



INFORME DE PROGRESO

2022

FORMACION
UNIVERSITARIA, S.A.

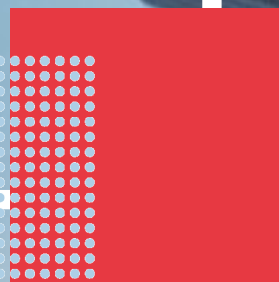
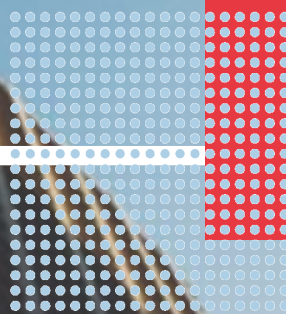


Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Clientes

Empleados

Proveedores

Comunidad/Sociedad Civil

Medioambiente

Administración

Socios/Accionistas



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



FORMACIÓN UNIVERSITARIA, S.A.
Teléfonos: 954 674 519 Fax: 954 672 811
C/ Valparaíso, 5 (41013) SEVILLA
www.formacionuniversitaria.com

Sevilla a 7 de octubre de 2022

H.E. António Guterres
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Estimado señor Secretario General,

Me complace reconfirmar que **Formación Universitaria, S.A.** apoya los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción, y solicitamos la readmisión al mismo.

A través de esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar e implementar estos Principios en el marco de nuestra esfera de influencia. Además, informaremos puntualmente de este compromiso a nuestros grupos de interés y al público en general.

También nos comprometemos a involucrarnos con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las siguientes formas:

- Promover los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y educar a una variedad de audiencias sobre la sostenibilidad.
- Adhesión a los Principios para la Educación en Gestión Responsable (PRME).
- Desarrollar programas formativos de calidad, evaluando periódicamente la satisfacción de nuestros clientes y mantener la certificación UNE-EN ISO 9001:2015.
- Realizar encuestas de clima y encuestas 360°, así como Conversaciones de Desarrollo con los empleados para evaluar la satisfacción interna y mejorar el rendimiento de los empleados.
- Fomentar la conciliación familiar y laboral, compaginando las tres esferas de la vida de las personas: esfera privada, esfera doméstica y la esfera pública.
- Compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin importar la raza, religión, cultura, etc.
- Mantener el compromiso con la Carta de Diversidad promovida por la Fundación ALARES, dentro del marco de la Plataforma de Cartas de Diversidad de la Unión Europea.

INFORME DE PROGRESO 2022

- Fomentar un ambiente responsable, más allá de las exigencias legales, entre los stakeholder y los empleados de Formación Universitaria.
- Reducción de las desigualdades a través del apoyo de iniciativas de plataformas, ONG's u otras instituciones. Renovando las colaboraciones realizadas en los últimos años con:
 - Mujeres Valientes
 - Proyecto Hombre – Sevilla
 - Colectivo Red Madre
 - Centro para personas sin hogar Miguel de Mañara.
- Fomentar la eficiencia en el consumo de recursos y la prevención de la contaminación medioambiental, principalmente mediante la reducción del consumo de energía eléctrica y de agua

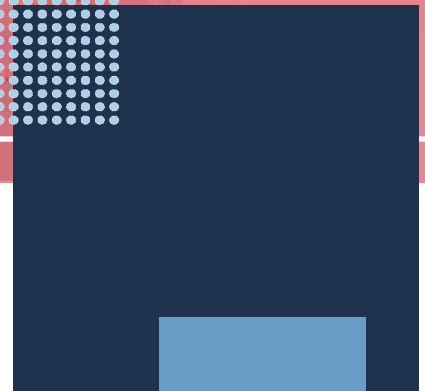
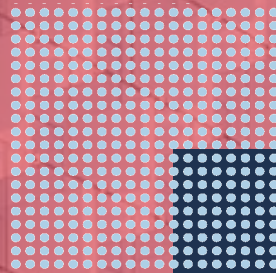
Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío cada dos años de una Comunicación de Involucramiento (COE) que describa los esfuerzos de nuestra organización para apoyar la implementación de los diez principios y para involucrarse con el Pacto Mundial. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a dos años de haber ingresado al Pacto Mundial, y cada dos años desde esa fecha, tal como lo indica la política de COE del Pacto Mundial.

Atentamente,



Ignacio Campoy Aguilar
CEO

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Formación Universitaria, S.A.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Valparaíso, 5 41013 Sevilla

Localidad

Sevilla

Provincia

Sevilla

Comunidad Autónoma

Andalucía

Dirección Web

<http://www.formacionuniversitaria.com/>

Número total de empleados

140

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Beneficios obtenidos detallados por país

Año 2021: 4.820 euros (solo España)

Año 2020: (130.596) euros (solo España)

Año 2019: 394.554 euros (solo España)

Impuestos sobre beneficios pagados

Año 2021: (40.680) euros

Año 2020: 32.639,81 euros

Año 2019: 70.617,24 euros

Subvenciones públicas

No se han recibido subvenciones públicas en los últimos 2 años.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Actividad: Formación on-line y e-learning (CNAE 8559 - Otra educación n.c.o.p.). Marca: Formación Universitaria. Productos: Enseñanzas Técnico Profesionales; Preparatorios para Estudios Reglados; Certificados de Profesionalidad (vías no formales de formación), reguladas por el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral; Pruebas directas al Título de Formación Profesional; Títulos avalados o acreditados por Universidades mediante convenios educativos para Formación Continua en modalidad de enseñanza no presencial; Postgrados acreditados por Universidades mediante convenios educativos.

INFORME DE PROGRESO 2022

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Formación Universitaria, S.A. se constituyó en España el día 23 de noviembre de 2001 como sociedad limitada, por un período de tiempo indefinido, y con fecha 13 de diciembre de 2021 se transformó en sociedad anónima. Formación Universitaria se clasificaría dentro de la definición PYME según el Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014. Según el artículo 2 del Anexo I de Definición de PYME. Ver Organigrama adjunto.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Incumplimiento legal a todos los niveles empresariales. Cambios legislativos/normativos en la regulación de empresas de formación. Fallo en los Sistemas de Información o peligro de pérdida de información Interna.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Crisis o cambios en la Economía de la Sociedad. Cambios de hábitos de los alumnos hacia la formación no presencial u online. Cambios legislativos/normativos en la regulación de empresas de formación.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Formalizar convenios con nuevas Universidades para la

incorporación de nuevos cursos oficiales o cursos de formación continua. Lanzamiento de ofertas formativas para países de Latinoamérica. Diseño y elaboración de nuevos contenidos formativos, áreas no desarrolladas actualmente (competencias profesionales, cursos acreditados sanitarios, etc.). Implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información según norma ISO 27001. Implantación de un Sistema de Gestión de Compliance Penal. Incorporación de nuevas herramientas al campus virtual para mejorar la atención del alumnado. Diseño y elaboración de portal para la mejora de la gestión de prácticas de alumnos.

Quién o quiénes 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 y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

La responsabilidad de la implantación de la RSE recae sobre el Comité de Dirección y en concreto, sobre el CEO de la empresa.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

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

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los grupos de interés o Stakeholders definidos por Formación Universitaria responde a la actividad propia como empresa de formación online. Los alumnos (clientes) son el centro de todas las acciones que realizan los empleados. Los empleados tienen cultura de la mejora continua y están comprometidos con

INFORME DE PROGRESO 2022

prestar un servicio formativo de calidad y profesional. Nuestra RSE tiene que ver con las contribuciones activas y voluntarias que hacemos para el mejoramiento social y económico de los grupos de interés objetivo. Lo que perseguimos es impactar positivamente en los grupos de interés objetivos y en la sociedad española en su conjunto poniendo de manifiesto los principios éticos y los valores por los que nos regimos.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Formación Universitaria ha redactado un Código Ético a Empleados y otro Código Ético a Proveedores que se envía anualmente a estos grupos de interés para su conocimiento y adhesión, y en el cual se ha incluido este año 2022 la incorporación al Pacto Mundial. Además, en nuestra web se ha creado una sección específica para difundir todas las acciones que estamos llevando a cabo en relación al RSE.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

La actividad se realiza solo en España, actualmente. Pero durante este año 2022 se lanzará a todos los países de Latinoamérica.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

La materialidad se está redefiniendo, junto con los asuntos más importantes, puesto que estamos en un proceso de expansión.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

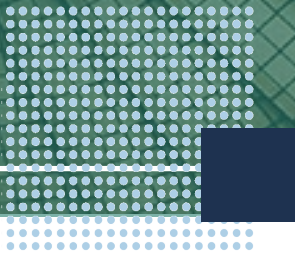
bienal

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



INFORME DE PROGRESO 2022

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los

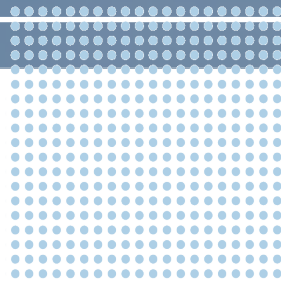
riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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 cuantitativos 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.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



5

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



2

Temáticas contempladas

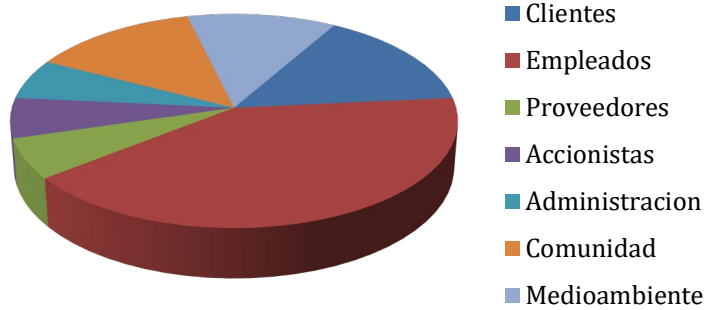
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Formación Universitaria está comprometida con desarrollar cursos de calidad por lo que realiza evaluaciones de calidad sobre la satisfacción de sus clientes y seguimiento de las reclamaciones recibidas, para mejorar acciones preventivas o correctoras, como parte integral de su plan de mejora continua.

Política de Calidad - Política

La Dirección de Formación Universitaria se asegurará que la Política de Calidad es entendida, implantada, difundida y mantenida al día en todos los niveles de la organización, para lo cual se revisará periódicamente (en Revisiones por la Dirección) para su continua adecuación.

La política de calidad será difundida a todo el personal mediante su publicación en el servidor de Formación Universitaria, y en las instalaciones y puesta a disposición de las partes interesadas en www.formacionuniversitaria.com.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Los alumnos tienen varios medios de comunicación para ser atendidos por los distintos departamentos, mediante contacto telefónico, mail, chat en el campus virtual, etc., canalizando sus peticiones al área que proceda.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Los alumnos tienen acceso en todo momento desde el campus virtual a una encuesta de satisfacción para valorar sus programas formativos. Por otro lado, a los alumnos que realizan prácticas de inserción laboral (disponible solo en algunas tipologías de formación), también reciben una encuesta de satisfacción para valorar las prácticas y a las empresas que reciben a estos alumnos, también se les remite una encuesta de satisfacción.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Se valoran distintos apartados relativos a su aprendizaje, a los tutores de seguimiento, al campus virtual, al material formativo o a los recursos didácticos disponibles. Las encuestas se agrupan por tipo de formación (cursos preparatorios de FP, cursos de Enseñanza Técnico Profesional, Estudios Reglados.

Número de quejas recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Se pueden recibir reclamaciones o quejas por distintos medios y tanto de carácter oficial, como extraoficial, pero a todas se les da curso y se intentan resolver atendiendo a los medios disponibles por Formación Universitaria. Anualmente en el Informe de Revisión por la Dirección se realiza un conteo de las quejas/reclamaciones y se estudian sus causas.

Objetivos marcados para la temática

1. Tomar las medidas necesarias para disminuir en la medida de lo posible las reclamaciones a través de una mejor explicación de los tipos de cursos durante la fase de información comercial o incidir en una mejora en la tutorización de los cursos, así como en la revisión de contenidos.
 2. Mejorar la puntuación en las encuestas de satisfacción haciendo especial hincapié en los cursos o elementos que tienen más baja puntuación.
-

Fomento de la calidad en la entidad

Formación Universitaria ha implementado un sistema de gestión de calidad con enfoque basado en los procesos y en la mejora continua de los mismos, con el fin de asegurar la satisfacción de las necesidades y requisitos de sus partes interesadas.

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

La Dirección de Formación Universitaria ha asumido el liderazgo y compromiso con respecto al Sistema de Gestión de Calidad (SGC) para asegurar su eficacia, estableciendo para ello la política de calidad y los objetivos para el SGC acordes a la estrategia de la organización. La Dirección ha asegurado el cumplimiento de los requisitos del SGC en el sistema implantado, así como su mejora continua promoviendo el pensamiento basado en riesgos para asegurar que se logren los resultados previstos.

La Dirección ha asumido su liderazgo y compromiso con respecto al enfoque al cliente asegurándose de que se determinan, comprenden y cumplen sus requisitos, así como los legales y reglamentarios; se determinan y consideran los riesgos y oportunidades que pueden afectar a la conformidad de los productos/servicios y a la capacidad de aumentar la satisfacción del cliente, manteniendo constantemente ese enfoque.

Política de Calidad - Política

La Dirección de Formación Universitaria se asegurará que la Política de Calidad es entendida, implantada, difundida y mantenida al día en todos los niveles de la organización, para lo cual se revisará periódicamente (en Revisiones por la Dirección) para su continua adecuación. La política de calidad será difundida a todo el personal mediante su publicación en el servidor de Formación Universitaria, y en las instalaciones y puesta a disposición de las partes interesadas en www.formacionuniversitaria.com.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

La Dirección ha asignado las responsabilidades y autoridad al personal de la organización para asegurar de que los procesos se desempeñan eficazmente, incluso cuando se implementen cambios, y el SGC cumple con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001:2015. Dichas responsabilidades y autoridades se encuentran descritas en las "Fichas de puestos de trabajo" que incluyen todos los puestos del Organigrama de la organización.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Formación Universitaria realiza de forma periódica auditorías internas y externas de su SGC, donde se comprueba la implantación e idoneidad del sistema de gestión respecto a los requisitos especificados en la norma de referencia UNE-EN ISO 9001:2015.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Realizar las auditorías internas de forma periódicas (anualmente) y auditorías externas de su SGC para mantener su SGC de acuerdo con la norma de referencia UNE-EN ISO 9001:2015.

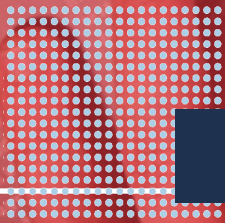
Objetivos marcados para la temática

Valoración favorables sobre la conformidad y la eficacia del Sistema de Gestión, respecto a:

1. Capacidad del sistema de gestión para cumplir los requisitos aplicables y lograr los resultados esperados, concluyendo con una adecuada implantación.
2. Auditoría interna y el proceso de revisión del sistema por la Dirección, evalúen la totalidad de los requisitos establecidos en la norma de referencia UNE-EN ISO 9001:2015.
3. Estado de implantación y cierre de No conformidades detectadas en la anterior auditoría.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Evaluación de desempeño a empleados/as

Formación Universitaria entiende la necesidad de evaluar el rendimiento de sus profesionales, por un lado, para comprobar que se cumplen los objetivos del negocio, y por otro, para mejorar el rendimiento futuro más allá de donde no se han conseguido.

Política de RRHH - Política

Las encuestas de clima y/o la encuesta 360º serán recibidas por el Dpto. de RRHH, quien tendrá el control del anonimato de lo contestado por los emplead@s.

Estandarización de procesos de evaluación de desempeño - Acción / Proyecto

La encuesta de clima se realizarán al menos una vez al año, de forma absolutamente anónima y, través del programa FACTORIAL, y serán de obligado cumplimiento para toda la empresa.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Las evaluación del desempeño de los trabajadores se realizarán a través de las Conversaciones de Desarrollo que consiste en:

1. Definir las áreas claves de resultados para la organización y para cada uno de los puestos directivos;
2. Formular, de forma coordinada y negociada, metas y convertirlas en objetivos medibles expresados en resultados a lograr en un periodo de tiempo determinado;
3. Establecer planes de acción para lograr los objetivos y controlar su marcha hacia los mismos;
4. Completándolos con un análisis del cómo se han logrado los resultados en términos de los valores de la empresa y de la competencia clave de la misma.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Las encuestas de satisfacción se realizan mediante la Encuesta de Clima que analiza los siguientes bloques:

- PREGUNTAS CLIMA GENERAL
- IGUALDAD-CONCILIACIÓN
- IMAGEN EMPRESA
- MAYOR PREOCUPACION
- CONFIANZA EN LA ENCUESTA- COMENTARIOS

Resultados de las encuestas de evaluación de desempeño - Indicador de Seguimiento

El porcentaje del total de emplead@s por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe.

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos de la evaluación de desempeño de los emplead@s sirven para:

- 1.- La mejora del desempeño laboral.
 - 2.- Ubicar a los emplead@s en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas.
 - 3.- La rotación y promoción del personal.
 - 4.- Detectar necesidades de capacitación del personal.
 - 5.- Detectar oportunidades de mejora a emprender a través de mejoras que aumenten la capacitación profesional y el clima laboral.
-

Formación al empleado/a

Para Formación Universitaria, empresa centrada en la formación a sus clientes, es de especial relevancia la formación de todos sus emplead@s, para que desarrollen sus puestos de trabajo con los mayores estándares de calidad y productividad.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Dada la actividad de la organización, las categorías y la antigüedad media de los emplead@s, se mantiene como eje principal e imprescindible la formación de inicial, la de refuerzo, y de aquellos cambios de producto o lanzamiento de nuevas líneas que se puedan producir a lo largo de la vigencia de este plan. Además de las necesidades que puedan detectar los responsables de cada unidad de trabajo en el desarrollo de su actividad, se realizarán encuestas (como parte de otras o separadas) a todos l@s emplead@s de la organización, a partir de las que se analizarán las acciones formativas a realizar. Estas encuestas se realizarán con periodicidad anual. En entrevistas individuales o en las conversaciones de desarrollo, y a través del diálogo entre el entrevistador y su colaborador, se podrán determinar y/o preguntar sobre las necesidades de formación que existe para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Todas, sin excepción de las personas que entren en la organización, recibirán una formación de bienvenida, que contendrá al menos los siguientes puntos según el Departamento al que se incorpore. La formación quedará registrada por el Dpto. Académico.

Formación - Acción / Proyecto

Además de la formación inicial, se organizarán todas las acciones de formación que sean detectadas por los responsables (directivos y mandos intermedios) de cada unidad de trabajo en el desarrollo de su actividad. En entrevistas individuales o en las conversaciones de desarrollo, y a través del diálogo entre el entrevistador y su colaborador, se podrán determinar y/o preguntar

sobre las necesidades de formación que existe para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo (que podrá ser individual o colectiva). Igualmente, en las encuestas realizadas a los emplead@s, se organizarán todas las acciones formativas que sean necesarias si del análisis de éstas se observa alguna necesidad, bien sea individual o colectiva.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Atendiendo a la importancia estratégica de los departamentos Comercial y Académico, serán las áreas donde se enfoquen la mayoría las acciones de formación de refuerzo y reciclaje, si bien, el resto de departamentos, podrán bajo petición de sus responsables y atendiendo a las necesidades que éstos puedan detectar, solicitar todas las actividades formativas que estimen convenientes.

Horas de formación por categorías profesionales - Indicador de Seguimiento

La media de horas de formación que los emplead@s de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por:

- i. sexo;
- ii. categoría laboral.

Objetivos marcados para la temática

Objetivos estratégicos: contempla la adquisición de conocimientos para la consecución de los objetivos marcados por la dirección: 1. Contar con un equipo de personas capacitadas y comprometidas con la atención al cliente. 2. Ofrecer una gama de servicios de calidad adaptada a las necesidades de los clientes. 3. Dotarnos de una organización y modelo de gestión excelentes. 4. Mantener y desarrollar a toda la organización de sistemas TICs que facilite la digitalización. 5. Gestionar adecuadamente los recursos económicos, así como los espacios y los recursos materiales de los departamentos. 6. Lograr un alto índice de satisfacción de las personas que forman parte de la organización, facilitando el desempeño de las tareas encomendadas. 7. Mejorar el ejercicio del liderazgo.

Conciliación familiar y laboral

Conciliar es la necesidad de compaginar tres esferas de nuestra vida: la esfera privada que incluye el desarrollo personal y el tiempo libre individual, la esfera doméstica que incluye la vida en familia, el trabajo doméstico y reproductivo y la esfera pública donde se ubica el trabajo productivo y el desarrollo profesional.

Política de RRHH - Política

La Guía de Conciliación Corresponsable de Formación Universitaria pretende mejorar el acceso a la información sobre las medidas de conciliación que se aplican en el seno de la empresa. Impulsar la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia, y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de todo su personal.

Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

Permiso de maternidad (retribuido).
Riesgo durante el embarazo y el periodo de lactancia (retribuido).
Permiso de paternidad (retribuido).
Permiso por asuntos previos al nacimiento, adopción o acogimiento (retribuido).
Permiso de lactancia (retribuido).
Nacimiento prematuro u hospitalización de recién nacido (retribuido).
Reducción de jornada para cuidado de menores de 12 años o persona con discapacidad.
Reducción de jornada para cuidado de un familiar por edad, accidente o enfermedad.
Reducción de jornada para cuidado de un hijo/a hospitalizado y tratamiento continuado.
Excedencia para el cuidado de hijos/as o para el cuidado un familiar (no retribuida).

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Las evaluaciones del desempeño de los trabajadores se realizarán a través de las Conversaciones de Desarrollo que consiste en:

1. Definir las áreas claves de resultados para la organización y para cada uno de los puestos directivos;
2. Formular, de forma coordinada y negociada, metas y convertirlas en objetivos medibles expresados en resultados a lograr en un periodo de tiempo determinado;
3. Establecer planes de acción para lograr los objetivos y controlar su marcha hacia los mismos;
4. Completándolos con un análisis del cómo se han logrado los resultados en términos de los valores de la empresa y de la competencia clave de la misma.

Número de horas de absentismo - Indicador de Seguimiento

Anualmente, se calculará el número de horas de absentismo.

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) %) - Indicador de Seguimiento

Anualmente se calcularán los siguientes ratios:
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.

Objetivos marcados para la temática

Implantar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que fomenten la corresponsabilidad de hombres y mujeres ante las responsabilidades domésticas y familiares.

Igualdad de género

Desde Formación Universitaria consideramos que la igualdad comienza por aceptar la diferencia. Ser iguales no quiere decir que hombres y mujeres se comporten de la misma manera. Debe valorarse el trabajo de cada persona con independencia de su sexo, talento, cultura, etc. En el ámbito de las relaciones laborales, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la igualdad de hecho en el acceso, las condiciones laborales, la participación y la permanencia en todos los procesos y entornos de la empresa.

Plan de Igualdad - Política

Establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra entidad, lo que supone incorporar medidas que prevengan la desigualdad de trato, eliminen el riesgo de discriminación de directa e indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas de información y sensibilización para conseguir la igualdad real en el seno de la entidad.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Se realiza un Diagnóstico de Igualdad donde se detallan aquellas características de Formación Universitaria que se han tenido en consideración en la identificación de necesidades y definición de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Como parte del Sistema de Compliance implantado por Formación Universitaria, todos los trabajadores tendrán conocimiento y acceso al Canal de Denuncias interno, que es medio a través del cual se comunicarán las sospechas de conductas contrarias al Código Ético y Plan de Prevención de nuestra empresa.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Anualmente se calculará el número total de empleados distribuidos por sexo, país y clasificación profesional.

Objetivos marcados para la temática

1. Adquirir formalmente el compromiso de promover la igualdad de oportunidades de manera transversal en todos servicios prestados desde Formación Universitaria.
2. Incorporar de manera plena y activa el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar los riesgos de discriminación por razón de sexo en la empresa.
3. Mantener activa la vigilancia de los derechos relativos a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, velando por un correcto cumplimiento por parte de todos los grupos implicados en las actividades de la empresa (personal interno y grupos de interés).
4. Transmitir valores de igualdad y no discriminación a través de nuestros planes de comunicación empresarial orientados a los diferentes grupos implicados en nuestra actividad (personal interno y grupos de interés).
5. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo organizativo de Formación Universitaria.
6. Definir procesos y protocolos que permitan detectar situaciones de discriminación, directa e indirecta, por razones de sexo, ya sea en la propia entidad o en las entidades solicitantes de nuestros servicios.
7. Incorporar en la gestión empresarial medidas concretas que ayuden a potenciar la empleabilidad de las mujeres que trabajan en Formación Universitaria, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en lo que respecta al desarrollo profesional y las condiciones laborales dentro de la estructura organizativa y laboral de nuestra empresa.
8. Disponer de un plan de actuación integral (protocolo, sensibilización, formación, etc.) ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que responda a las necesidades de prevención e intervención bajo los principios de confidencialidad y resolución.

Como objetivos específicos de nuestra actividad empresarial, con el Plan de Igualdad también pretendemos:

INFORME DE PROGRESO 2022

- + Potenciar y visibilizar la participación de mujeres y hombres en especialidades formativas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas con el fin de romper estereotipos de género que dificultan el acceso de las mujeres y hombres a determinadas profesiones.
- + Potenciar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos formativos de Formación Universitaria.

Diversidad de la plantilla en la entidad

Formación Universitaria está comprometida con la Diversidad. Debe valorarse el trabajo de cada persona con independencia de su sexo, talento, cultura, etc.

Política de RRHH - Política

Establecer y desarrollar prácticas que integren la diversidad de la plantilla en nuestra entidad, lo que supone incorporar medidas que prevengan la desigualdad de trato, eliminen el riesgo de discriminación de directa e indirecta por razón de sexo, raza, cultura, etc. Promover la inclusión, favoreciendo la integración efectiva, evitando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo. Considerar la diversidad en todas las políticas de recursos humanos, gestionando la diversidad de manera transversal, como base y principio de todas las decisiones que se tomen en este ámbito.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Junto con el Diagnóstico de Igualdad, se realizará un Diagnóstico de Diversidad donde se detallan aquellas características de Formación Universitaria que se han tenido en consideración en la identificación de necesidades y definición de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad. Avanzar en la construcción de una

plantilla diversa, fomentando la integración de profesionales con perfiles diversos independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Formación Universitaria ha firmado la Carta de Diversidad promovida por la Fundación ALARES, dentro del marco de la Plataforma de Cartas de la Diversidad de la Unión Europea; para expresar que nuestra entidad respeta la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Calcular anualmente el número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

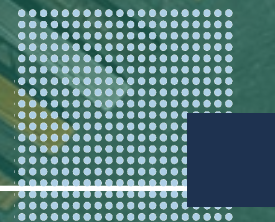
Objetivos marcados para la temática

Implantar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que fomenten la corresponsabilidad de hombres y mujeres ante las responsabilidades domésticas y familiares:

- 1.- Construir una PLANTILLA DIVERSA.
- 2.- Promover una CULTURA INCLUSIVA.
- 3.- Promover PROCESOS de selección y promoción SIN SESGOS.
- 4.- Reconocer la DIVERSIDAD de los CLIENTES.
- 5.- COMUNICAR INTERNAMENTE y EXTERNAMENTE este compromiso.
- 6.- Difundir BUENAS PRÁCTICAS y resultados obtenidos.
- 7.- SENSIBILIZAR transversalmente sobre D&I.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE

Para Formación Universitaria la selección y evaluación de proveedores es muy importante, porque se consideran un stakeholder clave para dar un servicio y/o imagen de calidad a nuestros alumnos/clientes.

Política de proveedores - Política

En la Política de Proveedores se identificarán los puntos clave para la selección y aprobación inicial de proveedores, se determinará cómo será la comunicación con los proveedores, el proceso de facturación y validación de facturas y la evaluación anual de los mismos, para la continuidad de las relaciones.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Cualquier proveedor que trabaje para Formación Universitaria deberá respetar nuestro Código Ético para Proveedores. En los Contratos y/o Condiciones Generales de Contratación de compra incluiremos un enlace que les permita consultar la versión actualizada o bien se enviará a posteriori.

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Los responsables de contratación de cada uno de los proveedores, evaluará una vez al año el servicio y/o los productos de cada uno de los proveedores con los que trabaja, para decidir la conveniencia o no de continuar

con dicho proveedor o tomar acciones correctivas en su caso.

Los conceptos se valorarán con una puntuación del 0 al 10, siendo 0 la menor valoración y 10 la máxima; los conceptos a valorar serán los siguientes:

1. Valoración del producto/servicio: adecuación, grado de satisfacción, calidad técnica, grado de adecuación a nuestras necesidades o requisitos.
2. Valoración tiempo: plazo de entrega de los productos, plazo de respuesta a mails o contactos.
3. Valoración proveedor: capacidad de respuesta ante nuestras necesidades, flexibilidad, búsqueda de soluciones conjuntas, impacto de la imagen de FU antes nuestros alumnos o proveedores.

Porcentaje de proveedores que ha firmado el nuevo Código de Conducta - Indicador de Seguimiento

Una vez al año se calculará el % de nuevos proveedores que han firmado el Código Ético para Proveedores.

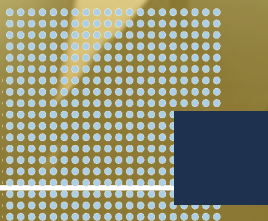
Objetivos marcados para la temática

Los objetivos básicos de la Evaluación de Proveedores son:

1. Fomentar un ambiente responsable más allá de las exigencias legales, entre los Stakeholder y nuestros emplead@s con los que se relacionan, de quienes se espera el más alto nivel de comportamiento ético e integridad.
2. Concretar las compras de productos o prestaciones de servicios con Stakeholder que compartan nuestros principios y valores y la búsqueda de la Excelencia, como nosotros hacemos.
3. Prevenir la comisión de actos delictivos o contrarios a la legalidad vigente y a los valores éticos de Formación Universitaria.

GRUPO DE INTERÉS

Socios / accionistas



Transparencia en la exposición de la información

Detallar información referente a impuestos pagados, beneficios percibidos y subvenciones ganadas.

Código Ético / Conducta - Política

Los accionistas como parte de los Stakeholder de Formación Universitaria, también suscriben el Código Ético.

Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

Dado el escaso número de accionistas, la comunicación es directa y fluida.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Los accionistas tendrán disponible un buzón de sugerencias.

Número de comunicaciones con el socio o accionista - Indicador de Seguimiento

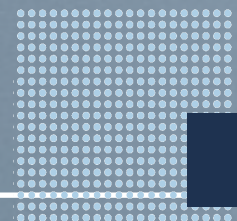
A los accionistas se les comunicará periódicamente el resultado de las auditorías financieras y cualquier información económica-financiera que precisen o reclamen.

Objetivos marcados para la temática

Detallar información referente a impuestos pagados, beneficios percibidos y subvenciones ganadas.

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Identificación de conductas no éticas o ilícitas

Las Administraciones Públicas son parte importante de los grupos de interés o Stakeholder de Formación Universitaria, por lo que se llevará un registro de los impuestos pagados y las subvenciones recibidas.

Código Ético / Conducta - Política

Los emplead@s que tengan relaciones con las Administraciones Públicas mantendrán siempre comunicaciones como representantes de Formación Universitaria, estos deberán cumplir con las leyes, el Código Ético y las políticas internas de la empresa. Los acuerdos de colaboración y concesiones siempre se realizarán por escrito. Toda la documentación remitida a Autoridades Públicas con el fin de obtener financiación, fondos, ayudas o subvenciones deberá contener información absolutamente real, además los emplead@s conservarán toda la documentación intercambiada en los sistemas de archivo internos de la organización.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Formación del Compliance Office sobre el Código Ético y especialmente sobre el punto de las relaciones con las Administraciones Públicas.

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Como parte del Sistema de Compliance implantado por Formación Universitaria, todos los trabajadores, proveedores o stakeholders tendrán conocimiento y acceso al Canal de Denuncias interno, que es medio a través del cual se comunicarán las sospechas de conductas contrarias al Código Ético de nuestra empresa.

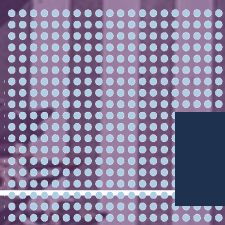
Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Número de denuncias recibidas y resueltas anualmente.

Objetivos marcados para la temática

Detallar información referente a impuestos pagados, beneficios percibidos y subvenciones ganadas.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Alianzas entre empresas y tercer sector

Formación Universitaria apoya su política de RSC fundamentalmente en el desarrollo de las personas a través de la formación y en la reducción de las desigualdades. Trabajamos para superar definitivamente, y como sociedad, cualquier atisbo de discriminación que pueda existir hacia algunos miembros de la comunidad.

Política de Acción Social - Política

Para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora, Formación Universitaria pone el foco en acciones que conlleven el desarrollo de la sociedad en su conjunto, haciendo partícipe a la totalidad de las personas de nuestra organización. En Formación Universitaria facilitamos y apoyamos el crecimiento y la capacitación profesional para diversos colectivos consideramos más desfavorecidos, mediante acciones que promueven la mejora profesional a través de una educación de calidad.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Reducción de las desigualdades a través de apoyar iniciativas de plataformas, ONG's u otras instituciones.

Las colaboraciones realizadas en los últimos años:

- + Mujeres valientes
- + Proyecto Hombre Sevilla
- + Colectivo RedMadre
- + Centro para Personas sin Hogar Miguel de Mañara.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Elaboración de forma periódica del informe de sostenibilidad.

Número de beneficiarios de los proyectos o acciones sociales realizados - Indicador de Seguimiento

Calcular el número de beneficiarios de los proyectos o acciones sociales realizados.

Objetivos marcados para la temática

Que la mayoría de los alumnos que participen de los convenios de colaboración con ONG's y aprueben sus programas formativos y puedan mejorar su capacidad de búsqueda de empleos.

Compromiso por los derechos humanos

Formación Universitaria ha firmado diversos convenios de colaboración con asociaciones del tercer sector para la erradicación de la pobreza y protección de los derechos humanos fundamentales.

Código Ético / Conducta - Política

Las empresas colaboradoras tienen a su disposición acceso al Canal de Denuncias interno, como parte del Sistema de Compliance implantado por Formación Universitaria y que todos sus proveedores y stakeholders pueden usar, este es medio a través del cual se comunicarán las sospechas de conductas contrarias al Código Ético de Proveedores.

Mitigación y prevención de riesgos - Acción / Proyecto

Colaboración con asociaciones que promueven la inserción socio-laboral de persona con situación de vulnerabilidad y/o en riesgo de exclusión social, otorgando becas de estudios a usuarios de dichas asociaciones (por ejemplo: Proyecto Hombre, Centro de Personas sin Hogar Miguel de Mañara, Red Madre, etc.).

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Comunicación y difusión de las becas otorgadas y de la labor de las diferentes asociaciones con las que colaboramos.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Los alumnos becados tienen acceso en todo momento desde el campus virtual a una encuesta de satisfacción para valorar sus programas formativos.

Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

Medición de las becas otorgadas de acuerdo a las horas lectivas de los cursos de formación realizados.

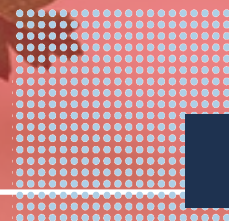
Objetivos marcados para la temática

Fin de la pobreza: Otorgar becas de formación con el fin de fomentar la inserción laboral.

Hambre cero: Otorgar becas de formación con el fin de fomentar la inserción laboral.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Consumo de la entidad

Formación Universitaria se halla comprometida con el cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes con la protección del medio ambiente.

Política RSE - Política

Fomentamos la eficiencia en el consumo de recursos y la prevención de la contaminación medioambiental. Todas las personas que integran Formación Universitaria tienen el deber y la responsabilidad de cumplir con las leyes medioambientales y de respetar el medioambiente en cualquier lugar que trabajen.

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

Se estudiarán todas las medidas propuestas por los emplead@s para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos.

Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

Se realizarán informes periódicos sobre el consumo de recursos.

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

Consumo total de agua anual.

Objetivos marcados para la temática

- + Reducción del consumo de energía eléctrica.
 - + Reducción del consumo de agua.
-

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

Formación Universitaria se halla comprometida con el cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes con la protección del medio ambiente.

Política de Reciclaje - Política

Fomentamos la eficiencia en el consumo de recursos y la prevención de la contaminación medioambiental.

Buenas prácticas para reducir el consumo de energía - Acción / Proyecto

Compromiso de Formación Universitaria en la lucha frente al Cambio Climático, y planes de acción para reducir el consumo de energía.

Todas las personas que integran Formación Universitaria tienen el deber y la responsabilidad de cumplir con las leyes medioambientales y de respetar el medioambiente en cualquier lugar que trabajen.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento

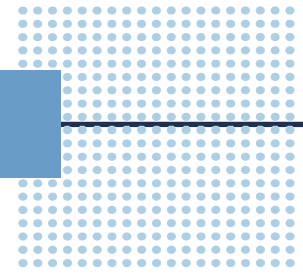
Anualmente, se evaluará si se han alcanzado los objetivos medioambientales propuestos.

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental - Indicador de Seguimiento

Se detallará el número de comunicaciones internas realizadas anualmente desde la Dirección en material de sensibilización ambiental, como apoyo a los carteles físicos repartidos por las instalaciones.

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos: + Realizar comunicaciones internas sobre la sensibilización ambiental.



ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Evaluación de desempeño a empleados/as

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador GRI: 404-3

Formación al empleado/a

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Conciliación familiar y laboral

Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Igualdad de género

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Diversidad de la plantilla en la entidad

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE

Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Clientes

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Fomento de la calidad en la entidad

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Administración

Identificación de conductas no éticas o ilícitas

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector

Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 01 | Fin de la pobreza

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 102-13

Compromiso por los derechos humanos

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Socios

Transparencia en la exposición de la información

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205, 417

Medioambiente

Consumo de la entidad

Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 302-4



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

2022

