

Visibilizando la contribución al bien común de una empresa de inserción: el caso de AldeasLab

Making visible the contribution to the common good of an insertion
company: the case of AldeasLab

Autora: Llanos Meneses, Cathaysa
Grado en Economía
Curso Académico: 2023/2024
Tutor: Amador Morera, Francisco Javier

En la Laguna, a 29 de mayo de 2024

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado se centra en explorar la aplicación de la Economía del Bien Común en el entorno empresarial, utilizando como caso de estudio la empresa de inserción laboral, AldeasLab SLU. Se lleva a cabo una descripción de la metodología de la matriz de la economía del bien común, destacando aspectos como la dignidad humana, la solidaridad y la sostenibilidad. En este proyecto se recopilan y analizan datos relevantes de AldeasLab para elaborar un informe parcial sobre el bien común dirigido a un grupo de interés específico. Basándose en estos hallazgos, se proponen recomendaciones y estrategias para mejorar el desempeño de la empresa en línea con los principios de la economía del bien común. Este trabajo contribuye a la comprensión práctica y la difusión de la economía del bien común, ofreciendo una perspectiva aplicada en el contexto empresarial de inserción social.

Palabras clave: Economía del bien Común, Informe del Bien Común, Personas empleadas, AldeasLab

ABSTRACT

This project focuses on exploring the application of the common good economy in the business environment, using AldeasLab SLU as a case study. An exhaustive analysis of the common good economy matrix methodology will be carried out, highlighting aspects such as human dignity, solidarity, and sustainability. Relevant data from AldeasLab will be collected and analyzed to prepare a partial report on the common good aimed at a specific interest group. Based on these findings, recommendations and strategies will be proposed to improve the company's performance in line with the principles of the common good economy. This work will contribute to practical understanding and dissemination of the common good economy, offering an applied perspective in the social enterprise business context.

Key words: Common Good Economy, Common Good Report, Employees, AldeasLab

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO DEL ESTUDIO	2
2.1	DEFINICIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL Y PRINCIPIOS QUE LA INSPIRAN	3
2.2	ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRESAS DE INSERCIÓN.....	3
2.3	PLANTEAMIENTOS RELACIONADOS CON LA ECONOMÍA SOCIAL	6
2.4	LA ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN.....	10
2.4.1	La matriz, el balance y el informe del bien común	12
2.4.2	La EBC en Canarias	18
2.4.3	La Economía Del Bien Común y LOS ODS	18
3.	CASO DE ESTUDIO: ALDEASLAB	21
3.1	ALDEAS INFANTILES Y LA EMPRESA ALDEASLAB.....	21
3.2	DELIMITACIÓN DEL OBJETIVO DEL TFG CON ALDEASLAB Y LA ASOCIACIÓN CANARIA DE LA EBC.....	22
3.3	TALLER FORMATIVO CON OTRAS EMPRESAS DE LA EBC	23
3.4	ELABORACIÓN DEL INFORME PARCIAL DEL BIEN COMÚN A LA EMPRESA ALDEASLAB SOBRE EL GRUPO DE INTERÉS “PERSONAS EMPLEADAS”.....	24
4	CONCLUSIONES.....	34
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
	ANEXO.....	40

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1.	Formas organizativas de la Economía Social	4
Gráfico 1.	Entidades de la Economía Social.....	5
Tabla 2.	Matriz del Bien Común 5.0	14
Tabla 3.	Guía para Puntuar los Aspectos del Informe del Bien Común	15
Tabla 4.	Información pertinente al tema C1	17
Tabla 5.	Información sobre la organización	21
Tabla 6.	Aspecto C1.1 Cultura organizacional orientada a las personas	24
Tabla 7.	Aspecto C1.2 Promoción de la salud y seguridad en el trabajo	25
Tabla 8.	Aspecto C1.3 Diversidad e igualdad de oportunidades.....	26
Tabla 9.	Aspecto negativo C1.4 condiciones de trabajo indignas	27
Tabla 10.	Aspecto C2.1 Remuneración	27
Tabla 11.	Aspecto C2.2 Horario laboral	28

Tabla 12. Aspecto C2.3 Condiciones de trabajo y conciliación	29
Tabla 13. Aspecto negativo C2.4 contratos de trabajo injusto	29
Tabla 14. Aspecto C3.1 Alimentación durante la jornada laboral.....	31
Tabla 15. Aspecto C3.2 Movilidad sostenible al puesto de trabajo	31
Tabla 16. Aspecto C3.3 Cultura organizacional sostenible y sensibilización con el medio ambiental	32
Tabla 17. Aspecto negativo C3.4 promoción y tolerancia frente a la actitud medioambiental irresponsable	32
Tabla 18. Aspecto C4.1 Transparencia interna	33
Tabla 19. Aspecto C4.2 Legitimación de la dirección y C4.3 Participación de las personas empleadas en la toma de decisiones	33
Tabla 20. Aspecto negativo C4.4 Participación de las personas empleadas en la toma de decisiones	34

1. INTRODUCCIÓN

Este Trabajo de Fin de Grado se ha inspirado en la filosofía educativa del aprendizaje-servicio y ha tratado de continuar la trayectoria que han impulsado tres proyectos de innovación y transferencia educativa que tenían como fin último asumir una mayor responsabilidad social en el ámbito de los trabajos de fin de grado de nuestra universidad atendiendo a las necesidades sociales de nuestro entorno. Según Puig Rovira *et al.* (2011), “El aprendizaje-servicio es una actividad que combina el servicio a la comunidad con el aprendizaje curricular. Es una propuesta educativa que vincula de una manera circular la participación en servicios pensados para satisfacer alguna necesidad de la comunidad y el aprendizaje de conocimientos y valores.” Por este motivo el tema abordado en este trabajo y los objetivos del mismo tratan de ser una aportación a una necesidad de la comunidad puesta de manifiesto por una empresa que trabaja en el ámbito de la exclusión social en Tenerife, como es la empresa de inserción laboral ubicada en San Cristóbal de La Laguna, AldeasLab SLU.

La empresa AldeasLab SLU es una empresa perteneciente a la Economía Social que tiene entre sus objetivos contribuir a la sociedad más allá de obtener una mera rentabilidad económica. La empresa expuso la necesidad de mejorar la rentabilidad de la venta de los productos fabricados por la misma. Para lograr este objetivo, se requiere que los potenciales clientes valoren no solo el producto en sí, sino también todo el proceso de producción y la situación laboral de los trabajadores involucrados en dicho proceso. Es por eso que identificamos los informes no financieros como una herramienta clave para medir y comunicar estos aspectos. Estos informes tratan de proporcionar una visión integral de la actividad empresarial, permitiendo una evaluación más completa de su impacto en la sociedad y el medio ambiente.

Dadas las características de la empresa y las limitaciones temporales y de recursos que supone llevar a cabo este trabajo en el marco de un Trabajo de Fin de Grado, se optó por elegir las herramientas que ofrece la Economía del Bien Común (EBC) basándonos en el criterio de factibilidad y de utilidad para la empresa.

La EBC es un modelo económico propuesto por Christian Felber (2012), que busca redefinir el propósito y los valores de las empresas, centrándose en el bienestar humano y el bien común en lugar de maximizar exclusivamente los beneficios económicos. En este enfoque, el éxito de una empresa se mide no sólo por sus resultados financieros, sino también por su contribución al bienestar de las personas y al medio ambiente. Por ello, se valoró conjuntamente con AldeasLab la idea de calcular la contribución al bien común de la empresa haciendo uso para ello del denominado *informe del bien común*, un instrumento que trata de evaluar el impacto de la empresa en diferentes ámbitos, como el medio ambiente, la justicia social, la participación democrática y la transparencia. Ello permitiría que los clientes de la empresa y la sociedad, en general, pudieran comprender mejor su contribución al bienestar de la misma, así como las posibilidades de mejora. Si bien el informe del bien común propone analizar las contribuciones de la empresa en sus relaciones con diferentes grupos de interés, i.e. proveedores, financiadores, trabajadores, clientes y resto de la sociedad, cabe destacar, que, en este caso, nos hemos centrado exclusivamente en

analizar la contribución relacionada con el grupo de interés formado por los trabajadores. De esta manera se obtiene un informe parcial del bien común, que ofrece para AldeasLab una herramienta para obtener información valiosa para la toma de decisiones estratégicas y la identificación de áreas de mejora a la hora de contribuir al bienestar de social.

El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) consiste en elaborar un informe parcial del bien común de la empresa AldeasLab SLU centrado en las relaciones de la empresa con sus trabajadores. Para ello se sigue la metodología que se propone desde la Economía del Bien Común (EBC), y concretamente de la matriz de la EBC versión 5.0, con especial atención en la determinación de la fila correspondiente al grupo de interés trabajadores, que aborda aspectos fundamentales como la dignidad humana, solidaridad, sostenibilidad ecológica, justicia social y democracia. Por otra parte, se proponen recomendaciones y estrategias específicas para mejorar el desempeño de AldeasLab en relación con los principios de la EBC, fundamentadas en los resultados del estudio y las mejores prácticas identificadas. Finalmente, este TFG busca contribuir al avance y difusión del conocimiento sobre la EBC al proporcionar un caso práctico y concreto de su aplicación en una empresa de inserción social como AldeasLab.

El resto del de la memoria se estructura de la siguiente manera. En el capítulo 2 se lleva a cabo una revisión de la literatura relacionada con la economía social, donde se explican conceptos pertinentes y se define el concepto de empresa de inserción. En el capítulo 3 se aborda información relevante sobre la Agenda 2030 y su interconexión con la Economía del Bien Común. En el capítulo 4 se expone la Economía del Bien Común como un modelo económico, se efectúa una recapitulación de sus antecedentes en el contexto canario y se detalla la metodología propuesta en el Manual del Bien Común. El siguiente capítulo marca el inicio del caso de estudio, el cual consiste en la evaluación de la empresa AldeasLab según los principios de la Economía del Bien Común, a través de la elaboración de un informe parcial del bien común. Por último, se presentan las conclusiones obtenidas del análisis realizado.

2. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO DEL ESTUDIO

Para poder contextualizar esta memoria de TFG, dado que la empresa objeto de análisis es una empresa de inserción laboral, es importante entender el marco legal en el que se inserta y su naturaleza, por lo que se revisa en este capítulo el concepto y los planteamientos de la Economía Social y de las empresas de inserción.

Por otra parte, se definen los conceptos relacionados y se revisan algunas de las aproximaciones que se han propuesto en la literatura para poner en valor las contribuciones de las empresas al bienestar social, más allá de su resultado puramente financiero. Se revisan los conceptos de economía social y una serie de nociones que se han relacionado de algún modo con esta: Innovación social, Responsabilidad social empresarial, Economía del bien común, Economía colaborativa, Economía circular, Empresa social, Empresariado social, así como la denominada Economía social y solidaria. Se analiza en más detalle el planteamiento de la Economía del Bien

Común como un modelo económico que proporciona unas herramientas que tratan de aproximar la contribución de las empresas al bien común y se efectúa una recapitulación de sus antecedentes en el contexto de Canarias.

Asimismo, se hace referencia a la Agenda 2030 de Naciones Unidas y a la necesidad de tener en cuenta la contribución de las empresas a los denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Finalmente, se justifica la elección del informe del bien común como herramienta para medir la contribución a la sociedad de la empresa AldeasLab.

2.1 DEFINICIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL Y PRINCIPIOS QUE LA INSPIRAN

Desde el siglo XX han surgido diversas corrientes que plantean teorías alternativas al sistema capitalista. Estas corrientes comparten dos visiones críticas: primero, cuestionan la legitimación de la acumulación de beneficios como el objetivo principal de la economía, en lugar de considerarlo un medio; y segundo, señalan la responsabilidad del sistema actual en la generación de desigualdad, insostenibilidad ecológica, inestabilidad financiera y crisis en el estado de bienestar. Según el artículo 2 de la ley 5/2011 de 29 de marzo, de Economía Social, “se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.”

El artículo 4 de la misma ley indica los principios orientadores de la Economía Social que se enumeran a continuación:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

2.2 ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRESAS DE INSERCIÓN

Según indican Monzón y Chaves (2018), la diversidad de entidades y empresas en la economía social ha sido una constante a lo largo de la historia. Esta variedad surge como respuesta a

necesidades no satisfechas por el Estado ni el sector empresarial tradicional. Por ejemplo, el cooperativismo obrero y las sociedades de socorros mutuos surgieron para atender las demandas de la clase trabajadora emergente, mientras que el asociacionismo agrario, como las cooperativas agrarias y las cajas rurales, se formaron para abordar los problemas específicos del mundo rural y agrícola.

El artículo 5 de la ley 5/2011 de 29 de marzo, de Economía Social define como las entidades de la economía social a las siguientes: las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo 4. Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo 4. Se declaran entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General, los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, constituidas y calificadas como tales según su normativa reguladora. Asimismo, podrá extenderse esta declaración a cualesquiera otras entidades de la economía social que tengan por objeto igualmente la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión, conforme a lo que se establezca reglamentariamente.

En la Tabla 1, podemos observar de forma más sintetizada cómo estas formas organizativas de economía social se alinean con las demandas y problemas específicos de los distintos grupos sociales (Monzón y Chaves, 2018).

Tabla 1. Formas organizativas de la Economía Social

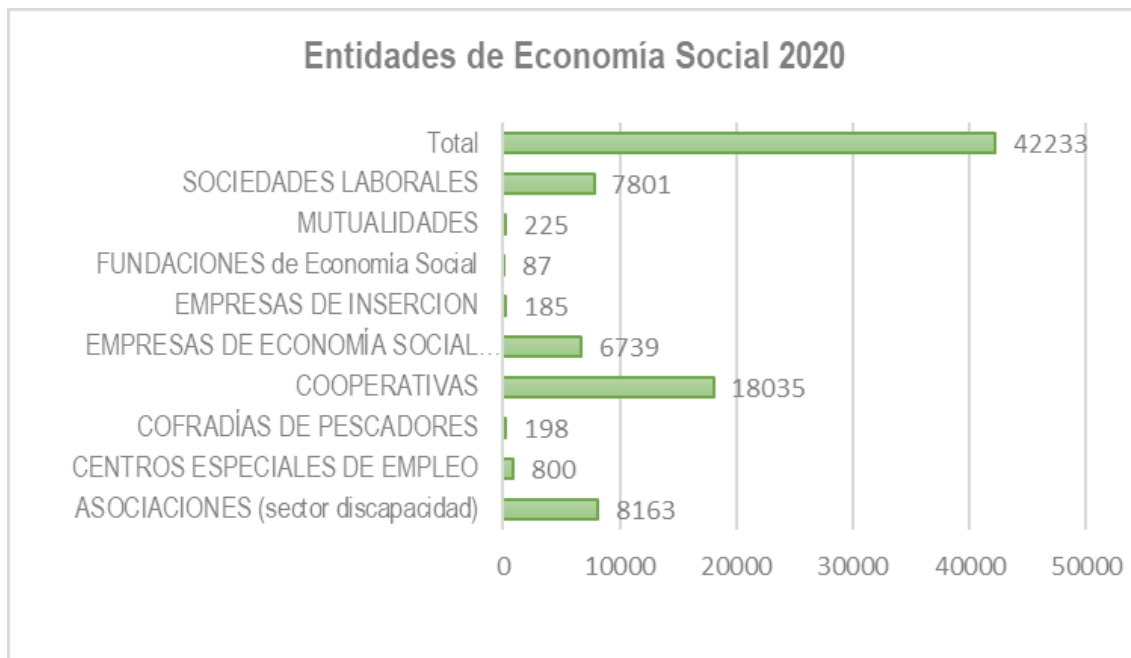
Agente económico	Necesidades y problemas económicos	Formas de economía social
Trabajadores	-Problemas laborales -Cultura autogestionaria y alternativa	-Cooperativa de trabajo asociado, de enseñanza -Sociedad laboral -Empresa de inserción -Centro especial de empleo
Ciudadanos – consumidores usuarios	Demandas de bienes y servicios para el consumo: vivienda, cultura, salud, educación, servicios sociales, deportivos, etc.	-Asociaciones -Fundaciones -Cooperativas de Consumidores Cooperativas de vivienda -Cooperativas de iniciativa social Cooperativas educativas
Profesionales, autónomos y pequeños propietarios	Obtención de servicios diversos de suministros, de comercialización o explotación en común	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativa agraria • Cooperativa de explotación de la tierra • Cooperativa de transporte • Cooperativa sanitaria • Cooperativa de profesionales • Cooperativa de comerciantes • Sociedad agraria de transformación • Sociedad civil de regantes

Ciudadanos, profesionales, autónomos y pymes	-Acceso al crédito -Cobertura de riesgos personales y materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativas de crédito y ahorro • Cajas de Ahorro, fundaciones financieras • Cooperativas de seguros • Mutualidades de previsión social • Mutuas
Organizaciones de la economía social	Promoción económica y social de las entidades de economía social de base: desarrollo económico empresarial	- Coop. de 2º grado, Cooperativas integrales - Agencias de desarrollo cooperativo / asociativo - Federaciones / Plataformas de cooperativas, asociaciones y fundaciones

Fuente: Monzón y Chaves (2018)

Con el propósito de ilustrar la relevancia de la Economía Social en España, de acuerdo con datos proporcionados por la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES), en el año 2019 esta representaba el 10% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional español, y generaba 2.184.234 empleos, lo que supone un 11% del empleo total. En el año 2020, existían 43.192 entidades de Economía Social. En el siguiente gráfico se desglosa la cantidad de empresas que había en 2020 dentro del marco de la Economía Social en España según su forma organizativa. Por otra parte, es interesante destacar que, de las 42.233 empresas de Economía Social existentes en 2020, tan solo 185, es decir un 0'43% eran empresas de inserción.

Gráfico 1. Entidades de Economía Social 2020



Fuente: Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES). Elaboración Propia

De acuerdo con la Confederación Empresarial Española de la Economía Social es la siguiente: "Las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión

social". Son iniciativas empresariales que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral. Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas. Además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.

En el caso de Canarias, están sujetas a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, y al Decreto 137/2009, de 20 de octubre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, el procedimiento de acceso a las mismas y el Registro de Empresas de Inserción de Canarias.

2.3 PLANTEAMIENTOS RELACIONADOS CON LA ECONOMÍA SOCIAL

Desde principios del siglo XXI y sobre todo desde la crisis financiera global de 2008, ha emergido una nueva generación de nociones que se han relacionado de algún modo con la economía social o con el cambio del paradigma económico global. Sin ánimo de exhaustividad, y siguiendo a Monzón y Chaves (2018) la lista de neoconceptos es la siguiente: Innovación social, Responsabilidad social empresarial, Economía del bien común, Economía colaborativa, Economía circular, Empresa social, Empresariado social, Economía social y solidaria.

A continuación, se explica brevemente cada uno de estos conceptos:

Innovación social: El BEPA (2010)¹ reconoce que este concepto no goza de consenso ni de una definición única; al contrario, identifica tres perspectivas de la innovación social:

- La perspectiva de la demanda social, según la cual la innovación social tiene como objetivo atender demandas sociales de colectivos vulnerables, insatisfechas por el mercado o por las administraciones públicas.
- La perspectiva del desafío para la sociedad en su conjunto, según la cual la innovación social atendería desafíos de la sociedad en su conjunto, situados en la frontera entre "social" y "económico".
- La perspectiva de cambios sistémicos, busca una sociedad más participativa, donde el empoderamiento ciudadano y el aprendizaje promuevan el bienestar.

Aunque no existe ninguna herramienta creada para medir el alcance de la innovación social, TEPSIE (2014)², indica que dada la estrecha relación que mantiene este concepto con el concepto de innovación tecnológica, se podrían utilizar métricas directamente vinculadas a innovación

¹ La Oficina de Consejeros de Política Europea (BEPA, por sus siglas en inglés: Bureau of European Policy Advisers) es el más alto órgano consultivo que asiste a la Comisión Europea, y en particular a su Presidente, del que depende.

² TEPSIE, un proyecto de investigación financiado por la Unión Europea en el marco del 7^a Programa Marco y es un acrónimo de "Las bases teóricas, empíricas y políticas para la construcción de la innovación social en Europa". El proyecto es una colaboración de investigación entre seis instituciones europeas: el Instituto Tecnológico Danés, la Fundación Young, el Centro de Inversión Social de la Universidad de Heidelberg. Atlantis Consulting, la Universidad Católica de Portugal y el Centro de Investigación de Wroclaw EIT +.

tecnológica tales como: Cuadro de indicadores de la Unión por la Innovación (Unión Europea), Índice de Innovación Global (INSEAD), Innovación en Organizaciones del Sector Público (NESTA), Competitividad Global Índice (WEF). Probablemente aún más importantes son las métricas que se centran en las dimensiones sociales, normativas o ambientales, que son particularmente apropiadas para capturar la parte "social" del concepto de la innovación social; Estos incluyen: Índice de Vida Mejor de la OCDE, Sistema Europeo de Indicadores Sociales (GESIS), Índice de la Sociedad Civil (CIVICUS), Huella Nacional (Global Footprint Network).

Economía colaborativa: La Economía Colaborativa (Sharing Economy, por su término en inglés), puede adoptar diversos nombres, dependiendo de quién los use. Algunos de los términos encontrados son "Consumo Colaborativo" (Botsman & Rogers, 2015), "Economía entre Iguales (Peer to Peer)" entre otros. Según Vicente, Parra y Flores (2017), La Economía Colaborativa se podría definir como un modelo económico y social centrado en la colaboración y el intercambio de bienes y servicios entre individuos, aprovechando recursos subutilizados, principalmente a través de plataformas en línea y tecnologías digitales. Este intercambio puede ser temporal o permanente, con o sin compensación monetaria, utilizando monedas convencionales o alternativas (como tiempo o habilidades), lo que da lugar a un nuevo enfoque en las relaciones comerciales y económicas entre pares.

Economía circular: Tal y como indica Prieto Sandoval et al. (2017), la economía circular es un modelo que busca promover la prosperidad económica, proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación, facilitando el desarrollo sostenible. Este enfoque se basa en el principio de las 3Rs (Reducir, Reutilizar, Reciclar), aplicables a todas las etapas del ciclo de vida de los productos, y en estrategias de diseño sostenible. Por tanto, el modelo de la economía circular consiste en sustituir una economía lineal, basada en el modelo de usar y tirar, por una circular en la que los residuos puedan transformarse en recursos, de modo que la economía pueda ser más sostenible y reducir su impacto medioambiental negativo mediante la mejora de la gestión de los recursos y la reducción de la extracción y la contaminación. (Monzón y Chaves, 2008 y 2012)

Según Palanca Roig (2023), en el campo de la economía circular existe un gran número de indicadores de diversa naturaleza. Algunos ejemplos de indicadores e instrumentos son los siguientes:

- El análisis del flujo de materiales (AFM) es un método cuantitativo que examina el movimiento de materiales y energía en la economía en diferentes niveles, incluyendo la empresa y los productos.
- Por otro lado, la huella de carbono, o "carbon footprint", se refiere a las emisiones de gases de efecto invernadero liberadas por individuos, organizaciones, procesos, productos o eventos dentro de un límite definido.
- El "Ecosystem Damage Potential" (EDP) es una metodología para evaluar el impacto del ciclo de vida que examina cómo la ocupación y transformación de la tierra afecta a la diversidad de especies.

- Por último, el análisis del ciclo de vida (ACV) es una herramienta fundamental para el ecodiseño, que permite comparar diferentes opciones de manera ambientalmente sostenible.

Responsabilidad social empresarial: La Comisión Europea estableció una primera definición de RSE, como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores». El discurso de la RSE indica que una empresa no sólo debe asumir responsabilidades hacia los accionistas y las partes interesadas, sino que la propia empresa debe involucrarse en la sociedad. Debe actuar como un «buen ciudadano». Las empresas que cumplen con esta doble función de maximizar beneficio y de ser socialmente responsables han sido objeto de diversas denominaciones: Empresas-B, Cuarto sector y ciudadanía corporativa (Monzón y Chaves, 2008 y 2012)

En el ámbito empresarial, se encuentran diversas metodologías para evaluar las dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Sin embargo, una de las más reconocidas a nivel internacional es la proporcionada por el *Global Reporting Initiative* (GRI). Esta metodología tiene como objetivo principal facilitar que la información divulgada por las empresas acerca de sus aspectos económicos, sociales y ambientales siga criterios homogéneos que sean fácilmente comparables. De esta manera, ayuda a que las empresas, los gobiernos y otras organizaciones comprendan y comuniquen de manera efectiva a sus grupos de interés el impacto que tienen en temas de sostenibilidad, como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción, entre otros. (Rodríguez Guerra y Ríos Osorio, 2016).

Por otra parte, también existe la *norma ISO 26000* que ofrece orientación sobre los principios, materias fundamentales y asuntos relacionados con la responsabilidad social, así como sobre cómo implementarlos en las organizaciones. Está diseñada para ser aplicable a todo tipo de organizaciones, independientemente de si son públicas, privadas o del sector no gubernamental, así como de su tamaño o ubicación geográfica. El objetivo es proporcionar un estándar ampliamente aceptado que cualquier organización pueda utilizar para integrar criterios de responsabilidad social en sus actividades diarias. (Cedeño Intriago et al., 2018)

Las principales diferencias entre estas dos aproximaciones pueden resumirse en que la norma GRI se centra específicamente en la elaboración de informes de sostenibilidad, proporcionando directrices detalladas sobre cómo las organizaciones deben informar sobre su desempeño en áreas económicas, ambientales y sociales. Por otro lado, la norma ISO 26000 ofrece una orientación más amplia sobre la responsabilidad social corporativa (RSC) en general, no se centra exclusivamente en la elaboración de informes, sino que aborda principios, materias fundamentales y asuntos relacionados con la RSC que las organizaciones pueden adoptar e implementar en sus actividades diarias. Además, la norma GRI está dirigida principalmente a organizaciones que deseen elaborar informes de sostenibilidad, ya sean públicas, privadas o del sector no gubernamental, independientemente de su tamaño o ubicación geográfica mientras que, la norma ISO 26000 está diseñada para ser aplicable a todo tipo de organizaciones, incluidas aquellas que

buscan integrar la responsabilidad social en sus operaciones, independientemente de si elaboran informes de sostenibilidad o no. En resumen, mientras que la norma GRI se enfoca en la elaboración de informes de sostenibilidad, la norma ISO 26000 aborda la responsabilidad social corporativa en un sentido más amplio, proporcionando orientación sobre cómo las organizaciones pueden integrar prácticas socialmente responsables en todas sus actividades.

Economía solidaria: La economía solidaria hibrida recursos económicos entre mercado, Estado y reciprocidad, fomentando la participación social y la democratización de decisiones. Se diferencia de la economía social por su enfoque en resolver demandas sociales no abordadas por el sector público o capitalista tradicional, con un énfasis en mejorar las condiciones de vida de grupos vulnerables. (Monzón y Chaves, 2018)

La principal herramienta de la economía solidaria es el Balance Social. De acuerdo con la Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria (REAS), el Balance Social es un proceso de evaluación interna que permite a las empresas reflexionar sobre sus acciones, determinar su impacto y ofrecer una visión general de su labor a nivel territorial y estatal. Es un medio de promover la transparencia y la comunicación externa, mientras que internamente se evalúa el grado de cumplimiento de objetivos y compromisos, identificando áreas de mejora en línea con los principios de la Economía Solidaria.

Empresa social y Empresariado social: El concepto de empresa social y emprendimiento social ha ganado prominencia en la literatura y las instituciones europeas, pero aún carece de una definición consensuada. Se identifican cuatro modelos principales: el enfoque de generación de ingresos, el social business de Yunus, la innovación social de Ashoka y la tradición cooperativa europea. Estos modelos difieren en su enfoque hacia la generación de ingresos, la misión social y la innovación. De todos los criterios definitorios deben de ser destacados tres: un objetivo social de beneficiar a la comunidad, un proceso de decisión principalmente democrático y en todo caso no ligado a la propiedad del capital y finalmente la distribución limitada de los beneficios. (Monzón y Chaves, 2018)

Economía del bien común (EBC): Plantea que empresas y entidades –privadas y públicas- deben de orientarse a lograr el bien común y no al lucro. En relación al paradigma de la RSE, el enfoque de la EBC constituye un avance por objetivar el bien común y el interés general, por proponer herramientas de medición y por transformarlas en medios de política pública. Propone que los valores que recogen las constituciones nacionales impregnen realmente todo el sistema económico, de modo que el marco institucional de los países incentive a aquellas empresas y entidades más acordes con esos valores. Asimismo, debe de edificarse un sistema de medición, tanto a nivel micro como macro de la contribución al bien común. Para valorar la contribución al bien común de las empresas y entidades que conforman el sistema económico, se utiliza un método específico basado en: El balance del Bien Común (compuesto por el informe del bien común y la auditoría externa), y la Matriz del Bien común. (Monzón y Chaves, 2018)

La matriz del bien común define y cuantifica los valores que defiende una empresa y los colectivos sociales a los que se dirige. Es el informe del bien común de una empresa u organización, el que explica en detalle su grado de cumplimiento de cada indicador o criterio negativo.

Asimismo, según Martín Luque, (2019) podemos afirmar que las dimensiones que encontramos en la Matriz del Bien Común están estrechamente relacionadas con los ODS. Así, aunque la evaluación del impacto social de la EBC es una iniciativa más, dentro del conjunto de diferentes metodologías evaluativas del impacto social empresarial, esta metodología se diferencia de otras en dos aspectos principales. El primero de ellos es que ofrece un valor numérico, no sólo descriptivo de los resultados obtenidos, lo que facilita su comprensión por el resto de agentes. El segundo, y es el más importante, es que inicialmente surge del acuerdo entre empresas y organizaciones en Austria, pero se trata de un proceso abierto al debate y a la mejora continua, gracias a las aportaciones de las diferentes empresas asociadas, por lo que se puede considerar un proceso evaluativo abierto, democrático y en construcción. (Gómez y Gómez Álvarez 2016)

Por tanto, tal y como hemos expuesto, existen diferentes herramientas para poder evaluar la actividad de una empresa en lo relativo a su contribución al bienestar social: el GRI, la norma ISO 26000, el Balance Social, el Balance del Bien Común, etc. La empresa AldeasLab realiza el Balance Social desde el año 2022, por eso se descartó enfocar esta memoria en esa herramienta. En el caso de la Economía del Bien Común, esta presenta una serie de ventajas claras en comparación con otros informes. En primer lugar, el acceso a recursos, pues existe una cantidad creciente de estos, como libros, artículos, guías y herramientas en línea, disponibles para apoyar la investigación sobre el informe del Bien Común, de libre acceso la mayoría. En segundo lugar, el coste de realizar un autodiagnóstico es nulo, aunque en el caso de que la empresa quiera auditarse en un futuro este ascendería a 500€. Por último, la empresa ya había oído hablar de este concepto, y se interesó en mayor medida por seguir la metodología del Informe del Bien Común. Es por ello, que en esta memoria de TFG nos decantamos por emplear la metodología y los principios de la EBC para poner en valor la contribución al bienestar social de AldeasLab.

2.4 LA ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN

Con el transcurso del tiempo, han surgido diversos modelos económicos cuyo principal objetivo es el crecimiento económico y la obtención de beneficios personales. No obstante, actualmente existe una creciente demanda por parte de la sociedad española y europea de un nuevo modelo económico. La Economía del Bien Común (Felber, 2012) es una propuesta de modelo económico resultado del trabajo de reflexión del autor junto a un círculo de empresarios austriacos. (Gómez Álvarez *et al.*, 2017)

La EBC se perfila como una alternativa que aspira a trascender la dicotomía entre el capitalismo y el socialismo, ofreciendo una visión renovada sobre cómo las sociedades pueden organizarse de manera democrática. A diferencia del enfoque capitalista convencional, esta propuesta no aboga por eliminar los balances financieros ni por prohibir a las empresas privadas la búsqueda de beneficios. (García Arteaga, 2016).

Según indica Felber (2012), la EBC se sustenta sobre tres pilares; En primer lugar, unificar los valores entre economía y sociedad, premiando de este modo en la economía, aquellos valores que son premiados en las relaciones humanas. En segundo lugar, los principios de nuestra constitución deben ser implantados a la economía. Por último, el éxito económico se convertirá en un indicador de utilidad social en vez de un indicador de valor de cambio, que este no es útil por sí mismo. Su objetivo es que las relaciones económicas se basen en valores como la confianza, el respeto, la solidaridad, la generosidad, la verdad, la justicia, la empatía, la cooperación, la sinceridad, la humanidad y la comprensión, valores que promueven relaciones personales prósperas.

La EBC aboga por evaluar el éxito de una empresa o país no en función de los beneficios empresariales o el PIB, sino en relación con la generación de bien común. Aunque el término es ambiguo, Felber (2012) identifica cinco valores fundamentales presentes en varias constituciones de países democráticos: dignidad humana, solidaridad, sostenibilidad medioambiental, justicia social, democracia y transparencia (Gómez y Gómez Álvarez, 2016):

- La dignidad humana significa que cada ser humano es valioso en sí mismo, digno de protección y exclusivamente único, independientemente de su origen, edad, sexo u otra característica. El ser humano y en definitiva todo ser vivo tiene derecho a existir, merece reconocimiento y por supuesto respeto. La persona está por encima de cualquier cosa material. El ser humano se encuentra en el centro. La dignidad humana prevalece sobre la figura de la persona empleada como “recurso”, no debiéndose vulnerar bajo ningún concepto.
- Solidaridad y justicia son dos valores relacionados entre sí, incluyen la empatía, el aprecio y la compasión por los demás, así como el derecho a la igualdad de oportunidades. Ambos valores están encaminados a reducir la injusticia, compartir la responsabilidad y lograr un equilibrio entre el fuerte y el débil.
- Sostenibilidad medioambiental: La ecología trata de las relaciones de los seres vivos con su entorno, que a la vez representa su medio de vida. Debido a la intervención del ser humano, el medio ambiente se ve actualmente amenazado. Por esta razón, las organizaciones tienen el reto de contribuir al desarrollo sostenible, definido como el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades de la generación actual sin poner en peligro a las generaciones futuras.
- La transparencia es un requisito básico para que los grupos de interés puedan decidir democráticamente. La transparencia es la divulgación de toda la información relacionada con el Bien Común sin excepción, especialmente los datos críticos como actas de los órganos de gobierno, salarios, contabilidad interna, decisiones sobre contratos y despidos, etc. La participación democrática implica la participación del grupo de interés respectivo en las decisiones de la organización, especialmente aquellos que se ven afectados de una forma especial en cada caso.

En contraposición, el capitalismo presupone una concepción egoísta del ser humano, pues la economía de libre mercado se basa en la maximización del lucro privado y el afán de competencia entre individuos que tratan de posicionarse por encima del resto. Por ello, las relaciones sociales

que se establecen actualmente en la economía se basan en la avaricia, el engaño, la falsedad, el miedo, el egoísmo, la envidia, la desconfianza y la codicia. Así pues, la EBC defiende que los agentes económicos deben entenderse y trabajar juntos para alcanzar las metas, en lugar de competir entre sí para aplastarse. Cambiar competitividad por cooperación, para así ser capaces de considerar a todas las personas como iguales, *“pues desde la igualdad como principio democrático nace la concepción de dignidad humana, y la dignidad humana es la premisa para la libertad”* (Felber, 2012).

La teoría plantea la necesidad de orientar la actividad empresarial hacia la generación de bien común. Si bien es importante para las empresas cubrir sus costos y mantener un equilibrio financiero, actualmente, aquellas que buscan remunerar adecuadamente a sus trabajadores y proveedores pueden enfrentar dificultades financieras, mientras que aquellas que no lo hacen pueden tener una ventaja competitiva. La EBC propone un sistema que recompense a las empresas que promuevan el bienestar común, alineando así los incentivos empresariales con los intereses de la sociedad. Este enfoque prioriza la cooperación sobre la competencia como motor del progreso social, asegurando beneficios para todos los involucrados. El elemento clave de esta propuesta es favorecer específicamente la cooperación como motor del progreso de la sociedad, pues gracias a ella, todos ganan, como sustituto de la competencia.

La EBC también promueve un proceso democrático y participativo, que puede comenzar a nivel local a través de diversas iniciativas. Por ejemplo, los ayuntamientos pueden realizar su propio balance para evaluar cómo están contribuyendo al bien común en su comunidad. En España, se ha seguido esta estrategia, involucrando a diversos grupos para compartir buenas prácticas y crear una matriz del bien común municipal. A diferencia de la matriz empresarial, esta no asigna valores numéricos (Gómez y Gómez Álvarez, 2016).

2.4.1 La matriz, el balance y el informe del bien común

Toda la información relativa a la metodología que se ha usado en esta memoria se ha obtenido del Manual del Balance del Bien Común 5.0, realizado por el equipo de redactores de la Matriz EBC. (BALANCE DEL BIEN COMÚN 5.0, s/f)

Para medir la contribución al bien común de una empresa, la EBC analiza la relación de la misma con una serie de grupos de interés y atendiendo a los valores fundamentales de la EBC. Los grupos de interés son los siguientes:

- A. Proveedores: Este grupo abarca tanto a los proveedores directos como a los indirectos, así como a toda la cadena de suministro relacionada. Se refiere a todos los productos y servicios adquiridos. Cada organización tiene responsabilidad con sus proveedores mediante sus decisiones de compra, la formalización de contratos y la capacidad de ejercer influencia sobre ellos.

- B. Propietarios y proveedores financieros: Los propietarios de una organización tienen derechos de utilización y decisión, pero también por eso mismo responsabilidad. El rol del propietario depende de la legalidad correspondiente. Los proveedores financieros aportan fondos propios o capital ajeno. Los proveedores financieros son organizaciones de servicios de gestión de pagos, de seguros y de asesoramiento financiero.
- C. Personas empleadas: El grupo de interés C incluye a todas las personas cuya actividad es esencial para la organización. Forman parte del espacio y de la estructura organizativa y social de la organización en uno de los siguientes ámbitos: Relación laboral contractual, personas que trabajan con un contrato temporal durante un período de al menos seis meses, personas que trabajan con un contrato de al menos cuatro horas por semana, personas que trabajan con un contrato por obra o servicio de forma periódica y recurrente (por ejemplo, en la campaña de navidad y verano)
- D. Clientes y otras organizaciones: Este grupo de interés se refiere al destinatario final de la actividad de la organización, por ejemplo, el consumidor de los productos y servicios, los minoristas, mayoristas y contratantes. Cuando hablamos de otras organizaciones nos referimos en primera instancia a las organizaciones que tienen el mismo segmento de mercado y en la misma región, pero también contemplamos el comportamiento y las relaciones de la organización con otras organizaciones de otros sectores y regiones geográficas
- E. Entorno social: El grupo de interés E incluye todos los grupos de personas que se ven afectados indirectamente por la actividad de la organización. Se consideran tantos grupos de personas como sea posible y tenga sentido en la práctica.

Matriz y Balance de Bien Común

La Matriz del Bien Común es una herramienta para el desarrollo organizacional y la evaluación de la actividad de una organización. La primera fue la Matriz 1.0 publicada en 2010 en el libro “La Economía del Bien Común”, y fue propuesta por las empresas ATTAC (Asociación por la Tasación de las Transacciones financieras y por la Acción Ciudadana), pues Christian Felber era portavoz de ATTAC en Austria (Moreno, 2013). La matriz 5.0 es la versión actual y se encuentra disponible desde abril de 2017. Su desarrollo fue el resultado de un proceso abierto y participativo basado principalmente en la retroalimentación de las organizaciones comprometidas con el Equipo de Desarrollo de la Matriz. (Korhonen, 2020). Esta matriz consta de cinco filas que representan a los grupos de interés y cuatro columnas que representan cada uno de los valores del bien común. El cruce de filas y columnas da lugar a los temas (Véase tabla 2). La matriz contiene veinte temas relevantes para la Economía del Bien Común y ofrece una estructura para valorar la actividad de acuerdo con los principios fundamentales de la EBC.

Cada uno de los 20 temas, se descompone en un número de aspectos, proporcionando un total de 60. Los aspectos, permiten ofrecer información concreta de la interacción de cada valor con el grupo de interés. Para evaluar cada aspecto se debe responder a una serie de preguntas valorativas. Las respuestas dan lugar a las evidencias del informe del bien común. Además, para completar dicho informe, se calculan indicadores obligatorios. Tanto las preguntas valorativas como los indicadores obligatorios se detallan en el Manual del Balance del Bien Común 5.0. Con esa información, un auditor independiente, asigna la puntuación de cada aspecto, con un valor de

0 a 10, salvo los aspectos negativos que restan conforme se indica en los niveles de valoración que aparecen en el manual.

Tabla 2. Matriz del Bien Común 5.0

ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN
Un modelo de economía con futuro

VALOR	DIGNIDAD HUMANA	SOLIDARIDAD Y JUSTICIA	SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL	TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA
GRUPO DE INTERÉS				
A: PROVEEDORES	A1 Dignidad humana en la cadena de suministro	A2 Justicia y solidaridad en la cadena de suministro	A3 Sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministro	A4 Transparencia y participación democrática en la cadena de suministro
B: PROPIETARIOS Y PROVEEDORES FINANCIEROS	B1 Actitud ética en la gestión de recursos financieros	B2 Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros	B3 Inversiones sostenibles y uso de los recursos financieros	B4 Propiedad y participación democrática
C: PERSONAS EMPLEADAS	C1 Dignidad humana en el puesto de trabajo	C2 Características de los contratos de trabajo	C3 Promoción de la responsabilidad medioambiental de las personas empleadas	C4 Transparencia y participación democrática interna
D: CLIENTES Y OTRAS ORGANIZACIONES	D1 Actitud ética con los clientes	D2 Cooperación y solidaridad con otras organizaciones	D3 Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios	D4 Participación de los clientes y transparencia de producto
E: ENTORNO SOCIAL	E1 Propósito e impacto positivo de los productos y servicios	E2 Contribución a la comunidad	E3 Reducción del impacto medioambiental	E4 Transparencia y participación democrática del entorno social

Fuente: (Asociación Valenciana Para El Fomento De La Economía Del Bien Común, 2024)

El balance del bien común (BBC) es la herramienta principal de la EBC, la más desarrollada, y aplicable a cualquier empresa, organización, municipio, asociación, comunidad, etc., permitiendo medir su contribución al bien común. El BBC se compone del informe del bien común, y de un certificado de auditoría. El Certificado documenta una evaluación auditada externamente de los temas individuales, da una puntuación global obtenida tras valorar cada aspecto del informe del bien común, y la presenta en el formato de la Matriz (una visión general clara y concisa en una página A4). Por tanto, el BBC además de ser una herramienta para evaluar, es una herramienta para la gestión basada en valores de las organizaciones, que ofrece no sólo la valoración de la aportación al bien común de la organización, sino que también sirve de guía para una mejora continua en esos valores. La propuesta de la EBC es que el BBC se convierta en una norma de obligado cumplimiento y a partir de su resultado se articulen propuestas como las ventajas fiscales, mejor puntuación en licitaciones públicas, aranceles reducidos, menores intereses en créditos, etiquetado de productos y servicios, etc. (Korhonen, 2020).

El Balance del Bien Común se puede realizar de dos maneras:

- Balance Completo, que divide todos los temas en varios aspectos y es obligatorio para organizaciones medianas y grandes a partir del segundo Balance.
- Balance Reducido, que trata todos los temas de forma resumida y es apto para microempresas de forma permanente, para organizaciones de 11-50 personas empleadas dos veces como máximo, y para organizaciones más grandes sólo una vez.

Informe del bien común

El Informe del Bien Común es el elemento en el que se centra esta memoria. Es una descripción cualitativa de los 20 temas relacionados con la Economía del Bien Común. No existen requisitos formales para su realización, sin embargo, la redacción debe ser clara y concisa. Preparar un informe Un Informe sobre el Bien Común consta de declaraciones pertinentes sobre todos los temas. Las descripciones deben basarse en pruebas evidencias. El Manual del Balance del Bien Común 5.0 detalla una serie de preguntas valorativas, se hacen referencia a la información necesaria, junto con los indicadores obligatorios para hacer una evaluación.

El propósito de la evaluación es demostrar el impacto que las actividades de una organización tienen en el bien común. Durante el proceso de evaluación, se clasifica a la empresa en una escala de niveles (principiante, avanzado, experimentado y ejemplar) tal y cómo se presenta en la tabla 3. Cada nivel tiene un rango de puntuación, que indica hasta qué punto la organización contribuye al Bien Común y en qué medida se cumplen los criterios del nivel correspondientes. Para poder evaluar un aspecto dentro de estos criterios es imprescindible incluir toda la información que indican las preguntas valorativas y los indicadores obligatorios pertinentes, y considerarlos en su conjunto. El proceso de valoración se realiza con el apoyo de las notas aclaratorias que se incluyen en el Manual del Balance del Bien Común 5.0

Tabla 3. Guía para Puntuar los Aspectos del Informe del Bien Común

Niveles de valoración	Rango de puntuación
Ejemplar	7 – 10
Experimentado	4 – 6
Avanzado	2 – 3
Primeros pasos	1
Punto de partida	0

Fuente: BALANCE DEL BIEN COMÚN 5.0, s/f

Además de los indicadores obligatorios, la empresa decide por sí misma qué contenido incluir y con qué grado de detalle. No obstante, debe presentarse de forma clara y comprensible para facilitar la posterior auditoría del informe. Los auditores garantizan estándares de calidad y comparabilidad, por lo que, en caso de querer auditar, es posible que soliciten a la organización información detallada con el fin de verificar y validar el Informe del Bien Común. El periodo del Informe del Bien Común cubre dos años. La organización decide si el periodo se basa en el año natural o en el año financiero. En esta memoria de Trabajo de Fin de Grado se elabora un informe parcial, puesto que sólo se evalúan los temas pertinentes al grupo de interés de las personas empleadas (temas C1, C2, C3 y C4) y cada uno de sus aspectos. En la tabla 4 se recogen las

preguntas valorativas y los indicadores obligatorios necesarios para evaluar el tema C1. Las tablas sobre los temas C2, C3 Y C4 se pueden consultar en el anexo de esta memoria.

Además de la valoración de cada tema, se obtiene una valoración global: la puntuación total final. Aunque la puntuación total tiene un valor limitado en términos de desarrollo organizacional, muchas organizaciones pioneras desean tenerla como referencia. También es importante considerar que esta puntuación puede tener implicaciones jurídicas futuras en relación con el Balance del Bien Común. El Balance del Bien Común, aplicable a organizaciones de cualquier sector, tamaño y forma legal, contempla una puntuación que puede oscilar entre un máximo de 1.000 puntos y un mínimo de -3.600. Dado que cada organización tiene un impacto social distinto y enfrenta diferentes riesgos según sus actividades, se ha creado una metodología que pondera los temas de acuerdo con su relevancia. Los factores considerados incluyen: tamaño de la organización, movimientos financieros con proveedores, propietarios y proveedores financieros, empleados, riesgos de impacto social negativo en los países de los principales proveedores, sector de actividad, y riesgos de impactos medioambientales y sociales negativos asociados.

Tabla 4. Información pertinente al tema C1

ASPECTO	PREGUNTAS VALORATIVAS	INDICADORES OBLIGATORIOS
C1 Dignidad humana en el puesto de trabajo		
C1.1 Cultura organizacional orientada a las persona	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medidas y procesos han sido ya puestos en marcha para conseguir una cultura organizacional que pone en el centro a las personas? • ¿Cómo se abordan los errores y conflictos en la organización? • ¿Cómo se fomenta una organización del trabajo autónoma y la asunción de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de rotación • Antigüedad media en la organización • Cantidad de solicitudes de empleo • Cantidad y periodicidad de encuestas de clima laboral • Oferta y horas de formación profesional y personal por empleado
C1.2 Promoción de la salud y seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medidas se han implementado para fomentar la salud y seguridad en el trabajo, y cómo se evalúan? • ¿A qué riesgos para su salud se enfrentan las personas empleadas y qué medidas de protección han sido implementadas para contrarrestarlos 	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de baja por enfermedad (desglosada por edad) • Cantidad y gravedad de los accidentes de trabajo. • Formaciones impartidas a las personas empleadas: contenido y horas de trabajo por persona empleada
C1.3 Diversidad e igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué papel juega la diversidad en la incorporación y trato con las personas empleadas, y qué acuerdos y medidas tiene ya incorporadas la organización? • ¿En qué áreas podrían las personas empleadas sentirse discriminadas y qué se está haciendo para abordarlo? • ¿Qué medidas ya se han puesto marcha para equilibrar diferencias (jerárquicas) y fomentar talentos especiales 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas empleadas desglosadas por categoría laboral atendiendo a criterios de diversidad • Formaciones impartidas a las personas empleadas sobre diversidad: contenido y horas por persona empleada • Cantidad de bajas de paternidad y maternidad en meses • Rotaciones y nuevas incorporaciones desglosadas por los criterios de diversidad relevante
C1.4 Aspecto negativo: condiciones de trabajo indigna	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué áreas existen condiciones de trabajo potencialmente indignas que no se corresponden con el estándar deseado? • ¿Qué comentarios y sugerencias al respecto se encuentran en el comité de organización y en el departamento de personal? • En caso de comportamientos fuera de lugar ¿cómo se llama la atención a los implicados? 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración oficial del comité de organización y/o del departamento de personal a las preguntas previas • Procesos judiciales relativos a la violación del derecho laboral habidos en el año del Informe del Bien Común • Cantidad y contenido de quejas y reclamaciones por parte del comité de organización o sindicato habidas en el año del informe, así como la reacción a dichas reclamaciones

Fuente: Elaboración propia a partir de información extraída de *BALANCE DEL BIEN COMÚN 5.0*, s/f

2.4.2 La EBC en Canarias

Según Tinoco Herrera (2016) desde el principio del proceso de implantación, Canarias ha sido una de las Comunidades Autónomas con mayor relevancia dentro del desarrollo de la EBC no solo a nivel español sino a nivel mundial. En el año 2013 son cuatro las empresas españolas en ser pioneras en realizar el Balance del Bien Común y auditarlo, dos de ellas, Oceanográfica y Limonium eran canarias. Al siguiente año, España vuelve a ser pionera dentro del mundo del Bien Común, a través de la creación de varios Municipios del Bien Común, siendo uno de ellos el Municipio de Santa Lucía de Tirajana (Gran Canaria) que siguiendo la estela de Miranda de Azán (Salamanca) y junto a otros 6 municipios, implantan la EBC en el ámbito municipal y lo intentan extender al ámbito privado, promoviendo medidas que fomenten el desarrollo de dicho modelo. Además, la Asociación Canaria para el Fomento del Bien Común fue la segunda en crearse en toda España, después de la asociación catalana.

Por otra parte, desde el año 2017, la Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife y el Área de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Seguridad del Cabildo de Tenerife promueven entre las empresas de la isla el modelo económico y de gestión de la Economía del Bien Común (EBC), avalado por el Comité Económico y Social de la UE.

Por ello, el Área de Sostenibilidad del Cabildo de Tenerife, a través de las Asociaciones Federal y canaria para el Fomento de la Economía del Bien Común, inició el proyecto "Tenerife, Isla del Bien Común" que, con un alto carácter participativo de la ciudadanía acoge, por fases, a empresas, municipios e isla en su globalidad, para implantar el modelo de la EBC. Las primeras actividades del programa "Tenerife, Isla del Bien Común" se han dedicado al proyecto "Empresas del Bien Común", en colaboración con la Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife, que han consistido en la difusión del modelo y consultorías para su implantación entre las empresas interesadas. Concretamente, se han celebrado en la Cámara de Comercio jornadas de difusión del modelo, talleres prácticos para conocer las herramientas a utilizar y los indicadores y criterios de la EBC, para pasar a constituir grupos de empresas que trabajan en equipo para la implantación del modelo en sus organizaciones y obtener el denominado balance del bien común.

El actual reto del Cabildo, para seguir movilizando al sector empresarial en la incorporación de los citados valores ambientales y sociales, es dar reconocimiento en la contratación pública a las empresas que tengan este compromiso.

Por último, cabe señalar que este modelo ya ha sido objeto de atención por parte de seis TFG realizados en los grados de Economía, Administración y Dirección de Empresas y Contabilidad y Finanzas desde 2016 hasta la actualidad.

2.4.3 La Economía Del Bien Común y LOS ODS

Antes del año 2000, los acuerdos internacionales en materia de desarrollo eran limitados y dispersos. En el cambio de siglo, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la

Declaración del Milenio y estableció una agenda global de desarrollo centrada en combatir la pobreza humana en todas sus dimensiones, impulsando la cooperación internacional. Un año después se comunicaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), con el año 2015 como plazo para su cumplimiento.

Los ODS surgieron en un contexto diferente al de los ODM. Las transformaciones en el sistema internacional en esos 15 años cambiaron la agenda, los factores y el contenido del desarrollo, creando nuevas relaciones de poder entre los actores del desarrollo y afectando su capacidad para promover esa agenda (Sanahuja, 2019). Como novedad con respecto a los ODM, la Agenda 2030 es una llamada a la acción, no solo a los gobiernos, sino también a la ciudadanía y a las empresas. A diferencia de sus predecesores, los ODS hacen un llamado explícito a todas las empresas para que apliquen su creatividad e innovación para resolver los retos del desarrollo sostenible. Los ODS han sido acordados por todos los gobiernos; sin embargo, su éxito depende en gran medida de la acción y de la colaboración de todos los actores.

En los últimos años han proliferado iniciativas para medir la contribución de las empresas a los ODS. Diversas guías y estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, así como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, han sido desarrollados para ayudar a las empresas a implementar la RSC a nivel global y cumplir con los ODS. Estas iniciativas internacionales abordan aspectos como los derechos humanos, laborales, ambientales y la corrupción. (Ayuso y Mutis, 2010).

La conexión con los ODS también está presente en el planteamiento de la EBC y en su Matriz del Bien Común, tal y como indica Martín Luque (2019).

Aunque todos los temas de la ECG están relacionados con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en este trabajo explicaremos específicamente cómo se relacionan los ODS, según Giesenbauer & Müller-Christ (2018) con los temas C1, C2 y C3, los cuales son relativos al grupo de interés de las personas empleadas, en el que se enfoca esta memoria.

En primer lugar, el tema C1 se refiere a la dignidad humana en el puesto de trabajo. Este se relaciona con los ODS de la siguiente manera: apoyar el desarrollo personal y educativo de los empleados promueve su formación, educación y cualificación, lo que puede tener un efecto positivo en la productividad y la innovación (ODS 8). Además, una cultura organizacional respetuosa que vea la diversidad como un recurso respalda el principio de igualdad de género (ODS 5). Asimismo, el desarrollo personal y educativo de los empleados promueve su formación y cualificación (ODS 4). Por otra parte, una cultura corporativa respetuosa y la participación de los empleados en el uso de sus fortalezas respalda la salud y el bienestar de todas las partes involucradas (ODS 3). Garantizar la dignidad humana en el lugar de trabajo es fundamental para abordar la desigualdad, ya que promueve condiciones laborales justas y equitativas para todos, independientemente de su origen, género, raza o cualquier otra característica (ODS 10). Por otra parte, El ODS 9 busca construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva

y sostenible, y fomentar la innovación. La promoción de la dignidad humana en el trabajo contribuye a este objetivo al asegurar que las infraestructuras y procesos industriales se desarrollen de manera que protejan y respeten los derechos y la dignidad de los trabajadores.

En segundo lugar, el tema C2 evalúa las características de los contratos de trabajo y su relación con la consecución de los ODS. La mejora continua de las condiciones laborales apoya la salud y el bienestar de los empleados. Además, un alto grado de individualización en los contratos laborales puede favorecer el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los empleados, mediante modelos de jornada laboral específicos (ODS 3). De igual manera, la mejora continua de las condiciones laborales está vinculada a un salario justo, protegiendo así a los trabajadores contra la pobreza (ODS 1). Garantizar que los contratos sean justos e inclusivos, y que no haya discriminación de género en los términos y condiciones laborales promueve la igualdad de oportunidades en el empleo y ayuda a combatir la discriminación de género en el ámbito laboral (ODS 5). Por otro lado, el ODS 8 tiene como objetivo promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. La evaluación de las características de los contratos de trabajo contribuye a este objetivo al garantizar que los contratos sean justos y equitativos, y que proporcionen condiciones laborales dignas y seguras para todos los trabajadores. Esto ayuda a fomentar un entorno laboral más estable y productivo, promoviendo así el crecimiento económico sostenible y el empleo decente.

En tercer lugar, el tema C3 evalúa la promoción de la responsabilidad medioambiental de los empleados. Fomentar conductas respetuosas con el medio ambiente entre el personal también incrementa la conciencia sobre una alimentación saludable, lo que repercute positivamente en su salud y bienestar general (ODS 3). Asimismo, promover la responsabilidad medioambiental entre los empleados puede contribuir al ODS 7 al promover prácticas de consumo de energía más eficientes y alentar el uso de fuentes de energía renovable en el ámbito laboral. Al sensibilizar a los empleados sobre la importancia de reducir el desperdicio, reciclar y tomar decisiones de consumo más conscientes, se impulsa la responsabilidad medioambiental en la cadena de producción y consumo (ODS 12). Alentar a los empleados a adoptar prácticas que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero y a participar en iniciativas de mitigación del cambio climático contribuye directamente al ODS 13. Además, la responsabilidad medioambiental en el lugar de trabajo puede implicar acciones para reducir la contaminación del agua y del suelo, así como para proteger y restaurar los ecosistemas naturales, lo que respalda directamente la conservación de la vida marina y terrestre.

Finalmente, el tema C4 referente a la promoción de la transparencia y la participación democrática interna puede contribuir significativamente a la reducción de las desigualdades. Al fomentar la transparencia en los procesos de toma de decisiones y asegurar la participación equitativa de todos los miembros del personal en la toma de decisiones relevantes, se pueden mitigar las disparidades de poder y oportunidades dentro de la organización, promoviendo así una cultura laboral más inclusiva y equitativa (ODS 10). Asimismo, Al garantizar la transparencia en las políticas y prácticas de la empresa y al permitir una participación activa de los empleados en la toma de decisiones, se fomenta la confianza, se reducen los conflictos internos y se fortalecen las

instituciones internas, contribuyendo así a la construcción de una cultura organizativa más justa y transparente.

3. CASO DE ESTUDIO: ALDEASLAB

3.1 ALDEAS INFANTILES Y LA EMPRESA ALDEASLAB

Aldeas Infantiles SOS España, como entidad sin ánimo de lucro, se presenta como única promotora de la empresa de inserción AldeasLab Sociedad limitada Unipersonal (En adelante AldeasLab). Con foco en los niños, jóvenes y sus familias en situación de vulnerabilidad, Aldeas Infantiles SOS define su línea de acción a través de una misión autoimpuesta de fortalecer las redes familiares, sociales y comunitarias de estas personas. Por ello, y en consonancia con los valores de compromiso social, confianza, audacia y responsabilidad, la constitución de esta empresa de inserción se concibe como una herramienta para transmitir y potenciar lo que se impulsa desde dentro de la organización.

AldeasLab fue creado en 2021 por Aldeas Infantiles SOS como una herramienta social para seguir trabajando en aspectos transversales que están muy relacionados con el trabajo realizado por la organización promotora desde sus inicios. El apoyo a las familias que se realiza desde Aldeas Infantiles a través de los diferentes programas y proyectos se complementa con la creación de una estructura empresarial alejada del modelo capitalista al que acostumbramos: una Empresa de Inserción Social. Las empresas de inserción social son, por definición, estructuras de aprendizaje a través de los itinerarios formativos asociados a su trabajo, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de aquellos colectivos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, mediante el desarrollo de una actividad productiva. Asimismo, el término situación de vulnerabilidad, como cualquier otra situación, es reversible y en eso se basa nuestro objetivo. Ofrecer, en la medida de lo posible, la oportunidad de acceder a un empleo, como elemento dignificador de la persona.

AldeasLab SLU entiende el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como parte de su misión, centrando su labor en la consecución del fin de la pobreza y la exclusión social a través de un trabajo decente, como elemento dignificador, que genere un crecimiento económico. En este mismo marco, existe un compromiso con la igualdad de género y la reducción de las desigualdades en todas las áreas, pero en concreto, con la promoción de la mujer hacia una igualdad efectiva, así como la promoción de un modelo de negocio sostenible y sostenido en el tiempo. Actualmente, AldeasLab ofrece servicios de: Limpieza integral, de cristales y textil, carpintería a medida, mantenimiento de jardines y diseño de jardines.

Tabla 5. Información sobre la organización

TIPO DE INFORMACIÓN	DATOS DE LA ORGANIZACIÓN
Nombre de la organización	AldeasLab
Forma jurídica	AldeasLab SLU
Forma jurídica de la propiedad	Sociedad Limitada Unipersonal
Página web	aldeaslab.org
Sector	Empresa de inserción

Dirección	Javier Perdomo y Andrea Rodríguez
Personas empleadas	13
Personas empleadas a tiempo completo	13
Personas empleadas de ETT o temporada	9
Facturación	159.736'19€
Beneficio anual	-920'18€
Fecha constitución	28/12/2020
Periodo del informe	2023

Fuente: Elaboración propia a través de información obtenida de la empresa

3.2 DELIMITACIÓN DEL OBJETIVO DEL TFG CON ALDEASLAB Y LA ASOCIACIÓN CANARIA DE LA EBC

Siguiendo la metodología de Aprendizaje-Servicio, y con el propósito de que el resultado del TFG permitiera ser de utilidad para una necesidad social identificada por la empresa colaboradora, para definir el objetivo de este TFG se mantuvieron una serie de reuniones preliminares con la dirección de la empresa, durante las cuales expresaron su interés en que el TFG sirviera para resaltar las contribuciones de la empresa a la sociedad. De una de estas reuniones surgió la idea de elaborar un informe sobre el bien común, dado que los valores de la empresa estaban alineados con la filosofía de dicho modelo. La elección de realizar el informe sobre el bien común, en lugar de otros informes no financieros, se basó entre otros aspectos en que se trata de una herramienta que cuenta con guías e indicaciones que posibilitan su cumplimentación y que no requieren de la mediación de entidades con fines de lucro, así como en la disponibilidad de información pertinente y recursos en línea para su desarrollo.

La decisión de elegir el informe del bien común también se basó en la posibilidad de contar con el asesoramiento de un técnico de la Asociación Canaria de la Economía del Bien Común. Inicialmente, se mantuvo una reunión y se valoró que no sería viable hacer el informe completo, dado que se requiere contactar con todos los grupos de interés de la empresa y recabar múltiple información, lo que requeriría de un mayor plazo de tiempo del disponible para hacer el TFG. Por este motivo se optó por centrarse en un grupo de interés exclusivamente y elaborar un informe parcial.

En otra reunión con la dirección de la empresa, presentamos la idea del informe parcial, explicando cada grupo de interés y valor de la matriz para que la empresa pudiera tomar una decisión. Finalmente, se decidió que el informe parcial se centraría en el grupo de interés "C", relacionado con los empleados, ya que la empresa considera que las personas son el eje central de la organización.

Continuando con el proceso, las siguientes reuniones se dedicaron a recopilar información relevante para abordar las preguntas valorativas. En una primera reunión, nos enfocamos en responder las preguntas relacionadas con los valores "C1: Dignidad humana en el puesto de trabajo" y "C2: Características de los contratos de trabajo", así como sus subvalores correspondientes. Además, en otra reunión, finalizamos la respuesta a las preguntas valorativas

de los valores "C3: Promoción de la responsabilidad medioambiental de las personas empleadas " y "C4: Transparencia y participación democrática interna ".

La información adicional necesaria para construir los indicadores requeridos fue obtenida del portal de transparencia de la página web de la empresa. Aquella información que no estuvo disponible en la web fue solicitada por correo electrónico a la dirección de la empresa.

3.3 TALLER FORMATIVO CON OTRAS EMPRESAS DE LA EBC

En línea con la propuesta de la EBC de iniciar procesos de acompañamiento y mentorización desde las empresas con más experiencia en la elaboración del Balance del Bien Común hacia las empresas que se inician en la implementación del modelo, se organizó con la ayuda de la Asociación Canaria de la EBC, una sesión formativa con la presencia de dos empresas de inserción con sede en la isla de Tenerife que ya han completado su informe del bien común: Buscándome las Habichuelas, y Espacio 114. Esta experiencia fue de gran valor, ya que nos brindaron información detallada sobre los desafíos que enfrentaron, los aprendizajes que obtuvieron y cómo lograron integrar exitosamente este modelo en sus operaciones.

Se consideró importante hacer una breve presentación a la empresa con el objetivo de dar a conocer el funcionamiento, y los objetivos de la EBC, para que, de cara a futuro, pudieran alinear sus prácticas y valores con los de este modelo, ya que la Economía del Bien Común representa una oportunidad única para fusionar los objetivos empresariales con el impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente. Además, este primer acercamiento permitió establecer conexiones valiosas con otras empresas que comparten la aspiración de contribuir positivamente al bienestar de la sociedad.

Ambas empresas destacan como aspecto positivo de la EBC, y en particular del Balance de Bien Común, que, a diferencia de otros informes, este modelo valora el proceso más que una mera puntuación, lo que, además, les permitió detectar aspectos positivos y a mejorar de su propia empresa. Además, ambas coincidieron en que lo más importante del modelo es la reflexión y la autocrítica en la que no se paran a pensar las empresas en su día a día. Así mismo, también argumentaron que al introducirse en el mundo de la EBC ha mejorado su presentación ante nuevos clientes, y proveedores. Además, también indican que este proceso les ha enseñado a encontrar proveedores y clientes más afines con valores, evaluándose siempre bajo el marco de la EBC.

Como aspecto negativo se resaltó la problemática de que no haya un balance específico para las empresas de inserción, ya que existen aspectos que para cualquier otra empresa serían negativos, y que, al contrario, suponen uno de los objetivos principales de las empresas de inserción, como por ejemplo podría ser la tasa de rotación de los empleados. Además, el hecho de no tener un balance específico tiene la dificultad añadida de que los indicadores muchas veces son poco concretos.

3.4 ELABORACIÓN DEL INFORME PARCIAL DEL BIEN COMÚN A LA EMPRESA ALDEASLAB SOBRE EL GRUPO DE INTERÉS “PERSONAS EMPLEADAS”.

A continuación, se presenta un informe parcial del bien común, enfocado en el grupo de interés centrado en las personas empleadas. Este informe está compuesto por evidencias obtenidas al responder una serie de preguntas valorativas establecidas en el manual para llevar a cabo el Balance del Bien Común. Asimismo, estas evidencias deben ir acompañadas de indicadores obligatorios correspondientes a cada aspecto. Tanto las preguntas valorativas como los indicadores obligatorios pueden consultarse en las tablas del anexo. Por otro lado, dado que uno de los objetivos de esta memoria es proponer mejoras a la empresa, se describen los puntos fuertes que la empresa posee en cada aspecto, y las posibles oportunidades de mejora en cada caso³, siguiendo las recomendaciones que expresa el manual. Además, se propone una puntuación para cada aspecto.

- **Tema “C1”:** Dignidad humana en el puesto de trabajo.

La dignidad humana sentida y experimentada en una organización se evidencia en una cultura organizacional que se desarrolla sobre los pilares del respeto, la confianza y el aprecio mutuo. La diversidad dentro del equipo se percibe como una oportunidad en lugar de una limitación. Se crea un entorno laboral que promueve el bienestar y la seguridad de todos los miembros. En esta organización, se prioriza el valor de las personas y no se las trata meramente como recursos de producción. Este tema se relaciona con los ODS 3,4,5,8,9 y 10 tal y como se explica en capítulos anteriores, por lo que, si la empresa contribuye al bien común según indica este tema, también está contribuyendo a los ODS mencionados.

Tabla 6. Aspecto C1.1 Cultura organizacional orientada a las personas

EVIDENCIAS	<p>Para AldeasLab, la persona es el epicentro de la organización. Por ello, dedica su esfuerzo y atención a fomentar y enaltecer las habilidades y competencias de aquellos que la componen. En el año 2024, han comenzado con la implementación del concepto de "Employee Experience"⁴, mediante la realización de dos encuentros trimestrales con el propósito de promover un sentido arraigado de identidad cultural empresarial. Además, han establecido colaboraciones con otras entidades empresariales con el fin de compartir sus conocimientos y experiencias con los empleados.</p> <p>Con el fin de promover el trabajo autónomo, la empresa emplea itinerarios y programas de acompañamiento para la inclusión social (PDI). El equipo técnico, compuesto por un técnico de acompañamiento a la inserción y otro técnico de acompañamiento a la producción de</p>
-------------------	--

³ Esto se asemeja a la metodología del análisis DAFO que trata de localizar debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de una empresa. En este caso los puntos fuertes y las oportunidades de mejora serían el equivalente de las Fortalezas y las Debilidades, ya que estas hacen referencia a un análisis interno de la empresa. En este trabajo no se utiliza esa nomenclatura porque no se considera que las oportunidades de mejora supongan un adebilidad para la empresa.

⁴ Podemos definir el concepto de Employee Experience, como la vivencia de las personas en la relación profesional con una organización, incluyendo todos aquellos momentos que suceden antes, durante y después del vínculo profesional. Esta vivencia se ve condicionada por las expectativas que los empleados tienen de los diferentes momentos e interacciones con su compañía y, además, incluye no solo las relaciones formales, sino también las informales, así como los eventos vitales que tienen un impacto en la relación profesional con la organización.

	<p>trabajo autónomo, se reúne semanalmente para coordinar y evaluar el progreso de las labores del resto del equipo. Esta práctica conlleva la elaboración de planificaciones diarias para cada tarea, contribuyendo así a una mayor autonomía y reduciendo la dependencia del personal técnico.</p> <p>En situaciones de conflicto, la organización convoca reuniones con los empleados, otorgando primordial importancia a la confidencialidad y abordando el conflicto desde una perspectiva dual.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de Rotación: 15'38% - Antigüedad media en la organización: 13 meses. - Cantidad de solicitudes de empleo: La empresa no recoge esa información. - Cantidad y periodicidad de encuestas de clima laboral: Se realizan cada 15 días, por lo tanto, se han realizado un total de 24 encuestas de satisfacción. - Oferta y horas de formación profesional y personal por empleado y según categoría laboral: 18 horas cada empleado
PUNTOS FUERTES	Enfoque en el Desarrollo Personal y Profesional. AldeasLab demuestra un compromiso genuino con el crecimiento y desarrollo de sus empleados al implementar programas de acompañamiento para la inclusión social y el trabajo autónomo
OPORTUNIDADES DE MEJORA	Establecer un sistema formal de reconocimiento y recompensas para celebrar los logros y contribuciones de los empleados. Esto puede incluir premios, bonificaciones, o simplemente reconocimientos públicos durante las reuniones de equipo.
Propuesta de puntuación	7 (Ejemplar) Soluciones innovadoras y/o integrales para una cultura organizacional orientada a las personas empleadas están implementadas y asimiladas perfectamente por la organización y las personas empleadas.

Fuente: Elaboración propia a partir de información solicitada a la empresa

Tabla 7. Aspecto C1.2 Promoción de la salud y seguridad en el trabajo

EVIDENCIAS	<p>A pesar de la exposición de los empleados, especialmente aquellos que trabajan en el área de limpieza, a agentes químicos, la empresa se esfuerza por minimizar el uso de productos no ecológicos para mitigar los posibles efectos adversos. Además, dado el enfoque de la organización en la bioconstrucción, la cual carece de elementos nocivos en comparación con la construcción convencional, los trabajadores se encuentran protegidos contra exposiciones nocivas.</p> <p>Además de cumplir con las disposiciones establecidas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa busca mejorar la experiencia del empleado mediante colaboraciones con profesionales, como fisioterapeutas, y la provisión de capacitaciones en temas como Economía en el Hogar, Salud Doméstica, entre otros. Cabe destacar que durante las sesiones de convivencia se promueve la participación en actividades deportivas.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de baja por enfermedad desglosada por edades: Entre 18 y 30 años: 0% Entre 31 y 40 años: 20% Entre 41 y 50 años: 33'3% Entre 51 y 60 años: 0% - Cantidad y gravedad de los accidentes de trabajo: Ningún accidente laboral. - Formaciones en seguridad y salud impartidas a las personas empleadas: 3 formaciones impartidas a toda la plantilla.
PUNTOS FUERTES	Al minimizar el uso de productos químicos no ecológicos en las tareas de limpieza, la empresa demuestra su compromiso con la salud de sus empleados y el medio ambiente. El enfoque en la bioconstrucción, que carece de elementos nocivos en comparación con la

	construcción convencional, proporciona un entorno de trabajo más seguro para los empleados al reducir la exposición a materiales peligrosos. Esto ayuda a proteger la salud de los trabajadores a largo plazo.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	Implementar programas de bienestar para apoyar la salud física y mental de los empleados. Esto podría incluir acceso a servicios de asesoramiento, programas de ejercicio físico, o incluso sesiones de meditación y mindfulness. Conseguir un sustituto eficaz para la lejía.
PROPUESTA DE PUNTUACIÓN	5 (Experimentado) El éxito de las medidas implementadas para fomentar la salud y seguridad en el trabajo es fácilmente reconocible. Las medidas han sido implementadas ampliamente.

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

Tabla 8. Aspecto C1.3 Diversidad e igualdad de oportunidades

EVIDENCIAS	<p>Además de implementar un protocolo contra el acoso, es de suma importancia para la empresa promotora contar con una representación significativa de mujeres en su equipo directivo.</p> <p>A pesar de que la empresa se dedique a sectores como la limpieza o la construcción, tradicionalmente asociados con roles de género específicos, se esfuerza por lograr una distribución equitativa de género en su fuerza laboral, aunque aún no haya alcanzado este objetivo por completo.</p> <p>Por otro lado, la empresa emplea la matriz de las 9 cajas para evaluar el potencial y el rendimiento de cada empleado en su puesto de trabajo, con el fin de identificar y promover talentos excepcionales.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Formaciones impartidas a las personas empleadas sobre diversidad: 0 - Cantidad de bajas de paternidad y maternidad en meses: 0 - Rotaciones y nuevas incorporaciones desglosadas por los criterios de diversidad relevantes: En el área de limpieza se incorporó una mujer de 34 años española, en jardinería dos hombres de 22 (senegalés) y 46 años (español) y en administración un hombre de 24 años (español). - Plan de Igualdad: Sí, la empresa cuenta con un plan de prevención del acoso laboral - Personas empleadas desglosadas por categoría laboral atendiendo a criterios de diversidad: El equipo técnico consta de un hombre español de 34 años y dos mujeres españolas de 30 y 40 años. El personal de limpieza lo conforman dos hombres españoles de 48 y 54 años y tres mujeres españolas de 34, 37 y 39 años. En el área de jardinería se emplea a un hombre senegalés de 22 años y a otro español de 46, además de una mujer española de 45 años. El área de administración está compuesto por un hombre español de 24 años.
PUNTOS FUERTES	La organización da suma importancia a la presencia de mujeres en el equipo directivo y trabaja para evitar roles de género determinados por la tradición a la hora de contratar personal.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	Realizar formaciones sobre diversidad. Considerar la diversidad social del entorno a la hora de incorporar a personal técnico y de servicios. Poner más ímpetu en conseguir una plantilla formada por un 50% de mujeres y 50% de hombres.
PROPUESTA DE PUNTUACIÓN	6 (Experimentado) El éxito de las medidas implementadas para fomentar diversidad e igualdad en el trabajo y concienciación sobre ellas es fácilmente reconocible.

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

Tabla 9. Aspecto negativo C1.4 condiciones de trabajo indignas

EVIDENCIAS	<p>Aunque no existen condiciones laborales potencialmente indignas, la empresa es consciente de que los salarios están basados en el convenio de referencia en cada caso, por lo que no están actualizados, sin embargo, se intenta establecer salarios por encima de lo recogido en el convenio.</p> <p>Tal y como se ha comentado anteriormente, cuando surgen conflictos, la empresa programa reuniones con los empleados, destacando la confidencialidad y adoptando un enfoque integral para resolver la situación.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos judiciales relativos a la violación del derecho laboral habidos en el año del Informe del Bien Común: Ninguno - Cantidad y contenido de quejas y reclamaciones por parte del comité de organización o sindicato habidas en el año del informe, así como la reacción a dichas reclamaciones: Ninguna
PROPUESTA DE Puntuación	Sin puntuación negativa.

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

• **Tema “C2”: Características de los contratos de trabajo**

Los contratos de trabajo regulan la cooperación entre la organización y las personas empleadas. Los contratos y la asignación de recursos como la remuneración, tiempo, seguridad o medidas de conciliación tienen una influencia considerable sobre las personas empleadas en su disposición a trabajar, su sensación de seguridad, y su bienestar. El objetivo es disponer de contratos de trabajo que se ajusten a las necesidades individuales y que sean diseñados con las mismas personas empleadas. Este tema se relaciona con los ODS 1,3,5 y 8 tal y como se explica en capítulos anteriores, por lo que, si la empresa contribuye al bien común según indica este tema, también está contribuyendo a los ODS mencionados.

Tabla 10. Aspecto C2.1 Remuneración

EVIDENCIAS	<p>Los salarios están regidos por el convenio correspondiente y son completamente transparentes, dado que esta información constituye un componente integral del portal de transparencia alojado en su página web, el cual se mantiene en constante actualización. A pesar de los esfuerzos por ajustar los salarios en concordancia con el nivel de vida, dicha correlación no puede garantizarse debido a las fluctuaciones inflacionarias que enfrenta el país. En el contexto organizacional, no existe la facultad para que cada trabajador determine su propia remuneración, dado que tal prerrogativa corresponde a la entidad promotora, en este caso, Aldeas Infantiles SOS.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración más alta y baja: La remuneración más alta asciende a 28.496,80€, mientras que la remuneración más baja equivale a 15.792,00 - Remuneración media: 17.852'64 euros - Remuneración digna según ubicación: 19.188 euros en Santa Cruz de Tenerife
PUNTOS FUERTES	<p>El hecho de que los salarios estén regidos por un convenio y sean completamente transparentes, y que esta información esté disponible en el portal de transparencia alojado en la página web de la empresa, muestra un compromiso con la apertura y la honestidad en relación con la remuneración de los empleados.</p>

OPORTUNIDADES DE MEJORA	La empresa puede considerar realizar evaluaciones periódicas del mercado laboral y ajustar los salarios en consecuencia para garantizar que sigan siendo competitivos y estén alineados con las condiciones económicas actuales.
PROPUESTA DE PUNTUACIÓN	1 (Primeros pasos) Análisis y diálogo periódico sobre una estructura salarial justa.

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

Tabla 11. Aspecto C2.2 Horario laboral

EVIDENCIAS	<p>Actualmente, el registro de las horas laborales se lleva a cabo mediante registros horarios en formato papel, si bien se contempla la implementación de una aplicación con el fin de agilizar este proceso. La distribución de las cargas laborales se realiza a través de una planificación detallada para evitar cualquier tipo de sobreesfuerzo por parte del personal. En caso de ausencias prolongadas en el equipo, se garantiza su cobertura adecuada. Respecto a las ausencias en el equipo de gestión, se procede a una distribución equitativa de las responsabilidades.</p> <p>Normalmente no se hacen horas extra. En caso de llevarse a cabo horas extra, se hace especial hincapié en el cumplimiento del registro horario, y si se trata del personal técnico, se procede a la compensación de dichas horas con días de vacaciones. En el caso de horas extraordinarias realizadas por el personal de servicios, estas son remuneradas de acuerdo con la legislación vigente. Los empleados tienen la posibilidad de participar en la sociedad a través de organizaciones como ADEICAN⁵ y FAEDEI⁶, las cuales presentan propuestas legislativas tras escuchar las necesidades tanto de la empresa como de sus trabajadores.</p> <p>El equipo directivo cuenta con una mayor flexibilidad en cuanto a los horarios de reuniones. En contraposición, en el caso del personal de servicios se maneja una menor flexibilidad, ya que el servicio se brinda conforme a acuerdos previamente establecidos con el cliente. No obstante, se procura adaptar los horarios de los empleados de acuerdo con sus responsabilidades familiares.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Horas semanales: 40 horas - Horas extras anuales realizadas: 0
PUNTOS FUERTES	Puntos fuertes: La planificación detallada de las cargas laborales ayuda a evitar el sobreesfuerzo por parte del personal y contribuye a una distribución equitativa y eficiente del trabajo. Esto puede mejorar la productividad y reducir el estrés entre los empleados
OPORTUNIDADES DE MEJORA	La transición de los registros horarios en formato papel a una aplicación puede mejorar significativamente la eficiencia y precisión del proceso de registro de horas laborales. Esto facilitaría el seguimiento y la gestión del tiempo de trabajo de los empleados y reduciría la posibilidad de errores.
PROPUESTA DE PUNTUACIÓN	3 (Avanzado) Se fomentan medidas y formaciones para que las personas empleadas gestionen de manera consciente su horario laboral y las horas extras.

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

⁵ ADEICAN “Asociación de Empresas de Inserción de Canarias”, surge en el año 2006 con el objetivo de defender, promocionar y representar los intereses económicos, sociales y empresariales de las empresas socias y del personal trabajador ante las administraciones públicas, agentes sociales, instituciones y organismos públicos y privados.

⁶ FAEDEI “Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción” es una agrupación de Asociaciones Territoriales de Empresas de Inserción.

Tabla 12. Aspecto C2.3 Condiciones de trabajo y conciliación

EVIDENCIAS	<p>La empresa opera con tres tipos de contratos: el contrato ordinario (indefinido), el contrato 452 destinado a empresas de inserción socio laboral (dirigido a individuos en situación de vulnerabilidad), y el contrato de interinidad para cubrir bajas y vacaciones.</p> <p>Con el objetivo de promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, la empresa se compromete a evaluar la carga familiar de cada empleado. En caso de ser factible, se procede a distribuir esta carga de manera equitativa, adaptando los horarios laborales en la medida de lo posible. Además, durante los periodos vacacionales, se proporciona acceso a los servicios de cuidado infantil, incluyendo el centro infantil de primera infancia y el centro de día de la organización, especialmente dirigidos a familias monoparentales.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Listado de todos los tipos de contrato laboral: Cuatro personas están contratadas bajo un contrato indefinido, lo que supone un 30'76% de la plantilla, mientras que nueve personas están empleadas mediante el contrato 452, es decir el 69'24% de la plantilla. - Cantidad de personas empleadas y directivas con contratos adaptados a sus necesidades individuales: Todos los contratos de la empresa están adaptados ya que los horarios dependen de las necesidades individuales de cada persona. Es decir, en caso de padres o madres solteros/as, con hijos pequeños, el horario se adapta de tal manera que puedan dejar y recoger ellas mismas a sus hijos o hijas.
PUNTOS FUERTES	<p>La disposición a adaptar los horarios laborales en función de la carga familiar de los empleados muestra un compromiso con la conciliación entre la vida laboral y familiar. Ofrecer una variedad de contratos, incluyendo contratos ordinarios, contratos destinados a empresas de inserción socio laboral y contratos de interinidad, permite adaptarse a diferentes situaciones laborales y necesidades de los empleados, proporcionando opciones laborales flexibles.</p>
OPORTUNIDADES DE MEJORA	<p>La empresa podría ofrecer programas de sensibilización y formación sobre la importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como sobre los derechos de los empleados en este sentido. Además de los servicios de cuidado infantil, se podrían implementar otros programas de apoyo familiar, como asesoramiento parental, sesiones de orientación sobre conciliación familiar y laboral.</p>
PROPUESTA DE VALORACIÓN	<p>6 (Experimentado) Es posible adaptar el contrato a cada situación individual. Una gran parte de directivos se acoge a esta medida mostrando que esta práctica está integrada en la cultura de la organización.</p>

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

Tabla 13. Aspecto negativo C2.4 contratos de trabajo injusto

EVIDENCIAS	<p>Los salarios se mantienen en concordancia con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), si bien se busca ejercer presión para su incremento. Sin embargo, para lograr mejoras sustanciales en los salarios, la empresa requiere generar mayores beneficios.</p> <p>La empresa no tiene conocimiento sobre las remuneraciones percibidas por sus becarios, ya que estos son contratados a través de empresas como Ponnos, Inforca y Eurocampus, las cuales</p>
-------------------	--

	<p>establecen los salarios correspondientes.</p> <p>Para aquellos empleados que trabajan al aire libre en condiciones climáticas extremas, como días de calor intenso o lluvia intensa, se implementan medidas de precaución, como trabajar en invernaderos, recibir capacitación adicional o bien, en algunos casos, se les concede días de vacaciones durante las temporadas adversas. Esto se realiza con el objetivo de evitar exponer a los trabajadores a riesgos innecesarios.</p> <p>La duración de los contratos temporales está regulada por la Ley 44/2007, que establece un máximo de tres años por itinerario. Cada itinerario está asociado a un contrato específico, y se considera que las acciones implementadas son adecuadas para que los individuos adquieran los conocimientos y la experiencia necesarios para el mercado laboral, aún a costa de posibles perjuicios para la empresa.</p>
<p>INDICADORES OBLIGATORIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Salario digno para cada ubicación de la organización: 19.188 euros - Beneficios: -920'18 euros - Número de personas empleadas: 13 - Salario más alto y más bajo: 28.496,80 euros y 15.792 euros - Número de contratos "predeterminados": 0 - Cantidad de contratos <i>zero-hour</i>: 0 - Número de personas empleadas temporales: 10 - Porcentaje de contratos de duración determinada: 76'92% de los contratos tienen una duración determinada. El 69'92% de los contratos de la empresa son de inserción laboral, por tanto, tienen una duración máxima de tres años. - Duración de contrato máxima y mínima de los empleados temporales: Duración máxima de 3 años, y mínima de seis meses. - Duración media de los contratos de duración determinada: No se puede realizar una media de estos contratos puesto que al tratarse de una empresa de inserción no se sabe cuánto va a tardar la persona en insertar al mercado laboral (La ley estipula que los contratos deben de ser de entre seis meses y tres años). En el año 2023 la empresa tiene 10 plazas activas, de las cuales cuatro son de primer año (contratos realizados en diciembre, 2023), otras cuatro son de segundo año (contratos realizados en diciembre, 2022) y, finalmente, las dos plazas restantes son de tercer año, es decir, la anualidad 2024 es la última. - Política de renovación de contratos de duración determinada: Al tratarse de una empresa de inserción laboral, el objetivo principal es que la persona se inserte en el mercado laboral, por lo que la empresa raramente contempla renovar a las personas en proceso de inserción.
<p>PROPUESTA DE PUNTUACIÓN</p>	<p>-50 puntos. Existe razón salarial mayor a 1:20</p>

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

- **Tema “C3” Promoción de la responsabilidad medioambiental de las personas empleadas**

El objetivo es fomentar la conciencia medioambiental de las personas empleadas. Las empresas y organizaciones son multiplicadores fundamentales para conseguirlo. La política de incentivos y la función de la organización como ejemplo a seguir juegan un papel clave en la promoción de la responsabilidad medioambiental en el día a día de las personas empleadas. Este tema se relaciona con los ODS 3,7,12,13,14 y 15 tal y como se explica en capítulos anteriores, por lo que, si la empresa contribuye al bien común según indica este tema, también está contribuyendo a los ODS mencionados.

Tabla 14. Aspecto C3.1 Alimentación durante la jornada laboral

EVIDENCIAS	Aunque la empresa no dispone de servicio de comedor, asume la responsabilidad de proporcionar alimentos durante las reuniones que se llevan a cabo. Hasta la fecha, la empresa no ha priorizado la adquisición de alimentos de origen local y ecológico.
INDICADORES OBLIGATORIOS	- Porcentaje de alimentación ecológica para personas empleadas: 0%
PUNTOS FUERTES	La empresa reconoce la importancia de proporcionar alimentos durante las reuniones, lo que puede contribuir a mejorar la moral y la satisfacción de los empleados al sentirse cuidados y atendidos por su empleador.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	Promover Alimentos de Origen Local y Ecológico. Priorizar la adquisición de alimentos de origen local y ecológico no solo beneficia la salud de los empleados, sino también el medio ambiente y la economía local.
PROPUESTA DE Puntuación	0 (Punto de partida). No existen medidas para promocionar una alimentación saludable. La alimentación de la cantina no es insalubre de forma evidente.

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

Tabla 15. Aspecto C3.2 Movilidad sostenible al puesto de trabajo

EVIDENCIAS	La gran parte de los empleados de la organización no poseen vehículo propio, por lo que utilizan el transporte público para desplazarse hasta el lugar de trabajo. La empresa ajusta los horarios laborales de manera que sean compatibles con los horarios de los autobuses. Además, el equipo directivo opta por el uso compartido de un vehículo. Entre las alternativas disponibles para el desplazamiento al lugar de trabajo, se destacan el transporte público, el uso de bicicletas y la utilización de vehículos particulares, siendo este último compartido por el equipo de gestión.
INDICADORES OBLIGATORIOS	- Porcentaje de trayectos en coche, transporte público, bicicleta y a pie: El 83'33% de los trayectos se realizan en transporte público, mientras que el 16'67% se realiza en coche.
PUNTOS FUERTES	Puntos fuertes: El ajuste de los horarios laborales para que sean compatibles con los horarios de los autobuses demuestra un compromiso con facilitar el uso del transporte público entre los empleados. Esto ayuda a reducir la dependencia de los vehículos privados y fomenta una movilidad más sostenible.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	Cuando sea posible, la empresa puede ofrecer opciones de teletrabajo para permitir a los empleados trabajar desde casa de forma regular o en días específicos de la semana.
PROPUESTA DE Puntuación	10 (Ejemplar). Casi todas las personas empleadas utilizan el transporte público, la bicicleta, <i>carsharing</i> o hacen teletrabajo gracias a la política de incentivos

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

Tabla 16. Aspecto C3.3 Cultura organizacional sostenible y sensibilización con el medio ambiental

EVIDENCIAS	<p>La cultura organizacional de AldeasLab va en consonancia a la sostenibilidad, y por ello el uso de herramientas van orientadas a esa lograr esa sostenibilidad.</p> <p>La empresa lleva a cabo dos sesiones de formación anuales centradas en la sostenibilidad ambiental, impartidas por Aldeas Infantiles. Asimismo, se enfatiza la importancia del reciclaje, especialmente en los servicios de limpieza.</p> <p>Tanto la estrategia empresarial como los objetivos de AldeasLab están intrínsecamente vinculados a la reducción del impacto ambiental y a la generación de un impacto positivo en la sociedad.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Se informa a las personas empleadas sobre la política medioambiental de la empresa: Sí - Grado de asistencia a las formaciones en materia ambiental a personas empleadas: 0%. No se han realizado formaciones de este tipo.
PUNTOS FUERTES	<p>El hecho de que la estrategia empresarial y los objetivos de AldeasLab estén intrínsecamente vinculados a la reducción del impacto ambiental y a la generación de un impacto positivo en la sociedad demuestra un compromiso a largo plazo con la sostenibilidad como un valor central de la empresa.</p>
OPORTUNIDADES DE MEJORA	<p>Ampliar la Formación en Sostenibilidad: Aunque se llevan a cabo dos sesiones de formación anuales centradas en la sostenibilidad ambiental, se podría considerar la posibilidad de ampliar y diversificar estas sesiones para abordar una variedad de temas ambientales relevantes. Esto podría incluir talleres sobre energía renovable, gestión de residuos, conservación de recursos naturales, entre otros.</p>
PROPUESTA DE Puntuación	<p>1 (Primeros pasos). La organización recomienda puntualmente tener una actitud medioambiental responsable</p>

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

Tabla 17. Aspecto negativo C3.4 promoción y tolerancia frente a la actitud medioambiental irresponsable

EVIDENCIAS	<p>Existen productos consumibles con envoltorios innecesarios habiendo alternativas más respetuosas con el medio ambiente.</p>
PROPUESTA DE Puntuación	<p>-5 puntos. Existen productos consumibles con envoltorios innecesarios habiendo alternativas más respetuosas con el medio ambiente.</p>

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

- **Tema “C4” Transparencia y participación democrática interna**

El objetivo es que la organización sea un lugar de participación y colaboración activa para todas las personas empleadas. Todas las personas empleadas pueden aportar ideas, sugerencias e impulso y con ello asumir responsabilidad aportando a la organización. De esta manera aumenta el sentimiento de pertenencia y se aprovechan los conocimientos de todos. Este tema se relaciona con los ODS 10 y 16 tal y como se explica en capítulos anteriores, por lo que, si la empresa contribuye al bien común según indica este tema, también está contribuyendo a los ODS mencionados.

Tabla 18. Aspecto C4.1 Transparencia interna

EVIDENCIAS	<p>Toda la información y datos pertinentes a la organización están disponibles en su página web, la cual cuenta con un portal de transparencia actualizado de forma continua.</p> <p>Además, se llevan a cabo programas de formación destinados a capacitar a los empleados en el manejo de trámites digitales, con el objetivo de superar posibles barreras digitales. Asimismo, se dedica especial atención a la lectura y explicación de los contratos antes de su firma, asegurándose de que los empleados comprendan completamente su contenido.</p> <p>La empresa también proporciona sesiones de formación diseñadas para orientar a los trabajadores en aspectos laborales, tales como la interpretación de contratos y nóminas.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de transparencia de los datos críticos y fundamentales: 70%
PUNTOS FUERTES	<p>El hecho de que toda la información y datos pertinentes estén disponibles en la página web de la empresa, a través de un portal de transparencia actualizado de forma continua, demuestra un compromiso claro con la apertura y la divulgación de información relevante para los empleados y otras partes interesadas. El ofrecimiento de sesiones de formación diseñadas para orientar a los trabajadores en aspectos laborales, como la interpretación de contratos y nóminas, demuestra una preocupación por el bienestar y la capacitación continua de los empleados, lo cual contribuye a una mayor transparencia en las relaciones laborales.</p>
OPORTUNIDADES DE MEJORA	<p>A pesar de que la información está disponible en la página web, la empresa podría mejorar la accesibilidad de esta información asegurándose de que esté organizada de manera clara y fácil de encontrar. Esto incluiría proporcionar enlaces directos a la información relevante, utilizar un lenguaje sencillo y evitar jergas técnicas o complicadas.</p>
PROPUESTA DE PUNTUACIÓN	<p>4 (Experimentado). La mayoría de los datos críticos y fundamentales son transparentes y fácilmente accesibles y entendibles para todas las personas empleadas. La transparencia forma parte de la cultura organizacional desde hace años.</p>

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

Tabla 19. Aspecto C4.2 Legitimación de la dirección y C4.3 Participación de las personas empleadas en la toma de decisiones

EVIDENCIAS	<p>La dirección de la empresa es designada por la entidad promotora.</p> <p>Cada empleado tiene el derecho de presentar sugerencias, y, se llevan a cabo encuestas periódicas para recabar retroalimentación. Además, se dispone de un buzón de sugerencias que permite hacer aportaciones de manera anónima. De hecho, muchas de las mejoras implementadas en la empresa han surgido a partir de las sugerencias proporcionadas por los trabajadores. Un ejemplo de ello son las convivencias bianuales, que surgieron para abordar problemas de cohesión del equipo, así como la sustitución de productos por alternativas más eficaces. Aunque el personal no participa en las decisiones financieras, se consulta con ellos en la mayoría de las ocasiones antes de realizar inversiones.</p> <p>Adicionalmente, la empresa promueve la asunción de mayor responsabilidad por parte de los empleados, reconociendo su individualidad, con el objetivo de fomentar su motivación y eficacia en el desempeño laboral.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de directivos que son legitimados por sus personas empleadas a través de consulta/diálogo/contribución/participación: 0% - Porcentaje de decisiones que se toman con consulta / diálogo / contribución / participación de las personas empleadas: 50%
PUNTOS FUERTES	<p>Cultura de Escucha y Retroalimentación: El hecho de que cada empleado tenga el derecho de presentar sugerencias y que se lleven a cabo encuestas periódicas para</p>

	recabar retroalimentación muestra una cultura organizacional que valora la opinión de los empleados y fomenta la participación activa en la toma de decisiones.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	Además de implementar mejoras basadas en las sugerencias de los empleados, la empresa podría mejorar el reconocimiento y la valoración de estas contribuciones. Esto podría incluir la celebración de ceremonias de reconocimiento, la inclusión de logros de los empleados en comunicaciones internas y la creación de programas de incentivos o premios por ideas innovadoras y contribuciones destacadas. Por otra parte, aunque la dirección de la empresa es designada por la entidad promotora, se podría explorar la posibilidad de involucrar a los empleados en procesos consultivos o de retroalimentación durante el proceso de selección de la dirección.
PROPUESTA DE PUNTUACIÓN	0 (Primeros pasos). Los puestos directivos se seleccionan sin la participación de las personas empleadas. 2 (Avanzado) Consulta y/o contribución de las personas empleadas en temas y decisiones fundamentales.

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

Tabla 20. Aspecto negativo C4.4 Participación de las personas empleadas en la toma de decisiones

EVIDENCIAS	<p>En una empresa de inserción social con un número reducido de empleados, como es el caso de AdeasLab que cuenta con tan solo 13 personas empleadas, no existe un comité de empresa formalmente constituido. Esto se debe a varias razones:</p> <p>En primer lugar, con solo 13 empleados, existe una comunicación directa y cercana entre la dirección y el personal. Por otra parte, al tratarse de una empresa que posee un enfoque social, las decisiones se toman de manera colaborativa entre la gerencia y los empleados, sin la necesidad de formalizar un comité de empresa. Del mismo modo, al tratarse de una empresa de inserción, se presta especial atención a los derechos de los trabajadores y en mantener un ambiente laboral inclusivo y participativo. En este contexto, el equipo técnico está abierto a escuchar las preocupaciones y necesidades de los empleados de manera directa, sin la intermediación de un comité formal.</p>
INDICADORES OBLIGATORIOS	- Existencia de comité de empresa: No
PROPUESTA DE PUNTUACIÓN	Sin puntuación negativa. Las personas empleadas pueden ejercer al menos los mismos derechos de participación que si tuvieran comité de empresa

Fuente: Elaboración propia a través de información solicitada a la empresa.

4 CONCLUSIONES

Las teorías alternativas al sistema capitalista han planteado críticas fundamentales, cuestionando la legitimación de la acumulación de beneficios como objetivo principal de la economía y señalando la responsabilidad del sistema actual en la generación de desigualdad, insostenibilidad de los ecosistemas, inestabilidad financiera y crisis en el estado de bienestar. Por ello la Economía Social, emerge como una respuesta que prioriza el bienestar colectivo o general económico y social sobre el capital. Desde el surgimiento de la crisis financiera global de 2008, el panorama económico contemporáneo se ha visto moldeado por una diversidad de planteamientos emergentes que desafían las estructuras económicas tradicionales. Así, innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial y economía del bien común, han ganado prominencia. Estos planteamientos abordan no solo las necesidades económicas, sino también las demandas sociales y medioambientales, promoviendo la colaboración, la sostenibilidad y la equidad. Se ha elegido la metodología propuesta por la EBC para realizar esta memoria ya que, tal y como indica el Dictamen del Comité Económico y Social

Europeo el modelo de la Economía del Bien Común está concebido para incluirse en el marco jurídico europeo y nacional con el fin de avanzar hacia un mercado único europeo a través de una economía más ética basada en los valores europeos y los logros de las políticas de responsabilidad social, creando además sinergias encaminadas a su refuerzo. De hecho, en tan solo unos años, la EBC se ha convertido en un movimiento social apoyado por más de cien grupos locales, cerca de dos mil empresas y organizaciones sociales y un número cada vez mayor de universidades. (Dict. CESE, de 13 de junio 2016)

Esta memoria se ha llevado a cabo con un enfoque de Aprendizaje-Servicio y trata de dar respuesta a una necesidad social señalada por la empresa de inserción AldeasLab con la finalidad de dar mayor visibilidad y reconocimiento a los productos elaborados por empresas que contribuyen al bienestar social de múltiples maneras, no solo generando empleo y una producción de bienes con valor económico. Para lograr este objetivo y mejorar la rentabilidad de AldeasLab en este caso, se consideró necesario seguir algún planteamiento que permitiera que los clientes, no solo valoren el producto en sí, sino también el proceso de producción completo y la situación laboral de los trabajadores involucrados en dicho proceso.

Gracias al intercambio de ideas con la directora de la empresa y a la colaboración de la Asociación Canaria de la EBC, surgió la idea de utilizar las herramientas que ofrece el la Economía del Bien Común (EBC) para lograr el objetivo. En particular, la posibilidad de elaborar el informe de la EBC, al menos de manera parcial, de tal manera que se facilite a la empresa completar el informe en el futuro y además identificar oportunidades de mejora en lo que se refiere a su relación con los trabajadores de la empresa.

Este Trabajo de Fin de Grado (TFG), contribuye a la comprensión práctica y la difusión de la economía del bien común, siguiendo la línea de otros TFG de la Universidad de La Laguna. Se ha enfocado particularmente en evaluar de forma exhaustiva la empresa AldeasLab SLU con el objetivo primordial de elaborar un informe parcial del bien común, centrándose específicamente en las relaciones de la empresa con sus trabajadores. Se ha empleado como guía la metodología propuesta por la Economía del Bien Común (EBC), utilizando la matriz de la EBC versión 5.0 como la herramienta principal de análisis. Esta matriz nos ha permitido profundizar en aspectos fundamentales como la dignidad humana, solidaridad, sostenibilidad ecológica, justicia social y democracia, y evaluar cómo se reflejan estos valores en las prácticas y políticas internas de AldeasLab. De esta evaluación se ha obtenido una serie de resultados que se explican a continuación.

Después de recopilar y analizar detenidamente todas las evidencias relacionadas con la empresa AldeasLab, podemos concluir que esta organización demuestra un compromiso sólido con el bienestar y el desarrollo integral de sus empleados. A lo largo de este informe del bien común, hemos observado cómo AldeasLab coloca a la persona en el centro de su organización, promoviendo un entorno laboral que valora la dignidad humana, la solidaridad y la justicia social.

Destacamos la implementación de prácticas y programas dirigidos a mejorar la experiencia del empleado, como los encuentros trimestrales para promover la identidad cultural empresarial y los

itinerarios de acompañamiento para la inclusión social y el trabajo autónomo. Además, la empresa muestra un compromiso genuino con la salud y el bienestar de sus empleados al proporcionar capacitaciones en temas relevantes, acceso a servicios de salud y medidas de precaución en condiciones laborales adversas.

Asimismo, AldeasLab se esfuerza por promover la igualdad de género en su fuerza laboral y adopta un enfoque inclusivo en la toma de decisiones. La transparencia y la participación activa de los empleados en la vida organizacional son aspectos clave que contribuyen a fortalecer la cultura de la empresa y a fomentar un sentido de pertenencia y compromiso entre los trabajadores.

Sin embargo, después de analizar las evidencias se pone de manifiesto que existen diversas áreas en las que la empresa puede fortalecer su compromiso con el bienestar de sus empleados y su contribución al bien común. Estas propuestas ofrecen una hoja de ruta para impulsar una cultura organizacional más inclusiva, ética y sostenible. Entre estas oportunidades de mejora destacan las que se detallan a continuación:

- Establecer un sistema formal de reconocimiento y recompensas puede motivar, al igual que celebrar los logros individuales y colectivos, fomentando un sentido de pertenencia y satisfacción en el equipo.
- Implementación de programas de bienestar físico y mental refuerza el compromiso de la empresa con la salud integral de sus empleados.
- La diversidad y la equidad de género son aspectos cruciales que AldeasLab puede promover mediante formaciones específicas y políticas de contratación inclusivas.
- Mejorar la precisión del registro de horas laborales mediante una aplicación es un paso práctico hacia una gestión más eficiente y transparente.
- Ofrecer opciones de teletrabajo y programas de conciliación vida laboral-familiar pueden aumentar la flexibilidad y la satisfacción laboral de los empleados.
- Promover alimentos locales y ecológicos, lo cual no solo beneficia la salud de los empleados, sino que también contribuye a la sostenibilidad ambiental y económica.
- Ampliar la formación en sostenibilidad y mejorar la accesibilidad de la información en la página web son acciones clave para fomentar la educación y la transparencia dentro de la empresa.
- Por último, explorar la posibilidad de involucrar a los empleados en procesos consultivos durante la selección de la dirección podría fortalecer la legitimidad y la representatividad de los líderes dentro de la organización.

En conjunto, estas propuestas representan un paso significativo hacia la realización del potencial de AldeasLab como una empresa comprometida con el bienestar de sus empleados y con la construcción de un mundo más justo y sostenible.

En resumen, el análisis de las evidencias recopiladas revela que AldeasLab se encuentra en un camino positivo hacia la creación de un entorno laboral ético, inclusivo y sostenible. Las recomendaciones propuestas en este informe tienen como objetivo contribuir a este progreso continuo y a reforzar el compromiso de la empresa con los principios de la Economía del Bien

Común. Es importante señalar que las propuestas de puntuación no son, en ningún caso, definitivas, ya que esta labor corresponde, como se ha mencionado a lo largo del trabajo, a un auditor. Asimismo, estas puntuaciones no implican un suspenso o un aprobado de la empresa, puesto que su objetivo es medir la contribución de la empresa al bien común.

Una de las principales limitaciones encontradas durante la elaboración de esta memoria de Trabajo de Fin de Grado (TFG) ha sido el factor tiempo. La elaboración de un informe completo del bien común sobre una empresa implica una revisión exhaustiva de su relación con una amplia gama de grupos de interés, que van desde proveedores directos e indirectos hasta clientes, entorno y proveedores financieros. Dado que solo se ha completado un informe parcial del bien común, esta limitación temporal ha restringido el alcance de mi trabajo.

Para continuar con este proyecto, sería fundamental extender el análisis a los demás grupos de interés de la Matriz del Bien Común. Esto implicaría llevar a cabo una investigación detallada sobre la interacción de la empresa con cada uno de estos grupos, recopilando datos relevantes y respondiendo a las preguntas valorativas establecidas en el manual del Balance del Bien Común. Además, se requeriría la obtención de indicadores obligatorios correspondientes a cada aspecto. La empresa AldeasLab ha podido formarse sobre la EBC mediante las reuniones que se han llevado a cabo con otras empresas de inserción, y muestra interés en continuar el proceso de realizar el informe.

En resumen, aunque la limitación de tiempo ha sido un desafío durante la realización de esta memoria, existe la oportunidad de continuar y completar este trabajo. La expansión del informe del bien común para incluir todos los grupos de interés proporcionaría una visión más completa de la contribución de la empresa AldeasLab al bien común y permitiría identificar áreas de mejora adicionales.

5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, J. A., & Ayuso, A. (2017). *Acercar los Objetivos de Desarrollo Sostenible a la ciudadanía: el compromiso de Europa con la Agenda 2030*. CIDOB edicions. https://www.cidob.org/es/publicaciones/serie_de_publicacion/monografias/monografias/acercar_los_objetivos_de_desarrollo_sostenible_a_la_ciudadania_el_compromiso_de_europa_con_la_agenda_2030

Alfonso Sánchez, R. (2017). *Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social*. CIRIEC-España revista de economía pública social y cooperativa, 88, 231. <https://doi.org/10.7203/ciriec-e.88.9255>

ASOCIACIÓN VALENCIANA PARA EL FOMENTO DE LA ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN. (2024, 16 mayo). *BALANCE - Asociación Valenciana para el fomento de la Economía del Bien Común*. Asociación Valenciana Para el Fomento de la Economía del Bien Común. <https://ebccomunitatvalenciana.org/balance/>

Ayuso, S. y Mutis, J. (2010). "El Pacto Mundial de las Naciones Unidas - ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas?". *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad / Revista de Globalização, Competitividade e Governabilidade*, 4 (2), 28-38.

BALANCE DEL BIEN COMÚN 5.0. s/f Gencat.cat. Recuperado el 14 de mayo de 2024, https://treball.gencat.cat/web/.content/13_consell_relacions_laborals/V_Cicle_formatiu_RS/3sessio_BBC/Manual-Balanc-Be-Comu.pdf

Campos Climent, V., Sanchis Palacio, J. R., & Ejarque Catalá, A. T. (2019). *El modelo de la Economía del Bien Común. Un estudio empírico sobre su aplicación a la empresa privada.* REVESCO *Revista de Estudios Cooperativos.* <https://doi.org/10.5209/reve.64304>

Cedeño Intriago, R. K., Tubay Cedeño, B. R., Tubay Cedeño, R. C., Tubay Cedeño, K. C., & Cedeño Intriago, R. A. (2018). *Guía de responsabilidad social corporativa: norma ISO 26000:2010, desafío organizacional para un desarrollo sostenible.* *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(1), 61–72.

Chaves Ávila, R., & Monzón Campos, J. L. (2018). *La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria.* *CIRIEC-España revista de economía pública social y cooperativa*, 93, 5. <https://doi.org/10.7203/ciriec-e.93.12901>

(S/f). Eapn.es. Recuperado el 13 de mayo de 2024, de <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/avance-resultados-mayo2023.pdf>

El Cabildo y la Cámara destacan a diez empresas de la isla comprometidas con la Economía del Bien Común. (2023, mayo 4). Tenerife + Sostenible. <https://tenerifemassostenible.tenerife.es/noticias/el-cabildo-y-la-camara-destacan-a-diezempresas-de-la-isla-comprometidas-con-la-economia-del-bien-comun/>

Felber, C. (2012). *La Economía del Bien Común.* (S, Yusta Fernández, Trans). Deusto.

García Arteaga, R. (2016). *La Economía del Bien Común y su semilla en Canarias.* [Trabajo de Fin de Grado]. Universidad de La Laguna <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/2843>

Gómez-Alvarez Díaz, R., Morales Sánchez, R., & Rodríguez Morilla, C. (2017). *La Economía del Bien Común en el ámbito local.* *CIRIEC-España revista de economía pública social y cooperativa*, 90, 189. <https://doi.org/10.7203/ciriec-e.90.8898>

Gómez Calvo, V., & Gómez-Álvarez Díaz, R. (2018). *La economía del bien común y la economía social y solidaria, ¿son teorías complementarias?* *CIRIEC-España revista de economía pública social y cooperativa*, 87, 257. <https://doi.org/10.7203/ciriec-e.87.8807>

Hofielen, G. & Kasper, M (2021) *Businesses act for the Common Good and the SDGs.* Editado por Humanistic Management Practices gGmbH, Berlín.

KORHONEN, L.K (2020): "Economía del Bien Común: Revisión de la literatura y conexiones entre el Balance del Bien Común 5.0 y los Estándares GRI." [Trabajo de Fin de Máster]. Universidad de Cádiz <http://hdl.handle.net/10498/24265>

La Matriz del Bien Común - Economía del Bien Común. (2020, agosto 3). Economía del Bien Común. <https://economiadelbiencomun.org/la-matriz-del-bien-comun/>

Moreno, A. (marzo, 2013). Manual básico sobre el balance del bien común. p. 2-8 y 19-21.

Palanca Roig, A. (2023). *La Economía Circular en las organizaciones: estrategias e indicadores. Análisis de casos* [Tesis doctoral]. Universitat Politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/195108>

Prieto-Sandoval, V.; Jaca-García, C.; Ormazabal-Goenaga, M. "Economía circular: Relación con la evolución del concepto de sostenibilidad y estrategias para su implementación". Memoria de Investigaciones en Ingeniería. 15, 2017, 85 – 95

Rodríguez-Guerra, L. C., & Ríos-Osorio, L. A. (2016). *Evaluación de sostenibilidad con metodología GRI Dimensión empresarial*, 14(2), 73–90. <https://doi.org/10.15665/rde.v14i2.659>

Sanahuja, J. A. (2019). *La Agenda 2030 y los ODS: sociedades pacíficas, justas e inclusivas como pilar de la seguridad*. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/14002>

Sanchis Palacio, J. R., & Campos Climent, V. (2018). *Economía del Bien Común y Finanzas Éticas*. CIRIEC-España revista de economía pública social y cooperativa, 93, 241. <https://doi.org/10.7203/ciriec-e.93.11012>

TEPSIE, (2014) "Teoría e investigación de la innovación social: un resumen de los hallazgos de TEPSIE". Producto final del proyecto "Los fundamentos teóricos, empíricos y políticos para la construcción de la innovación social en Europa" (TEPSIE), Comisión Europea -7º Programa Marco, Bruselas: Comisión Europea, DG Investigación

Tinoco Herrera, I. (2016) "El Bien Común como alternativa. Situación del modelo en España y Canarias",T [trabajo de Fin de Grado]. Universidad de La Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/3568>

Unión Europea. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La Economía del Bien Común: un modelo económico sostenible orientado a la cohesión social». Diario Oficial de la Unión Europea, 13 de junio de 2016.

Veinticuatro empresas de Tenerife promueven el bienestar de la sociedad con el modelo de gestión de la Economía del Bien Común. (s/f). Cámara Oficial de Comercio. <https://camaratenerife.com/58-rsc/14925-veinticuatro-empresas-de-tenerife-promueven-el-bienestar-de-la-sociedad-con-el-modelo-de-gestion-de-la-economia-del-bien-comun>

Vicente, A., Parra, M. C. y Flores, M. P. (2017). *¿Es la Economía Colaborativa una versión 2.0 de la Economía Social?* Sphera Publica, 1 (17), 64-80 Recuperado a partir de <https://sphera.ucam.edu/index.php/sphera-01/article/view/294>

ANEXO

ASPECTO	PREGUNTAS VALORATIVAS	INDICADORES OBLIGATORIOS
C2 Características de los contratos de trabajo		
C2.1 Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se remunera el trabajo realizado en la organización, y cuán transparentes son los principios que lo determinan? • ¿Cómo se asegura la organización de que todas las personas empleadas obtienen una remuneración digna acorde con los costes de vida de la región en la que viven? • ¿Qué posibilidades existen en la organización para que cada persona empleada pueda fijar su remuneración? 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración más alta y más baja (y razón de las mismas) • Remuneración mediana • Remuneración digna según ubicación
C2.2 Horario laboral	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se registran las horas y se reparten las cargas de trabajo en la organización? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué papel tienen las horas extras en el éxito de la organización? • ¿Cómo se pueden ampliar las posibilidades de las personas empleadas de participar en la sociedad? • ¿Qué flexibilidad en el horario hay en la organización para que las personas empleadas puedan organizarse por sí mismas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Horas semanales • Horas extras realizada
C2.3 Condiciones de trabajo y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipos de contrato laboral ofrece la organización? • ¿Qué medidas dispone la organización para garantizar la conciliación entre la vida laboral y personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de todos los tipos de contrato laboral • Cantidad de personas empleadas y directivas con contratos adaptados a sus necesidades individuales
C2.4 Aspecto negativo: contratos de trabajo injusto	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Puede garantizarse un salario digno para todas las personas empleadas? Si no es posible, ¿qué razones lo impiden? • ¿Qué rol juega el tiempo de trabajo “invertido” a la hora de mejorar la carrera profesional y/o a la hora de valorar el compromiso de las personas empleadas? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué remuneración reciben becarios y estudiantes en prácticas? • ¿Qué riesgos tienen las personas empleadas temporales y qué puede realizarse para mitigar ese riesgo? • ¿Qué “duración” en los contratos de trabajo de duración determinada se adecúa a los intereses de la organización y de las personas empleadas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Salario digno para cada ubicación • Beneficios • Número de personas empleadas • Salario más alto y más bajo • Número de contratos “predeterminados” • Cantidad de contratos zero-hour • Duración de contrato máxima y mínima de las personas empleadas temporales • Número de personas empleadas (incl. personas empleadas temporales) • Número de personas empleadas temporales • Duración de los contratos de duración determinada

Elaboración propia a partir de información extraída de *BALANCE DEL BIEN COMÚN 5.0*, s/f

ASPECTO	PREGUNTAS VALORATIVAS	INDICADORES OBLIGATORIOS
C3 Promoción de la responsabilidad medioambiental de las personas empleada		
C3.1 Alimentación durante la jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto valora la organización la procedencia local y ecológica de la alimentación en el puesto de trabajo, y cómo se refleja en el día a día? • ¿Qué opciones ofrece la cantina? ¿hay cocina o reparto de comida? 	<ul style="list-style-type: none"> • % de alimentación ecológica
C3.2 Movilidad sostenible al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medio de transporte usan las personas empleadas para llegar a su puesto de trabajo? • ¿Qué opciones tienen las personas empleadas para recorrer su trayecto al puesto de trabajo con menor impacto? • ¿De qué incentivos dispone la organización en relación a la movilidad sostenible? 	<ul style="list-style-type: none"> • % de trayectos en coche, transporte público, bicicleta y a pie
C3.3 Cultura organizacional sostenible y sensibilización con el medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo describiría la cultura organizacional en lo relativo a aspectos medioambientales? • ¿Qué papel juegan los temas ambientales en la formación que ofrece la organización y en la selección de personal? • ¿Qué medidas de sensibilización se realizan a este respecto? • ¿De qué estrategia dispone la organización en lo relativo al comportamiento medioambiental de las personas empleadas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de la política medioambiental por parte de las personas empleadas en % • Grado de asistencia a las formaciones en materia ambiental por parte de personas empleadas en %
C3.4 Aspecto negativo: promoción y tolerancia frente a la actitud medioambiental irresponsable	<p>¿Cuál de los siguientes aspectos negativos tiene lugar en la organización?</p> <ul style="list-style-type: none"> • La organización dispone de coches de empresa con un factor de emisión >180g/km CO • La organización dispone de normativas que incentivan opciones menos ecológicas que otras posibles. • Existen productos consumibles con envoltorios innecesarios habiendo alternativas más respetuosas con el medio ambiente • La organización prohíbe usar productos que sean ambientalmente más sostenibles. • La organización descuida el tratamiento de residuos. 	

Elaboración propia a partir de información extraída de *BALANCE DEL BIEN COMÚN 5.0*, s/f

ASPECTO	PREGUNTAS VALORATIVAS	INDICADORES OBLIGATORIOS
C4 Transparencia y participación democrática interna		
C4.1 Transparencia interna	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué datos y de qué manera son accesibles para las personas empleadas? • ¿Qué facilidades o complicaciones tiene las personas empleadas para acceder a los datos? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué barreras físicas o intelectuales existen? ¿Por qué? • ¿Qué datos críticos o fundamentales no se encuentran accesibles para las personas empleadas y por qué? • ¿Qué hace la organización para que las personas empleadas puedan entender de manera sencilla los datos financieros? 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de transparencia de los datos críticos y fundamentales (estimación en %)
C4.2 Legitimación de la dirección	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién y cómo se selecciona a la dirección? ¿Son designados desde arriba o son elegidos desde abajo? • ¿Qué posibilidades para participar tienen los miembros del equipo? ¿Por qué? • ¿Qué medidas son consecuencia del feedback que aportan las personas empleadas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de directivos que son legitimados por sus personas empleadas a través de consulta/diálogo/contribución/participación
C4.3 Participación de las personas empleadas en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué decisiones y cómo pueden participar las personas empleadas? • ¿Qué experiencias previas ha habido con la participación de las personas empleadas en la toma de decisiones? • ¿Qué se hace en la organización para que más personas empleadas asuman responsabilidad y participen en la toma de decisiones? 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de decisiones que se toman con consulta / diálogo / contribución / participación de las personas empleadas
C4.4 Aspecto negativo: impedimento del comité de empresa	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay comité de empresa? Si no, ¿por qué? • ¿Qué medidas alternativas pone en práctica la organización en lugar de la formación de un comité de empresa? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medidas de apoyo tiene el comité de empresa? • ¿Cómo se anima a las personas empleadas para que formen uno? 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia – o no – de comité de empresa. ¿Desde cuándo

Elaboración propia a partir de información extraída de *BALANCE DEL BIEN COMÚN 5.0*, s/f