

2021 PREMIO VASCO A LA GESTIÓN AVANZADA

somorrostro



SOCIEDAD

 Muskiz (Bizkaia)

 www.somorrostro.com


@CFSomorrostro




elizbarrutiko ikastetxeak

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	pág. 1
INFORMACIÓN DEL ELEMENTO Y VINCULACIÓN CON EL RESTO DE ELEMENTOS	pág. 4
BUENAS PRÁCTICAS:	
BP1	pág. 8
BP2	pág. 17
BP3	pág. 23
LISTADO DE ANEXOS	pág. 28
LISTADO DE VÍDEOS	pág. 33
GLOSARIO DE TÉRMINOS	pág. 34

PRESENTACIÓN



SOCIEDAD

El Centro Formación Somorrostro (CFS) comienza su actividad el 3 de febrero de 1947, con treinta alumnos y tres profesores, liderado por **D. Marcelo Gangoiti Urrutia**. En aquel momento la situación de la Zona Minera presentaba un alto índice de degradación socioeconómica. Esta realidad impulsa a D. Marcelo a crear la Escuela de Orientación Profesional para que su alumnado pueda ingresar en las Escuelas de Aprendices de las empresas tractoras del desarrollo industrial y económico de Bizkaia y del país en aquella época.

El compromiso con la transformación social es el propósito fundacional del CFS desde su puesta en marcha por D. Marcelo Gangoiti. Esto determina la vocación pasada, presente y futura del proyecto por la **transformación social sustentada en la mejora de vida de las personas**. Aquello que en los años 40 comenzó en un ambiente de pobreza y necesidad, se superó con creces, y "la escuela", como se nos conoce en el entorno, continúa con esa implicación social adaptándose a las necesidades que la coyuntura exige en cada momento.

Nuestro Centro ha efectuado un importante cambio pedagógico y organizativo, que ha afectado tanto a la formación inicial como a la FpE. Por una parte los grupos de FP avanzan hacia lo que se denomina "ciclos de alto rendimiento" a través de la utilización de la metodología "Ethazi". Por otra parte, los niveles de ESO y Bachillerato evolucionan hacia una formación basada en el trabajo colaborativo, pero siempre manteniendo la misma ilusión y los principios que impulsaron a D. Marcelo: conseguir una formación integral de las personas, tanto a nivel profesional como ayudando a que su alumnado sean personas de bien, trabajadoras/es honrados y solidarios con las personas más desfavorecidas.

Estos valores han logrado que Somorrostro sea una institución de prestigio, valorada por el entorno socioeconómico como un eficaz agente dinamizador del desarrollo local. Actualmente nuestro Centro se asienta en una superficie de 75.000 m², repartidos en ocho edificios. Atiende anualmente a más de 4.000 alumnos/as entre enseñanza reglada y formación para el empleo. **ANEXO 1. OFERTA FORMATIVA**

El CFS es un **Centro de iniciativa social y titularidad diocesana**, perteneciente a la Fundación Marcelo Gangoiti, compuesta por CFS, San Juan Ikastetxea de Muskiz, Centro San Viator de Sopuerta y la empresa Gehilan 2000 SL.

Contamos con un Equipo de Personas de gran calidad humana y profesional, así como con numerosas y valiosas colaboraciones a nivel empresarial e institucional que nos ayudan a continuar mejorando nuestro servicio a la sociedad.

Actualmente formamos parte de la organización 209 personas (el número varía en función de los cursos de FpE activos en cada momento) distribuidas de la siguiente manera:

	ESO	BACH	FP	FpE	PAS
	33	28	95	33	20
Mujeres	25	17	35	10	15
Hombres	8	11	60	23	5

MISIÓN: Somorrostro es un Centro Educativo con más de 70 años de experiencia cuyo Titular es la Diócesis de Bilbao. Nuestra actividad es la educación inclusiva y el acompañamiento de personas en la Formación Inicial (Educación Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional) y en la Formación para el Empleo a lo largo de la trayectoria profesional. Prestamos especial atención a la diversidad de las personas. Respondemos a las expectativas/necesidades de la Comunidad Educativa (alumnado, familias, personal, entorno social y empresarial) mediante una atención personalizada. Fomentamos la participación y la transformación hacia una Sociedad Justa, Sostenible e Igualitaria.

VISIÓN: Somos un centro reconocido por nuestro quehacer educativo que desde los valores del Mensaje de Jesús de Nazaret y apoyándonos en equipos de personas profesionales y vocacionales aspiramos a:

1. Ser Agente de transformación de la Sociedad,
2. Fortalecer el crecimiento humano y profesional de las personas que formamos parte de Somorrostro, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y personal y cuidando su bienestar (físico, emocional, mental y espiritual).
3. Desarrollar un perfil de alumnado acorde a nuestras señas de identidad,
4. Fomentar el sentimiento de pertenencia al Proyecto Educativo de Somorrostro.



5. Ser un espacio de convivencia armónica (cultural, lingüística y relacional),
6. Convertirnos en un centro de referencia en avances pedagógicos, metodológicos y tecnológicos,
7. Impulsar la mejora de la competitividad del tejido empresarial,
8. Adaptar las modalidades formativas para dar respuesta a las necesidades de un entorno cambiante,
9. Fomentar una cultura sostenible y de seguridad y salud en el trabajo,
10. Asegurar la viabilidad económica del Centro

Y todo ello impulsado desde el trabajo en equipo, la corresponsabilidad y el liderazgo compartido entre todas las personas de Somorrostro.

BETI AURRERA!

VALORES:

- Justicia Social
- Solidaridad/Generosidad
- Atención al débil
- Compromiso
 - Actuar con Integridad/Coherencia
 - Escucha e Implicación
- Trabajar en equipo/Participación
- Innovación
- Excelencia/Profesionalidad
- Transparencia: Comunicación fluida, abierta y sincera

Organigrama del Centro: ver **ANEXO 2. ORGANIGRAMA**

Sistemática de **liderazgo** en CFS:

En una trainera todos reman de espaldas al objetivo salvo el patrón; sin embargo en una balsa como la del dibujo todos/as tenemos el objetivo a la vista.

Además en la trainera todos/as deben meter el remo a la vez y con la misma intensidad, mientras que en la balsa cada persona aporta su esfuerzo en la medida y cuando sea necesario, según sus capacidades.



Hemos elegido un **liderazgo compartido y transformacional**, con las siguientes características

1. Inspirador para las personas, mostrando un propósito que dé significado a su trabajo.
2. Basado en unos valores siendo coherente con ellos: que dé ejemplo en sus pequeños actos, y comportamientos diarios
3. Pone la prioridad en las personas
4. Que cuida los pequeños detalles observables por todos y todas
5. Que posibilita el desarrollo humano y profesional de las personas
6. Mantiene Altas Expectativas
7. Genera Estabilidad Emocional

Y que tiene en cuenta los siguientes aspectos:

1. El liderazgo no es infalible, es humanamente imperfecto: asumir los errores públicamente



2. No se puede liderar si no se está dispuesto a servir a los demás. Liderar es, sin más, la práctica de la generosidad
3. El auténtico líder no se comporta como un maestro sino como un eterno aprendiz
4. Liderar no consiste en dar respuestas sino en plantear las preguntas
5. Necesitamos líderes humildes pero con gran ambición para sus proyectos
6. Los líderes son gente de equipo, saben que los grandes objetivos no se alcanzan solos

Estructura de principales Equipos y sus reuniones de gestión que tienen que ver con Sociedad.

Equipo	Personas	Reuniones
Equipo Directivo	5	Semanales
Equipo Corazón	5	2 veces/semana
Pastoral	10	Semanales
Coeducación	6	Semanales
Aprendizaje y Servicio	3	Quincenales

Equipo	Personas	Reuniones
Agenda 2030	5	Semanales
Comercio Justo	6	Semanales
CAE (Centro Acceso Empleo)	2	Mensuales
Gazte Taldeak	12	Trimestrales
Balance Social (con Universidad Deusto)	3	Cuatrimestral

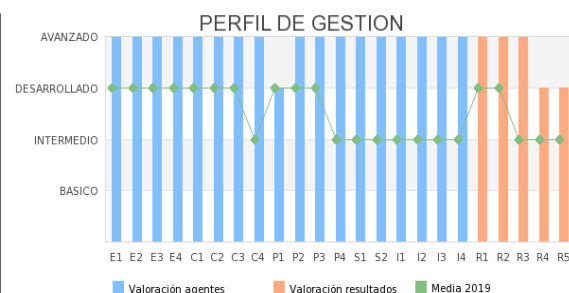
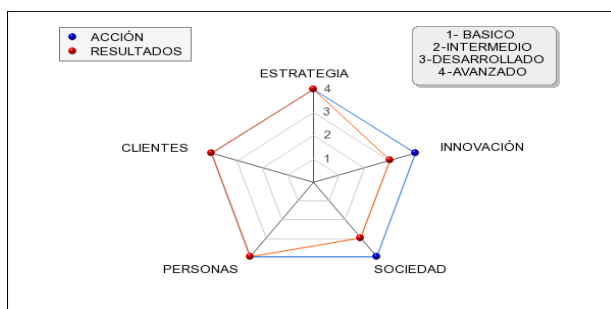
Grupos de interés según se indican en el Balance Social:

- Alumnado: personas que participan en acciones formativas en CFS en cualquiera de sus niveles.
- Familias: representantes legales de nuestro alumnado.
- Gobernanza: red de Administraciones Públicas que financian actividades del Centro.
- Personal: personas que mantienen una relación contractual con el Centro.
- Iglesia: titular del Centro
- Redes y autoridades: aliados, organizaciones e instituciones con las que el Centro colabora.
- Sociedad: entorno en el que Centro tiene capacidad de actuación.

El CFS ha ido evolucionando en la gestión estructurada de la innovación. En los años 90 iniciamos la gestión de la innovación incremental (mejoras) y actualmente disponemos de un sistema integrado en la estrategia y un nuevo modelo organizativo, que facilitan la generación de innovaciones disruptivas. Este sistema avanzado y ágiles fruto del aprendizaje compartido con otros centros educativos (a nivel autonómico, estatal y europeo), con Tknika y también del trabajo y la creatividad de las personas del propio CFS.

Para el CFS la **innovación** es una actividad sistemática que tiene como objetivo realizar cosas nuevas o de una forma nueva, de manera que se aporta valor a sus Grupos de Interés.

CFS comienza a trabajar en calidad con el primer PE (91-97), se crea el departamento de Calidad en el 94, la primera autoevaluación también en el 94 y la definición de la MVV en el 95. Durante este periodo empieza a desarrollarse la gestión por procesos. En el año 2003 el centro es merecedor de la Q de plata otorgada por Euskalit. Paralelamente desarrolla un sistema de gestión integrado con las normas ISO: ISO 9001 desde 2001, ISO 14001 desde 2005 y OHSAS 18001 desde 2009, actualmente reconvertida en ISO 45001. En 2017, CFS recibe el Diploma a la Gestión Avanzada y realizamos autoevaluaciones periódicas. En noviembre de 2020 conseguimos la **A de Oro de Euskalit con resultado de nivel avanzado en todos los elementos.**



INFORMACIÓN DEL ELEMENTO Y VINCULACIÓN CON RESTO DE ELEMENTOS



SOCIEDAD



CLIENTES



PERSONAS



ESTRATEGIA



INNOVACIÓN

• **Sociedad y Estrategia**

Desde la creación del Centro, uno de sus pilares fundamentales ha sido la total vinculación de los objetivos de la organización, desarrollados en su Misión y su Visión, con la interrelación continua con la Sociedad. Esta vinculación se ha desarrollado desde organizaciones cercanas (Ayuntamiento, Iglesia, Asociaciones, Empresas...) hasta más distantes, tanto en el territorio nacional (Asociaciones educativas, Organizaciones para el desarrollo de las capacitaciones de alumnado y personal, ONGs locales y nacionales...) como fuera de las fronteras (Centros educativos en Chile, ONG en Senegal...)

Para que esta ambición de transformar la Sociedad tuviera un desarrollo adecuado, se ha incluido desde siempre como concepto relevante en la Estrategia del Centro. Además se le ha dado especial relevancia dentro del Equipo Directivo, con las figuras de dos responsables (de los cinco componentes del ED), para las áreas de TRANSFORMACIÓN SOCIAL: COMPROMISO DEL PERSONAL Y ALUMNADO y de TRANSFORMACIÓN SOCIAL: FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL CENTRO DE ACCESO AL EMPLEO (CAE), ambas bajo el genérico "BETI AURRERA!" (En recuerdo de una frase muy utilizada por el fundador del Centro, D. Marcelo Gangoi, al acabar sus alocuciones, para reforzar el esfuerzo a desarrollar ante estas tareas).

Al formar parte de la Estrategia, automáticamente se dotan de Objetivos, Acciones plurianuales, Acciones anuales específicas, Indicadores de logro, Análisis de resultados con propuestas de mejora, etc., y se trabaja en la comparación de actividades similares con otras organizaciones (Centros de EBI, Centros de HETEL...), así como en la generación de acciones compartidas para su mayor alcance y desarrollo.

Todas las acciones estratégicas y de los Planes Anuales referidas a estas actividades, se recogen en un aplicativo específico (SIP), donde los responsables van controlando el desarrollo de las mismas, y están a disposición de todo el personal para su consulta. En el Cuadro de Mando se recogen, asimismo, los principales indicadores utilizados en el Centro, se comparan, se analizan y se establecen acciones para la mejora.

Para dotar al Centro de una herramienta que permitiera hacer ver la importancia de este compromiso, y tras varias fases de desarrollo, decidimos implantar el BALANCE SOCIAL, para alinear, desde la Estrategia, las acciones a desarrollar por el Centro, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, de forma que hemos remodelado nuestros Grupos de Interés y distribuido nuestros Objetivos y sus indicadores bajo este nuevo concepto, con los resultados que explicaremos más adelante.

Hemos desarrollado Alianzas específicas para reforzar este compromiso de Transformación Social que es una seña de identidad para nuestra Organización. Resaltamos Alianzas encaminadas a este objetivo como pueden ser: Alianza con Petronor para desarrollar nuevos modelos de aprendizaje, con FPempresa para el desarrollo de la FP a nivel nacional o con MU para la puesta en marcha de un grado universitario de manera colaborativa y para el desarrollo de una estrategia conjunta sobre el conocimiento en tecnologías de hidrógeno, con el fin de contribuir en la generación de un ecosistema empresarial y social en torno al hidrógeno sostenible.

El trabajo desarrollado desde la Estrategia vinculado al elemento Sociedad ha hecho que seamos reconocidos con Centro Faro para la Transformación Social por Unesco Etxea en 2019.

• **Sociedad y Clientes**

La relación entre el elemento Sociedad y el de Clientes es tan estrecho que el primero no podría tener sentido sin el segundo en nuestro Centro.

El área de TRANSFORMACIÓN SOCIAL: COMPROMISO DEL PERSONAL Y ALUMNADO, como su propio nombre indica, se realiza mediante la participación directa de nuestro alumnado, y su principal sentido es el de desarrollar en ellas/os un importante sentimiento de pertenencia a la Sociedad, con unos valores de generosidad y aportación, para inculcarles lo que hemos denominado "Personas con ESTILO SOMORROSTRO".

Con el apoyo del profesorado, realizan actividades a lo largo de su permanencia en el Centro, que, por un lado, complementan su desarrollo profesional:

- incorporando a sus retos formativos, en metodología Ethazi, un componente social
- mediante actividades de Aprendizaje y Servicio



y, por otro lado, participan en actividades directamente enfocadas al compromiso social:

- Comercio Justo, en colaboración con Kidenda
- GazteTaldeak, grupos de convivencia cristianos vinculados a los grupos eskaut de la zona
- Voluntariado activo, dirigido a diferentes asociaciones, grupos e instituciones de nuestra zona de influencia
- Talde Feminista, para fomentar la igualdad y el empoderamiento de las chicas
- Planificación y Desarrollo de actividades, tanto en el Centro como en y para el exterior, a partir de los Días Internacionales
- Red de Jóvenes por la Solidaridad de Alboan: en la que los jóvenes de nuestros grupos anteriormente citados se forman junto a los de otros centros educativos en cuestiones sociales de su interés, además de planificar y desarrollar acciones de denuncia.
- Africa Basque Challenger (ABC): programa de emprendimiento juvenil afro - vasco, en el que jóvenes de ambas procedencias cooperan juntos para generar una idea de negocio que reduzca la brecha social del mundo rural.
- Semanas monográficas (Navidad, Paz, Beti Aurrera!, Cultural)

Desarrollamos actividades para el alumnado, encaminadas a desarrollar su capacitación en esta colaboración social, a través del refuerzo de la Inteligencia Emocional, y buena parte de nuestro personal ha recibido formación en Técnicas de Relajación Vivencial Aplicadas al Aula (TREVA).

En el área de TRANSFORMACIÓN SOCIAL: FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL CENTRO DE ACCESO AL EMPLEO (CAE), el centro de actuación vuelve a ser el alumnado, aunque ahora se trata de los egresados, a los que se les da apoyo (también previamente, en su etapa formativa, como preparación a la búsqueda de empleo) para facilitar su acceso al mundo laboral. Unido a una fuerte labor de apoyo a empresas de la zona, con un análisis de necesidades específico, somos capaces de alcanzar unas cifras de intermediación que nos sitúan cada año entre los 3 primeros centros colaboradores de Lanbide que más ofertas anuales gestionan.

Además, dada la situación de desempleo existente en aquel momento en nuestro entorno, se decidió también abrir nuestro abanico de servicio a personas que no hayan sido alumnado del Centro, e incluso damos un servicio de apoyo a otros centros de enseñanza en la búsqueda de nuevos profesionales.

Como complemento a estas actividades, hemos desarrollado una sistemática de Comunicación a las FAMILIAS, que también hacemos extensiva al personal, con una periodicidad mensual (quincenal para el personal), a través de una revista digital (Bertan)...

● **Sociedad y Personas**

Todas las acciones del elemento Sociedad, siendo impulsadas por el ED desde el propio sentido del Centro y de la Estrategia de la Organización, se llevan a cabo gracias al liderazgo, compromiso y dedicación de las personas que trabajamos en el Centro, y que trasladan sus valores al resto de los Grupos de Interés, en especial al alumnado y las familias, quienes colaboran activamente y, muchas veces, hacen posible la realización de las actividades y sus estupendos resultados.

Todas las personas participan en la definición y actualización periódica de la Misión, Visión y Valores de la Organización. Los últimos años, para dar mayor relevancia a estos conceptos, y lo que suponen para la cultura del Centro, estamos trabajando con el método "Transformación cultural de las organizaciones" desarrollado por el Instituto Barrett Values Centre. Cuatro personas del ED han recibido formación específica, estando certificadas como evaluadoras del sistema.

Todo el personal ha trabajado en la creación de un análisis de la "Alineación de los valores de las personas con los valores del Centro" (**ANEXO 3**) reflejando una altísima correlación entre los valores personales, los actuales y los deseables en el Centro. A partir de este análisis, se identifican acciones concretas asociadas a los valores definidos como deseables.

De esta forma, la involucración de las personas en las actividades recogidas en el elemento Sociedad es muy alta (63 personas en el curso 20-21) garantizando su continuidad a lo largo de los años, la detección de nuevos proyectos, la motivación que se consigue del alumnado y, por supuesto, los resultados obtenidos, tanto en participación, como en satisfacción y alcance de las acciones.



El concepto de Liderazgo compartido que utilizamos en el Centro, favorece el compromiso de las personas y afianza la constitución de equipos específicos para fijar objetivos, buscar organizaciones de apoyo, desarrollar las acciones programadas, su seguimiento y evaluación, etc.

Para reforzar el sentimiento de grupo y el espíritu de compromiso social, se realizan anualmente diferentes actos como:

- Jornadas de Sopuerta: encuentro formativo de los equipos pastorales de los Centros de la Fundación MG (Somorrostro, San Juan y San Viator), abierto a todo el personal de los 3 centros, que finaliza con una comida de hermandad.
- Día del personal: excursión de cierre de curso para todo el personal con oración, actividad cultural y comida. Todo ello a cargo del Centro en reconocimiento a la labor desarrollada.
- Hamaiketako: al inicio de curso a modo de bienvenida y el último día lectivo antes de Navidad, para fomentar el encuentro entre las personas de la organización y el reconocimiento a su compromiso, se reúne a todo el equipo humano en torno a unos pintxos en la cafetería.
- Exposición de proyectos de Centro a todo el personal por parte de sus protagonistas: se reconoce la labor de las personas implicadas en los diferentes proyectos, habilitando espacios para que sean compartidos por ellos/as mismos.

● **Sociedad e Innovación**

Desde hace más de 20 años en el Centro se ha ido desarrollando una cultura de la mejora y de la innovación y actualmente disponemos de un sistema integrado en la estrategia que contribuye a la generación de innovaciones disruptivas. Este sistema es fruto del aprendizaje compartido con otras organizaciones (locales, nacionales y europeas), con Tknika y también de la creatividad de las personas de CFS.

Anualmente se participa en la Comunidad de Práctica de Innovación y en la Comunidad de Práctica de Inteligencia Competitiva, donde se comparte con más de 60 centros de FP del País Vasco nuevas ideas o nuevos métodos para facilitar la gestión de la innovación, así como el favorecer colaboraciones para abordar el desarrollo de proyectos.

Todo ello está encuadrado dentro del marco del Proceso de Innovación PE-2, en el que se establecen objetivos, sistemáticas de observación, captación, análisis y desarrollo, lo que nos permite socializar la innovación y compartir los resultados de los proyectos.

Por otro lado, Desde la Dirección del Centro se han desarrollado sistemáticas de captación de ideas para el desarrollo de nuevas innovaciones, basadas en la participación y presencia de personas del Centro en comunidades donde se analizan y diseñan nuevas formas de hacer las cosas, tanto desde el punto de vista educativo como desde un punto de vista más general. Se participa en foros y organizaciones manteniendo una presencia proactiva y constante, y en muchos de los casos formando parte de los equipos de toma de decisiones.

En lo que respecta al tejido empresarial, hemos desarrollado alianzas con Petronor, Hetel, FPempresa, Mondragon Unibertsitatea, Instituto BioCruces Bizkaia,... y contamos con un importante número de empresas con las que tenemos una estrecha colaboración para la formación del alumnado (FCT, Dual, Especializaciones...), su inserción laboral y para el desarrollo de proyectos de innovación aplicada en PYMES.

Por nombrar algunos ejemplos:

- Proyectos en colaboración con centros de investigación, como los dos desarrollados con el Instituto BioCruces Bizkaia para la Instalación y procedimiento para el conformado de placas de osteosíntesis (cirugía pélvica) y para el Diseño, desarrollo y fabricación de un escáner de fotogrametría portátil para la monitorización y reconstrucción en cirugía pediátrica.
- Proyectos de colaboración con el propio Ayuntamiento de Muskiz con un carácter social y medioambiental, (Comunidades Energéticas Locales, Arboretum, etc)
- Proyectos en colaboración con los ayuntamientos de la zona y la Diputación Foral de Bizkaia para el fomento de la innovación en las PYMES, el desarrollo de nuevas líneas de negocio alineadas con la energía o la industria 4.0, o la cultura científica entre el alumnado femenino (Iniciativas Bizkaia Orekan Sakonduz o Teknogazte 4.0)
- Implantación de nuevos ciclos formativos, como el ciclo de Energías Renovables, alineado con desarrollos tecnológicos y empresariales que se van a establecer en el entorno en los próximos años. En este sentido, el Centro Somorrostro trata de ayudar, por una parte, a las empresas que se están posicionando en este sector, y muy especialmente en los diferentes ámbitos de la cadena de valor del Hidrógeno Renovable y, por otra parte, a las y los jóvenes para posicionarles dentro de un sector emergente y de futuro.



- Puesta en marcha de un convenio con la Universidad de Mondragón para el desarrollo de líneas formativas, así como de investigación y transferencia. Como resultado del mismo, se ha iniciado en septiembre de 2020 la impartición de un grado universitario de Ingeniería Mecatrónica y en noviembre de 2020 hemos puesto en marcha un Aula sobre Conocimiento de Tecnologías de Hidrógeno para responder a las necesidades que se irán manifestando sobre el ecosistema a generar en torno al Hidrógeno Renovable. Y como primera acción de esta Aula de Conocimiento, la Universidad de Mondragón y el Centro Somorrostro han liderado el diseño de un pionero Máster Interuniversitario sobre tecnologías de hidrógeno, entre 5 universidades, 4 centros de FP, un centro tecnológico sobre hidrógeno y el Ministerio de Industria, que se iniciará en octubre de 2021.
- Desarrollo del convenio con la empresa Petronor, resaltando la iniciativa relativa a los nuevos modelos de aprendizaje con el objetivo de identificar y desarrollar diferentes escenarios para mejorar las competencias de las personas que conforman Petronor, diseñando para ello, herramientas, metodologías, sistemas de evaluación, seguimientos, etc., que permitan a las personas “aprender haciendo”. Y la iniciativa relativa a la formación profesional, que tiene por objeto el desarrollo de planes de formación relativos a las operaciones de Planta, así como otros ámbitos relacionados con la FP Dual estándar y especializada, para convertirse en referente de procesos formativos duales y por lo tanto en un elemento tractor sobre otras entidades. Asimismo, se ha renovado dicho convenio en este año 2021 para proceder al diseño de un nuevo perfil profesional que capacite en las operaciones de plantas de proceso continuo, como técnico superior en transición energética.



BUENAS PRÁCTICAS



SOCIEDAD

BUENAS PRÁCTICAS DE SOCIEDAD EN C.F.S.

El CFS presenta **3 buenas prácticas** especialmente significativas dentro de nuestro elemento Sociedad. En la primera de ellas, dada su complejidad, y tras una presentación global, desarrollamos 4 proyectos concretos para su mejor interpretación.

BP1: TRANSFORMACIÓN SOCIAL: COMPROMISO DEL PERSONAL Y ALUMNADO

Nuestra vocación transformadora, nuestro “Estilo Somorrostro” (que resumimos en el Beti Aurrera!) es una seña de identidad embrionaria ya que se remonta al nacimiento del Centro. Somorrostro fue el “sueño” educativo de Don Marcelo Gangoiti. Nacimos con el propósito de mejorar las expectativas de vida de las personas más jóvenes de la comarca, mejorando su formación y conectándolas al entorno.

Comenzamos esta buena práctica compartiendo el punto de partida a nivel organizacional, ¿Qué nos mueve al compromiso con la Justicia Social? ¿Por qué aspiramos a ser un Centro Educativo Transformador? ¿Qué principios, claves pedagógicas y metodologías nos implica ir incorporando? ¿Qué espacios y equipos de trabajo destinamos para ello?

EL CFS cuenta con **13 líneas de actuación** para la educación transformadora, que en el curso 20-21 se despliegan en **27 proyectos**.

De estas **13 líneas de actuación** presentamos **cuatro**: un proceso educativo voluntario (GazteTaldeak), una metodología crítica reflexiva y colaborativa (Aprendizaje y Servicio Solidario Ay SS) y dos espacios participativos de incidencia social (Comercio Justo y Coeducación).

Tanto los más consolidados (GazteTaldeak y Comercio Justo) como los recientes (Ay SS y Coeducación), ilustran la cultura de participación que existe en el centro y el compromiso del personal y del alumnado del centro con la transformación social, ya que les implican a nivel personal, trascendiendo ampliamente sus obligaciones laborales en el caso de las docentes o PAS, y académicas en caso del alumnado.

1. PUNTO DE PARTIDA: APUESTA POR LA JUSTICIA SOCIAL EN LA PASTORAL

Como Centro Diocesano, desde nuestra fundación hemos tenido una clara vocación pastoral. Esto significa que hemos destinado espacios, recursos y personas para el diseño, ejecución y evaluación de proyectos que permitan conocer y experimentar los valores de Jesús de Nazaret, recogidos en los Valores del Centro (Justicia Social, Solidaridad, Atención al Débil, Compromiso, Participación, Innovación, Profesionalidad y Transparencia).

Esta identidad impregna nuestras respuestas a las preguntas de fondo que toda entidad educativa debe responderse: ¿qué educación queremos dar? ¿Qué modelo de personas queremos conseguir? ¿Personas para qué mundo?

En estas respuestas radica nuestro aporte a la Sociedad, y nuestro potencial transformador: en educar una ciudadanía inteligente emocional y espiritualmente, capaz de trascender, responsable y comprometida con la construcción de un mundo justo para todas y todos.

Ejemplo: desarrollamos programas vocacionales, en los que presentamos a ex alumnado (entre otros/as) que consideramos referente por haberse comprometido con los valores en los que educamos, y haber basado sus opciones fundamentales de vida (su profesión, su voluntariado, su opción familiar,...) en los mismos. Acercamos estos referentes a través de encuentros en el aula, talleres en semanas monográficas, redes sociales, noticias en web o entrevistas en el Bertan (nuestra revista digital para personal y familias).

Por ejemplo, los tres últimos han sido: Sara Almazán (Mayo 2021), por su trabajo con mujeres víctimas de la trata de seres humanos, David Fernández (Abril 2021) y su implicación con la defensoría de mujeres víctimas del machismo extremo en Perú o Maider Saralegi que trabaja con personas refugiadas (Noviembre 2020).

Para ello necesitamos combinar una mirada crítica desde el punto de vista social del curriculum educativo, con una apuesta metodológica concreta que sea coherente con el objetivo que pretendemos y con una oferta valiente y ambiciosa dentro y fuera del marco académico, que convierta al centro en un referente legitimado para hablar de compromiso social y de implicación con la justicia



Esto afecta a la cultura organizacional y a las políticas del Centro, que ya desde su **Misión** plantea:

Somos un Centro Educativo con más de 70 años de experiencia cuyo Titular es la Diócesis de Bilbao.

*Nuestra actividad es la **educación inclusiva y el acompañamiento de personas** en la Formación Inicial (Educación Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional) y en la Formación para el Empleo a lo largo de la trayectoria profesional. Prestamos especial **atención a la diversidad** de las personas.*

Respondemos a las expectativas/necesidades de la Comunidad Educativa (alumnado, familias, personal, entorno social y empresarial) mediante una atención personalizada.

*Fomentamos la **participación y la transformación hacia una Sociedad Justa, Sostenible e Igualitaria**.*

El trabajo de la Identidad y la planificación de las líneas de educación para la transformación social, se aborda desde la Dirección del Centro a través del **Equipo de Pastoral**.

La Pastoral siempre ha sido un **proceso sistemático** que ha formado parte de la estrategia, se ha reflejado en los Planes Anuales, ha tenido responsables, indicadores, y análisis de resultados.

El Centro cuenta con un **Plan Anual** de Pastoral. Este Plan bebe de dos grandes Planes Estratégicos: el del propio Centro y el de EBI (Elizbarrutikolkastetxeak). En el plan anual de pastoral se recogen las cinco grandes líneas estratégicas de EBI, y se van concretando y fusionando con las propias del Centro.

La organización de las acciones, su seguimiento y evaluación se llevan a cabo en las reuniones semanales del Equipo de Pastoral.

Actualmente el equipo está formado por **diez** personas: ocho del propio Centro y dos representantes Diocesanos pertenecientes a los grupos de Juventud de la Unidad Pastoral de Zona Minera. Históricamente este equipo ha incluido a personas de las diferentes etapas educativas (no sólo profesorado de religión como es lo habitual), y personas del entorno social y eclesial. La pluralidad del equipo favorece el enriquecimiento de las propuestas de participación al alumnado, resultando más diversas y atractivas por estar adaptadas a los diferentes momentos e intereses sociales.



Las personas que conforman este equipo, son a su vez líderes de las diferentes **líneas de actuación** en las que se estructura el trabajo pastoral y cada líder con un equipo a su cargo. Esta organización por líneas de actuación es fruto de un proceso sistemático de trabajo, y de varios ciclos de mejora en base a un recorrido de trabajo previo.



Por tanto, apoyando a las 8 personas internas del equipo motor hay 62 comprometidas en los diferentes proyectos que impactan en toda la comunidad educativa (alumnado, profesorado, PAS, familias,..). La adhesión a estos proyectos es voluntaria, y aunque el Centro facilita en la medida de lo posible su coordinación, el compromiso social de las personas es lo que las mueve a formar parte de estas iniciativas transformadoras, que están fuera de sus obligaciones laborales. Este entusiasmo del personal de Somorrostro, es lo que hace que la participación por parte del alumnado sea tan relevante y el número de iniciativas sociales y su envergadura.

En el curso 20/21, han sido 836 los alumnos/as implicados/as en la ejecución de los proyectos pastorales (a los que llamamos dinamizadores/as), que han impactado en 3.563 alumnos y alumnas (a los/as que llamamos participantes), como receptores de las diferentes actividades planificadas por el alumnado dinamizador.

Además de estas líneas de actuación, que tienen sus grupos de trabajo, sus objetivos anuales, sus espacios de seguimiento y decisión, el equipo de Pastoral completo, se encarga de planificar **tres semanas monográficas**:

- **Semana de Navidad:** se ejecuta la última semana lectiva del año. El tema a tratar viene de la Red EBI desde hace tres años (anteriormente de la Juventud de Zona Minera), con la que nos coordinamos a nivel Pastoral con los otros 15 Centros Diocesanos. El equipo organiza desde los actos más lúdicos como concursos, txokolatadas, villancicos, hasta los más formativos (videoforums, actividades en tutorías, campañas voluntariado, charlas para familias...) o litúrgicos (oraciones con alumnado, profesorado y familias). En esta semana son numerosas (unas 15) las entidades sociales con las que trabaja el Centro, ya que se llevan a cabo múltiples (aproximadamente 20) acciones de solidaridad.

Ejemplo: el alumnado del aula de apoyo hace un taller de cocina, cuyo resultado (normalmente el postre) llevan personalmente a los 70 usuarios/as del comedor de Cáritas en Barakaldo. Se aprovecha así para conocer el Comedor, la realidad con la que se trabaja y el enfoque de Cáritas, que siempre propone una reflexión personal al alumnado sobre las razones que conducen a situaciones de exclusión social, fomentando así la empatía con las realidades más vulnerables, la capacidad crítica y el autoconocimiento. (ver vídeo 1)

- **Beti Aurrera!**: semana dedicada a conocer y mantener vivos los valores y el legado de Don Marcelo Gangoiti, fundador del Centro en la semana de su nacimiento, el 16 de Enero. Esta iniciativa, de creatividad propia, nace en 2017 con la finalidad de recuperar los valores fundacionales y fortalecer nuestra identidad. Lo que comenzó como un intento de transmitir entre el alumnado y familias la figura de Don Marcelo, ha acabado convirtiéndose en un verdadero grito de guerra: BETI AURRERA!! (despedida habitual del propio Don Marcelo).

Ejemplo: trabajo en clase mediante un vídeo de sobre la figura de Don Marcelo en el que interviene él mismo. Se llevan a cabo concursos de líneas del tiempo y mapas conceptuales sobre su figura y valores, y hay testimonios en las aulas de personas que le conocieron. Esta semana se entrega el Premio Marcelo Gangoiti a una empresa del entorno que fomente nuestros valores y el empleo juvenil, reuniendo a multitud de representantes políticos y empresariales. (ver vídeos 2 y 3)

- **Semana de la Paz:** con motivo del aniversario de la muerte de Gandhi (30 de Enero), la última semana de Enero, en el Centro se trabaja el tema de la SAME (Semana Acción Mundial por la Educación), o un tema relacionado con alguna injusticia social del momento, si existe en el entorno más cercano y nos posibilita la implicación directa a través del voluntariado de profesorado o alumnado.

Ejemplo: el Curso 20/21 hemos trabajado la situación de los/as JENAS (Jóvenes Extranjeros no acompañados) en nuestro entorno más cercano apoyando el proyecto AUZOBIZI de Otxarkoaga. El apoyo se tradujo en una donación económica de 1.900 € resultado de una rifa organizada por el alumnado (1.000€) y aportaciones del profesorado (900€), así como la elaboración de su vídeo de difusión del proyecto. (ver vídeo 4)



La frescura en la temática se debe al **Trabajo en Red** con otras organizaciones educativas y del Tercer Sector. En estos espacios de trabajo, las personas del equipo se forman, comparten con otras nuestras buenas prácticas, logros, dificultades, aprendemos del saber hacer de otras, y nos permite seguir avanzando, sin caer en rutinas.

Las redes a las que pertenecemos son:

Nombre de la Red	Explicación
Red EBI (Elizbarrutikolkastetxeak)	Coordinación con los otros 16 Centros Diocesanos.
Coordinadora de Juventud de Zona Minera	Coordinación con el resto de grupos de tiempo libre de la Zona Minera.
Junta Local de Muskiz	Coordinación con el resto de grupos de la Parroquia de Muskiz
Zerbikas Euskadi	Red Vasca de Aprendizaje y Servicio, formada por entidades sociales y educativas.
Red Edukalboan	Red de educadores por la solidaridad de la ONGD Alboan
Red de Jóvenes por la Solidaridad	Red de Jóvenes por la solidaridad, participantes en las diferentes iniciativas de carácter social.
Movimiento por la Educación Transformadora y la Ciudadanía Global.	Coordinación con otros centros educativos y entidades sociales de ámbito nacional que trabajan por la educación transformadora y la ciudadanía global.
Bihotzondo Eraturik con Cáritas	Red de escuelas con corazón reconocidas por Cáritas.
CME (Campaña Mundial por la Educación)	Centro adherido a dicha campaña y de trabajo coordinado con otros centros participantes en la SAME (Semana de acción mundial por la Educación)

A continuación vamos a hacer un pequeño **zoom en las cuatro líneas de actuación** que el Centro desarrolla con sus personas y alumnado, para ser considerado un Centro de Transformación Social y generador de agentes de cambio. Queremos resaltar que alguno de los datos que vamos a presentar se han visto muy afectados por la situación de pandemia de los dos últimos cursos, destacando el gran esfuerzo adicional que ha supuesto el mantenimiento de estas actividades a un nivel importante.

2. EJEMPLOS DE ACTIVIDADES PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y LA EDUCACIÓN DE UNA CIUDADANÍA COMPROMETIDA.

2.1. GAZTE TALDEAK

GazteTaldeak (GT) es nuestro proceso de iniciación cristiana para el alumnado desde 1º de la ESO hasta el final de los estudios realizados por cada alumno/a.

Se desarrollan en un desdoble de la clase de Religión en ESO, en la que el alumnado de GazteTaldeak se retira a una reunión con su “acompañante” (persona voluntaria de la organización), y el resto continúa en clase con su profesor/a. En la reunión de Gazte se abordan temas en base al itinerario de iniciación cristiana, con la metodología del Tiempo Libre, las TREVA (Técnicas de Relajación Experimental Vivencial aplicadas al aula) para el aprendizaje socioemocional y el desarrollo de la inteligencia espiritual.

¿Por qué este desdoble? Porque apostamos por una vivencia de la fe experimental, más allá de la asignatura teórica de religión. Como entidad cristiana tenemos el compromiso de educar en la fe y transmitir los valores de Jesús de Nazaret, que no son nada teóricos, se basan en el amor y el servicio a los demás, a favor de la Justicia. Y aquí es donde se conectan los y las GazteTaldeak con la transformación social, siendo verdaderos/as agentes de cambio.

Este proceso busca desarrollar una mayor conciencia social y un compromiso con la construcción del “otro mundo posible” que se trabaja en los grupos. Esto desemboca en experiencias de voluntariado, aprendizaje y servicio, campos de trabajo,...



Ejemplo: El alumnado del Bachillerato participa de manera voluntaria fuera del horario lectivo, con un rol de mayor implicación a modo de “monitores”, que preparan las salidas de fin de semana para los/as más pequeños del movimiento. La formación propuesta es el curso de monitorado de tiempo libre de la Fundación EDE. (ver vídeo 5)

Para valorar el alcance de este proceso, diremos que en el curso 20 /21, ha habido 11 grupos de GazteTaldeak, con un total de 194 alumnos y alumnas implicados/as y 16 profesores/as implicadas en la llevanza de estos grupos.

Los datos de los últimos años son:

	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21
NÚMERO DE GRUPOS	9	10	10	11	11
PROFESORADO IMPLICADO	12	12	13	14	16
ALUMNADO PARTICIPANTE	163	168	179	182	194
Nº ALUMNADO MONITOR/A	9	9	10	11	9

2.2. COMERCIO JUSTO

Nuestro proyecto de Comercio Justo nace en 1999. Inicialmente se comienza ofreciendo la compra de productos “del Sur” en momentos puntuales de la vida del Centro, fundamentalmente en las Semanas Monográficas. Se apoyaba a organizaciones que impulsaban otro tipo de relaciones comerciales libres de intermediarios y que luchaban por los derechos de las personas productoras (Mercadeco o Cáritas). Fruto de la sistematización de la propuesta y de las evaluaciones de varios ciclos, se va instaurando en el centro un “proyecto” educativo, yendo más allá de la compra, implicando al alumnado en la sensibilización acerca de las estructuras injustas que hay detrás del comercio convencional, y nuestro papel como consumidores/as.

Hoy por hoy, con 22 años de recorrido es un proyecto consolidado, formado por un equipo estable de 6 profesoras, que cada año lidera tres grupos de alumnado voluntario (ESO, Bachillerato y FP), a su vez organizado en dos comisiones (venta y sensibilización). Este alumnado recibe formación por parte de Kidenda, incorporándose a su red de voluntariado, a la que siguen vinculados/as más allá de su estancia en el centro.

Entre el profesorado se ha fidelizado la compra, impulsando la realización bajo pedido en este año de pandemia, en el que no se podía exponer en un puesto de venta. La presencia garantizada de estos productos favorece que se incluya en la dinámica del centro actividades como amigo invisible solidario, o la campaña de Navidad, “Regala lo Justo”.

Este alumnado es un grupo de acción muy potente en nuestro Centro, ya que además, programan la celebración del día del Comercio Justo en Mayo, participan en la Semana Cultural a través de actividades de sensibilización, acercan exposiciones muy interesantes al Centro sobre temas de todo tipo relacionados con el consumo.

Ejemplo: fruto del trabajo de la Campaña de Ropa Limpia de Setem (www.ropalimpia.org, campaña cuyo objetivo es concienciar de la importancia de nuestras opciones de consumo informando de lo que hay detrás de algunas marcas), se desarrolló un proyecto junto con Kooperera de recogida de ropa poniendo un contenedor en el propio centro. Esta ropa se reutilizó y el alumnado organizó un desfile de ropa sostenible, a través del cual se daba a conocer este tipo de moda alternativa y se rompía con los cánones estéticos impuestos por el mundo de la moda.



	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21
PROFESORADO IMPLICADO	11	12	12	13	13
ALUMNADO DINAMIZADOR	28	30	34	38	25
CIFRA DE VENTA	2.661 €	2.884 €	3.468 €	1.578 €	664 €

2.3. APRENDIZAJE Y SERVICIO SOLIDARIO

El Aprendizaje y Servicio Solidario (AySS) es una metodología que integra el servicio a la comunidad con el aprendizaje de contenidos, habilidades y valores. El AySS funde intencionalidad pedagógica e intencionalidad solidaria (siempre de mano de una entidad social).

Como venimos explicando, en el Centro siempre ha habido multitud de campañas y propuestas de voluntariado para nuestro alumnado. De manera natural el profesorado implicado ha acercado a sus aulas y talleres necesidades sociales, para aunarlas con las materias a impartir, y que, de esta forma el aprendizaje fuera más atractivo y humanizador.

En 2012 esta metodología se cruzó en nuestro camino gracias al proyecto en red con “Alboan: Participación”. Tras unas formaciones conjuntas pasamos de realizar acciones esporádicas, a adoptarla como una metodología crítica, reflexiva y colaborativa para la incidencia transformadora.

El AySS se empieza a conocer en 4º de la ESO, a través de la asignatura de religión, pero es en 1º de Bachillerato, cuando se desarrolla un proyecto completo, viviendo así una experiencia de compromiso significativa. Es el alumnado el que escoge el ámbito que le interesa y cuál es su papel en él. Resultando de esta forma todo tipo de experiencias: medioambientales, de apoyo educativo, intergeneracionales, de intercambio digital, de inclusión, cooperación internacional, etc...

Ejemplos de proyectos de AySS en Bachillerato: Bookcrossing en el propio centro, el acompañamiento al duelo en San Juan de Dios, exposición fotográfica de las personas inmigrantes de Ortuella ó Hurbiltzen (apoyo socio educativo on-line de niñas/os en situación de vulnerabilidad por la pandemia)

Ejemplos de proyectos de AySS en FP: el reto solidario de Educación Ambiental con Zabalketa en los Valles Cruceños (el alumnado realiza un análisis socio – económico y ambiental de la zona y diseña un programa educativo para sensibilizar a cerca de un problema medioambiental y sus soluciones), el diseño y fabricación de piezas a través de la impresora 3D para resolver dificultades de personas con diversidad funcional (Fabricación Mecánica), Taller de Manicura y Autocuidado en Centros de Día y Comedores Sociales (FP Básica de Peluquería).

Ejemplos de proyectos de AySS en ESO: el proyecto "Las colillas de tabaco ni son semillas ni se ESfuman" en el que el alumnado de la ESO, ideó un sistema de reciclaje de colillas para obtener productos como un insecticida, un antioxidante y plásticos de interés comercial. O la creación de una nevera sostenible para lugares donde no llega la electricidad.

	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21
Nº de proyectos de AySS llevados a cabo	18	39	46	9	12
Nº alumnado participante	369	670	694	364	412
Entidades sociales con las que colaboramos	9	35	37	9	12

La metodología Ethazi (aprendizaje basado en retos implantado en todos los ciclos formativos del Centro), favorece la incorporación del AySS en Formación Profesional.



Buena muestra de ello fue el PROYECTO HAHATAY, que combinó Ethazi y AySS. Esta experiencia consistió en que alumnado de diferentes ciclos formativos (Soldadura y calderería, Construcciones metálicas, Mecanizado, Electricidad, Prevención de riesgos, Educación ambiental y Marketing) cooperaron para hacer unas máquinas en el Centro que convierten los plásticos acumulados en las playas de Gandiol (Senegal) en objetos útiles para la comunidad (pomos, baldosas, manillas,...). Finalmente un grupo de alumnos acompañados por dos profesores, fueron al mismo Gandiol a instalar y poner en funcionamiento las máquinas y vivir una experiencia de intercambio intercultural totalmente transformadora a nivel humano que jamás olvidarán. Esta experiencia se llevó a cabo con la ONGD Hahatay. Gracias a ella se ha dado sostenibilidad a través de un microcrédito a la empresa creada allí por mujeres para el uso de estas máquinas. (ver vídeo 6)

Esta experiencia fue merecedora del reconocimiento de la **Red de Aprendizaje y Servicio Nacional** (Primer Premio en categoría de Cooperación Internacional) y de **Euskalit**, recibiendo el Premio en Gestión Avanzada a la Innovación Educativa.

El último paso que hemos dado en esta materia es la firma con Cáritas del **Bihotzondozeraturik**, acuerdo por el cual la entidad reconoce a las “Comunidades con Corazón”, fruto de un trabajo conjunto para la conexión de todos los niveles de la organización (alumnado, familias y personas trabajadoras) con diferentes realidades de exclusión.

2.4. COEDUCACIÓN

La brecha de género es una preocupación de la sociedad desde hace tiempo, y por tanto del sistema educativo, que ve perpetuar las estructuras discriminatorias e injustas en nuestras personas más jóvenes. Esta inquietud fue la que nos llevó a participar de la iniciativa HEZKIDETZA I dentro de la Red de Edukalboan. Junto a otros 7 centros educativos iniciamos un proceso de formación conjunto, que nos llevó a la elaboración de un **diagnóstico coeducativo** en el centro, y fruto de sus conclusiones, se creó un grupo de coeducación de profesorado que elabora y ejecuta el Plan Anual de Coeducación.

El Plan de Coeducación cada año incluye los objetivos de formación para el profesorado y alumnado implicado, las acciones de sensibilización que se desarrollan en todo el centro (25 N, 8M, Día de las escritoras, de las mujeres en la ciencia, de la diversidad sexual,...) y los grupos de acción (Talde Feminista y Nuevas Masculinidades) así como la coordinación con otros centros educativos y entidades (Red de Hezkidetza de Alboan y Berritzegune).

Las principales líneas de trabajo en el Plan 20/21 eran la difusión de la “Firma de los hombres del Centro Somorrostro del Pacto Vasco por la Igualdad”, la implantación de señales de tráfico igualitarias en el municipio hechas por el alumnado, formación a todos los grupos de 1º de bachillerato en otras masculinidades y micromachismos en las redes sociales (7 grupos). (ver vídeo 7)

Sin duda una respuesta innovadora y constructiva a la problemática de género, que intentamos abordar desde la reflexión conjunta de todas las personas que conformamos Somorrostro, siempre desde una perspectiva integradora, evitando la confrontación.

	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
Nº acciones por la Igualdad	5	11	16	18	17
Nº alumnado participante	459	1.220	1.275	1.430	1.207

NOVEDAD Y APRENDIZAJE:

La gran novedad de esta apuesta por la Educación Transformadora es que un Centro Educativo cuente con propuestas educativas grupales extracurriculares, en las que alumnado y profesorado cooperan para formarse en una determinada cuestión social de su interés y articulen planes de intervención, contribuyendo así a la educación de una ciudadanía crítica, con capacidad de contraste, formada y con iniciativa transformadora. En el centro escolar encuentran un espacio de formación en cuestiones sociales, de desarrollo personal y de implicación ciudadana.



Así como los GazteTaldeak surgieron como creatividad propia (con el objetivo de acercar el tiempo libre cristiano a la juventud de los centros diocesanos, ya que no iban a las parroquias), y de hecho somos el único Centro Diocesano que tiene un proceso de Iniciación Cristiana propio, el resto de iniciativas son fruto del aprendizaje de nuevas metodologías y su adaptación a nuestras necesidades (Coeducación, Comercio justo y AySS)

Las hemos escogido porque ofrecen nuevos horizontes, poco transitados por las metodologías tradicionales, que no fomentaban la interacción del alumnado, ni la conexión del Centro con la realidad social del entorno.

En todas ellas existen ciclos de mejora: GazteTaldeak (25), Comercio Justo (22), AySS (9) y Coeducación (6), lo que nos ha permitido compartir y mostrar nuestra experiencia y lecciones aprendidas a otras organizaciones en diferentes espacios, como por ejemplo:

- Comunidades de práctica de Hezkidetza.
- Red de Educadores por la solidaridad de Alboan
- Encuentro Nacional del Movimiento por la Educación Transformadora y la ciudadanía Global
- Encuentro Nacional de Ay SS 2019
- Mesa de Coordinadores de Pastoral de ElizBarrutiko Ikastetxeak
- Berritzegune.Exposición de buenas prácticas.
- Encuentros de Educación y Desarrollo promovido por la Dirección de Cooperación del Gobierno Vasco
- Red de Centros Faro para la Transformación Social
- Documental Bilaka "Transformar la Educación para transformar la sociedad" grabado por Unesco Etxea y la Dirección de Cooperación del Gobierno Vasco, en el que se presentan nueve centros educativos de la CAPV con modelos pedagógicos y proyectos educativos que contribuyen a la transformación social, entre ellos, Somorrostro.
- Tknika: Jornadas de intercambio de buenas prácticas en Valores 4.0 y de Integración de la Agenda 2030 en el centro.

Por este tipo de apuestas se nos ha **reconocido recientemente** y puesto como referencia en multitud de ocasiones:

- Centro Faro para la Transformación Social (nombrados por Unesco Etxea) 2019.
- Primer Premio de Aprendizaje y Servicio Nacional en la Categoría de Cooperación Internacional.2020
- Premio en Gestión Avanzada a la Innovación Educativa 2019, por el proyecto Reciclando con Hahatay.2019
- Finalistas QIA 2019 en Innovación Educativa 2019
- Primer Premio Buenas Prácticas de Euskalit por el Balance Social 2019
- Programa BBK KUNA 2030 KIDEAK: Entidad Aurrerakide del ODS 4 por nuestro compromiso con la Agenda 2030 en 2021.
- Centro nombrado GORAKIDE por Gorabide por nuestra labor de integración de personas con necesidades educativas especiales en 2019.

UTILIDAD Y ALCANCE:

Todos estos proyectos del Centro se han ido diseñando y mejorando para la consecución de la Misión y Visión del Centro (señaladas en verde las líneas de la Visión en las que inciden),

*VISIÓN: Somos un centro reconocido por nuestro quehacer educativo que desde los **valores del Mensaje de Jesús de Nazaret y apoyándonos en equipos de personas profesionales y vocacionales** aspiramos a:*

*Ser **Agente de transformación de la Sociedad,***

***Fortalecer el crecimiento humano y profesional de las personas que formamos parte de Somorrostro,** favoreciendo la conciliación de la vida laboral y personal y cuidando su bienestar (físico, emocional, mental y espiritual).*

*Desarrollar un **perfil de alumnado acorde a nuestras señas de identidad,***

Fomentar el sentimiento de pertenencia al Proyecto Educativo de Somorrostro.

Ser un espacio de convivencia armónica (cultural, lingüística y relacional),

*Convertirnos en un **centro de referencia en avances pedagógicos, metodológicos** y tecnológicos,*

Impulsar la mejora de la competitividad del tejido empresarial,

Adaptar las modalidades formativas para dar respuesta a las necesidades de un entorno cambiante,

Fomentar una cultura sostenible y de seguridad y salud en el trabajo,

Asegurar la viabilidad económica del Centro

Y todo ello impulsado desde el trabajo en equipo, la corresponsabilidad y el liderazgo compartido entre todas las personas de Somorrostro.

BETI AURRERA!

Estos proyectos suponen una herramienta metodológica y unos espacios privilegiados para avanzar en la consecución de nuestro propósito principal.



Por lo tanto, aparecen tanto en el Plan Estratégico como en los diferentes Planes Anuales. Son imprescindibles y vehiculares para conseguir nuestros objetivos identitarios más fundamentales: ser agente de transformación social como Centro, y desarrollar un alumnado acorde a nuestras señas de identidad (Justicia Social, Solidaridad, Atención al Débil, Compromiso, Participación, Innovación, Profesionalidad y Transparencia).

ORIENTACIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS:

El GI más implicado por esta buena práctica es el alumnado. Seguido del profesorado y familias. A continuación señalaríamos la sociedad (representada por las entidades sociales y los colectivos vulnerables destinatarios de nuestras acciones solidarias). Todos ellos son consultados a la hora de establecer los objetivos estratégicos en materia de sociedad.

En este último Plan Estratégico 21-25, hemos empleado la estrategia de la Indagación Apreciativa utilizando la herramienta FOAR (Fortalezas, Oportunidades, Aspiraciones y Resultados), con todos los grupos de interés. El nivel de participación ha sido muy alto (788 alumnas/os, 119 familias, 67 personas del equipo humano y 35 resto de GI).

Desde un punto de vista más operativo, el alumnado es consultado incluso a la hora de establecer las acciones que les afectan más directamente, participando en la elaboración de los planes anuales de sus proyectos.

Los resultados de los proyectos y la satisfacción de sus participantes son comunicados a través del SIP, Bertan, la Web y las redes sociales.

RESULTADOS:

En cada una de las prácticas presentadas, hemos ido aportando los resultados de los últimos cinco años.

Los resultados anuales son comunicados al personal a través del SIP y las comunicaciones al personal, y al resto de GI mediante las memorias del Centro, el Bertan, la página WEB y redes sociales.

El seguimiento y análisis de los resultados se hace tanto en el Equipo Pastoral (concretamente de los objetivos anuales, revisando los indicadores y realizando los ajustes necesarios de un curso para otro) como en el Equipo Directivo (a nivel más estratégico y mediante los planes anuales).

Presentamos resultados globales de la BP1:

R.1. Alumnado participante y dinamizador en los Proyectos Pastorales

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
Alumnado dinamizador	959	1108	1086	1151	1188	1212	1249	1362	836
Objetivo	900	929,5	1019	1052	1102	1145	1178	1214	700
Alumnado participante	1287	1324	1508	1521	1632	2611	2941	2607	3563

R.2. Satisfacción del alumnado con las actividades de Pastoral

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
CFS	6,4	6,99	7,2	7,79	7,43	7,25	8,97	7,91	
Objetivo	6,2	6,3	6,65	6,92	7,36	7,39	7,32	8	

R.3. Profesorado participante en Proyectos Pastorales

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
CFS	11	15	21	26	29	32	39	63	62
Objetivo	10	11	13	17	21	25	29	34	



R.4. Satisfacción general del Profesorado con los Proyectos Pastorales

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
CFS	7,1	7,5	7,7	7,3	7,5	7,9	7,9	8,19	
Objetivo	7,0	7,1	7,3	7,5	7,4	7,4	7,7	7,8	

R.5. Nº de actividades de PASTORAL

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
CFS	23	56	63	69	84	98	108	112	
Media EBI	21	22	10	10	12	12	13		
objetivo	20	22	39	51	60	72	85	96	

R.6. Satisfacción de Familias de CFS con la formación en valores

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
CFS	8,00	8,00	7,94	7,89	8,14	7,60	7,32	8,07	
Objetivo	7,8	8	8	7,97	7,93	8	7,8	7,56	

R.7. Mi conocimiento e identificación con el Proyecto de Centro (MVV, PE)

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
CFS	7,58	7,69	7	6,29	6,88	7,74	7,61	7,84	
Objetivo	7	7,29	7,49	7,25	6,77	6,82	7,28	7,45	

BP2: TRANSFORMACIÓN SOCIAL: FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL CENTRO DE ACCESO AL EMPLEO (CAE)

NOVEDAD Y APRENDIZAJE

La puesta en marcha del Centro de Acceso al Empleo (CAE) del Centro Somorrostro tuvo lugar hace 25 años como respuesta al contexto socio-económico de la época en el entorno. Una profunda crisis económica (iniciada en 1.993) que originó el cierre de grandes, medianas y pequeñas empresas, y supuso la pérdida del empleo de miles y miles de personas.

El equipo directivo del Centro, y como parte de su responsabilidad con el entorno, tomó la decisión de contribuir a paliar esta situación, actuando desde 4 ángulos diferentes:

- Las personas recién egresadas del Centro en esos años.
- Las personas en edad de trabajar del entorno.
- Las empresas que subsistieron.
- Las empresas que se generaron.

En primer lugar, ayudar a nuestro alumnado a conseguir un empleo en el momento de finalizar los estudios en el Centro y de comunicarles otras ofertas de empleo que en el futuro pudieran contribuir a mejorar su situación laboral de cada momento.

Por otra parte, apoyar a las personas del entorno (no estudiantes de Somorrostro) con baja cualificación profesional, o universitarios o con titulación de FP obtenida en otros centros, a conseguir empleo.

Y en el plano empresarial, se consideró también fundamental, contribuir a mejorar la competitividad de las empresas que, precisamente debido a la situación que se estaba viviendo, necesitaban incorporar personas especialistas en diferentes puestos de trabajo que ayudara a competir en el mercado. Esto ocurrió tanto con las empresas que se fueron creando, como en aquellas que lograron transformarse y adaptarse a las nuevas circunstancias.



Esta nueva actividad, diseñada para dar servicio a los demás (alumnado propio, personas del entorno y empresas), resultó ciertamente innovadora en su momento, convirtiéndose Somorrostro en el primer centro de FP en España en profesionalizar la gestión de una bolsa de empleo con personal dedicado en exclusiva financiado por el propio Centro y, además, con el concepto de “bolsa abierta” a cualquier persona hubiera o no estudiado en nuestro Centro.

El servicio ofrecido al alumnado y al entorno, ha sido evolucionado y mejorado durante los años, hasta el punto de llegar a diseñar su propio proceso en el año 2008 (**ANEXO 4. PROCESO CAE**), e integrarlo en el Sistema de Gestión del Centro, identificando sus indicadores y objetivos a cumplir anualmente.

Debido a su relevancia, el Centro de Acceso al Empleo, se engloba dentro de la Unidad de Gestión de Relaciones Externas del Centro y está presente desde el 2.005 en el plan anual de la misma, para planificar, revisar y actuar con los cambios necesarios.

Desde su puesta en marcha en 1996, han sido muchos centros de FP que han estudiado y analizado las características y funcionamiento del CAE, sirviendo de ejemplo para poner en marcha sus propias bolsas de empleo en el País Vasco y en otras Comunidades Autónomas. Tal es así, que el Responsable de Relaciones Externas del Centro ha realizado charlas al respecto para centros de Navarra, Cantabria, Comunidad Valenciana, Cataluña, Madrid, Andalucía (Málaga), Castilla León (Soria y Ávila), Castilla La Mancha (Albacete) y Las Canarias, y ha co-diseñado y ayudado a poner en marcha un Portal de Empleo para Centros de FP de toda España para la Asociación de Centros de FP “FPEmpresa” www.empleafp.com, como resultado de la experiencia acumulada de todos estos años atrás.

UTILIDAD Y ALCANCE

El servicio prestado en el CAE, además de servir para mejorar la situación laboral de las personas y el nivel de cualificación de las empresas del entorno, se ha manifestado siempre como un observatorio directo para el Centro sobre las tendencias del mercado laboral, y por lo tanto, ha sido un elemento muy importante para el sistema de vigilancia del Centro.

Conocer la situación de mercado del entorno de forma directa y de manera continua, sin esperar a estudios de terceras entidades, ha sido un elemento diferencial para anticiparse a determinadas situaciones, ha favorecido la toma de decisiones de la UG de Relaciones Externas, ha apoyado en la búsqueda de empresas para las prácticas en empresas del alumnado de 2º curso, ha contribuido para la identificación de empresas en el formato Dual de la FP, etc. Su contribución, sin duda, a otras áreas y actividades del Centro está presente de forma permanente. Anualmente, el CAE es presentado al alumnado de los 2º cursos de los ciclos formativos para que conozcan de su existencia y de su relevancia para sus empleos futuros, y a la finalización de las prácticas en empresa, todos los y las tutores de 2º curso se coordinan con el CAE para comunicar las opciones de empleabilidad existentes sobre el alumnado, para que las empresas sean informadas de las ayudas a la contratación existentes.

Se trata pues, de una actividad plenamente integrada en la Organización, conocida por diferentes Grupos de Interés (Personal, Clientes [familias y alumnado], Empresas), presente y visible en la Web del Centro, en comunicaciones a través de la revista Bertan en diferentes momentos, etc.

En los últimos 4 años se han implementado nuevas líneas de trabajo para desarrollar actividades singulares de empleo, apoyando a desarrollar la estrategia del Centro. Ejemplos como, la puesta en marcha de una bolsa específica de empleo para el ecosistema de la empresa auxiliar de Petronor, la generación de procesos de empleo para la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales, como recientemente el de Haizea Wind, la intermediación laboral a realizar para el proyecto de inserción socio-laboral con Jóvenes Extranjeros No Acompañados (JENAS) de la Diputación Foral de Bizkaia, apoyo en diferentes proyectos singulares financiados por el Servicio Público de Empleo Vasco (Lanbide), etc.

	Período Ejecución	Personas Inscritas	Inserciones Laborales	Empresas Usuarías
<i>Bolsa Empleo Empresa Auxiliar Petronor (fase 1)</i>	2016-19	332	206	54
<i>Bolsa Empleo Empresa Auxiliar Petronor (fase 2)</i>	2019-22	103* (nuevas)	21*	11*
<i>Bolsa de Empleo Haizea Wind</i>	2017-18	3.102	124	1
<i>Proyecto JENAs (Diputación Foral Bizkaia)</i>	2020-22	45	**	6

*El dato es hasta junio de 2021, y el servicio finaliza en octubre de 2022

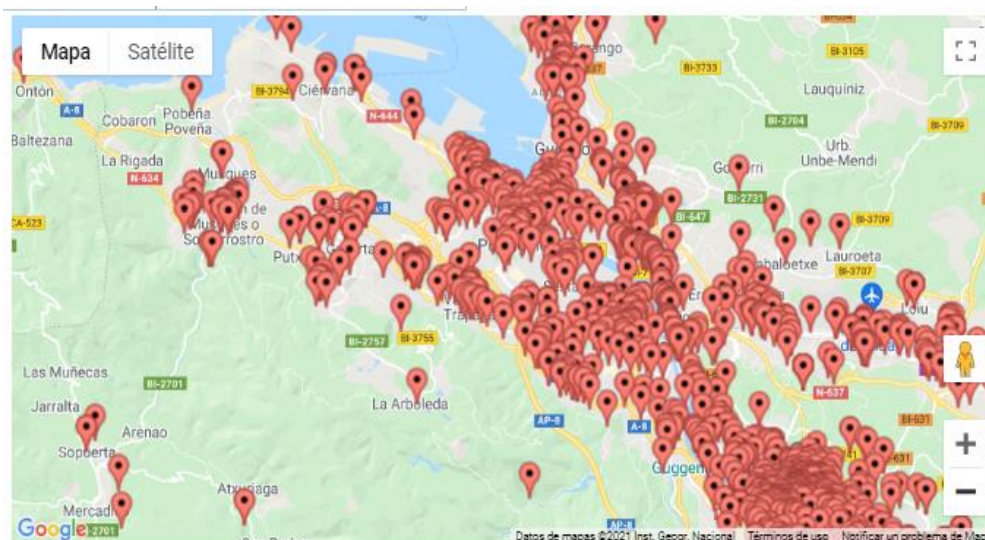
** Aún no se ha llegado a la fase de intermediación laboral



Debido a la situación generada por la pandemia, el servicio de la “Bolsa de empleo para la empresa auxiliar de Petronor en su fase 2” ha estado inactivo prácticamente durante 8 meses. Y posteriormente, su activación ha sido muy lenta y progresiva hasta la actualidad, derivada por la gran crisis generada en el sector del refino, hasta el punto de haberse puesto en marcha un expediente de regulación temporal de empleo en la propia refinería.

También destacar que, desde hace 7 años se ha implementado en el CAE una herramienta informática de gestión para hacer más eficiente su gestión diaria, hacer más viable el seguimiento de los objetivos asignados a cada indicador y posibilitar la explotación de los datos, cada vez más numerosos.

A este respecto se podrían enumerar varios de esos datos (los más destacados se adjuntan en gráficas siguientes), no obstante, se adjunta una representación de la localización, con un “zoom” determinado, de las **4.702 empresas** con las que se viene colaborando desde el CAE. De esta manera, se puede comprobar muy rápidamente en qué ámbito geográfico impacta la actividad de nuestra Bolsa de Empleo.



ORIENTACIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS

Tal y como se ha venido señalando, la actividad del CAE tiene impacto en diferentes grupos de interés como, los clientes (alumnado y familias), empresas y por supuesto, el personal del Centro.

A nivel de los “**Cientes**” y especialmente el alumnado, se les presenta cada curso académico, el servicio que el Centro les facilita desde que consiguen su titulación en adelante para conseguir su primer empleo o para mejorar el que puedan tener en cualquier momento. Esta presentación se realiza de forma directa y presencial en todos los grupos de segundo de formación profesional, y se les anima a darse de alta en la bolsa de empleo y a solicitar ayuda ante cualquier duda que puedan tener, muy especialmente en los primeros contratos que van a firmar.

Además, y como evolución del servicio prestado, se ha diseñado durante este curso 2020-21 una nueva actividad a incorporar en la “Red Alumni Somorrostro”, lo que hemos denominado el “Canal de Empleo Somorrostro”. Un medio, a través del cual, se pretende ofrecer información relevante sobre el empleo como oportunidades laborales especiales, proyectos empresariales generadores de empleo en el entorno, estrategias de empresas del entorno que conduzcan a posibles empleos de mayor calidad, estrategias de la Administración en la zona que conlleven oportunidades laborales como el nuevo Parque Científico y Tecnológico de Abanto Zierbena, etc.

Con respecto a las “**Empresas**”, se atiende sus necesidades laborales con la mayor celeridad posible (dentro de las 48 horas desde que se ha recibido su petición de oferta de empleo) y, si fuera pertinente, se les informa de ayudas a la contratación que se disponen para el tipo de contrato que están demandando. Destacar también que, ante la detección de cualquier otra necesidad, se les deriva a otra área para que se le pueda atender convenientemente (situaciones relacionadas con prácticas en empresa, formación de su propio personal, contratación masiva de personas que requiera de una atención más específica, dificultades técnicas o tecnológicas que se puedan atender desde un planteamiento de innovación aplicada, etc.). Este servicio es totalmente gratuito para las empresas.

Y sobre el “**Personal**”, la labor desarrollada en el CAE tiene un impacto en diferentes ámbitos de la vida diaria del Centro. Las ya mencionadas “Formación en Centros de Trabajo”, o la “FP Dual”, además de la información relevante que aporta a la Coordinación Académica para la realización de las orientaciones a familias, o el apoyo para el área de la Formación para el Empleo, son algunos de los beneficios que aporta esta actividad. En el constante proceso de mejora permanente,



el nuevo “Canal de Empleo” diseñado que se pondrá en marcha en el curso 2021-22, va a contribuir a comunicar a este Grupo de Interés las novedades más importantes en materia de empleo y nuevas tendencias del mercado laboral.

RESULTADOS

Los resultados que año tras año se miden a través de una serie de indicadores que se muestran en las siguientes gráficas, son comunicados tanto a nivel interno a través de la herramienta de gestión SIP principalmente, pero también se realizan publicaciones específicas a través de la revista Bertan. A través de este mismo medio, pero en su versión familias, se comunican a otros grupos de interés, como alumnado y familias.

La actividad de Bolsa de Empleo que el Centro Somorrostro puso en marcha fue realmente muy innovadora en el ámbito de los centros de formación profesional. Incluso, hoy en día que un porcentaje importante de centros trabajan su propia bolsa de empleo, no conocemos ningún centro de FP a nivel estatal. que disponga de un servicio con personal dedicado en exclusiva, que el servicio esté coordinado por un área no académica y que se atiende diariamente a las solicitudes y peticiones de las empresas. Aún más, tampoco hemos encontrado centros de FP que hayan decidido ampliar su bolsa de empleo a otros tipos de perfiles (universitario y sin cualificación profesional) y a personas no estudiantes de sus centros.

Nuestro marcado propósito de impactar lo máximo y mejor posible en el ámbito socio-económico (personas y tejido empresarial), ha hecho que nuestro servicio de empleo sea realmente diferenciador con respecto a otros centros de formación profesional. No obstante, y a pesar de las dificultades para encontrar datos que puedan comparar actuaciones en materia de empleo, indicamos a continuación una tabla comparativa sobre el número de contrataciones, con respecto a la media de centros concertados de iniciativa social del País Vasco (dato obtenido a través de la Asociación Hetel).

Nº DE CONTRATACIONES		
CURSO	MEDIA CENTROS FP (Iniciativa Social)	CFS
17-18	95	487
18-19	79	603
19-20	58	347

Por otra parte, y con el mismo propósito que el mencionado anteriormente, hemos extraído otro dato facilitado por la Asociación FPEmpresa, asociación de centros de FP públicos, concertados y privados de España, que cuenta actualmente con 313 centros asociados, para poder compararlos con la actividad del Centro. Se trata de las ofertas de empleo registradas en las plataformas que cada entidad tiene para gestionar las peticiones de empleo de las empresas. Hay que tener en cuenta que la dedicación de cada centro a la labor de la búsqueda de ofertas de empleo es muy desigual y que todas las ofertas de empleo que están registradas en el portal de FPEmpresa, han sido generadas por empresas.

Nº DE OFERTAS DE EMPLEO		
CURSO	DATOS FPEMPRESA (ofertas empresas a nivel estatal)	CFS
17-18	1.538 (145 centros registrados)	1.267
18-19	1.253 (184 centros registrados)	1.223
19-20	840 (195 centros registrados)	700
20-21	735 (235 centros registrados)	648

Además de estos indicadores, el Centro Somorrostro monitoriza la labor desarrollada en la bolsa de empleo con diferentes indicadores para identificar el impacto generado y realizar las acciones de mejora pertinentes. Los indicadores que se reflejan en las gráficas siguientes se han dividido en 4 grandes grupos:

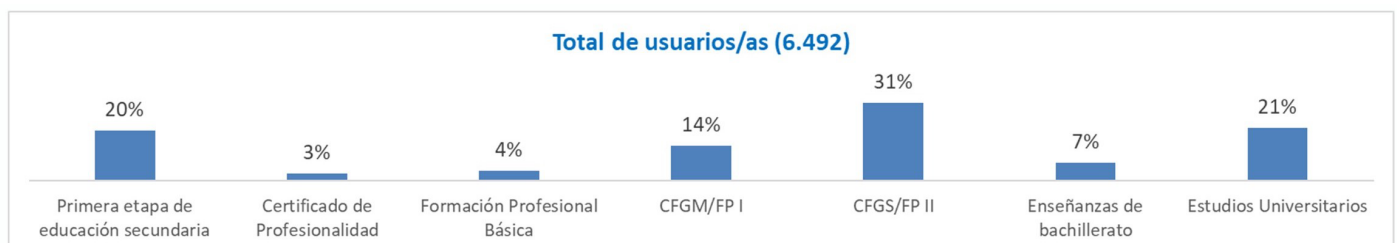
- Grupo 1 → Demandantes de empleo, en la que se realizan las siguientes segmentaciones
 - Nº demandantes por curso académico.
 - Nº demandantes alumnado de Somorrostro por curso



- Porcentaje de demandantes por curso según estudios
 - Porcentaje de demandantes totales con estudios en formación profesional
 - Nº Demandantes totales en la bolsa de empleo
 - Porcentaje de demandantes totales según estudios
 - Porcentaje de demandantes totales con estudios en formación profesional
- Grupo 2 → Ofertas e inserciones de empleo, en la que se realizan las siguientes segmentaciones
 - Nº ofertas de empleo por curso académico
 - Nº puestos de trabajo por curso
 - Nº inserciones por curso
 - Porcentaje de contratación (inserciones/puestos de trabajo)
 - Nº empresas generadoras de ofertas por curso
 - Nº empresas generadoras de ofertas nuevas por curso
- Grupo 3 → Ofertas por comarca
 - Porcentaje de ofertas por comarca de Bizkaia, resto Euskadi, fuera de Euskadi
- Grupo 4 → Inserciones según los estudios académicos
 - Porcentaje de inserciones según estudios realizados

Indicadores grupo 1 → Demandantes de empleo

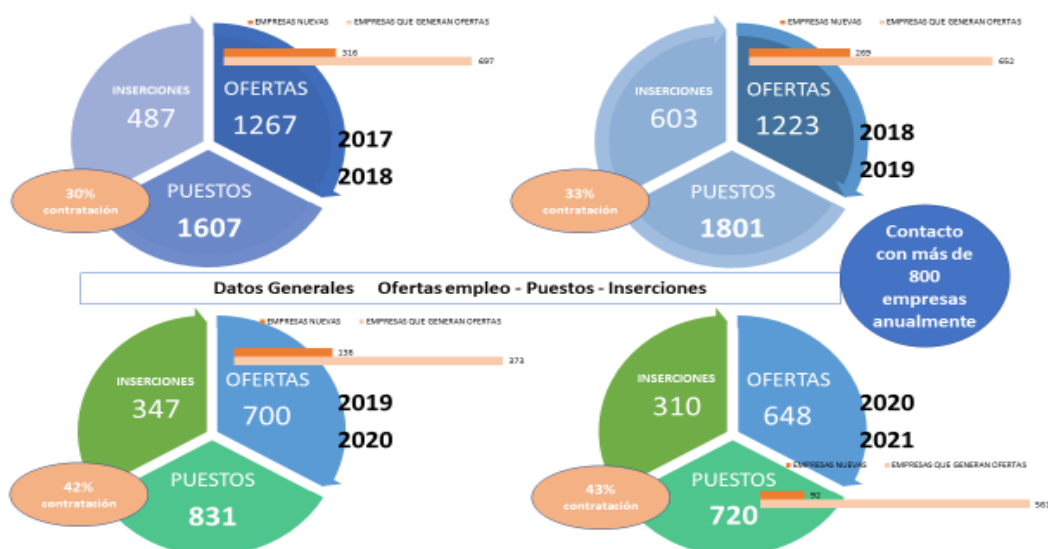
	Curso 2017/2018	Curso 2018/2019	Curso 2019/2020	Curso 2020/2021
Estudios Universitarios	23%	19%	16%	25%
CFGS/FP II	28%	29%	25%	29%
CFGM/FP I	13%	14%	13%	13%
Enseñanzas de bachillerato	7%	8%	10%	7%
Formación Profesional Básica	5%	8%	7%	1%
Certificado de Profesionalidad	6%	5%	5%	3%
Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente.	10%	8%	12%	10%
Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente.	2%	2%	3%	4%
Estudios primarios completos	4%	5%	7%	6%
Estudios primarios incompletos	2%	2%	2%	2%
TOTAL	622	1103	1166	1579
ALUMNAO C.F. SOMORROSTRO	245	498	412	321



Cabe destacar de los datos que aportan este colectivo de indicadores que cada año atendemos más personas no alumnado de Somorrostro, lo que reafirma nuestro compromiso con el entorno. También destacar que, algo más del 50% de los usuarios/as son personas con nivel académico de formación profesional (contando con los certificados de profesionalidad), por lo que aproximadamente un 45% son personas con niveles educativos no de FP, decisión de trabajar con todos los niveles educativos para también poder dar mejor respuesta a las empresas (compromiso con el entorno socio-económico).

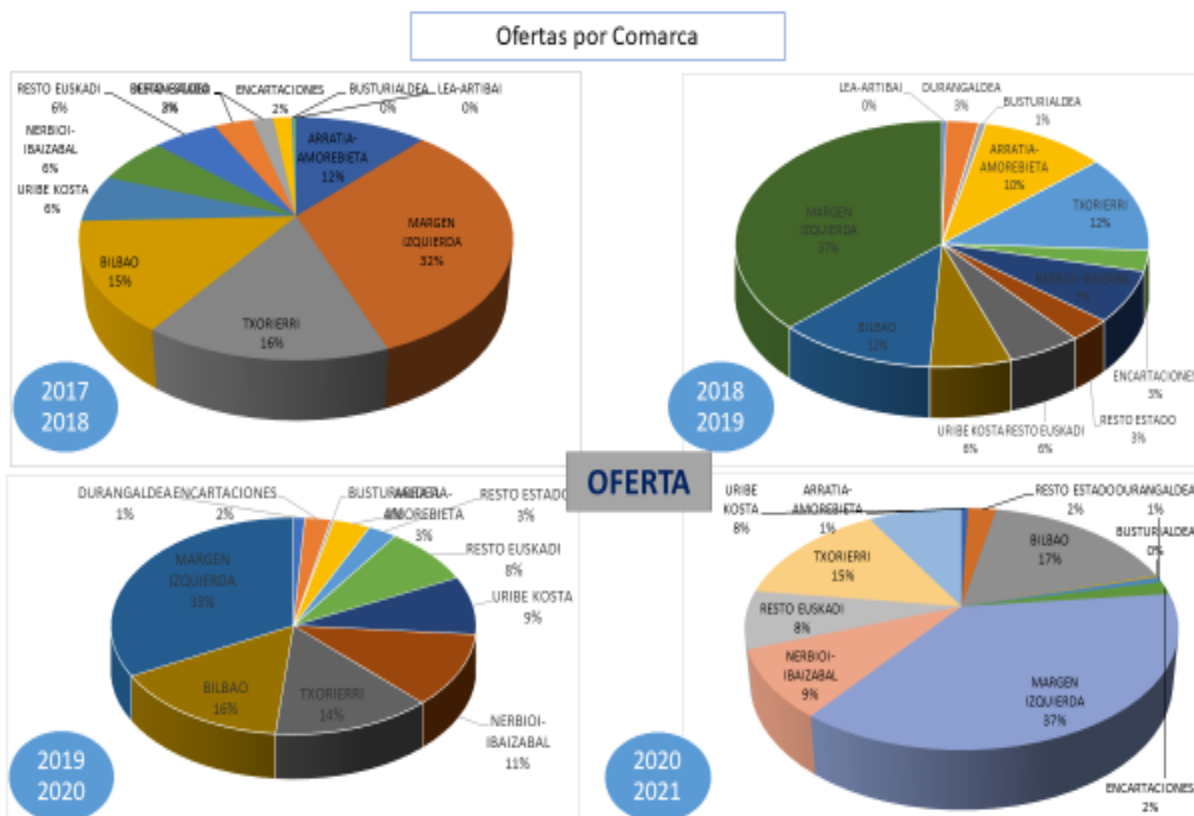


Indicadores grupo 2 → Ofertas de empleo, inserciones



Con este grupo de indicadores, monitorizamos el nº de ofertas y puestos de trabajo, que por efecto de la pandemia se ha visto reducido en los dos últimos cursos, aunque el porcentaje de inserción laboral se ha conseguido aumentar hasta alcanzar un 43% de los puestos de trabajo gestionados (lo cual indica un aumento de la confianza de las empresas en Somorrostro y un más intenso y cercano seguimiento de todas las ofertas que se gestionan). Otro dato a destacar, es la cantidad de empresas que generan ofertas de empleo (alrededor de 600 por curso académico, exceptuando el curso 19-20) y siempre con un objetivo de conseguir nuevas empresas que hasta la fecha no han sido clientes de Somorrostro, lo cual garantiza, por una parte, una renovación constante de la relación con el entorno empresarial, y por otra parte, ampliar el impacto de nuestra acción y compromiso.

Indicadores grupo 3 → Ofertas laborales por comarca

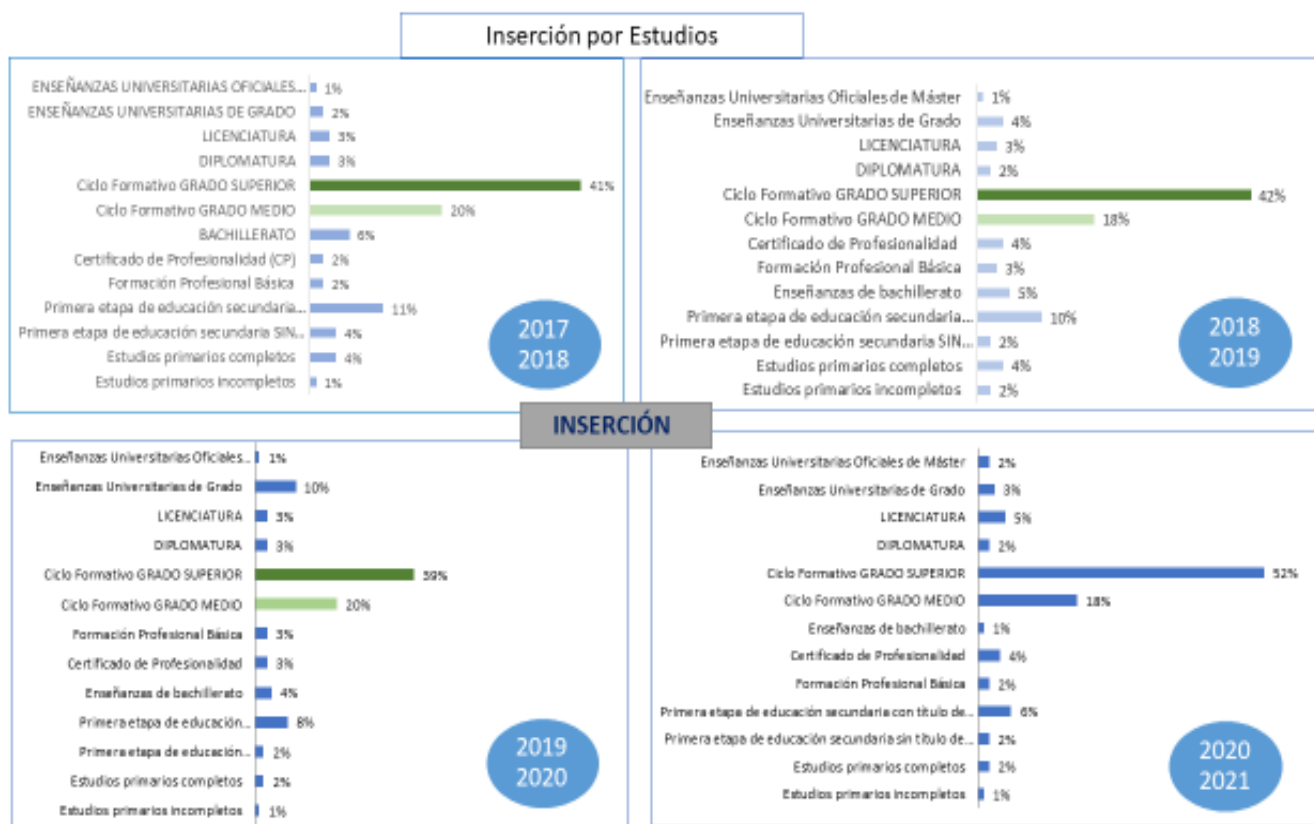


A través de este indicador, observamos la distribución geográfica de las empresas que nos solicitan ofertas de empleo, alcanzando más del 60% las comarcas de la Margen Izquierda, Bilbao y Txorierrri. El mapa anteriormente incluido, que



indicaba la localización de las empresas inscritas en nuestra Base de Datos, refrenda los resultados de este indicador. A destacar también, que no sólo trabajamos ofertas de empleo locales o de comarcas cercanas, sino también del resto de Euskadi y del resto de Estado (sumando ambas, en torno a un 10%). Esto es debido a que empresas con las que trabajamos tienen diferentes centros de trabajo y que también, otras acciones que desarrollamos con empresas más lejanas geográficamente, hacen de efecto tractor hacia el servicio de la bolsa de empleo.

Indicadores grupo 4 → Inserciones laborales según estudios realizados



Y por último, el indicador de inserciones laborales en función del nivel académico revela que, la inserción laboral de personas con perfiles de FP venía alcanzando una media de 65-67%, sin embargo, en este curso pandémico, se ha elevado 10 puntos más, alcanzando hasta un 76% del total de las inserciones. Esta subida ha ido en contra de las inserciones laborales de personas con menor nivel de estudios, bajando su empleabilidad desde una tasa del 20% o incluso superior, hasta un escaso 12%. Dato este que refleja lo que ciertos estudios vienen pronosticando, la pérdida de al menos 10 puntos en la empleabilidad de personas sin cualificación profesional. De estos datos, vienen algunas de las acciones que ya hemos puesto en marcha, como el proyecto de Gazte On de la Diputación Foral de Bizkaia (dirigido principalmente a jóvenes extranjeros no acompañados), que tiene el objetivo de cualificar profesionalmente a personas sin cualificación para favorecer su empleabilidad.

BP3: BALANCE SOCIAL

Como ya hemos mencionado anteriormente, el Centro Formación Somorrostro (CFS) nació como una apuesta de transformación de su entorno a través de la mejora de las condiciones de vida de sus personas. A lo largo de su historia de ya casi 75 años, ha ido generando una conciencia social entre su alumnado, familias y otros grupos de interés, a través del fomento de un liderazgo compartido y transformacional.

A lo largo de los cursos, y siempre teniendo en cuenta nuestro propósito, se han realizado actividades de compromiso y transformación social y se ha trabajado con nuestros alumnos/as en este sentido, creando un perfil de persona "estilo Somorrostro".

Todo el trabajo desarrollado en este campo se ha venido recogiendo en una memoria anual de responsabilidad social empresarial. Esta memoria se publicaba en nuestra página web corporativa, con el objetivo de fomentar el conocimiento y la transparencia, así como la difusión entre nuestros grupos de interés.



A raíz de la Cumbre de Naciones Unidas de 2015, en la que líderes mundiales buscaban el cambio de paradigma hacia un modelo de desarrollo sostenible y un compromiso universal para la erradicación de la pobreza, el CFS inicia el trabajo de analizar la posibilidad de incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en nuestra estrategia de Centro.

NOVEDAD Y APRENDIZAJE:

El Equipo Directivo decide, como un nuevo salto en la definición y desarrollo de la Estrategia del Centro, iniciar un proceso de acercamiento a los postulados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tanto para la identificación de acciones prioritarias, como para la definición de objetivos e indicadores y, finalmente, para la difusión de los avances del Centro bajo esta nueva perspectiva y, de esta manera, favorecer y potenciar el uso y la difusión de este concepto en nuestra comunidad, siendo uno de los primeros centros educativos de Euskadi en dar este paso.

Para realizar este análisis nuestro primer paso fue crear una tabla de doble entrada que denominamos “Correspondencia entre las acciones realizadas en nuestro entorno social y los 17 ODS”. Dividimos nuestras acciones de compromiso social en 5 áreas: Pastoral, Relaciones Externas, Medioambiente, Sistemas de Gestión y Académica. Cada área tuvo que establecer sus acciones y marcar en qué Objetivo/s de Desarrollo Sostenible tenían impacto dichas acciones. Descubrimos que en todas las columnas de los ODS se observaban impactos procedentes de las acciones de compromiso social del Centro. En algunos casos con mayor incidencia que en otros.

Ilusionados/as con este descubrimiento, decidimos avanzar en el análisis, porque los resultados obtenidos hasta ese momento supusieron para nuestro Centro un impulso para seguir mejorando y trabajando en nuestro compromiso socio-ambiental.

El siguiente paso fue, teniendo en cuenta los 17 ODS, las 5 Esferas de la Agenda 2030 (Personas, Planeta, Prosperidad, Paz, Partenariado) y las Metas de Naciones Unidas, establecer las Metas de Somorrostro a partir de las líneas del Plan Estratégico. Así, creamos un nuevo documento en el que relacionamos la Estrategia con las acciones de compromiso social y establecimos un objetivo para cada una de las acciones y al que denominamos “Compromiso con la sociedad de CFS”.

Durante el curso 16-17 se trabajó con este documento, llevando a cabo las acciones y consiguiendo los objetivos. Pero a la vez seguíamos trabajando en el formato de dicha tabla, ya que la cantidad de acciones de compromiso social que se llevan a cabo cada curso en nuestro Centro, hacían que ese tipo de formato resultase muy poco operativo.

A principios del año 2017, y a iniciativa de nuestra Entidad Titular, los centros educativos de la diócesis de Bilbao, en colaboración con la Deusto Business School nos embarcamos en un proceso de “monetización del Valor Social” de nuestro Centro. El objetivo era cuantificar el retorno que Somorrostro revierte a la Sociedad de los fondos públicos que recibe, fundamentalmente del Gobierno Vasco y de otras administraciones públicas.

Este trabajo lo desarrollamos durante todo el año 2017, identificando los diferentes grupos de interés y las variables valor. Y para nuestra satisfacción el resultado que obtuvimos fue que Somorrostro retorna cinco euros por cada euro que recibe de la Administración. En la imagen del **ANEXO 5** se puede apreciar el proceso y el resultado de esta investigación. No conformes con este resultado tan positivo, quisimos dar un paso más en el análisis de nuestro impacto social y medioambiental, trascendiendo de lo meramente económico.

Nuestro objetivo era ir más allá de la alineación “natural” con el objetivo número 4 de “Educación de calidad”, ya que entendíamos que nuestro aporte a este ODS está directamente relacionado con nuestra actividad. Para ello realizamos un análisis de cómo nuestras líneas de trabajo impactan en el resto de los ODS y su coherencia con nuestras señas de identidad (Misión, Visión y Valores).

Con este trabajo realizado entramos en contacto con el Centro de Ética Aplicada de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto que nos orientó para buscar una **conexión entre nuestra Misión, Visión y Valores (MMV), líneas de trabajo, grupos de interés afectados y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.**

El primer paso de nuestra nueva aventura consistió en revisar nuestra definición de Misión y Visión y actualizar nuestros Valores.



En segundo lugar establecimos qué valores se trabajaban con cada uno de nuestros grupos de interés, dando coherencia a nuestra estrategia. En paralelo, construimos una matriz en la que se relacionaban todas las actividades que habíamos desarrollado durante el curso escolar 2017-2018 con los 17 ODS. De esta manera quedaban integrados en nuestra gestión. En un tercer momento relacionamos los grupos de interés con los proyectos y su impacto en los ODS.

De esta forma habíamos cerrado el círculo MVV, grupos de interés, proyectos y ODS. (Estrategia-Gestión-Resultados) Llegados a este punto, era importante establecer objetivos para cada uno de los diferentes grupos de interés (Alumnado, Familias, Gobernanza, Personal, Iglesia, Redes y Autoridades y Sociedad), para lo cual dentro de nuestra batería de indicadores del cuadro de mando escogimos aquellos que considerábamos que eran más significativos y que nos podrían servir de apoyo a nuestra mejora.

Asimismo y en función de la matriz de actividades establecimos indicadores de seguimiento para cada uno de los 17 ODS. A partir de este momento era muy importante visualizar el trabajo realizado, de una manera esquemática, accesible y atractiva, dando lugar a nuestro **Balance Social**.

La primera versión de este Balance Social consistió en plasmar sobre un papel todo esto con lo que estábamos trabajando. Posteriormente y debido a la importancia que tenía para el Centro y la contribución que CFS hacía a la consecución de los ODS, decidimos que este BS fuera publicado anualmente y para eso era importante darle un formato web para su mejor difusión como un ejercicio de transparencia del Centro. Esto hizo que la herramienta tuviera que ser muy dinámica y visual. Y para ello hemos jugado con los colores y las imágenes, conectando los valores con los grupos de interés en los que inciden y los ODS.

En el siguiente link se puede acceder a nuestro Balance Social: <https://www.somorrostro.com/balance-social/2021/>
Adjuntamos un **vídeo** explicativo para la correcta navegación y comprensión (**ver vídeo 8**)

La inclusión del Balance Social en la página web contribuye a la difusión, comunicación y reporte a la sociedad de las acciones realizadas y los objetivos conseguidos.

EVALUACIÓN DEL PROCESO Y PRINCIPALES APRENDIZAJES

Para el desarrollo de este apartado trabajamos con un DAFO cuyas conclusiones exponemos a continuación:

Debilidades:

- Los primeros formatos de recogida de información resultaron difícilmente manejables debido a la gran cantidad de actividades, acciones y datos que había que incluir.
- La cantidad de indicadores que se recogen cada curso implica un esfuerzo importante en materia de tiempo invertido.
- Ausencia de indicadores cuantitativos del trabajo realizado hasta la fecha del inicio del Balance Social

Amenazas:

- Ausencia de apoyos económicos externos para llevar a cabo ese tipo de análisis y reflexiones de carácter más estratégico y social.

Fortalezas:

- Alineación natural entre la Misión con la que nació el Centro y el carácter transformador de la Agenda 20-30.
- Recorrido histórico abundante y diverso de implicación en estrategias que superan el ámbito local (territoriales, autonómicas, nacionales e internacionales).
- Gran sensibilidad social del equipo humano del Centro, lo que ha facilitado la difusión e implicación de las personas en el Balance Social.
- Como consecuencia de un mayor seguimiento y más sistemático de los indicadores del Balance Social, su resultado ha mejorado considerablemente en los tres cursos completados hasta ahora (17-18, 18-19 y 19-20).

Oportunidades:

- Nuestra pertenencia a la Red de Escuelas Transformadoras y a la Red de Educadores/as para la Solidaridad (Edukalboan), nos conectó con los ODS desde su origen.
- Nuestra alianza con Unesco Etxea nos ha permitido profundizar en el conocimiento y la incorporación de los ODS en la estrategia y en el día a día del Centro.
- El trabajo conjunto con las personas de la Cátedra de Ética Aplicada de la Universidad de Deusto ha contribuido a que la imagen (tanto en su formato web como su formato póster) de nuestro Balance Social sea accesible, didáctica, ágil, visual y estéticamente atractiva.



- La difusión en los medios de comunicación de los ODS gracias al esfuerzo de la Administración y las entidades sociales, ha generado un efecto sinérgico en nuestro alumnado que ha contribuido a reforzar su conocimiento e implicación con la Agenda 20-30.

Aprendizajes:

- El alumnado se implica con mucha motivación en campañas y movimientos de carácter global, sintiéndose parte de un movimiento más amplio.
- Esta herramienta nos ayuda a priorizar proyectos propuestos al Centro por parte de entidades externas, en función de su impacto en los ODS y por tanto en la estrategia del Centro.
- Nueva manera de seleccionar los indicadores, dando prioridad a los que nos permiten hacer seguimiento al Balance Social.
- Estudio de las diferentes alternativas que se abren al finalizar el primer ciclo del Balance Social (al finalizar el actual Plan Estratégico), por ejemplo la de centrar nuestras acciones en determinados ODS.

UTILIDAD Y ALCANCE:

Esta herramienta ha supuesto una manera de integrar los objetivos de desarrollo sostenible en la toma de decisiones de la propia organización facilitando la priorización, tanto de los proyectos internos como de las colaboraciones que nos proponen otras organizaciones.

Para llevar a cabo el discernimiento sobre las nuevas iniciativas que se van a llevar en el Centro, se establece una **triple validación**: bien porque incide en nuestras señas de identidad, bien por el impacto en alguno de los grupos de interés o bien por el alineamiento con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A día de hoy tenemos realizados tres Balances Sociales correspondientes a los cursos 2017-2018 y 2018-2019 y 2019-2020, y se ha convertido en una herramienta estratégica fundamental para nosotros.

Fruto de este trabajo, por nuestro recorrido como agente de transformación social y nuestra apuesta por la Educación para la Participación, hemos sido reconocidos por Unesco Etxea como Centro Faro para la Transformación Social.

Hemos participado en diferentes presentaciones a organizaciones y Pymes para el fomento de la integración de los ODS en las empresas de nuestro entorno, así como en jornadas de divulgación de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible.

En junio de 2021, hemos sido seleccionados como “Aurrerakide del Objetivo 4 Calidad en Educación” dentro del Programa BBK Kuna 2030.

Este proceso de integración de los ODS en nuestra Estrategia es la contribución del Centro Formación Somorrostro a hacer realidad el mundo en el que soñamos: justo, sostenible y participado.

ORIENTACIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS:

La sistemática utilizada para la elaboración del Balance Social vincula a todos nuestros grupos de interés por su propia definición y estructura: uno de sus elementos principales es la definición de cada grupo de interés y la aportación que cada acción desarrollada por el Centro repercute en cada uno de ellos a través de objetivos e indicadores, como se puede ver desde la primera presentación de nuestro Balance Social.

No se trata sólo de recoger lo que hacemos y asociarlo a uno de los Grupos de Interés definidos, sino de constatar con cada grupo su afinidad, no tanto con la selección de las propias acciones, sino con su contribución a su realización.

Esto nos ha llevado a desarrollar acuerdos de colaboración con todos los grupos:

- Con el **Alumnado**, para la formación de equipos de trabajo multianuales que suponen la ejecución práctica de multitud de acciones, a partir de unos objetivos propuestos y la mejora continua tras el aprendizaje en la ejecución de los años anteriores.
- Con las **Personas** del Centro, en su labor de impulso y dinamización de estas actividades, formando equipos de trabajo, en los que participan cada vez más personas...
- Con las **Familias**, con su participación en varios de los proyectos, su apoyo a los alumnos/as y al profesorado, y sus contribuciones a la mejora de los proyectos...



- Con la **Gobernanza** de nuestra institución, valorando las actividades realizadas, generando equipos de seguimiento y mejora intercentros, etc.
- Con la **Iglesia**, a través de las reuniones de Coordinadores de Pastoral y de las Direcciones de los Centros EBI, que se mantiene al tanto de nuestras actividades, recibe información detallada de las mismas y valora anualmente el trabajo realizado, participando también en los equipos intercentros.
- Con las **Redes y Autoridades**, con las que realizamos actividades específicas, principalmente con Ayuntamientos próximos, con Asociaciones Educativas (Hetel...), con la Viceconsejería de FP.
- Con la **Sociedad** en general, a través de ONGs, tanto nacionales (Cáritas...) como extranjeras (Hahatay...)

La forma de presentar las acciones, objetivos y resultados se basa en su distribución a través de todos estos Grupos de Interés, a los que se les hace llegar la información general a través de diferentes vías: Bertan, página web, reuniones informativas, presentaciones externas en diferentes foros,...

RESULTADOS:

Los resultados obtenidos se incorporan en la propia presentación del Balance Social, tanto a nivel de Grupo de Interés, como a nivel de ODS, como se puede comprobar entrando en el enlace anteriormente facilitado.

Asimismo, disponemos de gráficos de los indicadores principales y otros secundarios, en los que recogemos los valores obtenidos a través del tiempo, con referencia a los objetivos anuales, y comparativas con otras organizaciones, cuando resulta posible su aplicación.

RESULTADOS ODS DE CFS				
ODS	INDICADORES	CURSO 17-18	CURSO 18-19	CURSO 19-20
1 FIN DE LA POBREZA	Personas atendidas	351	839	825
	Personas sensibilizadas		4502	4624
2 HAMBRE CERO	Personas atendidas	178	626	612
	Personas sensibilizadas		4433	4607
3 SALUD Y BIENESTAR	Recursos invertidos	160		
	Personas participantes		4397	4581
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	Sellos de calidad y certificación	4	4	6
	Personas participantes		5272	5442
5 IGUALDAD DE GÉNERO	Actividades del grupo de Coeducación	22	35	79
	Personas participantes		4114	6218
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	m3 de agua ahorrados	1683	1354	1561
	Personas participantes		329	308
7 ENERGÍA ACCESIBLE Y NO CONTAMINANTE	Máxima potencia legal alimentada por energía solar	100KB	100KB	100kb
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Puestos trabajo gestionados	1607	1801	700
	Ofertas empleo	1267	1223	831
	Personas participantes		3452	3440
9 INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	Proyectos de innovación desarrollados	10	13	45
	Personas participantes		387	335
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNAIDADES	Alumnado becado	37%	36%	36%
	Personas participantes		8714	8991
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	Superficie adecuada discapacidad	94%	94%	94%
	Personas participantes		5425	5680
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	Proveedores proximidad	91%	75%	77%
	Papel libre de cloro		750kg	750kg
	Personas participantes		4800	5176
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	Emisiones CO2 ahorradas	1800kg	900kg	900kg
	Personas participantes			2216
14 VIDA SUBMARINA	Proyectos de entorno marino y fluvial	2	1	0
	Personas participantes		339	308
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	Superficie protegida	59%	59%	59%
	Personas participantes		2294	2454
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Informes presentados	9	10	17
	Personas participantes		7780	9170
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	Alianzas estratégicas	16		
	Personas participantes		4948	5309



ANEXOS



SOCIEDAD

Oferta Reglada

ESO

Modelos A-B-D
16 grupos + 2 DC

BACHILLERATO

Modelos A-B-D
14 grupos
Modalidad Ciencias
Modalidad Humanidades
Modalidad Ciencias Sociales

F. P.

Modelos A-B
60 grupos

F. P. Básica

8 grupos

Peluquería y estética (opción peluquería)
Fabricación de elementos metálicos (opción soldadura)
Mantenimiento de viviendas (opción fontanería-calor)
Electricidad y electrónica

Grado Medio

20 grupos

IEA2 Instalaciones eléctricas y automáticas
IT2 Instalaciones de Telecomunicaciones
EM2 Electromecánica de vehículos automóviles
SMR2 Sistemas microinformáticos y redes
GA2 Gestión administrativa
AS2 Atención a personas en situación de dependencia
ME2 Mecanizado
SC2 Soldadura y calderería
IM2 Mantenimiento electromecánico

Grado Superior

32 grupos

AR3 Automatización y Robótica Industrial
ST3 Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos
SEA3 Sistemas Electrotécnicos y Automatizados
AF3 Administración y Finanzas
MP3 Marketing y Publicidad
AS13 Administración de Sistemas Informáticos
DAM3 Desarrollo de aplicaciones multiplataforma
AU3 Automoción
MI3 Mecatrónica Industrial
EA3 Educación y Control Ambiental
PR3 Prevención de Riesgos Profesionales
ER3 Energías Renovables
DFM3 Diseño en Fabricación Mecánica
PP3 Programación de la Producción en Fabr. Mecánica
CM3 Construcciones Metálicas

Grado en Ingeniería Mecatrónica

Formación para el Empleo

HOBETUZ

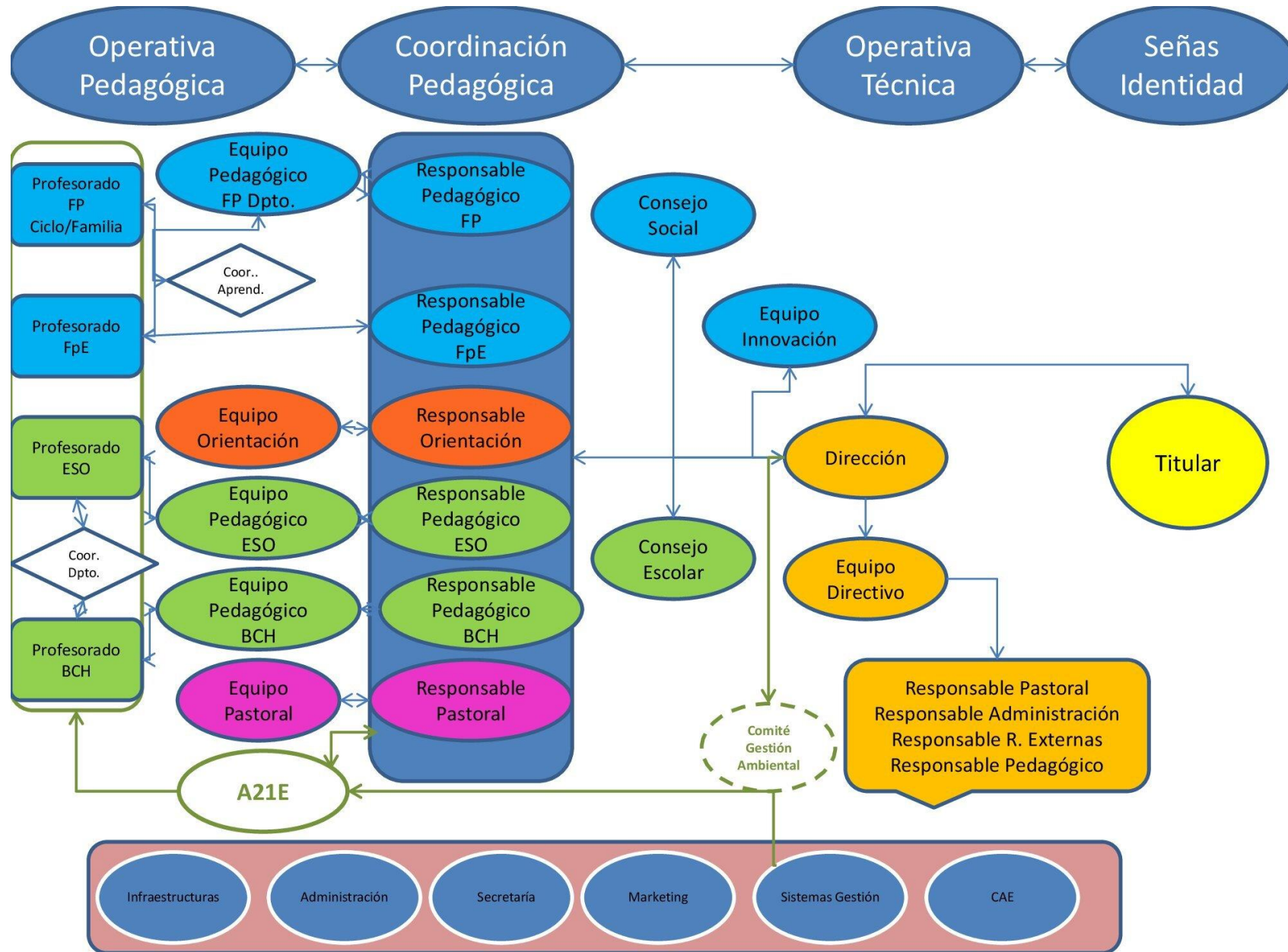
Curso	Horas
Sistema operativo, búsqueda de la información: internet/intranet y correo electrónico.	30
Sistema operativo, búsqueda de la información: internet/intranet y correo electrónico.	30
Aplicaciones informáticas de tratamiento de textos.	30
Aplicaciones informáticas de hojas de cálculo.	50
Aplicaciones informáticas de bases de datos relacionales.	50
Aplicaciones informáticas para presentaciones gráficas de información.	30
Plan General de Contabilidad	90
Aplicaciones informáticas de contabilidad	30
Apoyo recepción y acogida en instituciones de personas dependientes	30
Apoyo recepción y acogida en instituciones de personas dependientes	30
Apoyo recepción y acogida en instituciones de personas dependientes	30
Apoyo recepción y acogida en instituciones de personas dependientes	30
Apoyo en la organización de act para personas dependientes en instit	70
Apoyo en la organización de act para personas dependientes en instit	70
Apoyo en la organización de act para personas dependientes en instit	70
Apoyo en la organización de act para personas dependientes en instit	70
Intervención en la atención higiénico-alimentaria en instituciones.	70
Intervención en la atención higiénico-alimentaria en instituciones.	70
Intervención en la atención higiénico-alimentaria en instituciones.	70
Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones.	70
Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones.	70
Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones.	70
Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones.	70
Animación social de personas dependientes en instituciones.	30
Animación social de personas dependientes en instituciones.	30
Animación social de personas dependientes en instituciones.	30
Mantenimiento y mejora de las act diarias de personas dep en instit	50
Mantenimiento y mejora de las act diarias de personas dep en instit	50
Mantenimiento y mejora de las act diarias de personas dep en instit	50
Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones.	50
Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones.	50
Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones.	50
Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones.	50
Manipulación de cargas con carretillas elevadoras.	50
Manipulación de cargas con carretillas elevadoras.	50
Tecnología de Piping en proyectos de plantas industriales	30
Tecnología de Piping en proyectos de plantas industriales	30
AVEVA PDMS Basic Design	72
AVEVA PDMS Basic Design	72
AVEVA PDMS: Conductos de aire y bandejas de cable	16
METROLOGÍA Y CALIBRACIÓN	16

LANBIDE

Curso	Horas
Actividades de gestión administrativa	800
Actividades de gestión administrativa	800
Soldadura con electrodo revestido y tig	640
Soldadura con electrodo revestido y tig	640
Soldadura con electrodo revestido y tig	640
Soldadura con electrodo revestido y tig	640
Diseño de calderería y estructuras metálicas	310
Diseño de tubería industrial	440
Diseño de tubería industrial	440
Soldadura oxigás y soldadura mig/mag	560
Soldadura oxigás y soldadura mig/mag	560
Mecanizado por arranque de viruta	540
Mecanizado por arranque de viruta	540
Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial	510
Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial	510
Servicios auxiliares de estética	240
Cuidados estéticos de manos y pies	280
Gestión de residuos urbanos e industriales	270
Mantenimiento de los smas eléctricos y electrónicos de vehículos	440
Mant de sist de trans de fuerza y trenes de rodaje de vehículos automóviles	400
Mantenimiento del motor y sus sistemas auxiliares	440
Mantenimiento del motor y sus sistemas auxiliares	440
Mant de elem no estructurales de carrocerías de vehículos	590
Embellecimiento y decoración de superficies de vehículos	500
Embellecimiento y decoración de superficies de vehículos	500
Pintura de vehículos	460
Pintura de vehículos	460

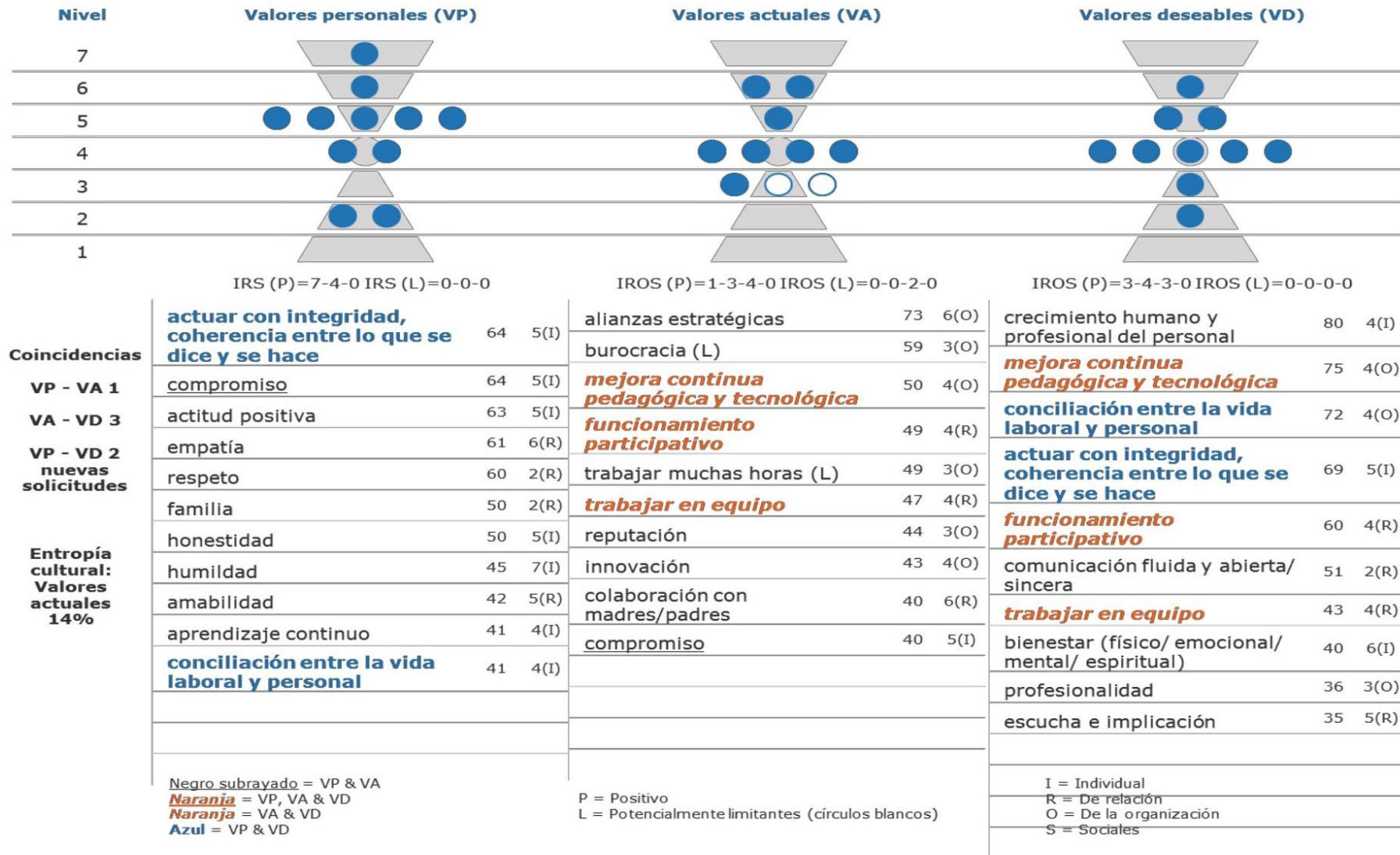


ANEXO 2. Organigrama



ANEXO 3. ALINEACIÓN DE LOS VALORES DE LAS PERSONAS CON LOS VALORES DEL CENTRO

Somorrostro (157)



CENTRO DE ACCESO AL EMPLEO

PROCEDIMIENTO DE APOYO
PA 7.01 CENTRO DE ACCESO AL EMPLEO

UNIDAD DE GESTIÓN	CAE	Firma del responsable
RESPONSABLE	CRISTINA BUESO	
EDICIÓN	1	
FECHA	Junio 20	

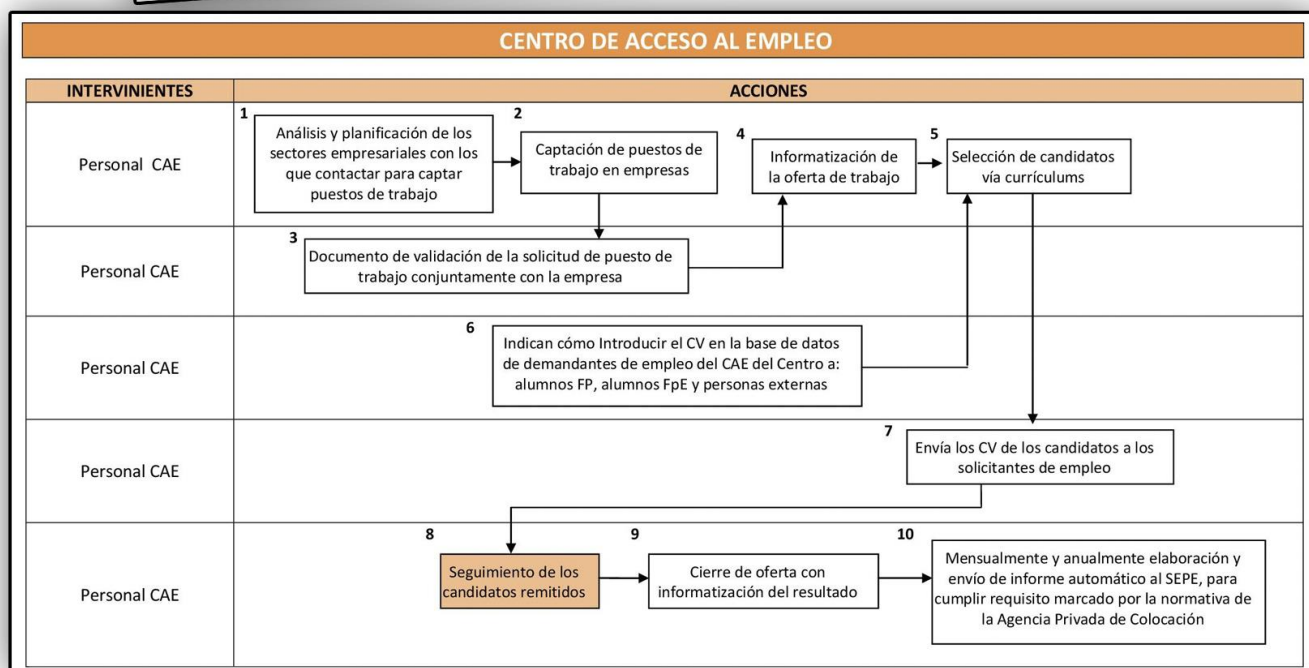
OBJETO del PROCEDIMIENTO	Incrementar las opciones de inserción laboral de los usuarios de la bolsa de empleo del Centro.
---------------------------------	---

SALIDAS	Intermediación del demandante.
DESTINATARIOS	Solicitantes de empleo (alumnado y externos) y ofertantes de empleo
EXPECTATIVAS	Encontrar empleo y cubrir las ofertas laborales en base a los perfiles demandados y de las empresas
RECURSOS	Ofertas de empleo y curriculums

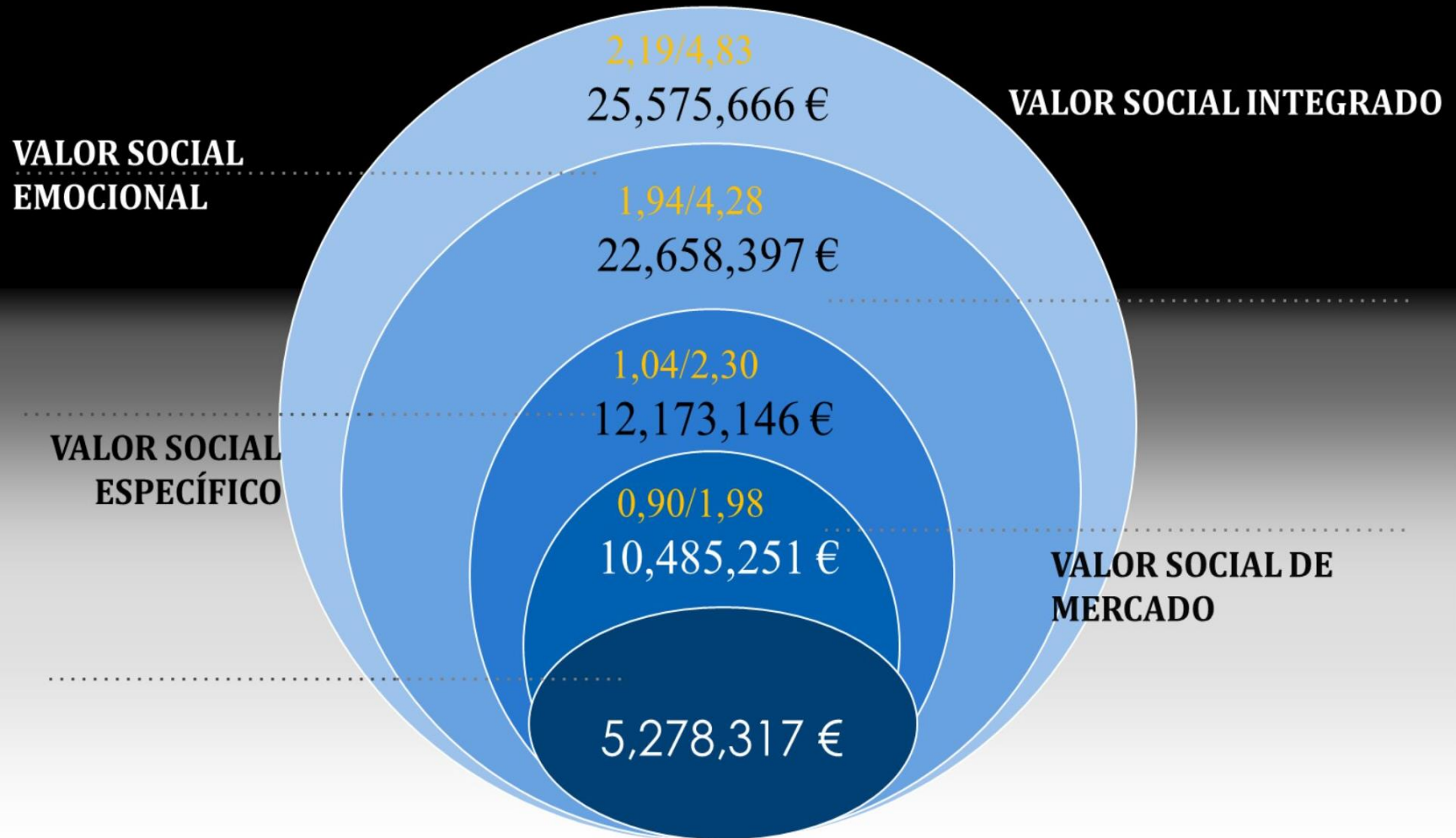
INDICADORES	OBJETIVOS	FRECUENCIAS
Número de puestos de trabajo captados	Mínimo 1300	Curso académico
Número de inserciones conseguidas	33 %	Curso académico

CÓDIGO	INFORMACIÓN DOCUMENTADA	FRECUENCIAS
D PA 7.01-1	Documento de validación de solicitud	Curso académico

PUNTOS DE INSPECCIÓN	FRECUENCIAS
8 Seguimiento de los candidatos remitidos	Curso académico



Generación de Valor Social-EP Somorrostro - año 2017



VÍDEOS



SOCIEDAD



VÍDEO 0. Vídeo corporativo: https://youtu.be/sx9T_B42Jnw

VÍDEO 1. Semana de la Navidad <https://youtu.be/TqPv0DwlFrc>

VÍDEO 2. Vídeo de Don Marcelo <https://vimeo.com/568374468>

VÍDEO 3. Premio Marcelo Gangoiti <https://youtu.be/HrxAK-GJCzM>

VÍDEO 4. Proyecto Auzobizi <https://vimeo.com/568373903>

VÍDEO 5. Gazte taldeak <https://youtu.be/l-EEZK8X8yw>

VÍDEO 6. Hahatay en TVE1 <https://youtu.be/L80pTu2c10U>

VÍDEO 7. Autodiagnóstico de género https://youtu.be/nNgTv9e_esk

VÍDEO 8. Tutorial del Balance Social <https://youtu.be/S7v9Fdsk2fM>

VÍDEO 9. Reunión de Pastoral (que se celebra en julio y que mandaremos posteriormente)



GLOSARIO



SOCIEDAD

Glosario de Términos

ABC	Africa Basque Challenge
AySS	Aprendizaje y Servicio Solidario
BACH	Bachillerato
BP	Buena Práctica
BS	Balance Social
CAE	Centro de Acceso al Empleo
CFS	Centro Formación Somorrostro
EBI	Elizbarrutiko Ikastetxeak (Centros Diocesanos)
ED	Equipo Directivo
ESO	Enseñanza Secundaria Obligatoria
FCT	Formación en Centro de Trabajo (prácticas en empresa)
FP	Formación Profesional
FpE	Formación para el Empleo
GI	Grupos de Interés
GT	Gazte Taldeak
HETEL	Asociación sin ánimo de lucro que reúne a 26 centros de FP de Euskadi.
MG	Marcelo Gangoiti
MU	Mondragon Unibertsitatea
MVV	Misión-Visión-Valores
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PAS	Personal de Administración y Servicios
SIP	Aplicativo informático para manejo del PE-PA- Procesos
TREVA	Técnicas de Relajación Vivencial aplicadas al Aula
UG	Unidad de Gestión