidos

---

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | COE
- 05 | Análisis
  - Cientes
  - Empleados
  - Socios/Accionistas
  - Administración
  - Comunidad/Sociedad Civil





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Pamplona, 11 de Noviembre de 2014.

La Sociedad Cooperativa de Enseñanza San Cernin tiene como objetivo social fundamental la formación y educación de la infancia y la juventud. A lo largo de su historia se ha comprometido, de una u otra forma, con los principios del Pacto Mundial lo que ha trasladado a su política y estrategia.

Para garantizar que estas políticas forman parte de su mejora continua la organización se somete de forma periódica y voluntaria a evaluaciones externas que así lo acrediten. Así, además de las auditorías contables externas, somete su gestión al modelo EFQM, al sello de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y se compromete con el Proyecto Soustenergy (medioambiental) en Navarra.

En el año 2013 se ha renovado el sello 500+ del modelo EFQM, el más alto reconocimiento posible en España y se ha obtenido una puntuación de 541 puntos en la evaluación EFR (Empresa Familiarmente Responsable). En 2014 se ha implementado la última fase (Ciclo de Mejora) de la metodología InnovaRSE, del Gobierno de Navarra, que garantiza el compromiso de la Cooperativa con la RSE.

En este curso 2014-2015 se está llevando a cabo una autoevaluación de EFQM y se desarrollarán tanto la Memoria Conceptual para la renovación del sello EFQM en 2015, como los correspondientes Informes de Progreso de EFR y del Pacto Mundial. Estas actuaciones acreditan que nuestra organización sigue comprometida con los Principios del Pacto Mundial.

Y todo ello para conseguir que los alumnos y alumnas del Colegio San Cernin se formen como ciudadanos comprometidos, responsables, respetuosos y competentes, en una Misión de la que toda la sociedad resultará beneficiada.

Francisco José Flores.

ENTIDAD SOCIEDAD  
COOPERATIVA DE  
ENSEÑANZA SAN CERNIN -  
CIF F31074081 - NOMBRE  
FLORES PEREZ FRANCISCO  
JOSE - NIF 15835185F

firmado digitalmente por ENTIDAD SOCIEDAD  
COOPERATIVA DE ENSEÑANZA SAN CERNIN - CIF  
F31074081 - NOMBRE FLORES PEREZ FRANCISCO  
JOSE - NIF 15835185F  
Número de documento firmado: IDAD-co-ES-co-FBMT-  
06u-FHMT Clave 2 CA.00u-500053705.cn-ENTIDAD  
SOCIEDAD COOPERATIVA DE ENSEÑANZA SAN  
CERNIN - CIF F31074081 - NOMBRE FLORES PEREZ  
FRANCISCO JOSE - NIF 15835185F  
Fecha: 2014.11.11 12:39:40 +01'00'

Director General de la Sociedad Cooperativa de Enseñanza San Cernin.





# PERFIL DE LA ENTIDAD



# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Sociedad Cooperativa de Enseñanza San Cernin

Tipo de empresa

Institución educativa

Dirección

Avda Barañain 3

Localidad

Pamplona

Provincia

Navarra

Comunidad Autónoma

Navarra

Dirección Web

[www.sancernin.es](http://www.sancernin.es)

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Francisco José Flores Pérez

Persona de contacto

Francisco José Flores Pérez

Número de empleados directos

149

Sector

Educación

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Educación

Ventas / Ingresos

8.275.536

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

4.831.285 (Concierto educativo)

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Socios/accionistas, Administración, Comunidad/Sociedad Civil

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Impacto mutuo entre la actividad y los grupos de interés

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Aquellos en los que el Colegio pueda tener influencia

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso  
Se difundirá a través de Intranet y página web

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria  
año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso  
bienal

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Las familias son propietarias del Colegio (cooperativistas). Definen la Misión, Visión, Valores y Planes estratégicos. El Consejo Rector está formado por una representación de las familias (padres y madres de alumnos), que se reúnen mensualmente con Director General y Directora pedagógica. El Consejo Escolar está integrado por todos los representantes de la Comunidad Educativa.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Cooperativa de enseñanza. Las familias son propietarias del Colegio (cooperativistas). El Consejo Rector representado por un Director General de la

Cooperativo (órgano ejecutivo).

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

No lo hace explícitamente, aunque sí analiza los indicadores del Plan estratégico que incluyen indicadores medioambientales, sociales y económicos.

Indique la estructura de gobierno y quién o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El Director General, como representante del Consejo Rector es el responsable de la implantación de los principios del Pacto Mundial.

## OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

-Participación en la SAME (Semana de Acción Mundial por la Educación), de la mano de la ONG ALBOAN). - Participación en un proyecto europeo sobre 'comercio justo', de la mano de CECE, con Universidades y entidades sociales de Italia, Finlandia y Alemania.

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

[www.sancernin.es](http://www.sancernin.es)





# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.





**COE**

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que

Incorporar los Principios del Pacto Mundial en las operaciones internas y comunicar el progreso siguiendo los requerimientos del COP

Desde 2006 hasta 2012 se ha cumplimentado anualmente el informe de progreso

apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

Promover GC y sus Principios a través de una de las siguientes actividades (al menos una de las siguientes actividades es obligatoria)

Proporcionar educación sobre temas relacionados con el Pacto Mundial





# ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



6

Desafíos u Oportunidades contemplados



5

Desafíos u Oportunidades contemplados



1

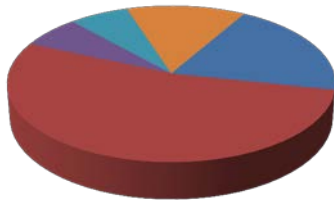
Desafíos u Oportunidades contemplados



4

Desafíos u Oportunidades contemplados

### Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

### CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Clientes: 3
- Empleados: 8
- Proveedores: 0
- Accionistas: 1
- Administración: 1
- Comunidad: 2
- Medio ambiente: 0

### CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



5



GRUPO DE INTERÉS

# CLIENTES – Familias y alumnado







---

## Satisfacción del cliente

### Satisfacción con el Colegio del alumnado y las familias

---

#### Servicios de atención al cliente

En cuanto al alumnado, se hace un especial esfuerzo por la individualización a través de la tutoría. Se han incorporado técnicas de coaching en la labor tutorial en los cursos superiores, que apoyan al alumnado en su toma de decisiones académico-profesionales. El Servicio de Orientación es un plus importante que las familias demandan y valoran de manera muy positiva. También las familias cuentan con la posibilidad de acudir a los grupos de escuela de padres/madres, organizados por la Fundación San Cernin.

#### Gestión de incidencias

Existe una sistemática de recogida, tratamiento y respuesta ante incidencias y quejas de las familias. Además, otro tipo de incidencias se recogen por parte de la directora en las reuniones de familias delegadas y se les da una respuesta por parte del equipo directivo.

Es muy limitado el número de quejas recogidas. Los últimos cursos el número ha sido inferior a 5 quejas por curso. El objetivo es mantener los elevados índices de satisfacción, evitando quejas.

#### Auditorías

Auditoría de cuentas anuales Auditoría EFR bienal e informes de progreso Auditoría EFQM bienal. El sometimiento voluntario a evaluaciones externas garantiza a nuestras familias (cooperativistas y clientes a la vez) una sistemática en la gestión y unos resultados adecuados, redundando en su satisfacción. Se participa asimismo de evaluaciones académicas del alumnado, tanto en aquellas muestrales como censales, algunas de ellas voluntarias (PISA for School, pruebas piloto del Gobierno de Navarra, pilotos de PISA...) Continuar con la política de evaluaciones externas, tanto académicas (PISA, PISA for School, Diagnósticas, de idiomas...) como de gestión (EFR, EFQM, cuentas...)

#### Resultados encuestas de satisfacción clientes

Se analizan los resultados segmentados por niveles

educativos (Infantil, Primaria, ESO y Bachillerato). Se realiza una matriz que clasifica los resultados en función de la satisfacción y la importancia que las familias otorgan a cada cuestión. Se elabora un informe que se publica tanto en la intranet como en la página web del Colegio.

Se actúa en los cuadrantes de la matriz satisfacción/importancia donde se sitúan las cuestiones de mucha importancia y poca satisfacción. Los últimos años se ha actuado con el comedor y con la oferta de idioma alemán.

#### Canales de Comunicación

Son numerosos los canales de comunicación con todos los grupos de interés, tanto para aportar información como para recibirla: reuniones de aula, encuentros familias delegadas, sesiones de evaluación, comisión de convivencia, claustros, intranet, página web, circular digital, revista trimestral...

En cuanto a las familias, se van incrementando los canales de comunicación y la información aportada por parte del colegio. El último curso se ha empezado a participar en redes sociales (LinkedIn, Facebook, Twitter) para acceder a todo tipo de perfil de usuario. Se va a trabajar en un plan de comunicación que integre estilos y mensajes.

#### Encuestas de Satisfacción

Se realizan encuestas a alumnado, familias, empleados y sociedad (entidades relevantes de la vida social y cultural de Navarra). Se analizan y surgen planes de mejora derivados de las mismas. -Se realizan encuestas de satisfacción al alumnado de 4º ESO y 2º Bachiller. -Se realizan encuestas de satisfacción a las familias, segmentadas por etapas educativas, con preguntas comunes y específicas. Se publican los resultados de las encuestas. Se ha pasado del formato en papel al formato digital para facilitar el acceso, la respuesta y el tratamiento de los datos. Se analizan resultados y observaciones. El objetivo general es que la puntuación de los items esté en el entorno del 8/10 o 4/5. Se analizan los resultados inferiores.

---

## Acercar la RSE al consumidor final

Hacer llegar a alumnado y familias los principios y las actuaciones de RSE que se desarrollan en el Colegio

---

### Encuestas de Satisfacción

Se realizan encuestas a alumnado, familias, empleados y sociedad (entidades relevantes de la vida social y cultural de Navarra). Se analizan y surgen planes de mejora derivados de las mismas. Entendemos la recogida de la satisfacción de las partes interesadas, así como la publicación de los resultados y los planes de mejora, como un indicador de nuestra responsabilidad social  
Continuar con

### Canales de Comunicación

Son numerosos los canales de comunicación con todos los grupos de interés, tanto para aportar información como para recibirla: reuniones de aula, encuentros familias delegadas, sesiones de evaluación, comisión de convivencia, claustros, intranet, página web, circular digital, revista trimestral...  
Se comunican a través de estos canales actividades concretas enmarcadas en la RSE: actuaciones medioambientales (plantación de Artajona, reciclaje), sociales (voluntariado, becas escolares, medidas de conciliación laboral...). Se comunican todos los datos económicos y presupuestarios de la cooperativa a todas las familias cooperativistas previamente a la celebración de la asamblea general anual.

---

## Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Nos referimos al riesgo de favoritismos en el trato al alumnado, corrección de exámenes e incluso en el propio acceso de alumnado al Centro

---

### Política RSE

Se ha trabajado con la metodología InnovaRSE de

Gobierno de Navarra las fases de diagnóstico de la RSE, plan de actuación, memoria de sostenibilidad y ciclo de mejora. Se han abordado actuaciones de RSE en los ámbitos económico, social y medioambiental.  
-Transparencia económica a través de auditoría de cuentas anual. -Evaluaciones externas de EFQM y EFR (empresa familiarmente responsable)  
-Avanzar en el cumplimiento de los planes de mejora surgidos de la implantación de la metodología InnovaRSE. -Desarrollar las áreas de mejora detectadas en las evaluaciones externas de EFQM y EFR

### Transparencia y Buen Gobierno

Los principios éticos de la organización están incluidos en los documentos básicos del colegio: Ideario, proyecto educativo, MVV, Reglamento de convivencia. Estos documentos son accesibles a clientes (familias) y empleados.  
-Transparencia económica a través de auditoría de cuentas anual. -Proceso transparente y regulado de acceso al colegio para los nuevos alumnos/as. -Transparencia en la evaluación a través de criterios de evaluación definidos, procedimiento de elaboración de exámenes y dobles correcciones. -Evaluaciones externas de EFQM y EFR (empresa familiarmente responsable)

### Auditorías

Auditoría de cuentas anuales. Auditoría EFR bienal e informes de progreso. Auditoría EFQM bienal.  
-Todos los años se realiza una auditoría de las cuentas de la cooperativa, con resultados de idoneidad de las cuentas. -En el año 2007, San Cernin superó la evaluación 500+, convirtiéndose en uno de los primeros colegios a nivel estatal en obtener ese nivel en la evaluación de su sistema de gestión y sus resultados. Desde entonces, en las evaluaciones bienales se mantiene en la franja 550-600 puntos. Por la revisión tan completa de distintos aspectos que supone esta evaluación, podemos decir que la gestión transparente y el buen gobierno están garantizados. -En la auditoría EFR también se superan los 500 puntos. Mantener todas las auditorías a las que se somete San Cernin: Auditoría de cuentas, evaluación EFQM, auditoría EFR

### Comunicación

Se cumple estrictamente con la legislación relativa a la

comunicación a las familias, tanto en el proceso de matrícula de nuevo alumnado y los criterios de evaluación del alumnado, así como los resultados. Además, por el hecho de ser cooperativa, cada año se celebra una Asamblea general, antes de la cual todas las familias cooperativistas cuentan con todos los datos académicos y económicos de la entidad. -Los criterios de acceso para alumnado nuevo contemplan la legislación vigente y se comunican a todas las personas interesadas en matricular a sus hijos/as en el colegio. Los resultados de las distintas fases de matriculación se hacen públicos. -Se envía un documento informativo de resultados (económicos, académicos, de satisfacción, etc...) a todas las familias cooperativistas. Mejorar en la comunicación de resultados del plan estratégico al personal

### **Protocolo de Cambio de Contraseñas**

Cada curso se generan nuevas contraseñas de acceso a la información restringida para todas las familias del Centro, así como para el personal. Se cumple con la legislación sobre Protección de datos de carácter personal, siendo asesorados por personas expertas en la materia.

Al comienzo de curso se envía a las familias su contraseña, que les da acceso tanto al sistema de calificaciones del Gobierno de Navarra (Educa) como al contenido restringido de la página web del colegio (fotografías, documentos, etc...). Cada curso se modifican estas contraseñas. Si durante el curso una familia ha perdido la contraseña, el servicio de Informática del colegio, le genera una nueva contraseña.

GRUPO DE INTERÉS  
**PERSONAL**







---

## Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Formación como parte imprescindible del desarrollo profesional y personal de las personas que trabajan en el Colegio

---

### Política de RRHH

La política de RRHH incluye procedimientos para la selección, acogida, formación y evaluación del desempeño del personal.

### Plan RSE

Se ha implementado la metodología de RSE del Gobierno de Navarra InnoVA RSE. La última fase ha consistido en un ciclo de mejora, del que han surgido una serie de actuaciones a desarrollar en los próximos cursos en el colegio en los ámbitos económico, ambiental y social.

### Convenio Colectivo

Los temas básicos que prescribe la legislación sobre negociación colectiva, afiliación, comité de empresa...se encuentran no solamente cumplidos, sino ampliamente superados. Se ha realizado un importante esfuerzo en mejorar las condiciones del ámbito laboral y familiar, a través de la implementación del modelo EFR (empresa familiarmente responsable), reconocido mediante auditoría cada dos años.

### Plan de Carreras

Se ha diseñado un plan de carrera basado en la evaluación del desempeño, con desarrollo profesional y retribución variable para el profesorado. Se han seguido modelos de empresas avanzadas en gestión (centros tecnológicos, grandes empresas energéticas) y sistemas educativos pioneros (Lituania). En el ámbito estatal, no nos consta que hasta el momento se haya desarrollado en educación un proyecto de plan de carrera, por lo que seremos pioneros.

### Formación

Se desarrolla un plan de formación bienal basado en un diagnóstico de necesidades. Se definen líneas de formación y se procura ofertar cursos en el propio colegio. Además, se financian cursos propuestos por el

personal a nivel individual o colectivo con porcentajes que van desde el 50 al 100% del importe de los cursos. Se subvenciona la formación en idiomas de todo el personal con el 50% del coste.

### Kit formativo de bienvenida

La acogida del nuevo personal incluye la asignación de un tutor/a, una charla explicativa por parte de la Dirección General y Dirección Pedagógica y un Manual de Estilo. Durante el primer año de trabajo se hace un seguimiento muy cercano por parte del tutor y la jefatura de estudios correspondiente.

---

## Igualdad de género

Mismas oportunidades para hombres y mujeres tanto en la contratación como en todas las políticas de RRHH (formación, retribución, evaluación, promoción...)

---

### Política RSE

Se ha trabajado con la metodología InnoVA RSE de Gobierno de Navarra las fases de diagnóstico de la RSE, plan de actuación, memoria de sostenibilidad y ciclo de mejora. Se han abordado actuaciones de RSE en los ámbitos económico, social y medioambiental. La metodología InnoVA RSE contempla el diagnóstico de la igualdad de género en la organización, a través de datos y evidencias. Se han trabajado con el alumnado actividades de igualdad de género en distintos cursos.

Incorporar las directrices de un nuevo plan que está próximo a aprobarse en Navarra sobre la igualdad de género en los centros educativos

### Política de RRHH

La política de RRHH incluye procedimientos para la selección, acogida, formación y evaluación del desempeño del personal.

La política de RRHH de la organización respeta absolutamente la igualdad de género. Se ha elaborado un protocolo de prevención del acoso que también contempla medidas contra posibles situaciones de acoso por género.

Garantizar el cumplimiento de los procedimientos de RRHH con especial atención a posibles casos de discriminación por género o cualquier otra condición

---

## Plan RSE

Se ha implementado la metodología de RSE del Gobierno de Navarra InnoVA RSE. La última fase ha consistido en un ciclo de mejora, del que han surgido una serie de actuaciones a desarrollar en los próximos cursos en el colegio en los ámbitos económico, ambiental y social.

## Convenio Colectivo

Los temas básicos que prescribe la legislación sobre negociación colectiva, afiliación, comité de empresa...se encuentran no solamente cumplidos, sino ampliamente superados. Se ha realizado un importante esfuerzo en mejorar las condiciones del ámbito laboral y familiar, a través de la implementación del modelo EFR (empresa familiarmente responsable), reconocido mediante auditoría cada dos años.

## Plan de Carreras

Se ha diseñado un plan de carrera basado en la evaluación del desempeño, con desarrollo profesional y retribución variable para el profesorado. Se han seguido modelos de empresas avanzadas en gestión (centros tecnológicos, grandes empresas energéticas) y sistemas educativos pioneros (Lituania). En el ámbito estatal, no nos consta que hasta el momento se haya desarrollado en educación un proyecto de plan de carrera, por lo que seremos pioneros.

## Normativa Interna

Se han desarrollado procedimientos internos para la selección de personal. Tras la selección de currículums, se realiza entrevista personal por parte de varias personas, que rellenan una plantilla DAFO que se contrasta antes de tomar una decisión. Se cuenta con inscripción de candidatos on-line a través de la página web. En todas las contrataciones son varias las personas que intervienen, en función del puesto a cubrir (dirección, i+e, jefaturas de estudio, jefaturas de departamento...).

---

## Identificación del empleado con la entidad

Compromiso con la Misión, visión y valores de la Cooperativa San Cernin

## Canales de Comunicación

Son numerosos los canales de comunicación con todos los grupos de interés, tanto para aportar información como para recibirla: reuniones de aula, encuentros familias delegadas, sesiones de evaluación, comisión de convivencia, claustros, intranet, página web, circular digital, revista trimestral...

La intranet es el principal canal de comunicación diario con el personal. Para cuestiones de mayor importancia se utilizan los claustros de sección, donde las jefaturas de estudio trasladan asuntos más generales o de mayor relevancia. En algunos claustros interviene también la directora. Se intenta que la comunicación con el personal sea fluida, a través de las diferentes personas del equipo directivo. Analizar la satisfacción del personal con la comunicación y en concreto con los distintos canales utilizados.

## Política de RRHH

La política de RRHH incluye procedimientos para la selección, acogida, formación y evaluación del desempeño del personal. Se mide el grado de satisfacción de las personas a través de una encuesta bienal y se publican los resultados de la misma en Intranet.

## Plan RSE

Se ha implementado la metodología de RSE del Gobierno de Navarra InnoVA RSE. La última fase ha consistido en un ciclo de mejora, del que han surgido una serie de actuaciones a desarrollar en los próximos cursos en el colegio en los ámbitos económico, ambiental y social.

Principalmente las actuaciones relacionadas con la dimensión social de la RSE inciden en beneficios para los empleados, como las medidas de conciliación, la retribución del bajo absentismo, etc...

## Plan de Carreras

Se ha diseñado un plan de carrera basado en la evaluación del desempeño, con desarrollo profesional y retribución variable para el profesorado. Se han seguido modelos de empresas avanzadas en gestión (centros tecnológicos, grandes empresas energéticas) y sistemas educativos pioneros (Lituania). En el

ámbito estatal, no nos consta que hasta el momento se haya desarrollado en educación un proyecto de plan de carrera, por lo que seremos pioneros.

A través de esta iniciativa se pretende la motivación del personal, así como reconocer las buenas prácticas laborales. Conseguir un personal identificado con la entidad y retener el talento, son también objetivos de esta apuesta.

Aprobar un sistema definitivo e implantarlo en el curso 2014-15

### **Formación**

Se desarrolla un plan de formación bienal basado en un diagnóstico de necesidades. Se definen líneas de formación y se procura ofertar cursos en el propio colegio. Además, se financian cursos propuestos por el personal a nivel individual o colectivo con porcentajes que van desde el 50 al 100% del importe de los cursos. Se subvenciona la formación en idiomas de todo el personal con el 50% del coste.

La inversión en formación es una de las grandes apuestas del centro, tanto para la mejora profesional del personal como para su motivación y su identificación con la entidad.

Analizar

### **Encuestas de Satisfacción**

Se realizan encuestas a alumnado, familias, empleados y sociedad (entidades relevantes de la vida social y cultural de Navarra). Se analizan y surgen planes de mejora derivados de las mismas.

A través de la realización de la encuesta de personal (bienal) y de los planes de mejora derivados, los empleados comprueban la disposición de la empresa a la mejora continua de sus condiciones laborales. La encuesta de personal se cumplimenta on-line (a través de Google Docs) y sus resultados se publican en la intranet del Colegio.

Revisar la encuesta de cara a modificar o incorporar cuestiones relevantes.

### **Kit formativo de bienvenida**

La acogida del nuevo personal incluye la asignación de un tutor/a, una charla explicativa por parte de la Dirección General y Dirección Pedagógica y un Manual de Estilo. Durante el primer año de trabajo se hace un seguimiento muy cercano por parte del tutor y la jefatura de estudios correspondiente.

Se intenta desde el primer momento, que el personal de nueva incorporación entienda muy bien las

especificidades del colegio (cooperativa de familias), su ideario, su MVV y sus objetivos, para que en su práctica profesional actúe de acuerdo a los mismos. Incorporar a la charla inicial un mayor número de aspectos estratégicos y organizativos.

---

## **Salud y seguridad en el lugar de trabajo**

Asociada a los riesgos existentes en el Colegio

---

### **Política de RRHH**

La política de RRHH incluye procedimientos para la selección, acogida, formación y evaluación del desempeño del personal.

Dentro de la política de RRHH la prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud de los empleados tienen una gran importancia. Se realizan revisiones médicas de todo el personal.

Bajo absentismo, por debajo del 2%

### **Plan RSE**

Se ha implementado la metodología de RSE del Gobierno de Navarra InnovaRSE. La última fase ha consistido en un ciclo de mejora, del que han surgido una serie de actuaciones a desarrollar en los próximos cursos en el colegio en los ámbitos económico, ambiental y social.

Dentro de la perspectiva social de la RSE se incluyen las actuaciones relativas a las condiciones laborales del personal, incluyendo las que garantizan la seguridad y salud en el trabajo (identificación de riesgos, vigilancia de la salud...)

### **Indicadores laborales**

Dentro del plan estratégico de la Cooperativa San Cernin, uno de los objetivos estratégicos es mantener el absentismo por debajo del 2%. Este objetivo se cumple todos los años y se retribuye a las personas por ello.

Mantener e incluso reducir la tasa de absentismo del personal.

---



## Favoritismo en la contratación de empleados

Posibilidad de no ser imparciales y dar a todas las personas las mismas oportunidades a la hora de contratar personal para trabajar en el Colegio

---

### Normativa Interna

Se han desarrollado procedimientos internos para la selección de personal. Tras la selección de currículums, se realiza entrevista personal por parte de varias personas, que rellenan una plantilla DAFO que se contrasta antes de tomar una decisión. Se cuenta con inscripción de candidatos on-line a través de la página web. En todas las contrataciones son varias las personas que intervienen, en función del puesto a cubrir (dirección, i+e, jefaturas de estudio, jefaturas de departamento...).

Mejora del procedimiento de selección y contratación, incorporando la definición precisa del puesto de trabajo y requisitos, así como añadiendo nuevas pruebas para los candidatos como elaboración de programaciones o impartición de una clase real.

### Evaluación Anual

Se realiza una evaluación del desempeño por competencias a la mayor parte del personal todos los años. Se cuenta con una herramienta informática diseñada a medida para dicha evaluación. En base a esta evaluación se determina un plan de mejora individual. Es un sistema transparente y objetivo que ayuda a la dirección en la toma de decisiones sobre la continuidad de las personas trabajando en el colegio. La evaluación anual facilita la objetividad y transparencia en las decisiones sobre continuidad en el centro de las personas contratadas, disminuyendo el riesgo de favoritismos.

Revisar el sistema de evaluación del desempeño e incorporar las mejoras que se estimen convenientes.

---

## Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Siempre dentro de los requisitos formativos para los distintos puestos de trabajo, muy definidos en

### Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso

Se ha elaborado un protocolo de prevención del acoso a los empleados, que debe ser consensado por los representantes de los trabajadores/as (comité de empresa) y difundido al personal.

Se ha elaborado un protocolo de prevención del acoso a los empleados, que debe ser consensado por los representantes de los trabajadores/as (comité de empresa) y difundido al personal.

Aprobar el protocolo de prevención del acoso y difundirlo entre el personal que trabaja en la cooperativa

### Política de RRHH

La política de RRHH incluye procedimientos para la selección, acogida, formación y evaluación del desempeño del personal.

La política de RRHH garantiza la igualdad en todos los ámbitos relacionados con la gestión de personas Evolucionar desde la evaluación del desempeño del personal a un sistema de carrera profesional con dos posibles vías: la docente y la de la gestión (sistema cigala)

### Plan RSE

Se ha implementado la metodología de RSE del Gobierno de Navarra InnovaRSE. La última fase ha consistido en un ciclo de mejora, del que han surgido una serie de actuaciones a desarrollar en los próximos cursos en el colegio en los ámbitos económico, ambiental y social.

Las actuaciones relacionadas con la parte social de la RSE que forman parte del plan que ha surgido de la metodología InnovaRSE

Desarrollar las actuaciones surgidas de la implementación de la metodología InnovaRSE de Gobierno de Navarra

### Informe de Gobierno Corporativo

Cada dos años, se elabora una memoria EFQM que incluye la gestión de personas y los resultados en las personas. Dicha memoria es pública.

Continuar desarrollando la memoria EFQM cada dos años y presentándonos a evaluación externa

### Plan de Carreras

Se ha diseñado un plan de carrera basado en la

evaluación del desempeño, con desarrollo profesional y retribución variable para el profesorado. Se han seguido modelos de empresas avanzadas en gestión (centros tecnológicos, grandes empresas energéticas) y sistemas educativos pioneros (Lituania). En el ámbito estatal, no nos consta que hasta el momento se haya desarrollado en educación un proyecto de plan de carrera, por lo que seremos pioneros. El plan de carrera contempla criterios objetivos evaluables que abundan en la igualdad de oportunidades.

Aprobación del proyecto del plan de carrera por parte de la Asamblea de la cooperativa. Aprobación por parte del comité de empresa. Difusión a la plantilla. Puesta en marcha y evaluación.

### **Formación**

Se desarrolla un plan de formación bienal basado en un diagnóstico de necesidades. Se definen líneas de formación y se procura ofertar cursos en el propio colegio. Además, se financian cursos propuestos por el personal a nivel individual o colectivo con porcentajes que van desde el 50 al 100% del importe de los cursos. Se subvenciona la formación en idiomas de todo el personal con el 50% del coste.

Los planes de formación garantizan el desarrollo profesional de la plantilla y la igualdad de oportunidades.

Continuar con la política de formación que se viene aplicando de manera exitosa hasta el momento (diagnóstico, organización de cursos, financiación)

### **Intranet**

Se cuenta con una intranet de acceso vía web donde diariamente se actualiza la información de interés tanto general como por secciones.

Todo el personal tiene acceso a la intranet tanto desde dentro del colegio como desde fuera (web).

Mejorar la visualización de la intranet y dotarla de nuevas funcionalidades

### **Normativa Interna**

Se han desarrollado procedimientos internos para la selección de personal. Tras la selección de currículums, se realiza entrevista personal por parte de varias personas, que rellenan una plantilla DAFO que se contrasta antes de tomar una decisión. Se cuenta con inscripción de candidatos on-line a través de la página web. En todas las contrataciones son varias las personas que intervienen, en función del

puesto a cubrir (dirección, i+e, jefaturas de estudio, jefaturas de departamento...).

Los procedimientos garantizan la igualdad en la contratación, siempre que las personas cumplan con los requisitos formativos preceptivos por parte de la legislación. A raíz de una colaboración con el CORMIN, se incorporó una persona con discapacidad a tareas de mantenimiento.

Seguir colaborando con entidades de apoyo a colectivos con discapacidad

---

## **Conciliación familiar y laboral**

Facilitar a las personas que trabajan en el Colegio, en la medida de lo posible la conciliación.

Facilitar también a las familias del alumnado, en nuestro ámbito de influencia la conciliación.

---

### **Política de Conciliación**

El colegio ha implementado el modelo EFR de la Fundación Mas Familia. Cuenta con un catálogo de mejoras en medidas de conciliación laboral sobre la legislación aplicable, así como con un seguimiento del uso de las mismas y una batería de indicadores. Además, de cara a las familias oferta una amplia variedad de actividades extraescolares, además de campamentos en períodos vacacionales, para facilitar su conciliación.

Desde el año 2007 se cumple con las auditorías de la Fundación Mas Familia sobre el cumplimiento del modelo EFR (empresa familiarmente responsable). Las auditorías son bienales. En los años intermedios se adjunta a la Fundación un informe de progreso. Se realiza un seguimiento de indicadores sobre las medidas de conciliación (uso, coste...)

### **Auditorías**

Auditoría de cuentas anual Auditoría EFR bienal e informes de progreso Auditoría EFQM bienal.

En las auditorías del modelo EFQM y sobre todo en la auditoría EFR a la que el colegio se somete cada dos años, se revisa el desarrollo de las medidas de conciliación, la implementación de nuevas medidas, así como su utilización por parte del personal. Se realizan entrevistas a unas 25 personas de la plantilla por parte del equipo evaluador.

## **Política de RRHH**

La política de RRHH incluye procedimientos para la selección, acogida, formación y evaluación del desempeño del personal.

La certificación EFR (empresa familiarmente responsable) es un objetivo señalado en el plan estratégico 2019-2020 de la Cooperativa

## **Plan RSE**

Se ha implementado la metodología de RSE del Gobierno de Navarra InnoVA RSE. La última fase ha consistido en un ciclo de mejora, del que han surgido una serie de actuaciones a desarrollar en los próximos cursos en el colegio en los ámbitos económico, ambiental y social.

En los aspectos sociales que aborda la RSE destaca la conciliación laboral como medida social hacia los empleados.

Desarrollar las actuaciones de mejora surgidas de la implementación de la metodología InnoVA RSE del Gobierno de Navarra.

## **Convenio Colectivo**

Los temas básicos que prescribe la legislación sobre negociación colectiva, afiliación, comité de empresa...se encuentran no solamente cumplidos, sino ampliamente superados. Se ha realizado un importante esfuerzo en mejorar las condiciones del ámbito laboral y familiar, a través de la implementación del modelo EFR (empresa familiarmente responsable), reconocido mediante auditoría cada dos años.

Se flexibilizan y amplían los aspectos sobre conciliación recogidos en el convenio.

Conseguir una puntuación en la satisfacción de los empleados con la conciliación de un 8/10 puntos en la encuesta de personal.

## **Formación**

Se desarrolla un plan de formación bienal basado en un diagnóstico de necesidades. Se definen líneas de formación y se procura ofertar cursos en el propio colegio. Además, se financian cursos propuestos por el personal a nivel individual o colectivo con porcentajes que van desde el 50 al 100% del importe de los cursos. Se subvenciona la formación en idiomas de todo el personal con el 50% del coste.

## **Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan**

## **de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %)**

La persona responsable de RRHH elabora un cuadro de indicadores donde se contempla el % de personas que disfrutan de las medidas de conciliación cada curso.

## **Medidas de conciliación (flexibilidad horaria, permisos, teletrabajo)**

Son numerosas las medidas de conciliación ofrecidas por el Colegio. Abarcan desde la gratuidad en la enseñanza para los hijos/as de empleados hasta la flexibilidad horaria, los permisos retribuidos, etc...

Existe un catálogo de medidas de conciliación disponibles para todo el personal en la intranet del colegio.

Personal satisfecho con las medidas de conciliación

---

## **Impulsar la sensibilización en materia medioambiental**

El cuidado del medio ambiente es uno de los valores que se pretenden inculcar y desarrollar en San Cernin

---

## **Consumo directo de energía de su entidad (GJ)**

Se mide cada curso el consumo de energía eléctrica y gas natural

El profesorado de Física realiza una actividad con el alumnado sobre estos consumos y las posibilidades de reducción

## **Nombrar un Responsable de Medioambiente**

Existe un profesor que es el responsable de medio ambiente del colegio. Coordina las actividades medioambientales realizadas en todos los cursos, además de ser responsable de la plantación de Artajona y el huerto escolar.

Se realizan actividades en todos los cursos, tanto internas (concurso relojes, plantaciones en el huerto escolar...) como externas (museo de medio ambiente, depósitos del agua, etc...). La persona responsable estudia la oferta de actividades con el profesorado. Se elabora memoria anual de dichas actividades.

### **Canales de Comunicación**

Son numerosos los canales de comunicación con todos los grupos de interés, tanto para aportar información como para recibirla: reuniones de aula, encuentros familias delegadas, sesiones de evaluación, comisión de convivencia, claustros, intranet, página web, circular digital, revista trimestral...

Las actividades medioambientales que se desarrollan

en el colegio se comunican a través de la página web, circular digital y revista trimestral 'La Mandrágora'

### **Consumo total de agua de su entidad (m<sup>3</sup>/año)**

Se mide el consumo de agua de cada curso escolar en cada uno de los edificios y el total consumido

Se han tomado medidas para la reducción del consumo de agua, como los temporizadores en grifos y el cambio en las cisternas de los inodoros.



GRUPO DE INTERÉS

# COOPERATIVISTAS (SOCIOS)



---

## Satisfacción de expectativas

Los socios cooperativistas del Colegio son las familias cuyos hijos estudian en él. Satisfacción de sus expectativas como socios y como clientes.

---

### Gestión de incidencias

Existe una sistemática de recogida, tratamiento y respuesta ante incidencias y quejas de las familias. Además, otro tipo de incidencias se recogen por parte de la directora en las reuniones de familias delegadas y se les da una respuesta por parte del equipo directivo.

Se atienden todas las incidencias y sugerencias, y en todos los casos en los que es posible se buscan soluciones acordes a las expectativas de las familias

### Plan de negocio

El Consejo Rector de la cooperativa (en representación de las familias cooperativistas) dicta el Plan Estratégico de la Cooperativa (actualmente Plan estratégico 2020), donde establece qué tipo de Colegio desea y qué objetivos se deben alcanzar. Se realiza un seguimiento continuo del Plan estratégico, así como de los distintos Planes Anuales que se elaboran cada curso.

Revisar los resultados del curso 2014-15 para valorar el cumplimiento intermedio del Plan Estratégico 2020

### Transparencia en la gestión

Teniendo en cuenta que la cooperativa pertenece a las familias cuyos hijos estudian en el colegio, la gestión es totalmente transparente, rindiendo cuentas a dichos cooperativistas tanto de los resultados académicos como económicos.

Mensualmente se revisa en el foro el Consejo Rector el cumplimiento del Presupuesto establecido.

Anualmente se entrega un dossier con todos los datos académicos y de gestión a todos los socios cooperativistas, previamente a la celebración de la Asamblea.

### Sistema de gestión Integrado.

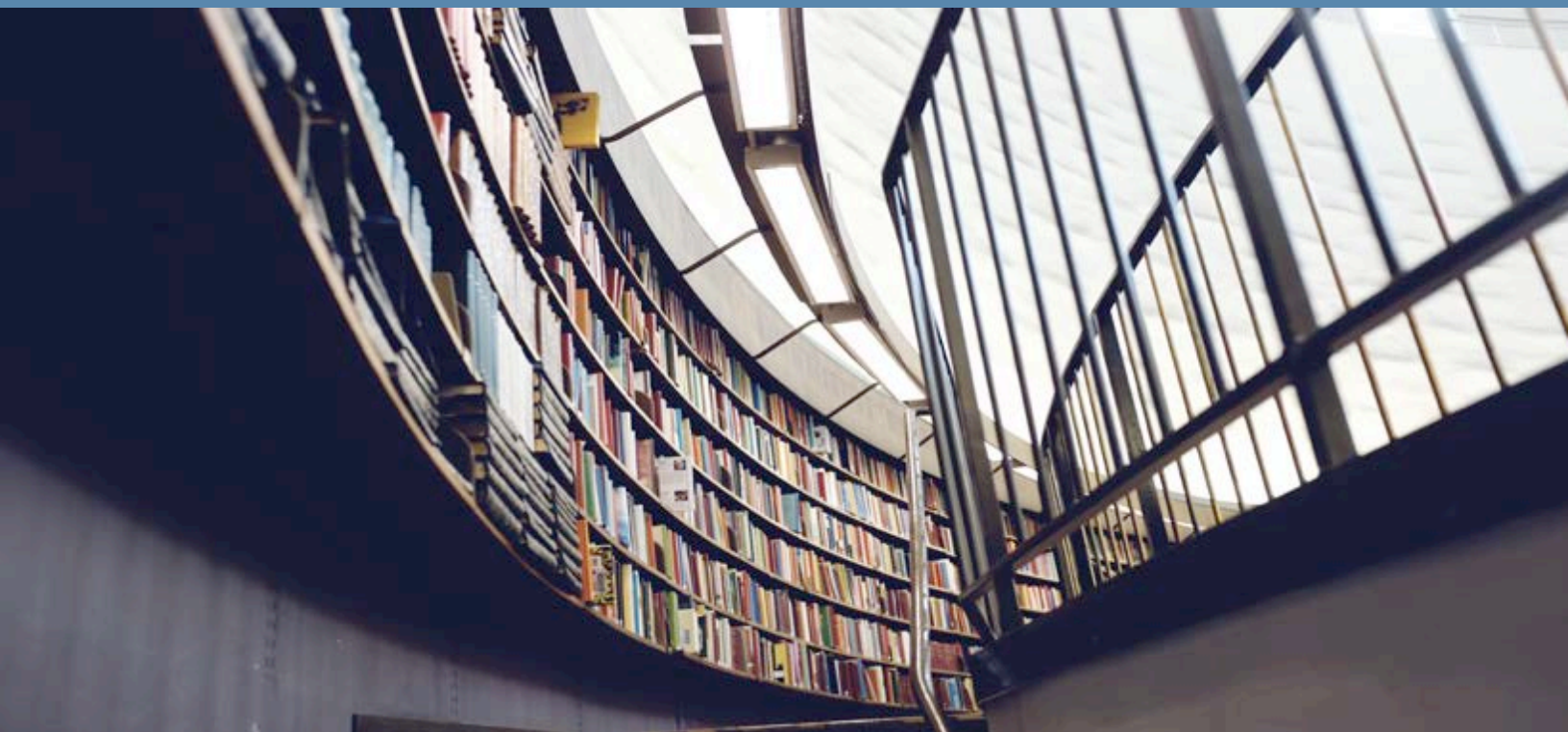
El colegio trabaja desde el año 2000 con el modelo EFQM de gestión, habiendo alcanzado la puntuación 500+ desde 2007 en todas las evaluaciones bienales a las que se ha sometido.

El colegio trabaja desde el año 2000 con el modelo EFQM de gestión, habiendo alcanzado la puntuación 500+ desde 2007 en todas las evaluaciones bienales a las que se ha sometido.

Continuar las evaluaciones bienales, con puntuaciones entre 550-600 puntos del modelo EFQM

GRUPO DE INTERÉS

# ADMINISTRACIÓN



---

## Contratos transparentes con la administración pública

El concierto educativo es absolutamente transparente, regulado legislativamente para todos los colegios concertados de Navarra

---

### Normativa Vigente

San Cernin garantiza el cumplimiento de la normativa vigente en todos los aspectos que le aplican (cooperativa, centro concertado, trabajadores, protección de datos, etc...)

En cuanto a la relación con la Administración, el hecho de ser un centro concertado, significa que el Gobierno de Navarra asume los salarios de una parte de la

plantilla de San Cernin, además de otras partidas destinadas a gastos de funcionamiento y mantenimiento. Esta relación está regulada por la legislación vigente en cada momento y es igual para todos los colegios concertados de Navarra.

### Control Financiero

Se elabora un presupuesto anual de la cooperativa con seguimiento mensual, tanto por parte del Director General como por parte de la comisión económica del Consejo Rector. Hay una persona en el departamento de administración responsable del control de gestión. El presupuesto incluye las cantidades recibidas de la Administración pública y el gasto de dichas partidas. Desviación presupuestaria < 1%



# COMUNIDAD



---

## Alianzas entre asociaciones y empresas

Alianzas para el desarrollo de proyectos en colaboración que beneficien a San Cernin y a las organizaciones participantes.

---

### Política de Acción Social

Dentro de la Cooperativa San Cernin, se crea la Fundación del mismo nombre. Parte de su presupuesto de la misma se destina a ayudas sociales tanto dentro del Colegio (a través de becas a alumnos/as) como a otras entidades. También desde la Fundación se organizan las actividades de voluntariado donde participan profesorado y alumnos/as.

Desde el Colegio y la Fundación se colabora con entidades sociales, tanto con aportaciones económicas (Fundación Osasuna, Campaña Domund, Campaña Manos Unidas, Acción contra el Hambre...) como con acciones sociales y de voluntariado (Hermanitas de los pobres, ADANO, ANFAS...)

### Colaboración mutua

La relación con las Universidades proporciona marcos de colaboración de gran interés para ambas partes. Existen acuerdos para que estudiantes de estas Universidades realicen sus prácticas en el Colegio (se acoge a más de 20 estudiantes cada curso en las distintas etapas educativas, tanto de Magisterio como de distintos programas Máster). Además, los últimos cursos se han desarrollado proyectos didácticos concretos como el 'Diagnóstico del proyecto lingüístico del Colegio' o el 'Proyecto para la mejora de las matemáticas' con equipos investigadores de la UPNAy de la UNIR.

Mantener y ampliar a otras universidades los acuerdos de colaboración.

---

## Invertir en las generaciones del futuro

La propia misión de San Cernin y toda su actividad se orienta a la formación y educación de la infancia y juventud. Conseguir que los alumnos y alumnas se formen como ciudadanos comprometidos, responsables, respetuosos y competentes.

---

### Colaboración con Universidades

Acuerdos estables con la UNAV, UPNA, UNIR para que sus estudiantes puedan hacer prácticas en nuestro Centro. Recibimos cada curso a un número de entre 20-25 estudiantes, con la implicación absoluta de las distintas jefaturas de estudio y jefaturas de departamento que acogen a cada grupo de estudiantes, en función de sus estudios (Magisterio Infantil, Magisterio Primaria, Máster...)  
A través de estos acuerdos, se da la oportunidad a los estudiantes de que tengan su primer contacto con el entorno educativo. Además, se tiene un registro de todas las personas que hacen prácticas en nuestro colegio y se tienen en cuenta cuando surgen vacantes de puestos de trabajo. Son numerosos los profesores/as que en su etapa de estudiantes han realizado las prácticas en el Colegio.

### Acción Social

Fomento de la acción social a través de un programa de voluntariado dirigido al alumnado y coordinado por el personal del centro. El alumnado tiene la oportunidad, en función de su edad, de desarrollar distintas actividades tanto dentro del colegio (comercio justo, apoyo en campañas de recogida de dinero, apoyo a alumnado de otros cursos...) como fuera (visita a ancianos, colaboración en la organización de carreras de distintas ONGs, apoyo a estudiantes con menos recursos...)

Seguir apostando por el voluntariado como elemento indispensable de la educación integral del alumnado. Mejorar la comunicación sobre las acciones de voluntariado que se llevan a cabo





Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

