



INFORME DE  
SOSTENIBILIDAD  
Grupo San Valero  
2022-2023

# 01.

## SALUDA PRESIDENCIA Y DIRECCIÓN 2

Saludo 3

Sobre este informe 7

# 02.

## GRUPO SAN VALERO 13

Origen 15

Misión, visión y valores 21

Centros 23

70º Aniversario 54

Organigrama del Grupo San Valero 65

Organigrama de centros 66

Patronato 69

Áreas transversales 73

Cifras 75





# ÍNDICE

03.

## ESTRATEGIA GRUPO 80

Estrategia y modelo de negocio 82

Crecimiento sostenible 89

Innovación 98

Compromiso institucional y social 112

Estrategia y objetivos de desarrollo sostenible 129

04.

## DIMENSIONES 146

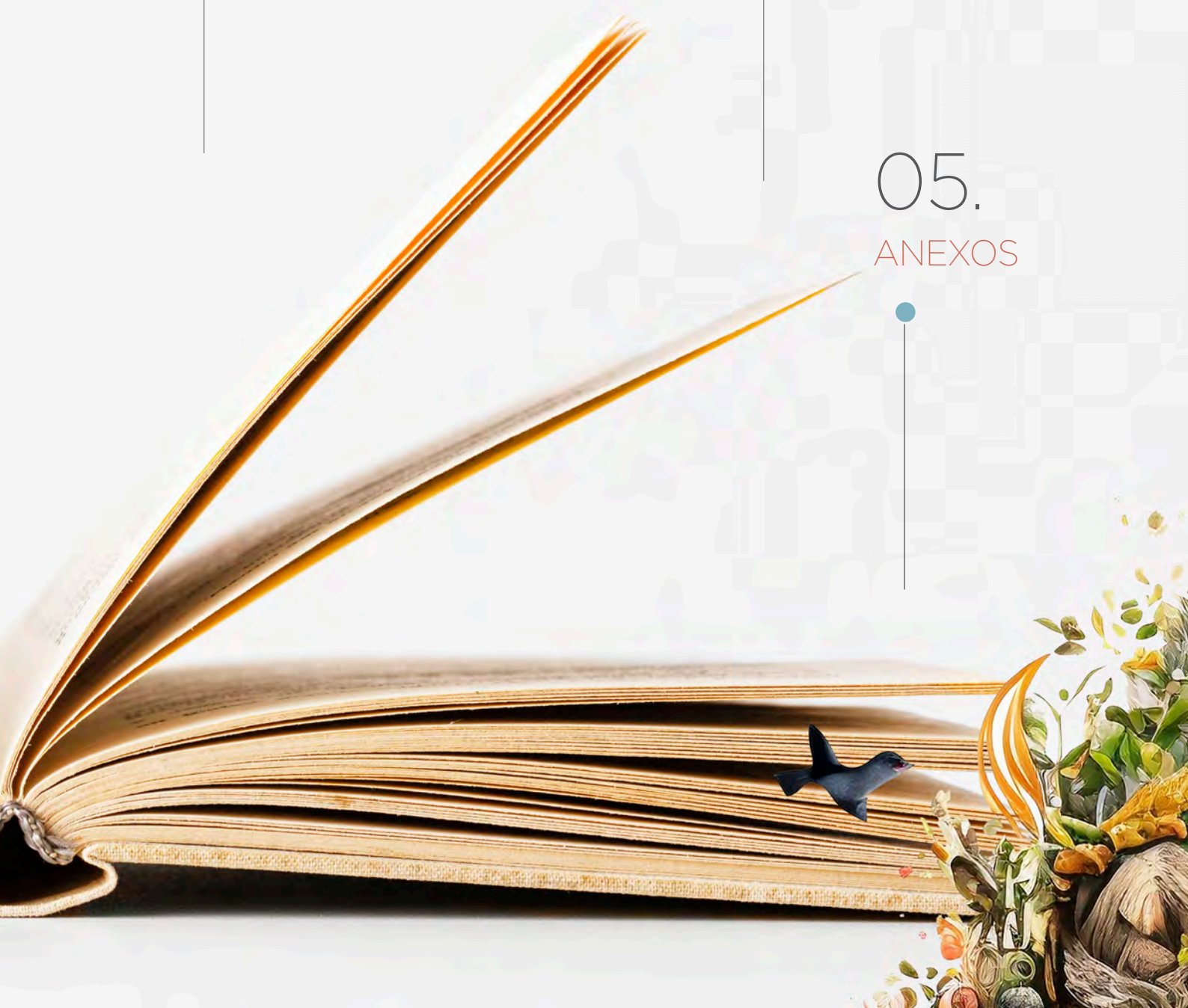
Social 148

Ambiental 221

Económica 224

05.

## ANEXOS



# SALUDO PRESIDENTE

Tiene en sus manos el informe de sostenibilidad del curso 22/23 del Grupo San Valero, que es la presentación de la realidad de las cinco entidades del Grupo en aquellos aspectos no financieros, que son los que de verdad reflejan el trabajo desarrollado a lo largo del año.

En este curso se ha cumplido el setenta aniversario del Grupo, habiendo celebrado ese hito con una gran diversidad de actos, queriendo mostrar nuestro agradecimiento a los trabajadores, alumnos, padres y entidades colaboradoras de todos los sectores sociales. Querría resaltar, por lo que tiene de simbólico y de identitario, la entrega a la Virgen del Pilar de un manto con el logo del Grupo.

Les invito a descubrir cuáles han sido las actividades que se han ido desarrollando a lo largo del último año, en relación con los objetivos de desarrollo, la protección de la igualdad, la sostenibilidad medioambiental y, sobre todo, el trabajo con los alumnos para ayudarles en su formación y progreso personal y profesional.

Me gustaría resaltar que son más de 18.000 los alumnos con los que hemos trabajado, que la nota de satisfacción de los mismos es, en promedio, de casi un 9 sobre 10, y que hemos destinado a becas más de 5 M/€, lo que representa casi el diez por ciento del volumen de negocio. Todo el trabajo desarrollado ha sido posible gracias a la colaboración de las casi 1.200 personas que forman parte de la plantilla, que es mayoritariamente joven y con contratos estables.

El verdadero y auténtico indicador no financiero es el que toda la actividad desarrollada por GSV solo tiene pleno sentido siempre y cuando sigamos trabajando como hasta ahora: inculcando en nuestros alumnos unos valores que hagan que en el futuro sean unos profesionales que se impliquen en la realidad social en la que les toque vivir, yendo más allá de lo que sea su mera actividad profesional.

En línea con lo que fueron los orígenes del Grupo San Valero, queremos seguir teniendo presente a aquellos que se encuentran en una situación más difícil por sus circunstancias personales, sociales o de cualquier otro tipo, pues uno de los principios nucleares del Grupo es que nadie pueda ver limitado su deseo de recibir una educación de primer nivel, por dificultades ajenas a su esfuerzo y capacidad.



# Pedro Baringo Giner

Presidente del Grupo San Valero



# César Romero Tierno

Director General en Grupo San Valero





# SALUDO DIRECTOR GENERAL

El presente informe o memoria de sostenibilidad -anteriormente denominado de indicadores no financieros-, es un análisis objetivo, auditado por Bureau Veritas como certificación independiente externa, que analiza determinados parámetros e indicadores que en una política corporativa son claves para promover la equidad.

Conceptos como la responsabilidad social, la protección del medio ambiente o la no discriminación por cualquier causa son principios y valores que hay que evaluar, no solamente porque así lo requiera una norma, sino porque en un Grupo como el nuestro es un signo de identidad que se debe proyectar con la teoría y el ejemplo en la apasionante labor de educar personas y formar profesionales para contribuir a un futuro mejor y más justo.

Nuestra misión e identidad están muy alineadas con múltiples manifestaciones y ejemplos de equidad y solidaridad en todas las entidades del Grupo San Valero y en este año, en el que precisamente cumplimos nuestro 70 aniversario, somos más conscientes de que nuestros valores tienen presencia en la sociedad en los múltiples eventos organizados y en los reconocimientos recibidos.

Como hechos relevantes podemos destacar el premio concedido a nuestra institución por Directivas de Aragón reconociendo un ejemplo en promover la igualdad de género en todos los niveles de la organización, nuestro agradecimiento social dado a más de 170 entidades y empresas por su permanente colaboración y apoyo, la tercera edición del premio Talento Empleo a empresas por su calidad en la gestión de Recursos Humanos o, en el ámbito medioambiental, la creación del premio internacional "Innovación Europa Sostenible" que ha reconocido la trayectoria de cinco expertos de tres países de la U.E.

Nuestros datos de consumo de energía con origen renovable o el creciente porcentaje de generación de energía solar en nuestros edificios, nuestro compromiso de medición y reducción de la huella ecológica, o el ser dos de nuestras entidades pioneras en el sector educación en su registro en EMAS y en la certificación de ISO 14.001, la renovación del Sello RSA, del Gobierno de Aragón o nuestra propia cooperación en el ámbito del desarrollo en terceros países, becas sociales, colaboración con el Banco de Alimentos, con el CSZ Proyecto Hombre... son algunos hechos y evidencias que nos acompañan.

Por último, este trabajo y los resultados que de él se desprenden requieren el agradecimiento sincero a toda la plantilla de casi 1.200 personas que comparten una misma filosofía en la que el alumno es y, debe seguir siendo, el principal protagonista.



# 01

## SOBRE ESTE INFORME









# INFORME DE SOSTENIBILIDAD

A finales del 2018, entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de sostenibilidad en las organizaciones.

De conformidad con lo establecido en dicha Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentran las entidades que conforman el **Grupo San Valero**, (a saber, como entidad dominante, Fundación San Valero y de sus entidades que la conforman: Fundación Universidad San Jorge, Fundación CPA Salduie y SEAS, Estudios Superiores Abiertos, SAU), deben preparar un informe que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que contemple el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos.

Deberá incluir, entre otras cuestiones, la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales, económicas y sociales, al respeto de la Normativa Europea, los Derechos Humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal. Deberá incluir también las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En este contexto, mediante el presente documento, Grupo San Valero elabora dicho informe consolidado correspondiente al **ejercicio económico 2022-2023**, teniendo en cuenta los datos recogidos desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2023.

Para el cálculo de los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este informe consolidado se ha utilizado la guía Global Reporting Initiative (GRI), marco internacional de reporting y que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

La información incluida en el Estado de información no financiera consolidado se facilita a **Auren Auditores**, en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.





## PRESENTE

Esta memoria se presenta como un informe integrado con el objetivo de comunicar a todos los grupos de interés el desempeño económico, ambiental y social del **GRUPO SAN VALERO**, alineado siempre con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas** y considerando los criterios **GRI Standards** que representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización. La elaboración de informes de sostenibilidad a partir de estos estándares proporciona información acerca de las contribuciones positivas y negativas de las organizaciones al desarrollo sostenible.

La elaboración de informes de conformidad con los Estándares GRI aporta una perspectiva general y equilibrada de los temas materiales de una organización, de los impactos relacionados y de cómo los gestiona de la forma más eficiente. Ahora bien, esta normativa, dada la importancia que le debemos a nuestro entorno mundial, se encuentra en un proceso continuo de evolución y desarrollo para una mejora global a nivel mundial.

## FUTURO

Las evidencias científicas aconsejan acelerar la mitigación del cambio climático y desarrollar soluciones con impacto sistémico.

El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) ha culminado el trabajo que inició a principios del 2022 en los grupos de trabajo para el AR6, y el 20 de marzo de 2023 publicó el "Synthesis Report, Climate Change 2023" para informar sobre el "Global Stocktake" de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

El resumen de las conclusiones del informe quedó reflejado en las palabras del secretario general de la ONU, António Guterres: "nuestro mundo necesita una acción climática en todos los frentes: todo, en todas partes, todo a la vez".

## SE INCREMENTAN LAS EXIGENCIAS DE TRANSPARENCIA

El 5 de enero de 2023, entró en vigor la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), una directiva de sostenibilidad corporativa de la Comisión Europea, cuyo objetivo es fortalecer y ampliar el alcance de los requisitos de informes de sostenibilidad, como se establece actualmente en la Directiva de la UE 204/95/UE (NFRD, por sus siglas en inglés).

Implica un aumento importante en el número de compañías sujetas a la obligación de reportar, tanto europeas como aquellas con un volumen significativo de actividad en Europa (11000 a 50.000).

Busca dar respuesta a las actuales demandas de información y pretende homogeneizar el reporte asegurando información fiable, comparable y accesible.

Persigue la divulgación de información adecuada sobre los riesgos, oportunidades, políticas, impactos y desempeño en sostenibilidad.

La información reportada debe cumplir los reglamentos y normas de la UE, así como los estándares elaborados por EFRAG.

Pocos meses después, la Comisión Europea (CE) lanzó un nuevo borrador de estándares de reporte de sostenibilidad europeos, basado en el trabajo previo del EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). El período de consulta pública para estos estándares finalizó en julio.

La CE publicó el 13 de junio un nuevo paquete de medidas para desarrollar y reforzar las bases del marco de financiación sostenible de la UE. El paquete incluye: (1) una nueva propuesta legislativa sobre las agencias de calificación ESG, (2) una recomendación sobre la facilitación de financiación para la transición a una economía sostenible y el Acto Delegado definitivo sobre los criterios de la Taxonomía, descrito en mayor detalle a continuación.

## LA TAXONOMÍA SE AMPLÍA

El 5 de abril de 2023 la CE publicó el borrador del Reglamento Delegado que define los criterios técnicos de selección de los cuatro objetivos medioambientales restantes de la Regulación de la Taxonomía (Reglamento Delegado Medioambiental):

1. El uso sostenible y la protección del agua y los recursos marinos.
2. La transición a una economía circular.
3. Prevención y control de la contaminación.
4. La protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

Además, para facilitar a las empresas el reporte según la taxonomía, la Comisión Europea también lanzó la Brújula de la Taxonomía y la Calculadora de la Taxonomía. Junto al Reglamento, la Comisión añadió enmiendas para añadir actividades económicas a la lista de las que contribuyen sustancialmente a los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al mismo, y para aclarar las obligaciones de notificación de las actividades adicionales.

Todos los documentos fueron aprobados el 13 de junio de 2023, tras la publicación del paquete de finanzas sostenibles.



# GRUPO SAN VALERO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Grupo San Valero lo componen cinco centros educativos (Centro San Valero, CPA Salduie, Fundación Dominicana San Valero-FUNDOSVA, SEAS-Estudios Superiores Abiertos y Universidad San Jorge), de los cuales hay que aclarar que **FUNDOSVA**, la institución educativa que se encuentra en República Dominicana, supera anualmente una auditoría contable por auditores independientes, pero no consolida cuentas a nivel de Grupo San Valero, al estar bajo el ámbito jurídico de República Dominicana y, por tanto, fuera del territorio español.

La información que se recoge en el presente informe la hemos acotado desde el **1 de septiembre de 2022 al 31 de agosto de 2023**, es decir, están acotadas al curso académico 2022/2023 y garantizando el principio de comparabilidad con los cursos anteriores 2020/2021 y 2021/2022, ya que este informe **OBLIGA** a publicar los últimos tres ejercicios, haciendo el seguimiento de los distintos indicadores que se enumeran y explican en este informe de sostenibilidad cómo ha ido mejorando la institución en su comparativa.

Se complementa con la información en la página web corporativa (<https://www.gruposanvalero.es/informe-de-sostenibilidad-gsv>) y con el **Informe de Sostenibilidad (IS)** que se incluye como Anexo a las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

Del mismo modo, se incluye y se proporciona información precisa sobre la contribución de Grupo San Valero a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS)**.

Este informe anual que elabora Grupo San Valero, ha sido verificado por **Bureau Veritas Iberia SL** de acuerdo a la ISO 19011 y siguiendo los principios establecidos en los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y conforme a los contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad y, adaptando dicho informe, a la nueva normativa que durante este año 2023 va actualizando la Unión Europea.

Los contenidos revisados por **Auren Auditores** se han incrementado respecto al año anterior, en consonancia con la política de mejora continua del Grupo San Valero y también en materia de reporte con el compromiso de aumentar nuestro nivel de transparencia y veracidad de los datos.

El resultado de las verificaciones corrobora que la opción de aplicación de los Estándares GRI declarada es **APROPIADA**.





02

GRUPO SAN VALERO














# ORIGEN



“Crear una escuela de capacitación profesional para peones y aprendices”.





## Centro San Valero

Con 70 años de historia, es el germen del Grupo San Valero y por sus aulas pasan más de 3.000 alumnos todos los años.

Está compuesto por el Centro de Educación Secundaria incluido Bachillerato, Formación Profesional y el Centro de Formación para el Empleo. El Centro de Educación Secundaria continúa con su formación concertada, por el Gobierno de Aragón, a partir de los 12 años hasta los 18 años. Imparte enseñanzas de educación secundaria obligatoria y bachillerato, formación profesional básica y ciclos formativos de grado medio y superior. Además, imparte una amplia oferta de formación profesional en el ámbito privado. También gestiona una escuela de segunda oportunidad en convenio con el Ayuntamiento de Zaragoza, el Centro Sociolaboral Casco Viejo de Zaragoza, en el que se atiende a alumnos con alto riesgo de exclusión social.

El Centro de Formación para el Empleo dispone de una oferta formativa actualizada e innovadora con programas adaptados a las empresas para dar solución a las necesidades del mercado laboral actual. Además, gestiona diferentes programas de formación para personas desempleadas y ocupadas.

## CPA Salduie

Con más de dos décadas de experiencia, CPA Salduie es un Centro de Formación Profesional Específica con una oferta integral de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, en modalidad presencial y a distancia, en las familias de Imagen y Sonido, Actividades Físicas y Deportivas, Comercio y Marketing, y Sanidad. Es, además, centro homologado por INAEM para el desarrollo de Planes de Formación para el Empleo.

Ubicado en el barrio de Romareda, CPA Salduie ofrece oportunidades para el crecimiento personal y profesional de sus estudiantes, en un entorno de aprendizaje dinámico y apasionante, donde la excelencia educativa se fusiona con el entorno profesional.

## Fundación Dominicana San Valero

Se trata de uno de los proyectos de cooperación al desarrollo más importantes impulsados desde Aragón.

Este centro, ubicado en el barrio de los Guaricanos de Santo Domingo (República Dominicana), se creó en 1995 para ayudar, mediante la formación, a la población con menos posibilidades y recursos.

FUNDOSVA es una Obra de la Iglesia Católica sin fines de lucro, al servicio de la sociedad dominicana. Dedicada a la enseñanza de Bachilleratos Técnicos, Educación Superior, Formación Continua y Educación de Adultos, abierta a todos los ámbitos del saber. Tiene la voluntad de conseguir la máxima calidad en la docencia, el desarrollo personal y del entorno y la inserción laboral de sus alumnos.

## SEAS, Estudios Superiores Abiertos

Desde su fundación en 2003, SEAS ha consolidado su posición y es reconocido hoy en día como uno de los mayores referentes en formación online. Su éxito radica en su firme compromiso con la innovación y su adaptación a las últimas tecnologías del sector.

Bajo una consolidada metodología, SEAS ofrece una amplia variedad formativa que abarca más de 500 programas académicos. Estas líneas de formación incluyen áreas como formación para la industria y la empresa, hostelería y turismo, diseño de moda, gráfico e interiores, deporte, formación audiovisual y veterinaria.

La oferta académica de SEAS está totalmente enfocada a las necesidades del mercado laboral, proporcionando a los estudiantes las habilidades y conocimientos necesarios para poder avanzar profesionalmente.





La Universidad San Jorge, ubicada en Villanueva de Gállego (Zaragoza), fue creada en el año 2005. Se define como una institución de educación superior universitaria, de régimen privado, inspirada en los valores del humanismo cristiano, sin fines de lucro, con el más alto grado de autonomía que otorga la legislación vigente en el sistema universitario del Estado español.

El modelo educativo de la Universidad San Jorge tiene como objetivo prioritario la formación integral e integradora del estudiante —individual y social— desde la atención personalizada para su desarrollo como persona y como profesional. Por ello, partimos de una concepción del ser humano como un ser único y libre, capaz de forjar y formar su propia historia, orientado hacia la trascendencia, y cuestionado por las preguntas vitales, como son el origen y la finalidad de su existencia.

En un clima de respeto a la libertad y de trabajo intenso, la Universidad San Jorge promueve el estudio, el aprendizaje, la enseñanza y la investigación auténtica, que den respuestas reales a los problemas de la sociedad actual, inspirándose en el humanismo cristiano, que articula su filosofía institucional.

Está compuesta por la Facultad de Comunicación y Ciencias Sociales, la Facultad de Ciencias de la Salud y la Escuela de Arquitectura y Tecnología. La Universidad San Jorge ofrece una amplia oferta académica con 23 grados universitarios, 11 dobles grados, 19 másteres universitarios, 2 doctorados, una amplia oferta en Estudios Propios y la USJ SENIOR o universidad de la experiencia.





**SANVALERO**  
grupo



# MISIÓN, VISIÓN Y VALORES



## MISIÓN

Grupo San Valero se fija como principal misión contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad a través de una formación integral, basada en valores cristianos, que capacite a las personas para afrontar retos profesionales acordes con las necesidades del entorno.



## VISIÓN

Ser reconocido como un grupo educativo socialmente responsable, con una importante proyección nacional e internacional, referente por la calidad e innovación en su actividad docente e investigadora, la eficacia de su modelo de gestión y el alto nivel de satisfacción de sus alumnos, trabajadores y otros grupos de interés.



## VALORES

El Grupo San Valero se fundamenta en los siguientes valores y principios:

- Todos los valores cristianos que recoge la doctrina social de la Iglesia.
- Respeto por la dignidad y la libertad de la persona.
- Atención al alumno.
- Calidad y mejora continua.
- Trabajo en equipo.
- Honestidad y transparencia con todos nuestros actores, tanto internos como externos.
- Esfuerzo y actitud emprendedora.
- Responsabilidad y compromiso con la sociedad.







# CENTRO SAN VALERO

# ¿QUÉ APORTA?

Premios: Ingenia, ProgramaMe, San Valero Talents, Spain Skills, Premios Tercer Milenio de Heraldo de Aragón, Premio Nacional Don Bosco, Hiperbaric Challenge, Empresaula o convocatoria Dualiza.

Vinculación con las empresas a través del Job Day San Valero y de la modalidad Dual.

Orientación hacia la FP. Con programas con alumnado de Educación secundaria. El proyecto 4º+Empresa que organiza una inmersión en la empresa durante tres días para jóvenes que quieran tener su primer contacto con el mundo laboral, o el proyecto "Come to industry" en el que responsables de diferentes empresas muestran la realidad de las empresas y las necesidades de perfiles que tienen.

Erasmus +, movilidad de alumnos y profesores de diferentes niveles educativos.

Ponencias y seminarios con especialistas para fomentar un aprendizaje orientado a las últimas tecnologías con expertos en activo del mundo de la empresa.

Apoyo y acompañamiento con el Departamento de Orientación Laboral. A través de la Agencia de Colocación y otros proyectos de inserción laboral.

Cursos de especialización, los másteres de la FP, en áreas como Informática y Comunicación, Instalación y Mantenimiento o Fabricación Mecánica.

Modalidad Online y FP++ (Formación Profesional + Empresa + Universidad). Adquisición de nuevas competencias profesionales adaptadas a los perfiles emergentes que necesita la empresa y creando un mayor acercamiento.

El Centro San Valero, consciente de la importante tarea que es educar, aún en sus aulas la experiencia de profesores comprometidos con la formación integral, una constante apuesta por la calidad y la innovación en la educación y una vinculación con las empresas para conocer el actual mundo laboral. El Aprendizaje Cooperativo en la educación secundaria obligatoria y el Aprendizaje Basado en Retos en la formación profesional es un punto diferencial en el Centro.

Los alumnos adquieren como personas una amplia y sólida formación académica a la que añadimos valores como la solidaridad, el respeto, la libertad y la honestidad, en una apuesta clara por la formación plena del individuo.

## NUEVOS ESTUDIOS

En nuestra apuesta constante por abrir nuevas líneas de formación que se adapten a las necesidades tanto del alumnado como del entorno laboral, hemos puesto en marcha diferentes estudios durante este año, bajo nuestro lema "Vivamos la FP":

- Ciclos Formativos en modalidad online, se ha completado la oferta formativa online con la incorporación de los últimos ciclos en el área Sociosanitaria, en colaboración con SEAS, Estudios Superiores Abiertos Online, con un enfoque orientado a la demanda del mercado laboral y una metodología de estudio dinámica e innovadora.
- Se han finalizado la implantación en modalidad presencial de los Ciclos de Grado Superior de las especialidades Sanitarias con dos nuevos estudios: Laboratorio Clínico y Biomédico; y Anatomía Patológica y Citodiagnóstico. En Grado Medio con el ciclo de Atención a Personas en situación de Dependencia ha finalizado la primera promoción del mismo.
- Un hito destacable es la implantación del primer curso de especialización en Centro San Valero en modalidad presencial. El curso de Digitalización del mantenimiento se ha desarrollado de octubre a Mayo.

- Formación profesional dual, que combina la enseñanza en el centro educativo y el aprendizaje en la empresa. Centro San Valero ha implantado esta formación en todos los grados superiores con 86 alumnos que han realizado formación dual en 45 empresas diferentes. **Hemos sido el centro de FP de Aragón que ha obtenido el mayor número de autorizaciones de proyectos de FP dual en Aragón.**
- FP++, Formación Profesional + Universidad + Empresa, un modelo de especialización que impulsa la formación obtenida en los ciclos formativos de grado superior con la adquisición de nuevas competencias profesionales adaptadas a los perfiles emergentes que necesita la empresa.
- El centro desarrolla dos programas formativos que forman parte del **Plan Nacional de Capacidades Digitales**, enmarcados dentro del Plan de Recuperación y Resiliencia del Gobierno de España, financiado por la Unión Europea a través de los fondos Next Generation EU. Los dos programas educativos son: "Generación digital AGENTES DEL CAMBIO" y "Transformación digital para DIRECTIVOS DE PYMES".



# OFERTA ACADÉMICA

## ENSEÑANZA REGLADA

Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Bachillerato en las modalidades de Humanidades y Ciencias sociales; y Ciencias.



## FORMACIÓN PROFESIONAL PRIVADA Y CONCERTADA

Formación Profesional Básica en las familias de Fabricación mecánica y Electricidad y electrónica..

Ciclos formativos de Grado Medio en las familias de Fabricación Mecánica, Electricidad y electrónica, Transporte y mantenimiento de vehículos y Administración y gestión, y Servicios Socioculturales y a la comunidad;

Ciclos formativos de Grado Superior en las familias de Informática y comunicaciones; Instalación y mantenimiento; Sanidad y Comercio y Marketing.



## CENTRO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Impartición de formación para el empleo en las áreas de Automoción, Producción y mecanizado, Gestión y nuevas tecnologías, Industrial, Automatización industrial e Informática. Además, formación adaptada a las necesidades de la empresa.



## ESCUELA DE SEGUNDA OPORTUNIDAD

Impartición de formación en Aulas Taller de Electricidad, Carpintería, Mecánica, Confección y Peluquería.

Además de Programas de Cualificación Inicial en Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos y Servicios Auxiliares de Peluquería.









# FUNDACIÓN DOMINICANA SAN VALERO



# ORIGEN

Se trata de uno de los proyectos de cooperación al desarrollo más importantes impulsados desde Aragón. Este centro, ubicado en el barrio de los Guaricanos, de Santo Domingo (República Dominicana), se creó en 1995 para ayudar, mediante la formación, a la población con menos posibilidades y recursos.

Desde el año 1995 el Grupo San Valero tiene presencia en la República Dominicana a través de los centros de la Fundación Dominicana San Valero, FUNDOSVA.

Estos centros se han convertido en modelo de referencia para la formación técnica en el país caribeño y, a lo largo de más de veinte años, han ayudado a transformar la vida de los más de 55.000 jóvenes que han pasado por sus aulas.

Con un modelo de formación integral que fomenta, no solo los conocimientos técnicos, sino también la formación en valores. Los centros de FUNDOSVA se han posicionado como una de las canteras preferidas por el sector empresarial e industrial para reclutar a sus recursos humanos.

FUNDOSVA fue la primera entidad del sector educativo dominicano en obtener una certificación de calidad bajo las normas ISO 9001, avalada por AENOR.

La filosofía de FUNDOSVA se fundamenta en tres principios básicos:







# INSTALACIONES

La Fundación Dominicana San Valero, FUNDOSVA, está compuesta por tres centros:

## POLITÉCNICO SAN VALERO

Ubicado en el barrio marginal de los Guaricanos, imparte bachilleratos técnicos, cursos de formación continua, carreras de la modalidad técnico superior y clases de alfabetización de adultos. En sus talleres se imparten las especialidades de Electricidad, Electrónica, Refrigeración, Informática y Contabilidad.

En el centro tiene sede el Instituto Técnico Superior con la modalidad de educación técnica que responde a la demanda del sector productivo sobre la formación de Técnicos Medios. Los egresados del bachillerato pueden cursar una formación de dos años que, de acuerdo a las normas de la MESCYT y una oferta curricular de Técnico Superior en Contabilidad Computarizada, Técnico Superior en Sistemas Informáticos, Técnico Superior en Gastronomía, Técnico Superior en Enfermería, Técnico Superior en Mantenimiento Industrial y Técnico Superior en Refrigeración Industrial.

## EL INSTITUTO POLITÉCNICO ARAGÓN

Forma parte de la comunidad de Ponce, una de las zonas más empobrecidas del barrio de los Guaricanos. En sus instalaciones se ofrecen las especialidades de Mecatrónica, Electrónica de Comunicaciones, Gastronomía, Enfermería y Contabilidad, junto con las modalidades de bachillerato técnico, formación continua, técnico superior y educación de adultos.

## EL CENTRO TECNOLÓGICO CARDENAL LÓPEZ RODRÍGUEZ

Localizado en la zona colonial de Santo Domingo, fue creado para la formación empresarial y magísterial. Equipado con modernas aulas que ofrecen la posibilidad de realizar videoconferencias, el centro imparte cursos de formación continua en áreas como Preparación y Evaluación de Proyectos, Logística y Calidad, entre otras. Además, este centro aloja a la representación en la República Dominicana de SEAS Estudios Superiores Abiertos, el centro de formación a distancia del Grupo San Valero.















# CPA SALDUIE



# ¿QUIÉNES SOMOS?

CPA Salduie es un centro de Formación Profesional de carácter privado, que inició su trayectoria en las instalaciones de Aragón TV, con una marcada especialización inicial en el ámbito audiovisual. A lo largo de los últimos 25 años, hemos expandido nuestra oferta educativa sumando las familias de Actividades Físicas y Deportivas, Comercio y Marketing y Sanidad, hasta alcanzar un total de 12 titulaciones oficiales de Grado Medio y Superior, en modalidad presencial y online, en la que fuimos pioneros.

Asimismo, somos centro homologado por el Gobierno de Aragón (INAEM) para el desarrollo de Planes de Formación para el Empleo, con un total de 15 especialidades certificadas en el campo de la producción audiovisual y el deporte.

A través de nuestro método único de aprendizaje, BeNova, los estudiantes se convierten en el centro de su propio aprendizaje, participando en proyectos reales con intervención directa de empresas y entidades sociales, y desarrollando sus habilidades personales a lo largo de su formación.

CPA Salduie destaca, además, por su excelente equipo docente, compuesto por profesionales del sector y cuya conexión con el mundo de la empresa enriquece la formación de sus estudiantes, manteniendo sus programas actualizados y listos para enfrentar las demandas cambiantes del mercado laboral.

## INSTALACIONES/NUESTRO CAMPUS

Nuestra sede central está ubicada en el barrio de la Romareda y ofrece más de 1800 m<sup>2</sup> de espacios formativos. Unas instalaciones inspiradoras, abiertas y flexibles, diseñadas para el trabajo colaborativo, que ponemos a disposición de nuestro alumnado dentro y fuera del horario lectivo.

Nuestros espacios técnicos audiovisuales incluyen: aulas de edición de fotografía y vídeo, edición de sonido, animaciones 3D, plató de TV, estudio de fotografía, taller de artes escénicas, cabinas de edición y un estudio profesional de sonido.

En lo que respecta a Sanidad, contamos con una sala de emergencias con equipamiento hospitalario profesional, sala radiológica con equipos de diagnóstico médico de última generación, área de laboratorio y cocina profesional equipada con electrodomésticos de alta calidad.

En el ámbito deportivo, nuestros estudiantes tienen acceso a las instalaciones de Stadium Casablanca, que incluyen gimnasio, pistas cubiertas y al aire libre de fútbol y baloncesto, polideportivo, piscinas cubiertas y al aire libre, canchas de frontón, y pistas de tenis y pádel.

Para la práctica de la equitación, contamos con la colaboración de la Escuela de Hípica Aragón de Utebo.





# NUESTRO MÉTODO ÚNICO “BENOVA”

---

## METODOLOGÍAS ACTIVAS Y DIGITALIZACIÓN

Con un enfoque eminentemente práctico a través de proyectos reales que permiten a nuestros estudiantes ser los protagonistas de su aprendizaje, involucrándose directamente con empresas y entidades sociales.

## DESARROLLO PERSONAL

Acompañamos al estudiante a lo largo de su formación, ayudándoles a abordar sus inquietudes académicas, profesionales y personales en un entorno de convivencia positiva, respetuosa y colaborativa.

## EMPRESAS Y EMPLEABILIDAD

A través del proyecto BeHub creamos un ecosistema de emprendimiento en CPA que actúa como punto de encuentro entre empresas y talento, fomentando así la empleabilidad de nuestros estudiantes.

Incluye, además, una amplia variedad de actividades, como masterclasses impartidas por profesionales del sector, visitas a empresas, talleres, viajes y oportunidades de prácticas extracurriculares.

Uno de nuestros mayores activos es nuestro equipo docente, compuesto por profesionales del sector. Esta característica es fundamental para nosotros, ya que nuestros docentes no solo transmiten conocimientos, sino que también comparten experiencias prácticas y desafíos reales que enriquecen la formación de nuestros estudiantes. Este contacto directo con el mundo laboral actualiza constantemente nuestros programas educativos y garantiza que nuestros estudiantes estén preparados para enfrentar los desafíos y las demandas cambiantes del mercado.

Nuestro centro alcanzó un hito significativo al unirse a la prestigiosa red mundial de **Escuelas Referentes Google for Education**. Se convirtió así en el primer centro de Formación Profesional en España en obtener este destacado sello de reconocimiento. Este logro distingue a las instituciones educativas que abrazan modelos pedagógicos centrados en metodologías activas y la incorporación efectiva de la tecnología, reafirmando nuestro compromiso con la innovación y la excelencia en la educación.

Asimismo, basándonos en nuestros valores fundamentales, fomentamos la participación en proyectos de aprendizaje y servicio (APS), que combinan la adquisición de conocimientos con un compromiso significativo en la sociedad, enriqueciendo la formación de nuestros estudiantes y desarrollando una profunda comprensión de su papel como ciudadanos responsables.

# PROYECTOS APS

Entre los 16 proyectos APS que se llevaron a cabo durante el curso 2022-23, se encuentran:

## CINE SONORO

Estudiantes de 1º de Sonido realizan, desde cero, un espectáculo de cine sonoro para la ONG ATADES, el Centro Ocupacional y Residencial Santo Ángel y el Club de Ocio y Tiempo Libre 'Los Tigres'.

## VACACIONES EN PAZ

Estudiantes de 2º de Marketing colaboran con la ONG Arapaz, en la organización del evento de presentación de su campaña de acogida a niños saharauis durante las vacaciones de verano.

## COME COMO QUIERES SER

Un proyecto de intervención nutricional, desarrollado por estudiantes de 2º de Dietética, para la mejora de los hábitos alimentarios infantiles, que contó con la colaboración del CEIP César Augusto de Zaragoza,















# SEAS, ESTUDIOS SUPERIORES ABIERTOS

# ¿QUIENES SOMOS?

SEAS, Estudios Superiores Abiertos, nace hace más de dos décadas con la vocación de formar a profesionales a través de profesionales.

Una de las claves de su éxito radica en la evolución constante y la búsqueda de la excelencia en la educación online. En estos 20 años, SEAS ha desarrollado y perfeccionado su propia metodología, conocida como Campus SEAS, que combina programas formativos de alta calidad con una atención personalizada y una gran variedad de servicios para sus estudiantes.

Con más de 500 programas distribuidos en seis áreas formativas (SEAS, ESAH, DSIGNO, EFAD, Escuela de Veterinaria y FP Online), SEAS se ha convertido en un referente en el sector de la formación online.

Estos programas que están diseñados específicamente para satisfacer las demandas del mercado laboral actual, proporcionan a sus alumnos las habilidades y conocimientos necesarios para avanzar profesionalmente.

La dedicación de SEAS a la excelencia educativa se refleja en la alta satisfacción de sus alumnos que, año tras año, otorgan calificaciones muy elevadas, en concreto, el pasado curso la calificación promedio de sus estudios fue de 9.05.

## CAMPUS VIRTUAL EXCLUSIVO DE SEAS

En SEAS saben que facilitar el estudio a los alumnos es clave para que puedan conseguir sus objetivos, por lo que diseñaron su propio Campus Virtual.

La plataforma Campus SEAS, es una plataforma pionera validada por la Unión Europea que diseñaron para ofrecer a sus alumnos garantía de éxito en sus estudios.

A través de una plataforma intuitiva y amigable sus alumnos tienen acceso, no solo a todo el contenido del estudio, sino también acceso a material extra, ejercicios y lo más importante, comunicación directa con toda la comunidad SEAS: profesores, coordinadores, tutores y otros compañeros además de poder acceder desde cualquier dispositivo y sin necesidad de conexión a internet.

## UBICACIÓN E INSTALACIONES

Las instalaciones de SEAS se encuentran en Zaragoza, en un edificio de tres plantas con una superficie utilizada de unos 1.500 m<sup>2</sup> en el que trabajan 150 personas.

Se dispone de varias aulas preparadas para la realización de clases y consultas online y también para la celebración de seminarios presenciales, así como un espacio, CREATIVILAB, dedicado al intercambio de experiencias y conocimiento.

Cuenta además con presencia en Madrid, Sevilla y Valladolid para el desarrollo de seminarios y monográficos, gracias a la colaboración con sus centros asociados, como es el caso de ESAH, cuyos socios son Grupo Lezama y la Escuela Superior de Hostelería de Sevilla o DSIGNO, donde se colabora con ESI, Escuela de Diseño de Valladolid.



SEAS, ofrece más de 500 programas de formación, en 6 líneas de actividad.





## EXPERIENCIA

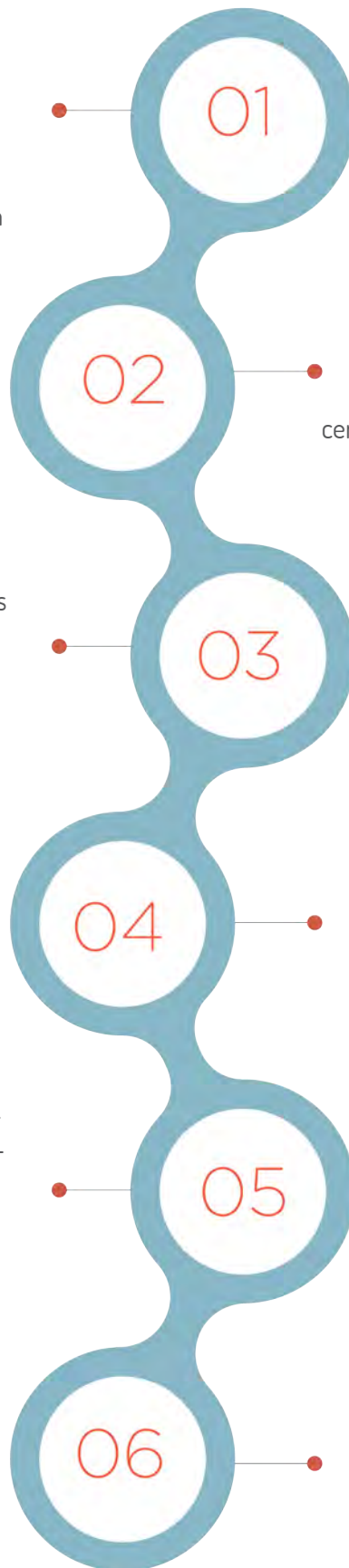
Hemos sido pioneros en la formación online en nuestros 20 años de actividad. Ofrecemos actualmente 6 líneas de formación diferenciadas con más de 500 programas formativos. Somos también la plataforma de formación online de parte de la oferta académica de la Universidad San Jorge y la Universidad Cristóbal Colón en México.

## METODOLOGÍA

En SEAS hemos desarrollado nuestra propia metodología de estudio, Campus SEAS que une a sus excelentes programas de formación servicios exclusivos que permiten a nuestros alumnos conseguir sus objetivos y una titulación reconocida en el mercado.

## RECONOCIMIENTO

Todos nuestros programas formativos (Cursos Técnicos-Expertos Universitarios-Diplomas de Especialización Universitaria-Másteres) cuentan con el reconocimiento como Títulos Propios de la Universidad San Jorge y otorgan créditos ECTS, recibiendo su título en formato físico y digital.



## EQUIPO

Más de 150 profesionales que ofrecen un trato cercano y excelente que se plasma en una atención personalizada a nuestros alumnos. Personas comprometidas con la sociedad, centradas en la innovación, creativas, resilientes y con vocación de servicio.

## PRESTIGIO

Para el desarrollo de nuestros programas mantenemos una estrecha relación con empresas e instituciones con las que desarrollamos nuestros programas académicos y que nos permite estar al día de las competencias técnicas y personales más demandadas y de mayor proyección profesional y transmitir este conocimiento a nuestros alumnos.

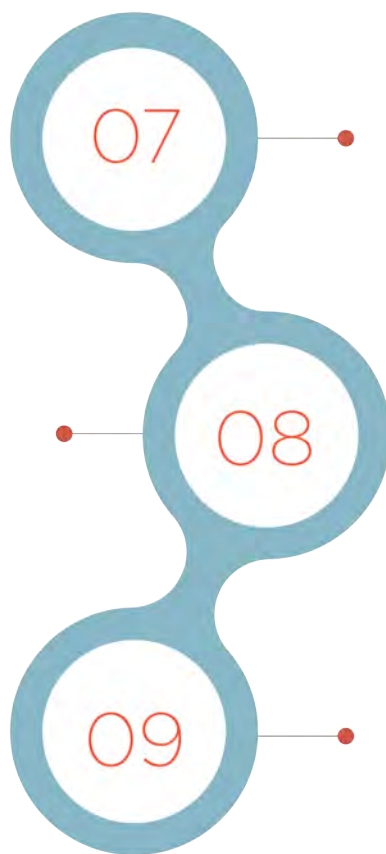
## VISIÓN INTERNACIONAL

Tenemos presencia en los cinco continentes, con especial relevancia el número de alumnos que estudian desde varios países de América Latina.



## COMUNIDAD

Hemos creado el Espacio Creativilab para el intercambio de conocimiento y experiencias. Una filosofía y metodología de trabajo, que con una clara orientación a las personas pretende potenciar las competencias profesionales y personales de trabajadores de empresas e instituciones, fomentar la discusión, y hacerse eco de nuevas iniciativas y proyectos, como motor de un nuevo modelo de sociedad.



## COMPROMISO

Más de 90.000 alumnos formados en diferentes áreas de conocimiento forman parte de la comunidad Alumni SEAS que permite a nuestros alumnos, entre otros servicios, acceder a los materiales de estudio siempre actualizados, en su última versión.

## REPUTACIÓN

Pertenece al Grupo San Valero, grupo educativo con 70 años de historia y una clara vocación por educar basada en la tutorización y el acompañamiento al alumno.











# UNIVERSIDAD SAN JORGE



# ¿QUIENES SOMOS?

La Universidad San Jorge se define como una institución de educación superior universitaria, de régimen privado, inspirada en los valores del humanismo cristiano, sin fines de lucro, con el más alto grado de autonomía que otorga la legislación vigente en el sistema universitario del Estado español.

Se sitúa en la corriente cultural occidental y cristiana, en cuyos valores se enraíza dando respuesta a los interrogantes que la sociedad y el individuo se plantean sobre la naturaleza humana desde una antropología cristiana (Conclusiones. Congreso Mundial de Universidades Católicas. WCCU. Ávila, 18 de agosto de 2011).

Se caracteriza por sostener los principios democráticos de igualdad y libertad, el respeto por la ética, la justicia, la tolerancia, rechazando toda forma de discriminación y garantizando a sus miembros la libertad académica, los derechos de la persona y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y el bien común.

La Universidad San Jorge es una entidad sin ánimo de lucro cuyo modelo educativo tiene como objetivo prioritario la formación integral e integradora del estudiante –individual y social– desde la atención personalizada para su desarrollo como persona y como profesional. En un clima de respeto a la libertad y de trabajo intenso, la USJ promueve el estudio, el aprendizaje, la enseñanza y la investigación auténtica, que den respuestas reales a los problemas de la sociedad actual, inspirándose en el humanismo cristiano, que articula su filosofía institucional. La Universidad San Jorge se compromete y quiere ser reconocida por los siguientes valores: responsabilidad, compromiso social, pensamiento crítico, autoexigencia y esfuerzo, actitud emprendedora, espíritu de servicio, sentido de pertenencia, trabajo en equipo, creatividad y capacidad de adaptación.





# NUESTRO CAMPUS

---

El Campus de la Universidad San Jorge se encuentra en Villanueva de Gállego, a solo diez kilómetros de Zaragoza. Cuenta con 22 hectáreas dedicadas a la docencia, a la investigación y al deporte.

## FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

Cuenta con un plató de televisión con tecnología 4K, un estudio de grabación de radio en directo, tres estudios de grabación de radio y nueve cabinas de edición de vídeo. Además, las aulas están concebidas con un diseño y un mobiliario dinámicos que permiten cambiar y evolucionar a lo largo del curso.

Por otra parte, los alumnos de la Facultad de Comunicación y Ciencias Sociales disponen de una sala de juicios para poder simular actividades en un tribunal, ... y de un espacio denominado «Cubo de las Ideas» que integra el «Laboratorio de simulación para la toma de decisiones». Se trata de un lugar único para desarrollar proyectos empresariales, así como mentorías con otros alumnos de distintos grados de la universidad.

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Consta de tres edificios y una plaza interior.

Para contribuir al aprendizaje de los alumnos, la USJ cuenta en el primer edificio con cuatro laboratorios de biología, química, investigación y el dedicado, principalmente, al Grado en Biomedicina. Estos espacios para la docencia y la investigación están equipados con la tecnología más puntera e impulsan una formación eminentemente práctica.

En el segundo edificio se encuentra un aula magna para 260 personas que dispone de una cabina de control y una cabina de traducción. Cuenta, además, con aulas, despachos y un taller de anatomía y fisiología en el que se ha incorporado una mesa de disección virtual para profundizar en la anatomía humana a través del 3D.

En el tercer edificio se ubica una sala de valoración personal, un espacio de simulación clínica, aulas, talleres y salas de camillas para la práctica de los fisioterapeutas.

## ESCUELA DE ARQUITECTURA Y TECNOLOGÍA

Incluye un taller de fabricación digital, que trabaja con impresoras 3D, y un Laboratorio Inycom, que dispone de equipos de última tecnología en el campo de la realidad virtual y la realidad aumentada.

La escuela está ubicada en el último edificio que se ha construido en el campus, de cerca de 3000 m<sup>2</sup>, que se distingue por su alta eficiencia energética y su posibilidad de crecimiento. Además, cuenta con una instalación fotovoltaica que ha cubierto parte del consumo de luz a lo largo de todo el curso.



# LA UNIVERSIDAD SAN JORGE SE CONSOLIDA COMO CENTRO DE INVESTIGACIÓN CLAVE EN ARAGÓN

El Gobierno de Aragón ha reconocido 14 grupos de investigación de la USJ formados por 168 (118 son doctores) investigadores de las áreas de Ciencias Biomédicas, Ciencias Sociales y Tecnología, lo que supone una dotación global de 413.807 euros. Esta cifra sitúa a la USJ en cuarta posición, en cuanto a financiación obtenida. Además, cuentan con el apoyo de investigadores colaboradores de la USJ y de otros centros de investigación.

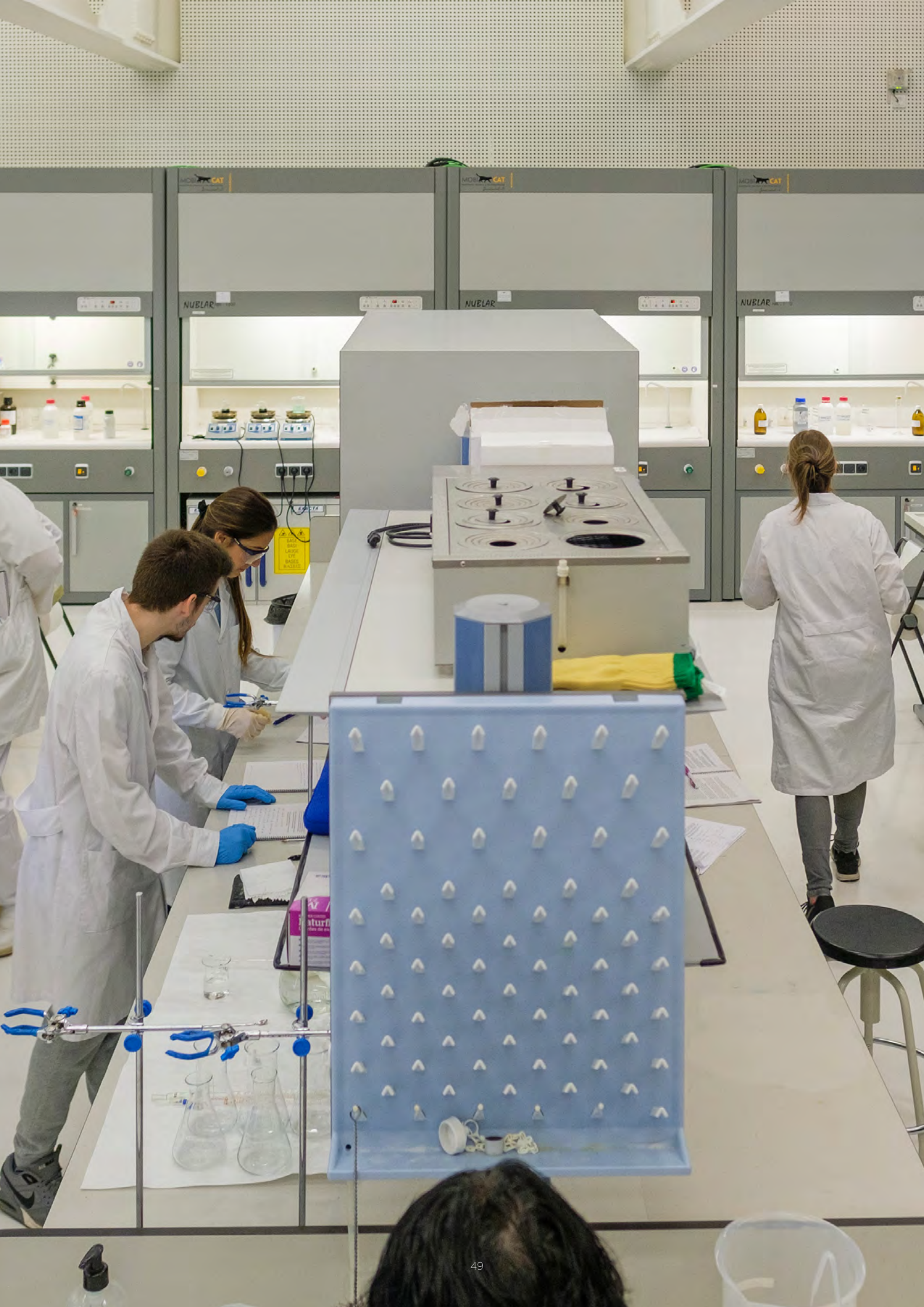
Este reconocimiento por parte del Gobierno de Aragón ha supuesto “un impulso para la investigación” y la consolidación de la USJ como un centro de investigación clave en el entorno de la I+D+i aragonesa. Para el desarrollo de proyectos, la Universidad San Jorge cuenta con un moderno campus dotado de tecnología puntera, “donde la docencia y la investigación se complementan y enriquecen mutuamente.

*“La USJ apuesta firmemente por la investigación y promueve su desarrollo en todas sus fases, desde la gestión de las ideas hasta la transferencia de los resultados, estableciendo el marco adecuado para la realización de proyectos de investigación que responden a la demanda de la sociedad, con calidad, excelencia y rigor científico”.*

*Asimismo, añade que, desde la Universidad San Jorge, “se fomenta la conexión de estas investigaciones con nuestro entorno más cercano, con el fin de generar cambios significativos y profundos en la sociedad, con una clara vocación de servicio y retorno”, Beatriz Giner Parache, Vicerectora de Investigación.*





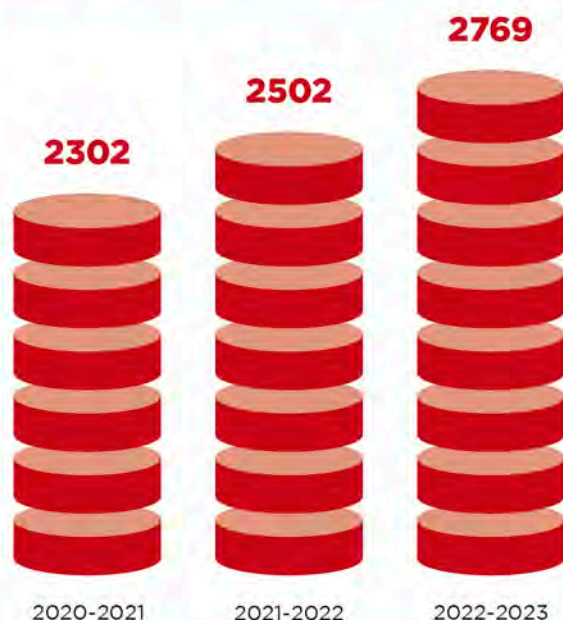




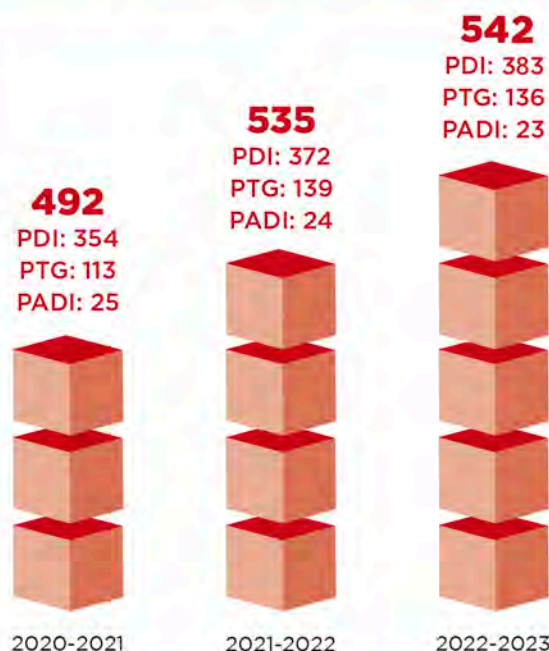
# La USJ en cifras



## Evolución de alumnos matriculados en grados



## Evolución del personal (PDI GRADO - PTG - PADI)\*



\* Personal docente e investigador / Personal técnico y de gestión / Personal de apoyo a la docencia y la investigación.



## Becas

CURSO ACADÉMICO	2020 - 2021		2021 - 2022		2022 - 2023*	
	n.º alumnos	Importe (€)	n.º alumnos	Importe (€)	n.º alumnos	Importe (€)
<b>Becas</b>						
Becas excelencia	192	1.444.386	212	1.506.519	238	1.589.703
Becas matrícula de honor	169	194.976	162	221.835	170	215.530
Becas renta - accede	110	455.088	122	500.779	129	522.214
Becas a antiguos alumnos con continuidad o simultaneidad en estudios	184	330.664	254	484.285	178	295.939
Becas a alumnos de centros diocesanos	173	418.336	202	476.153	221	544.061
Becas a familias	308	277.836	315	299.158	360	351.006
Becas de investigación	37	140.346	44	162.139	44	151.036
Becas a alumnos de Villanueva de Gállego y mancomunidad del Bajo Gállego	32	45.000	26	45.000	28	45.000
Becas resto	208	393.715	245	493.573	277	732.418
<b>Total becas propias de la Universidad San Jorge</b>	<b>1413</b>	<b>3.700.347</b>	<b>1582</b>	<b>4.189.441</b>	<b>1645</b>	<b>4.446.907</b>
<b>Total becas por prácticas en empresas y formación movilidad</b>	<b>24</b>	<b>37.145</b>	<b>9</b>	<b>8.000</b>	<b>9</b>	<b>8000</b>
<b>Total becas MEC y otros organismos públicos</b>	<b>216</b>	<b>260.283</b>	<b>320</b>	<b>332.910</b>	<b>354</b>	<b>352.825</b>
<b>TOTAL BECAS</b>	<b>1653</b>	<b>3.997.775</b>	<b>1911</b>	<b>4.530.351</b>	<b>2008</b>	<b>4.807.732</b>

\* Provisional a la fecha de cierre de la Memoria Académica 2022-2023.

## Empleabilidad



El **90 %** de los egresados de la promoción 2021 está trabajando.



El **80 %** consiguió su empleo en menos de tres meses.



El **92 %** desempeña funciones de nivel universitario y específicas de la titulación que estudió.



El **84 %** de los encuestados muestra un alto grado de satisfacción con su trabajo actual.



Además, el **91 %** recomendaría la Universidad San Jorge a un familiar o amigo cercano.

\* Esta tabla refleja los datos de alumnos del curso académico 2021-2022.

## Orientación profesional y empleo

N.º de prácticas



N.º de nuevos convenios de cooperación educativa



N.º de ofertas de empleo



N.º de sesiones de orientación profesional



\* Datos recogidos del curso académico 2022-2023.

## Internacional

2020-2021\*

2021-2022

2022-2023

INCOMING

1

131

143

OUTGOING

35

77

86

\* Las cifras del curso 2020-2021 son inferiores a las de cursos anteriores como consecuencia de la pandemia.



# USJ SÉNIOR

La Universidad Sénior es un reto con el que el Grupo San Valero y la Universidad San Jorge apuestan por la formación de personas de cincuenta años o más con ilusión por aprender en un contexto formativo universitario e intergeneracional.

Las clases presenciales tienen lugar en la sede de Grupo San Valero y de la Universidad San Jorge, en la Plaza Santa Cruz s/n. Un edificio que reúne unas espléndidas instalaciones en el mismo centro de Zaragoza.

## DIPLOMA SÉNIOR EN CULTURA Y CIVILIZACIÓN CONTEMPORÁNEAS (3 AÑOS DE DURACIÓN)

Este título propio permite dar acogida a una nueva generación de personas con inquietudes, con ánimo por seguir aprendiendo y de crecer desde el punto de vista personal, de socializar con personas de su misma edad y, a la vez, de estar en contacto con las generaciones más jóvenes, es decir, con los alumnos de Grado de la Universidad.

Tiene una duración de tres cursos lectivos, está compuesto por veintisiete materias (entre obligatorias y optativas) de las distintas áreas de conocimiento que tiene implementadas la universidad, concebidas desde un planteamiento metodológico interdisciplinar, en sintonía con la realidad social y las necesidades reales que demanda un mundo en una permanente y acelerada transformación. Cada curso, los estudiantes se matriculan en cinco materias obligatorias y dos optativas, de entre las cuatro ofertadas.

A las disciplinas contempladas en las materias obligatorias y optativas se suma el atractivo de seis talleres prácticos anuales, impartidos por expertos invitados, que permiten un contacto directo con la sociedad y su contexto real, así como con nuestro rico patrimonio material e inmaterial. Además, y una vez al mes, los estudiantes participan en una actividad del denominado Pasaporte cultural y solidario, bajo la tutela de expertos en gestión cultural y de artistas contemporáneos, permitiéndoles, asimismo, entrar en contacto con instituciones y asociaciones destinadas al voluntariado y la cooperación.

## EXPERTO EN PENSAMIENTO Y CREATIVIDAD (2 AÑOS DE DURACIÓN)

Este título propio da continuidad a los estudios del Diploma Sénior en Cultura y Civilización contemporáneas y a él acceden los alumnos que hayan cursado dicho diploma (o similar) o dispongan de titulación universitaria.

Tiene una duración de dos cursos lectivos, está compuesto por diecisiete materias (entre obligatorias y optativas), de contenido teórico-práctico, que suponen un avance de conocimiento en temas como la geopolítica, la genética, el arte o la filosofía, entre otros, que imparten profesores de la Universidad San Jorge y expertos de reconocido prestigio en las áreas descritas. La formación se enriquece con un laboratorio destinado al encuentro con la investigación, la innovación, el emprendimiento y la puesta en valor del talento sénior.





70 años  
**SANVALERO**  
grupo

Siete décadas  
y una vocación:  
EDUCAR.





# 70 ANIVERSARIO DEL GRUPO SAN VALERO 1953-2023



Vídeo corporativo

*Para celebrar el 70 aniversario del Grupo San Valero y, por tanto, el de su centro originario, Centro San Valero, los 25 años de CPA Salduie y los 20 años de SEAS, Estudios Superiores Abiertos, se desarrollaron a lo largo del año una serie de eventos, algunos extraordinarios por la efeméride y otros habituales, pero dándoles mayor relevancia y protagonismo*

## ACTO INSTITUCIONAL Y ESCULTURAS DE SAN VALERO Y SAN JORGE

El 3 de marzo, el Grupo San Valero comenzó la jornada con una eucaristía en la basílica del Pilar oficiada por el arzobispo de Zaragoza, Carlos Escibano, en la que la Virgen del Pilar lució por primera vez el manto del Grupo San Valero.

A continuación, se celebró en la sede corporativa de la plaza de Santa Cruz un acto institucional que contó con la presencia del presidente del Gobierno de Aragón, Javier Lambán. En el transcurso de este acto se descubrieron dos esculturas de San Valero y San Jorge realizadas por el escultor Alberto Gómez Ascaso.







El acto comenzó con las palabras de Pedro Baringo, presidente del Grupo San Valero, que expresó que «los valores que buscan la verdad para alcanzar la libertad solo se pueden conseguir a través de la educación», e hizo un repaso por los orígenes de los diferentes centros del Grupo instando a pensar en el futuro, que debe abordarse «dando una formación adaptada a las necesidades de la sociedad». En este sentido, afirmó que «el futuro es igual de apasionante que el pasado» y aseguró que la entidad será capaz de afrontarlo si sigue rodeada de personas como las que la han acompañado a lo largo de sus 70 años de vida.

Posteriormente, César Romero, director general del Grupo San Valero, puso de relevancia que, además de formar y educar, «no se deben olvidar los principios» que definen a la entidad. «Tendremos que cambiar metodologías o programas, pero nunca la base de la misión», afirmó. Recordó el origen social del Grupo, la innovación que lo caracteriza y la convicción en la importancia de las alianzas institucionales.

A continuación, Pedro Baringo y Carlos Escribano descubrieron las esculturas de San Valero y San Jorge. El autor, Alberto Gómez Ascaso, explicó las obras y el proceso creativo que siguió. Entre otros aspectos, destacó la decisión de no incluir al dragón característico de San Jorge: «Me pareció interesante que no estuviera, para motivar la reflexión sobre su ausencia, para hacer pensar cuál es el dragón hoy en día y hasta qué punto el libro que lleva San Jorge puede combatirlo». Asimismo, expuso que San Jorge está representado como un alumno y San Valero como un mentor y guía, haciendo así un símil entre el Grupo San Valero y la Universidad San Jorge. En los dos actos institucionales estuvieron presentes también los dos arzobispos eméritos, D. Vicente Jiménez Zamora y D. Manuel Ureña Pastor.

Tras la explicación, el arzobispo de Zaragoza bendijo las esculturas y Javier Lambán compartió unas palabras de felicitación. «El Grupo San Valero, al cumplir 70 años, pasa a convertirse en una institución fundamental e imprescindible para la sociedad, llamada a liderar el proyecto común.





Acto institucional

Ya tiene el reconocimiento de la sociedad, las instituciones y el conjunto de España», expuso. Por ello, aseguró, el Grupo San Valero «ha sido muy importante, pero en las próximas décadas lo será aún más». También hizo referencia a la necesidad de profesionales dedicados a los nuevos sectores que

surgen y destacó el papel de la formación profesional, afirmando que, en el pacto por la FP, el Grupo San Valero es un «actor fundamental por su prestigio y por lo mucho que el resto pueden aprender de quien lleva 70 años realizando esta tarea».

Cerró el acto el arzobispo de Zaragoza, que se mostró «orgullosa y esperanzada» y definió al Grupo San Valero como una entidad que «educa y suma a la sociedad aragonesa para que las generaciones del futuro puedan dar gracias por lo sembrado. Estos 70 años son solo el inicio de un camino que estamos llamados a seguir recorriendo», concluyó.

## RECONOCIMIENTO A MÁS DE 170 EMPRESAS Y ENTIDADES

Las alianzas y la relación con las empresas siempre han sido una máxima de las entidades educativas del Grupo. Por este motivo, para celebrar su 70 aniversario, el día 20 de abril congregó a más de 170 entidades que fueron reconocidas por su labor destacada en el ámbito educativo y que, de una u otra manera, han contribuido a enriquecer la labor docente de las cinco entidades.

El acto estuvo arropado por las organizaciones empresariales, todas ellas con un papel fundamental en la alianza entre empresas y centros de formación. Estuvieron presentes los representantes institucionales de: CEOE Aragón; CEPYME Aragón; Cámara Oficial de Comercio de Zaragoza; Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón, ADEA; Asociación para el Progreso de la Dirección, APD; Asociación de Jóvenes Empresarios, AJE Aragón; Asociación de Mujeres Empresarias, Profesionales, Directivas y Gerentes, ARAME; Directivas de Aragón y Asociación de Empresa Familiar de Aragón. Todas ellas recibieron reconocimientos institucionales por su contribución al desarrollo formativo del tejido empresarial de la comunidad.

Intervino el director general del Grupo San Valero, César Romero Tierno, que presentó el vídeo corporativo y

agradeció la implicación de todas las entidades presentes por haber favorecido las alianzas, algo clave para cualquier proyección futura en el ámbito educativo. Anunció formalmente que a Grupo San Valero se le han concedido dos proyectos Next Generation de más de cuatro millones de euros para hacer formación dirigida a directivos de empresa, enfocada a la transformación digital, en un programa que durará dos años, un motivo más para estar más juntos, algo que nos interesa a todos para lograr una sociedad mejor.

Acto seguido, el secretario general técnico del Grupo San Valero, José Montoya, dio lectura al acta del comité directivo en el que se aprobaba la concesión de estos reconocimientos, dando paso a la entrega de placas y diplomas a las entidades que tienen firmadas cátedras con el Grupo. La rectora de la Universidad San Jorge, Berta Sáez, hizo entrega de los reconocimientos a las entidades con cátedras universitarias: Fundación Ibercaja, Hierros Alfonso, Inycom, Pranarom, BSH, Maz y Novaltia. Por su parte, César Romero y Raúl Millán, director del Área de Empresas del Grupo, lo hicieron con las que ostentan una cátedra profesional de FP: Levitec, Grupo Henneo, JCV Shipping & Solutions, Grupo Sesé, Ebroacero, Embou y Magna Automotive.

A continuación, se dio paso a la entrega de los reconocimientos a las más de 170 entidades que juegan un papel activo y que tienen vinculación con las entidades del Grupo: Centro San Valero, Fundación Dominicana San Valero, CPA Salduie, SEAS, Estudios Superiores Abiertos y Universidad San Jorge.

Recibieron sus diplomas de manos de la directora de Centro San Valero, Rosa M.<sup>a</sup> Bartolomé; del director de CPA Salduie, Antonio Céspedes; del director gerente de SEAS, Estudios Superiores Abiertos, Ángel Satué; y de la rectora de la Universidad San Jorge, Berta Sáez, acompañados de César Romero y de Raúl Millán.

Despidió el acto la vicepresidenta del Grupo San Valero, Pilar Andrade, que, disculpando la ausencia del presidente por motivos laborales, hizo referencia a la necesaria complementariedad entre las empresas y centros educativos desarrollando programas que permitan plantear una «factoría de oportunidades reales», adaptadas a las necesidades específicas del mercado laboral, con compromiso y dedicación.



Reconocimiento a empresas







## ENTREGA DE LOS PREMIOS INTERNACIONALES "INNOVACIÓN EUROPA SOSTENIBLE"

Uno de los últimos actos de conmemoración de los 70 años del Grupo San Valero, fue la entrega de los Premios Internacionales "Innovación Europa Sostenible".

En estos 70 años, han sido más de 25 años los que el Grupo San Valero ha trabajado por Europa, promoviendo iniciativas en torno a la formación, la educación, la innovación y la sostenibilidad. Un tiempo en el que se ha tenido la oportunidad de trabajar con más de 100 instituciones europeas en más de 50 proyectos internacionales.

Celebrar 70 años y más de 25 años del Grupo San Valero en Europa fue la oportunidad para distinguir a 5 personas que, con una dilatada trayectoria profesional han contribuido a facilitar la proyección internacional del Grupo San Valero en proyectos internacionales desarrollados conjuntamente con resultados de excelencia y con varios reconocimientos de la propia Unión Europea:

Andreas Tschulik, responsable de Cambio Climático Ministerio de Medioambiente de Austria, por su participación, entre otros, en el proyecto "Life Stars+ 20 - Sigue el camino de las estrellas".

Javier Celma Celma, Exdirector de la Agencia de Medio Ambiente y Sostenibilidad de Zaragoza, por su contribución al Proyecto Optimizagua y sus buenas prácticas presentadas en la Tribuna del Agua de la Expo 2008.

Luis Martín Hernández, de Proyectos Medio Ambientales, S.A. -PROYMASA- por su labor de asistencia técnica del Programa Life de la Comisión Europea para España y Portugal a proyectos de referencia españoles entre los que se encuentra el Proyecto Life Participación Ciudadana en el Galacho de Juslibol de Zaragoza.

Jesús Ángel Díez Vázquez, director de proyectos de la Fundación Patrimonio Natural por su dilatada experiencia en proyectos de protección de la naturaleza y experto de referencia internacional en cambio climático y economía circular. Proyecto Life Domotic.

Luca Galeasso, director proyectos del Parque Tecnológico Medioambiental ENVIRONMENT PARK, con sede en Turín, por su carácter pionero en la promoción de tecnologías limpias aplicadas a la eficiencia energética y la sostenibilidad de la industria. Proyecto Erasmus para el desarrollo de la innovación educativa Form-Arte+.

Entre los premios y reconocimientos recibidos por el Grupo San Valero destacan los premios Best of the Best Life Medio Ambiente y el premio Best Life Medio Ambiente de la Comisión Europea, este último otorgado dos veces a esta Institución, y el reconocimiento del Banco Europeo de Inversiones al Grupo San Valero por el potencial de transferencia y enfoque a mercado de los desarrollos de innovación alcanzados.











## OTROS ACTOS TOMARON MAYOR RELEVANCIA

La **festividad de San Valero**, en esta ocasión, tuvo un cariz especial por los 70 años del Grupo y de su entidad matriz, Centro San Valero. Celebró la festividad de su patrón y uno de sus actos más emotivos: el homenaje a los trabajadores que cumplieron 25 años. Miembros de toda la comunidad educativa del Grupo San Valero se reunieron en el salón de actos del centro para mostrar su cariño y apoyo a los trabajadores con 25 años de desempeño en la institución.

La celebración comenzó con una eucaristía celebrada por el arzobispo de Zaragoza, Carlos Escribano. La bienvenida de la jornada estuvo a cargo de la directora titular de Centro San Valero, Rosa M.<sup>ª</sup> Bartolomé, acompañada por el director general de Grupo San Valero, César Romero, y por el presidente de Grupo San Valero, Pedro Baringo.



Los homenajeados fueron: Antonio Céspedes, director de CPA Salduie; Pilar Larraz, orientadora del Centro Sociolaboral Casco Viejo; y Noelia Morales, coordinadora de Formación para el Empleo.

El evento concluyó con la típica degustación del roscón de San Valero para celebrar el patrón de Zaragoza, los 70 años del Centro San Valero, el 25 aniversario de CPA Salduie y el 20 aniversario de SEAS, Estudios Superiores Abiertos.

**Los campeonatos deportivos entre las entidades del Grupo** se celebraron con deportividad y *fair play*. Participaron: CPA Salduie, Centro San Valero, SEAS, Estudios Superiores Abiertos y Universidad San Jorge. Los equipos se enfrentaron en campeonatos triangulares de fútbol sala, fútbol 7, pádel y baloncesto 3x3. Tras los intensos encuentros de competición, la Universidad San Jorge se alzó con la victoria, si bien la importancia de estos campeonatos se centra en la convivencia y la parte lúdica del torneo.

Este año contaron con más de 100 participantes en la fase final y otros tantos en las fases previas de cada centro, lo que demuestra el gran interés que suscitó la competición entre los estudiantes y el personal de las diferentes entidades del Grupo.







Estos campeonatos no solo fueron una oportunidad para celebrar el aniversario de la organización, sino también para fomentar la práctica deportiva entre los miembros de las diferentes entidades. La competición deportiva contribuye al desarrollo de habilidades y valores como el trabajo en equipo, el respeto, la disciplina y el compromiso, que son fundamentales en la formación integral de los estudiantes.

La tradicional excursión de los centros de Grupo San Valero se celebró en esta ocasión con la particularidad de que el Grupo San Valero celebraba su 70 aniversario. Estuvo organizada por CPA Salduie y tuvo como

destino el municipio turolense de Albarracín, Monumento Nacional, Patrimonio de la Humanidad y Medalla de Oro al Mérito de las Bellas Artes. Por todos estos méritos es catalogado como uno de los pueblos más bonitos de España.

Los asistentes tuvieron la oportunidad de recorrer el casco antiguo del emblemático pueblo, donde los guías de la Fundación Santa María de Albarracín fueron explicando la gran historia que conserva la villa. Se pudo visitar el conjunto histórico, la catedral del Salvador, el alcázar, las murallas y la torre del Andador.

El siguiente destino fue Bronchales, con comida en el Hotel Suiza para partir después al castillo de Peracense, uno de los más bellos y desconocidos castillos aragoneses, rodeado de un entorno natural único. Sus constructores aprovecharon la topografía original del terreno para levantar un enclave defensivo de primer orden. Se asienta sobre una prolongación rocosa de rodado fuertemente escarpada, que pertenece a la terminación sur de Sierra Menera, junto al cerro de San Ginés.

Realizaron la excursión un centenar de personas y familiares del personal de las entidades del Grupo San Valero. Sobre todo, los niños disfrutaron mucho de la excursión jugando entre ellos, con la fortuna de que la climatología acompañó a lo largo de la jornada.











# ORGANIGRAMAS



# ORGANIGRAMA DEL GRUPO

**Arzobispo de Zaragoza**  
Carlos Manuel Escribano Subías

**Patronato Fundación San Valero**

Pedro Baringo Giner .....	Presidente
Pilar Andrade Sánchez .....	Vicepresidenta
Francisco Velázquez Muño .....	Secretario
Juan Carlos Sánchez Bielsa .....	Tesorero
Ángel Borque Ferrando .....	Vocal
Jaime Fontán Charro† .....	Vocal
Andrés García Inda .....	Vocal
Ernesto Gómez Azqueta .....	Vocal
Begoña Iñiguez Escobar .....	Vocal
Francisco Javier Laguens Sahún .....	Vocal
Félix Longás Lafuente .....	Vocal
José Longás Pellicena† .....	Vocal
Cristina Ortega Lahuerta .....	Vocal
Jaime Sanaú Villarroya .....	Vocal

**Director General**  
César Romero Tierno

## Áreas Transversales y Servicios Comunes

Director del Área de Comunicación .....	Raúl de las Heras Jiménez
Directora del Área de Internacional y Cooperación .....	Nieves Zubáñez Marco
Director del Área de Empresas y RR. II. ....	Raúl Millán Labarta
Responsable del Área de Calidad y Medio Ambiente .....	Ana Longarela García
Responsable del Área de Finanzas .....	Jorge Díez Zaera
Responsable del Área de Personas .....	Ana Longarela García
Responsable del Área de Pastoral y Compromiso Social .....	Francisco José Génova Omedes
Responsable del Área de Innovación Educativa .....	Silvia Carrascal Dominguez
Responsable del Área de Tecnologías de la Información .....	Adelaida Buisán Perales
Responsable del Área de Análisis y Prospectiva .....	Cristina Mesa Ferrer

## Centros

<b>Centro San Valero</b>
Fundación Dominicana San Valero
CPA Salduie
SEAS, Estudios Superiores Abiertos
Universidad San Jorge



1



2



3



4



5



# ORGANIGRAMA DE CENTROS

## 1 CENTRO SAN VALERO



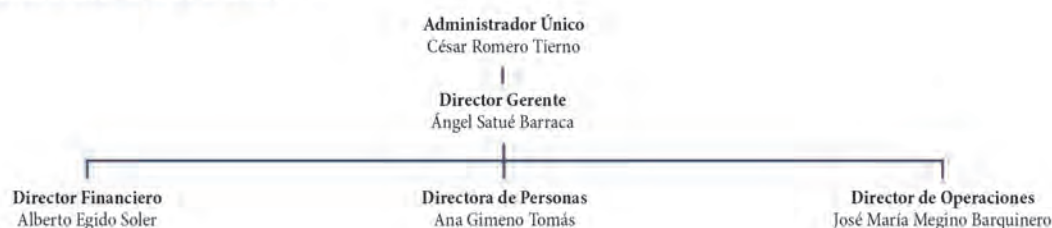
## 2 FUNDACIÓN DOMINICANA SAN VALERO



## 3 CPA SALDUIE



## 4 SEAS, ESTUDIOS SUPERIORES ABIERTOS



## 5 UNIVERSIDAD SAN JORGE





# PATRONATO

---

## GOBERNANZA

El máximo órgano de gobierno del Grupo San Valero es el Patronato al que corresponde cumplir los fines establecidos en los “Estatutos fundacionales” y administrar los bienes y derechos que integren el patrimonio de toda la entidad, manteniendo plenamente el rendimiento y titularidad de los mismos y representándola a través de su Presidente o persona que le sustituya.

Al Patronato del Grupo le corresponde el nombramiento, a propuesta del Presidente, del personal directivo y ejecutivo con responsabilidad en temas económicos, ambientales y sociales. Así mismo, el Patronato ejercerá aquellas funciones que el Código de Derecho Canónico atribuye al Consejo de Asuntos Económicos.

## COMPOSICIÓN DEL PATRONATO

El Patronato del Grupo San Valero estará formado por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y entre tres y diez vocales.

El Presidente será designado por el Arzobispo de Zaragoza, quien, contando con la previa conformidad del Arzobispo procederá a designar al resto de los miembros del patronato. Los patronos entrarán a ejercer sus funciones después de haber aceptado expresamente el cargo de modo que conste por escrito y fehacientemente. En caso de recaer el nombramiento en persona física, deberá ejercerse personalmente; las personas jurídicas que formen parte del Patronato deberán designar a la persona natural que las represente siendo indispensable que reúna las condiciones exigibles de las personas físicas para ser miembros directos del Patronato.

El Secretario estará asistido por un Secretario de Actas que asistirá sin derecho a voto a las reuniones, manteniendo estricta confidencialidad respecto a las deliberaciones del Patronato.

Todos los nombramientos de patronos tendrán una duración de cuatro años y, al término de ese periodo, podrán renovarse aquellos sin límite del número de renovaciones.

## COMISIÓN PERMANENTE

Para resolver los asuntos de funcionamiento ordinario, se constituirá una Comisión Permanente formada por el Presidente, el Vicepresidente, el Secretario y al menos otro miembro del Patronato designado por el Presidente.

Esa Comisión se reunirá cuantas veces como sea necesario a juicio del Presidente. A las reuniones de esta Comisión podrán asistir aquellos directivos del Grupo San Valero invitados por el Presidente. El cese en la condición de miembro del Patronato conllevará el cese automático del concernido, como miembro de la Comisión.

El Patronato podrá delegar las facultades que le sean propias en la Comisión Permanente y en su caso, en uno o más de los miembros de aquel. Sin embargo, no serán delegables la aprobación de las cuentas y del presupuesto ni aquellos actos que requieran autorización superior. De las sesiones del Patronato en pleno y de su Comisión Permanente se levantará un acta por el secretario del patronato o por quien haga sus veces en esta comisión.



## EL PRESIDENTE

Al Presidente del Patronato o a la persona que le sustituya por delegación, vacante, enfermedad o ausencia, le corresponde la representación del Grupo tanto en el ámbito eclesial como en el ámbito civil.

También le corresponde al Presidente convocar, dirigir y presidir las reuniones del Patronato, dirigir las votaciones y levantar las sesiones; solicitar del Obispo diocesano la designación de Consiliario o Capellán, si lo considerase conveniente, promover la adopción de los acuerdos necesarios y vigilar el cumplimiento de los acuerdos sociales.

## EL VICEPRESIDENTE

El Vicepresidente sustituirá al Presidente por delegación de este o cuando no pueda actuar y asume la Presidencia interinamente en caso de cese del Presidente hasta que tome posesión el que le sustituya.

## EL SECRETARIO

Al Secretario del Patronato le corresponden básicamente, las siguientes funciones: convocar a los miembros del Patronato por encargo de su Presidente, a las reuniones del Patronato; levantar acta de las reuniones, confeccionar y conservar el libro de actas debidamente formalizado aquél y firmadas éstas; suscribir, con el visto bueno del Presidente, las certificaciones de los acuerdos y en general, ocuparse de la guarda de la documentación de la entidad. Para estos cometidos el Secretario del Patronato estará asistido por el Secretario de Actas.

## EL TESORERO

El Tesorero ejercerá como competencia básica la de ocuparse de controlar la administración de la entidad, procurando que su contabilidad se lleve puntualmente y preparando un informe mensual del estado de cuentas que remitirá al Presidente a efectos de su conocimiento por el Patronato y adopción de los acuerdos precisos.

Asimismo, cuidará de elaborar las cuentas, memorias, presupuestos y demás documentación que resulte exigible por la normativa civil y canónica. Especialmente, velará por la preparación y remisión al Presidente de aquellos asuntos propios de Tesorería y que requieran el acuerdo del Patronato, como los relativos a la necesidad de obtener licencia para enajenar bienes (cánones 1291 a 1298) o para actos de administración extraordinaria (canon 1281): a tales efectos, se considerarán actos de administración extraordinaria aquellos que superen en más de un cincuenta por ciento los ordinarios del ejercicio anterior.

El Tesorero deberá certificar anualmente que ha estudiado las cuentas y que, a su Juicio, responden a los movimientos y situación real de la Fundación.



# PATRONATO



De arriba abajo y de izquierda a derecha: Félix Longás, Begoña Íñiguez, Ángel Borque, José Longás, Jaime Sanaú, Andrés García Inda, Fco. Javier Laguens, Cristina Ortega, Jaime Fontán, Francisco Velázquez, Pedro Baringo, Carlos Escribano (arzobispo), Pilar Andrade, Juan Carlos Sánchez y Ernesto Gómez.

## PRESIDENTE

### Pedro Baringo Giner

Licenciado en Derecho. Abogado en ejercicio.

## VICEPRESIDENTA

### Pilar Andrade Sánchez

Graduada en Ciencias Políticas y Gestión Pública. Estudios superiores de Economía y Finanzas, Escuela de Finanzas Aplicadas, Afi Madrid. Mujeres en Consejos de Administración. IESE 2016. Empresaria durante más de veinte años en diversos sectores como servicios, tecnología, salud y mediación. Expresidenta de Jóvenes Empresarios de España, CEAJE.

## SECRETARIO

### Francisco Velázquez Muñío

Diplomado en Hostelería por la Escuela Superior de Hostelería de Lucerna (Suiza). Posgrado en Management Hotelero en la Universidad de Cornell (EE. UU.). Jubilado en la Dirección General (nivel nacional e internacional) de la cadena Meliá Hotels International.

## TESORERO

### Juan Carlos Sánchez

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Zaragoza. Máster en Dirección Comercial y Marketing por el Instituto de Empresa en Madrid. Exdirector de la Obra Social de Ibercaja. Patrono de la Fundación Alfonso Sesé. Miembro de la Comisión de Responsabilidad Social Empresarial de la Cámara de Comercio de Zaragoza.

## VOCALES

### Ángel Borque Fernando

Licenciado y doctor en Medicina y Cirugía. Médico especialista en urología, Jefe de sección de la Unidad de Próstata, Hospital Universitario Miguel Servet. Profesor asociado en Ciencias de la Salud, Universidad de Zaragoza. Investigador principal del grupo de investigación Uro-Servet, Instituto de Investigaciones Sanitarias de Aragón.

### Jaime Fontán Charro (*in memoriam*)

Responsable de Producción de la TV Autonómica de Aragón. Máster en Dirección de Empresas Audiovisuales. Posgrado en Distribución Audiovisual en Internet y Nuevos Modelos de Negocio. Miembro de la Academia de las Ciencias y las Artes de Televisión. Miembro de la APPA (Asociación de Profesionales de la Producción Audiovisual).

### Andrés García Inda

Doctor en Derecho. Profesor titular de Filosofía del Derecho en la Universidad de Zaragoza. Miembro del Laboratorio de Sociología Jurídica (grupo de investigación consolidado reconocido por el Gobierno de Aragón).

### Ernesto Gómez Azqueta

Licenciado en Derecho por la Universidad de Zaragoza, abogado en ejercicio del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

### Begoña Íñiguez Escobar

Licenciada en Derecho por la Universidad de Zaragoza, abogada en ejercicio del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

### Francisco Javier Laguens Sahún

Profesor de Derecho Mercantil y DPME por el IESE. Consejero de Lohe Internacional, S. A.

### Félix Longás Lafuente

Maestro industrial y licenciado en Psicología Industrial. Director general veinte años del Grupo Ágora. Consejero delegado cinco años del Grupo Hierros Alfonso. Presidente de la Asociación de la Industria Alimentaria de Aragón. Presidente de la Asociación para el Progreso de la Dirección en Aragón. Vicepresidente de CEOE Aragón.

### José Longás Pellicena (*in memoriam*)

Ingeniero industrial por la UPM y Business Administration por el IESE. Presidente del Club de Excelencia en Sostenibilidad. Vocal de la Cámara de Comercio e Industria Alemana para España. Consejero delegado de BSH Electrodomésticos España, S. A. hasta el 1 de septiembre de 2017.

### Cristina Ortega Lahuerta

Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Comercial de Deusto. Directora de Operaciones de Cegos España.

### Jaime Sanaú Villarroya

Licenciado y doctor en Ciencias Económicas y Empresariales (Sección de Económicas) y profesor titular de la Universidad de Zaragoza. Execónomo de la Diócesis de Zaragoza. Patrono de la Fundación Luis de Azúa y de la Fundación Bancaria Ibercaja.







# ÓRGANO EJECUTIVO DEL PATRONATO

## EL DIRECTOR GENERAL DEL GRUPO SAN VALERO

El Director General del Grupo San Valero, D. César Pedro Romero Tierno, es el máximo órgano ejecutivo con responsabilidad en todos aquellos temas que el Patronato le faculte para ello. Será el encargado de informar de forma directa al máximo órgano de gobierno y delegará en aquellas personas que estime oportuno para la consecución de los objetivos marcados.

## FUNCIONES

El Director General tendrá las siguientes funciones:

### PLANIFICAR

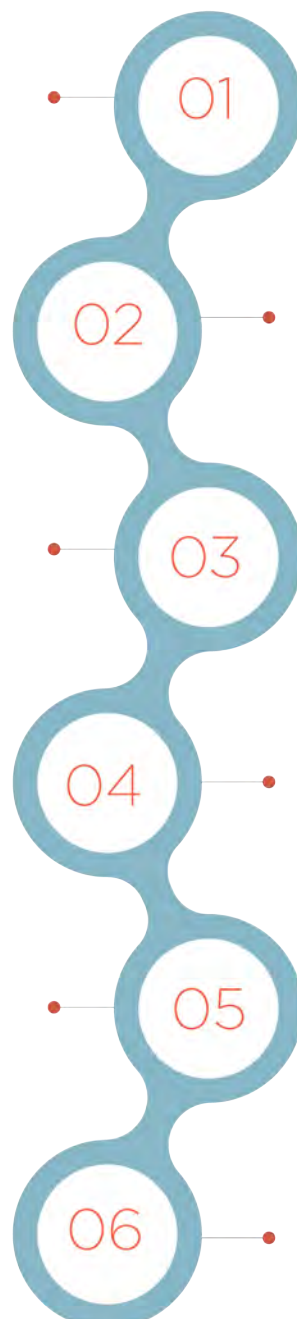
Establecer el plan de acción y estrategias para llevar a cabo los objetivos marcados por el Patronato. Se trata de plasmar hacia dónde se dirige el Grupo.

### LIDERAR

Impulsar que los equipos se ajusten a los criterios y procesos establecidos, motivar y guiar a las plantillas en la consecución de los objetivos generales.

### ELABORAR

Presupuestos anuales y presentar los cierres económicos consolidados y auditados de cuentas para su aprobación, si procede, por el Patronato.



### ORGANIZAR

Coordinar los recursos disponibles y fijar procedimientos y jerarquías, para poner en práctica los planes de acción previamente diseñados.

### EVALUAR

Evaluar si, durante el desarrollo, se están generando desajustes y adoptar nuevas medidas, que permitan retomar el camino correcto.

### DISEÑAR Y ESTABLECER

La estructura organizativa proponiendo nombramientos a nivel de representación de equipos responsables directivos con el Vº Bº, en su caso, por el Patronato.



# FACULTADES

Además, el Director General, podrá ejercitar las siguientes facultades:

## REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN

Representar a la Institución ante todo tipo de Organismo del Estado, CCAA, Diputaciones Provinciales, Ayuntamientos, Organismo o Dependencia, y en ellos realizar toda clase de peticiones, ratificándose en las mismas.

## REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN

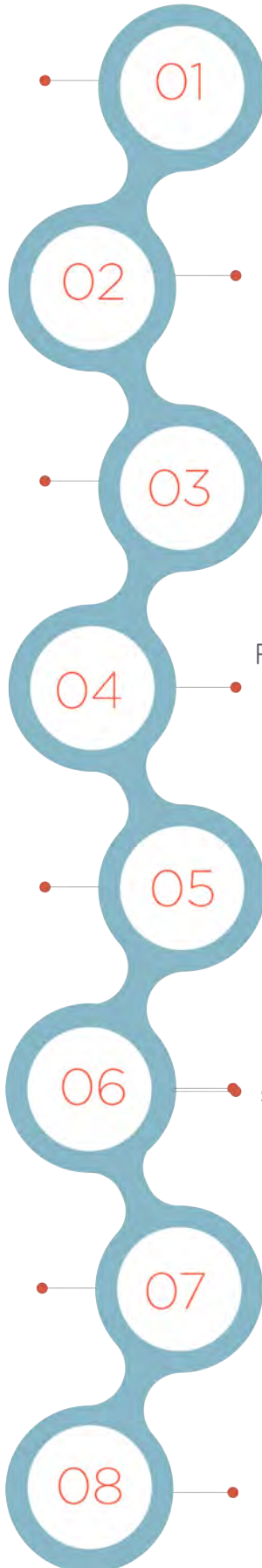
Representar a la Institución ante toda clase de personas privadas, físicas y jurídicas.

## REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN

Representar a la Institución en juicio y fuera de él; conferir poderes en favor de Procuradores de los Tribunales y Letrados, con las facultades en otras personas y revocar tales poderes y delegaciones.

## COBRAR LIBRAMENTOS,

Incluso de la Hacienda Pública.



## FORMULAR Y CONCERTAR

Formular y concertar cualquier contrato de toda índole, con los pactos, condiciones y estipulaciones que tenga a bien convenirs.

## RECIBIR COBROS Y EFECTUAR PAGOS

Recibir cobros y efectuar pagos; abrir cuentas corrientes y/o de crédito; realizar depósitos; movilizar fondos; firmar talones y cheques y/o girar contra dichas cuentas y depósitos; aceptar letras de cambio y pagarés.

## CONTRATACIÓN

Formalizar contratos de prestación de servicios; liquidar y saldar cuentas y liquidar y saldar cuentas relacionadas con el personal

## REALIZAR PRÁCTICA BANCARIA

Realizar cuanto permita la legislación y práctica bancaria, con cualquier entidad financiera o de crédito.



# COMITÉ DIRECTIVO



De izquierda a derecha: José René, Berta Sáez, César Romero, Rosa María Bartolomé, Antonio Céspedes y Ángel Satué.

La estructura organizativa del Grupo San Valero contempla al Comité Directivo como primer órgano ejecutivo de gestión. Está integrado por los directores de cada uno de los centros y por el director general del grupo.

## DIRECTOR GENERAL

**César Romero Tierno**

Abogado en ejercicio (REICAZ), Máster en Unión Europea por el Real Instituto de Estudios Europeos. «Stageaire» en el Tribunal de Derechos Humanos del Consejo de Europa, evaluador experto en diferentes programas de la UE y asesor de varias instituciones públicas y privadas. Ha promovido y participado en más de 50 proyectos europeos y de cooperación internacional y es coautor de numerosas publicaciones especializadas. Desde el año 2001 es administrador de SEAS, Estudios Superiores Abiertos, director general del Grupo San Valero.

## DIRECTOR DE LA FUNDACIÓN DOMINICANA SAN VALERO

**José René Frías Febrillet**

Licenciatura en Administración de Empresas y Postgrado de Especialización en Finanzas Corporativas en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (Santo Domingo). Máster Internacional en Gestión en la Universidad de Alcalá de Henares. Presidente de la Asociación de Institutos de Educación Superior de República Dominicana (ASIES-RD). Miembro del Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de República Dominicana (CONESCYT).

## RECTORA DE LA UNIVERSIDAD SAN JORGE

**María Berta Sáez Gutiérrez**

Licenciada en Ciencias Biológicas y en Bioquímica por la Universidad de Navarra y doctora por la Facultad de Medicina de la Universidad de Zaragoza, ha compatibilizado su labor docente con su labor investigadora, primero como miembro del grupo de investigación reconocido por el Gobierno de Aragón Oncología Médica y actualmente como investigadora principal del grupo INDIVO (Investigación en Nuevas Dianas en Autoinmunidad y Vigilancia Oncológica), perteneciente a la Universidad San Jorge y también reconocido por el Gobierno de Aragón.

Su línea de investigación está centrada en estudios de autoinmunidad y vigilancia oncológica y es autora de numerosos artículos científicos en revistas especializadas, algunas de muy alto factor de impacto como *Nature* y *Nature Genetics*.

## DIRECTORA DEL CENTRO SAN VALERO

**Rosa María Bartolomé Ramos**

Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Zaragoza. MBA por la Universidad San Jorge. Curso Superior en Dirección de Centros Educativos FERE-CECA Aragón y Universidad San Jorge. Formación en CTT Practitioner: Modelos, herramientas y procesos de Transformación Corporativa, desarrollado por Barret Values Center y Equila. Directora Titular. Miembro del área transversal de Finanzas del Grupo San Valero.

## DIRECTOR DE CPA SALDUIE

**Antonio Céspedes Saldaña**

Ingeniero superior de Telecomunicaciones e ingeniero técnico de Sistemas Electrónicos. MBA en Dirección de Empresas por IEDE-Universidad San Jorge.

Director de CPA Salduie desde su inicio en 1997. Anteriormente responsable de Sistemas y TIC en el comienzo de la Universidad San Jorge y director del Área de Informática Bachelor San Valero/Universidad de Cardiff (Gales). Experiencia anterior en el sector de las TIC aplicada al ámbito farmacéutico.

## DIRECTOR GERENTE DE SEAS, ESTUDIOS SUPERIORES ABIERTOS

**Ángel Antonio Satué Barraca**

Grado en Dirección y Administración de Empresas, Máster Universitario en Dirección de Procesos Estratégicos por la Universidad Internacional de la Rioja. Más de 33 años de experiencia en distintos puestos de responsabilidad dentro del ámbito financiero y otras ramas afines a él.



# ÁREAS TRANVERSALES



De arriba abajo y de izquierda a derecha: Ana Longarela, Nieves Zubáñez, Silvia Carrascal, Francisco Génova, Cristina Mesa, Adelaida Buisán, Jorge Díez, César Romero, Raúl de las Heras y Raúl Millán

La estructura organizativa del Grupo San Valero se basa en diez áreas que facilitan las sinergias y la actuación conjunta de los responsables de todos los centros, fortaleciendo así su presencia en la sociedad.

## COMUNICACIÓN

Raúl de las Heras (director, GSV)  
Alejandro Aísa (USJ)  
Cristina Mesa (GSV)  
José Montoya (GSV)  
Lissy Castillo (FUNDOSVA)  
Carmen Sánchez (Cultura USJ)  
Patricia Capilla (SEAS)  
Ana Paricio (CSV)  
Noelia Royo (CPA)

## INTERNACIONAL Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Nieves Zubáñez (directora, GSV)  
Ana Costero (SEAS)  
Estrella Oliván (CSV)  
José René Frías (FUNDOSVA)  
María Pilar Alfonso (USJ)  
Laura Zaurín (USJ)

## CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Ana Longarela (responsable, CSV)  
Luis Miguel Carrasco (CSV)  
Silvia Martos (CPA)  
Alberto Martín (USJ)  
Kenia Griselda Casilla (FUNDOSVA)  
Daniel Serrano (SEAS)

## TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Adelaida Buisán (responsable, USJ)  
Alberto López (CPA)  
Rubén Girona (SEAS)  
Isabel Marzo (SEAS)  
Virginia Rymer (FUNDOSVA)

## EMPRESAS

Raúl Millán (director, GSV)  
Alberto Niévedes (USJ)  
Mónica Martín (CPA)  
Patricia Iso (CSV)  
Ángel Satué (SEAS)  
Isabel Taveras (FUNDOSVA)

## INNOVACIÓN EDUCATIVA

Silvia Carrascal (responsable, USJ)  
David Berruero (CSV)  
José Manuel Pascual (SEAS)  
Daniel Jiménez (USJ)  
Sandra Corbeirá (CPA)  
Giovanny Lorenzo (FUNDOSVA)

## FINANZAS

Jorge Díez (responsable, GSV)  
Ana Alonso (USJ)  
Luis Miguel Carrasco (CSV)  
Rosa Bartolomé (CSV)  
Alberto Egido (SEAS)  
Vanessa Mercader (CPA)  
Francisco Carmona (FUNDOSVA)

## PERSONAS

Ana Longarela (responsable, CSV)  
Ana Gimeno (SEAS)  
María Jesús Vinacua (USJ)  
Ana Domínguez (CSV)  
Rosana Calavia (CPA)  
Solange Lalondriz (FUNDOSVA)

## PASTORAL Y COMPROMISO SOCIAL

Francisco Génova (responsable, CSV)  
José Montoya (GSV)  
Manuel García (USJ)  
Diana Gutiérrez (SEAS)  
María Puig (CPA)  
Paula Pastrano (FUNDOSVA)

## ANÁLISIS Y PROSPECTIVA

Cristina Mesa (responsable, GSV)





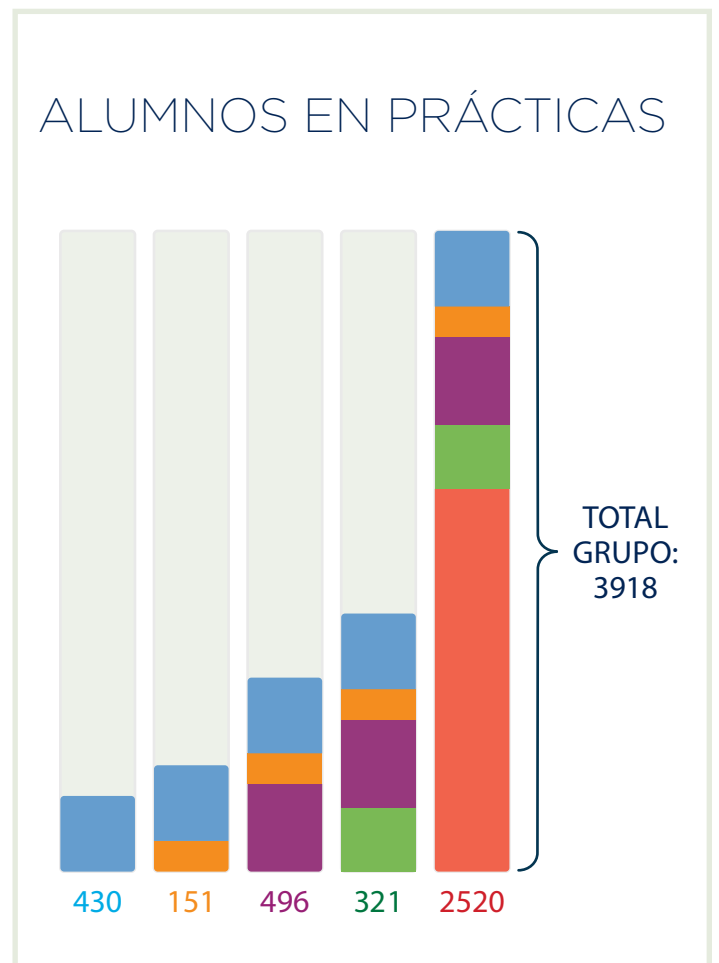
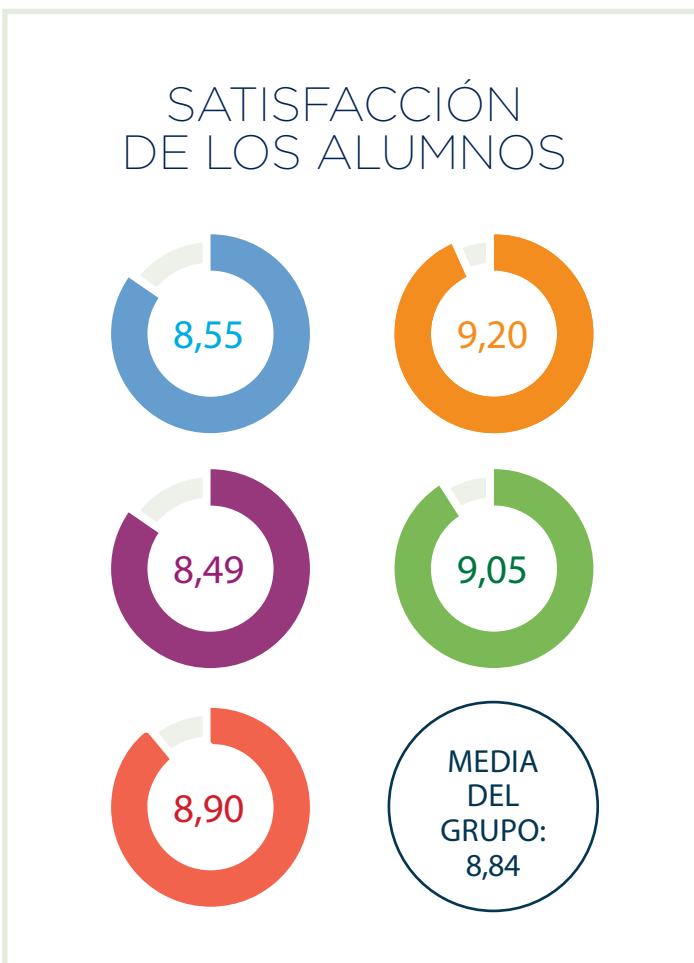
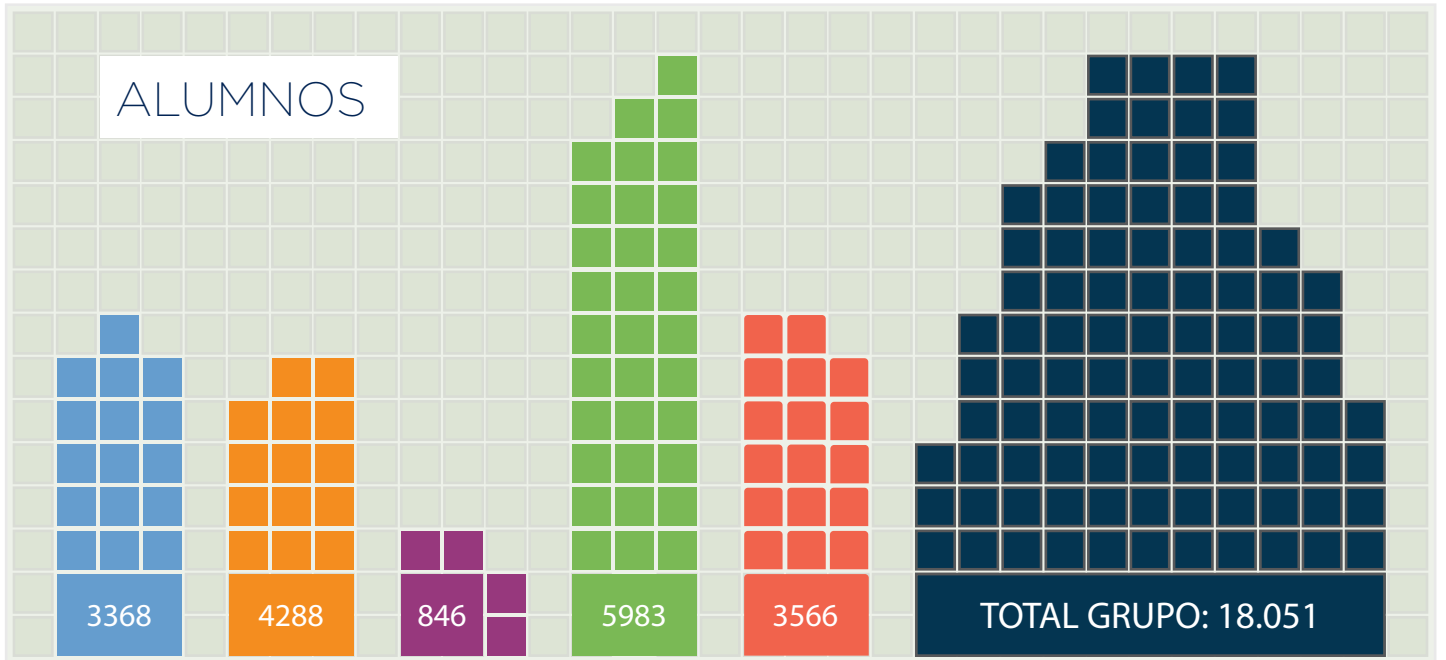




# CIFRAS



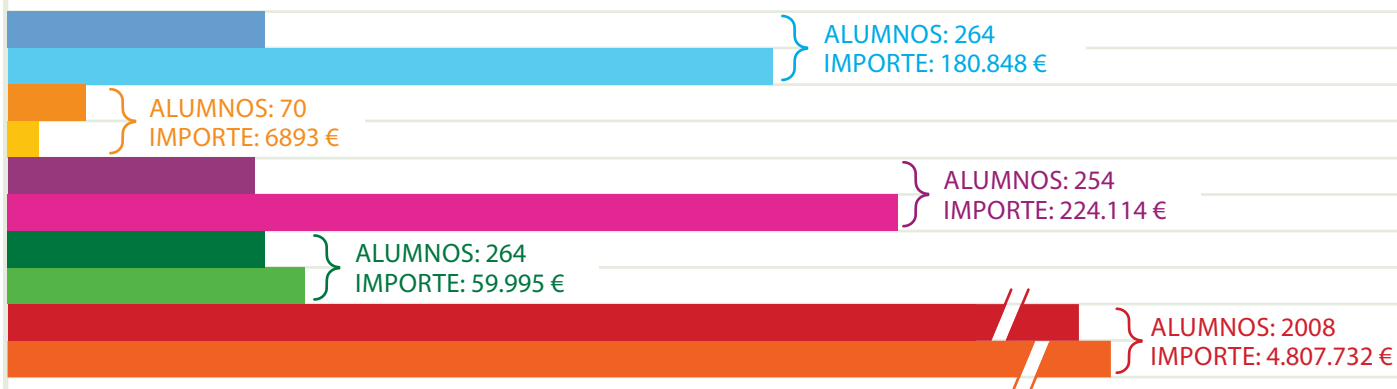
# CIFRAS



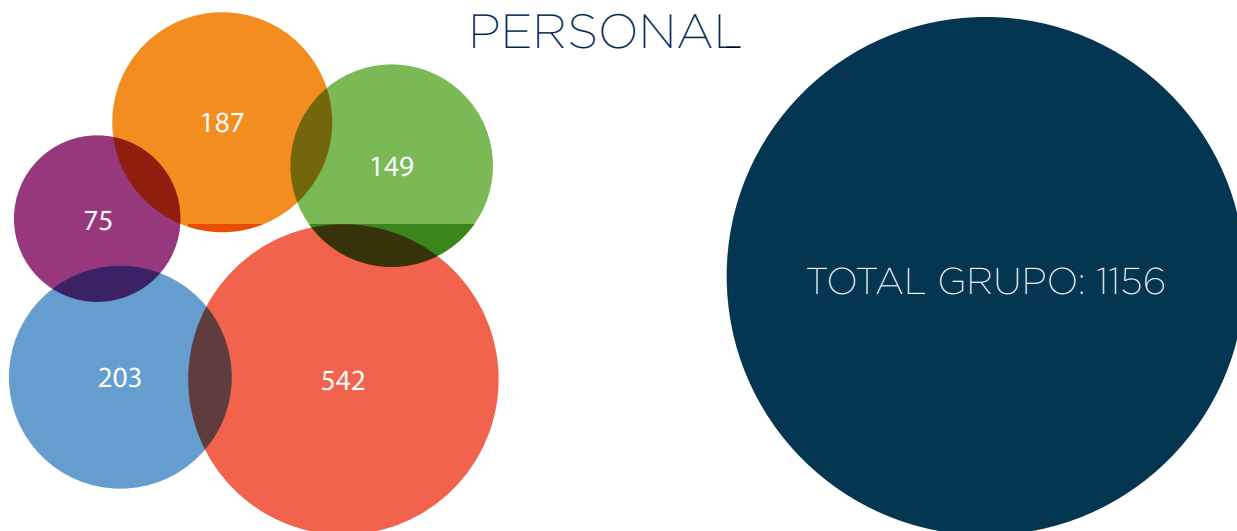
■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV ■ FUNDOSVA



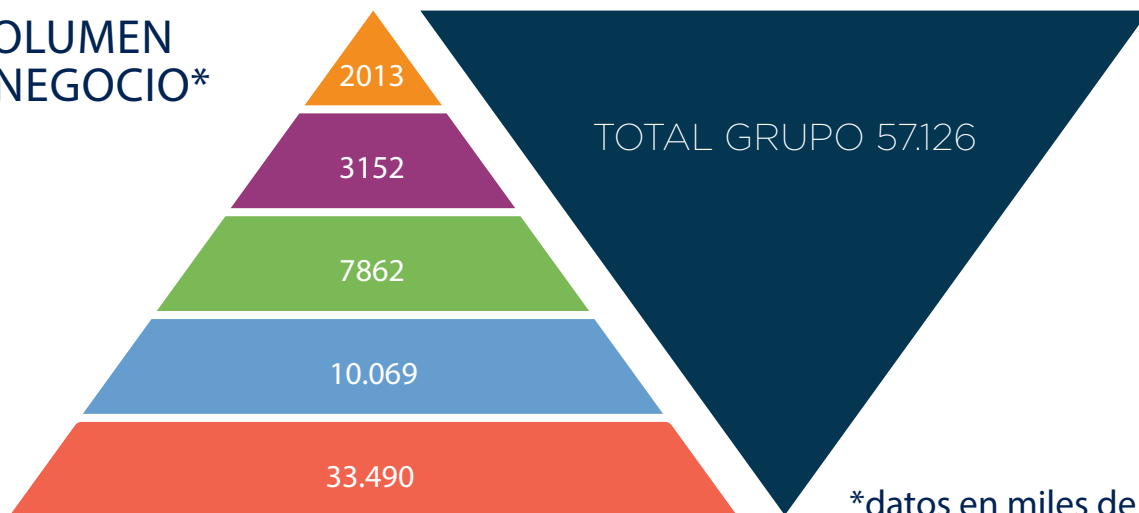
BECAS } TOTAL ALUMNOS BECADOS GRUPO: 2860  
 TOTAL IMPORTE BECAS GRUPO: 5.279.581 €



## PERSONAL



## VOLUMEN DE NEGOCIO\*



\*datos en miles de euros



# 03

## ESTRATEGIA DE GRUPO







NO  
CUIDADES  
DE PAPEL  
JOHN GREEN



# ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO

Bachillerato, Formación Profesional Básica, Ciclos de Grado Medio y Ciclos de Grado Superior.

Grados, Postgrados y Doctorados

## POSTOBLIGATORIA

## ENSEÑANZA UNIVERSITARIA



## ENSEÑANZA BÁSICA

Educación Secundaria Obligatoria.

## ENSEÑANZA BÁSICA

Cursos de Formación, Cursos para desempleados, Cursos para ocupados, Planes Formativos para Empresas, Formación Certificada, Certificado de profesionalidad, Agencia de Colocación Emplea2, Programa Inserción (PIMEI), Programa PAMUR y Programa Agentes Digitales

El Grupo San Valero tiene como entidad dominante a Fundación San Valero y consolida cuentas anuales y las deposita en el Registro Mercantil de Zaragoza. Están formados por la consolidación de las cuentas de la citada entidad dominante y de sus entidades dependientes que son: Fundación CPA Salduie, SEAS Estudios Superiores Abiertos y Fundación Universidad San Jorge.

El Grupo centra su actividad principal en el ámbito de la Educación en los niveles anteriormente citados.





3.368

Fundación San Valero

Durante el curso 2022-2023, el número total de ALUMNOS ha sido el siguiente:

846

Fundación CPA Salduie

5.983

SEAS, Estudios Superiores Abiertos

3.566

Fundación Universidad San Jorge

4.288

Fundación Dominicana San Valero



# EJES ESTRATÉGICOS CURSO 2021-2025









## 1. CRECIMIENTO SOSTENIBLE

### "GENERAR VALOR A TRAVÉS DE NUESTROS VALORES"

Superar los 3.000 alumnos en enseñanzas universitarias de grado y postgrado matriculados en el curso 2024-25 (incremento superior a 500 alumnos y representatividad superior al 12% de la comunidad universitaria de Aragón).

Superar los 2.000 alumnos/año de formación profesional reglada en modalidad presencial y on-line matriculados en el curso 2024-2025 (incremento superior a 750 alumnos y representatividad superior al 10% de la oferta de FP en Aragón, del 25% en modalidad de "FP on line" y del alumnado en FP DUAL en Aragón).

Generar más de 75 nuevos empleos estables y de calidad. (plantilla del Grupo superior a 1.200 trabajadores).

Inversiones acumuladas en el periodo 2021-2025 superior a 10 millones de euros con techo de la deuda bancaria inferior al 20% sobre volumen de negocio.

Deuda bancaria inferior al 10% de volumen de negocio en 2025 y proyección de "deuda 0" en 2028.

Margen de contribución (beneficio antes de impuestos) a nivel de Grupo del 4% sobre volumen de negocio.

## 2. INNOVACIÓN

### EN EDUCACIÓN, SUSTITUYAMOS EL "O" POR EL "Y".

Digitalización progresiva con criterios humanizantes.

Representatividad de la Oferta de formación on-line (superior al 50% de nuestro alumnado formado al año).

Incremento y actualización de oferta formativa adaptada a perfiles y profesiones emergentes o de alta demanda en ámbitos como el sanitario o industria 4.0. (10 nuevas titulaciones universitarias y 10 nuevos ciclos de FP).

Renovación y actualización del portfolio y competencias profesionales en oferta on line: (20 nuevos cursos).

Refuerzo de la oferta de programa de especialización y de competencias transversales de alumnos a través de programa FP ++ (500 alumnos formados en 2025).

Desplazamiento de la formación tecnológica al medio rural mediante modalidad "on line" y formación desplazada mediante Aula móvil (500 beneficiarios en 2025).

Cualificación diferencial en competencias transversales clave con metodologías ABR, ABP, APS.

Incremento de oferta de formación experta a través de alianzas internas a nivel del Grupo y externas con actores de referencia (empresas, clústers, organizaciones empresariales).

Acreditación curricular de competencias transversales y valores asociados a los ODS mediante insignias digitales con valor añadido para la inserción laboral de nuestros alumnos.

Crecimiento del 10% de indicadores asociados a la investigación universitaria e implantación de 2 nuevos doctorados.

Impulsar modelos de formación híbridos en competencias y metodologías.

Potenciar la investigación colaborativa con la obtención de al menos tres patentes o modelos de utilidad.

## 3. CALIDAD

### "CALIDAD TAMBIÉN ERES TÚ"

Certificación de todas las entidades del Grupo en el año 2025.

- ISO 9001
- ISO 14001/EMAS. ISO 27001
- ISO 45.001
- Sello social de Aragón
- Transparencia auditada. (Indicadores No financieros).

Sistema integrado de calidad a través de herramienta común.

Evaluación de la docencia y de los servicios docentes de todas las entidades del Grupo con nota superior a 8/10.

Inserción laboral de nuestro alumnado 20% superior a la media regional y nacional por niveles y estudios cursados.

## 4. VISIÓN Y DIMENSIÓN INTERNACIONAL

### "LA EDUCACIÓN NO PUEDE SER SOLO LOCAL"

Incremento del 10% de la movilidad internacional de estudiantes.

Incremento del 10% de la movilidad internacional del profesorado.

Desarrollo de 5 proyectos internacionales de referencia en ejes estratégicos en ámbito de la innovación y 5 en el ámbito de la investigación.

Desarrollo de 3 proyectos estratégicos de cooperación internacional en refuerzo de la viabilidad de Fundosva.

Del total de nuestros alumnos más del 20% serán de otros países.

Incremento de la oferta de formación en idiomas a nivel interno y externo.

Refuerzo de alianzas internacionales en el desarrollo de programas y proyectos educativos.



## 5. INVERTIR EN PERSONAS

*"TODO SE HACE CON PERSONAS"*

Invertir en talento.

Refuerzo del sistema y procesos de selección objetivos, compartidos y comunes entre entidades del Grupo.

Bolsa de empleo común del Grupo San Valero con criterio de anticipación a necesidades y fórmulas de promoción interna.

Valoración y atención diferenciada de candidatas acorde a méritos y criterios sociales (mayores de 45 años, personas en situación de desventaja, acceso de jóvenes al primer empleo...).

Retener y formar talento.

Promoción, análisis y puesta en valor de nuestras ventajas sociales como Grupo educativo de referencia.

Plan de formación como incentivo y desarrollo de carrera profesional desde una visión de Grupo (incremento del 10% de presupuesto de formación de RRHH).

Evaluación real del desempeño con acciones asociadas a resultados.

Sistema de promoción interna a nivel de puestos y vacantes del Grupo.

Descubrir talento con vocación para educar.

Red alumni como plataforma y observatorio de interés.

Inventario de alumnos en desempeños y con competencias clave.

Alianzas con empresas, organizaciones e instituciones para compartir expertos y profesionales en docencia.

Aprovechar el potencial de la Universidad Senior y la experiencia diferencial de sus alumnos matriculados.

## 6. NUESTRO SELLO SOCIAL

*"NUESTRA IDENTIDAD ESTÁ BASADA EN EL HUMANISMO CRISTIANO"*

Aplicación del principio de que nadie quede excluido de la educación por motivos económicos.

Becas por importe superior a los 4 millones de euros/año.

Promover activamente la solidaridad interna y externa a entidades y personas necesitadas.

Detectar y potenciar talento de quienes por su situación personal tienen especiales dificultades de acceso al empleo on line (20 nuevos cursos).

Reforzar la viabilidad y la visibilidad de nuestro proyecto de cooperación al desarrollo en República Dominicana (FUNDOSVA) como modelo de cooperación internacional de referencia para la formación técnico profesional de calidad para los más necesitados.

Colaborar y dar visibilidad a la actividad de "Zaragoza Centro de Solidaridad- Proyecto Hombre" del que somos entidad fundadora.

Impulsar los Objetivos del Desarrollo Sostenible: diferenciarnos por nuestra experiencia a través de la explotación de resultados de nuestros proyectos de referencia.

Involucrar la solidaridad a través de continuidad de proyectos de aprendizaje y servicio y acciones de voluntariado de nuestra comunidad educativa.

Colaborar de forma activa con las Diócesis de Aragón y sus entidades diocesanas.

Tener presencia activa en el medio rural en situación de desventaja a través de una oferta de formación de calidad basada en la formación on-line y el desplazamiento físico de tecnología.

## 7. NUESTRA PRESENCIA INSTITUCIONAL

*"UN PROBLEMA DE COMUNICACIÓN NO ES UN PROBLEMA MENOR"*

Potenciar campañas de comunicación claras y honestas.

Tener presencia activa en la población a través de hechos relevantes.

Estar presentes de forma activa en medios, eventos y espacios que generen un pensamiento crítico acorde a nuestra identidad y sello social.

Ser diferentes siendo auténticos cuidando nuestro legado.

Tener una mayor presencia a nivel nacional en el ámbito de la educación y la formación profesional.

Potenciar la cohesión entre entidades del Grupo como elemento diferencial con valor añadido.

Institucionalizar un foro internacional de reconocimiento de premios y distinciones ODS a proyectos, entidades y personas que tienen ya una historia y trayectoria reconocida en ámbitos que avalan al Grupo San Valero-proyectos europeos.

Incremento de oferta de formación experta a través de alianzas internas a nivel del Grupo y externas con actores de referencia (empresas, clústers, organizaciones empresariales).

Fomentar exposiciones, conferencias, foros de debate y dinámicas participativas que visibilicen nuestra labor educativa, refuercen nuestra imagen de calidad y aporten valor añadido cultural y de pensamiento crítico.







# CRECIMIENTO SOSTENIBLE

# CRECIMIENTO SOSTENIBLE



CENTRO  
SAN VALERO

## CENTRO SAN VALERO LANZA LOS MASTERS DE LA FP

Centro San Valero oferta los nuevos Cursos de Especialización como complemento a la Formación Profesional, los denominados Master de la FP. Siete especialidades de cuatro familias profesionales diferentes son las que se podrán llevar a cabo. Toda la formación se realiza en formato presencial en horario de tarde en las propias instalaciones del centro. La duración prevista oscila entre las 600 y 720 horas, lo que equivaldría a un par de trimestres.

Los cursos de especialización, de Formación Profesional, son estudios que permiten ampliar conocimientos y perfeccionar las competencias previamente adquiridas en un ciclo formativo de FP de Grado Superior.

Responden a las innovaciones que se producen en el sistema productivo perfeccionando la formación incluida en los estudios de referencia previamente cursados. Igual que los ciclos de FP, los cursos de especialización son enseñanzas oficiales con validez en todo el territorio nacional.

Esta nueva titulación se convierte en el máximo nivel formativo de la nueva Formación Profesional reglada.





## CENTRO SAN VALERO LANZA CUATRO MÁSTERS DE LA FP PARA EL PRÓXIMO CURSO

El curso 23-24 contará con cuatro másters de la FP en Centro San Valero. Digitalización del Mantenimiento Industrial (que será su segunda edición) y Fabricación Inteligente serán en modalidad concertada; e Inteligencia Artificial y Big Data y Ciberseguridad en Entornos de las Tecnologías de la Información en modalidad privada.

Estos cursos de especialización de Formación Profesional permiten una mejora profesional para acceder al mercado laboral y/o promocionar en la empresa aportando nuevas habilidades y competencias profesionales. Son enseñanzas oficiales con validez en todo el territorio nacional. En todos los cursos se realizarán colaboraciones con expertos de diferentes empresas del sector para completar la formación con las últimas novedades tecnológicas y perfiles profesionales más demandados.



## LA PRIMERA EDICIÓN DEL CERTIFICADO GENERACIÓN DIGITAL AGENTES DEL CAMBIO HA DADO COMIENZO

La primera edición del certificado "Generación Digital: Agentes del Cambio" ha dado comienzo este viernes, 30 de junio, en Centro San Valero. Un total de 14 alumnos van a poder adquirir los conocimientos necesarios en competencias digitales transversales durante clases presenciales en el propio Centro a través de conferencias y proyectos en el Aula Virtual. Este programa contará con nuevas metodologías ya conocidas en San Valero como son el Aprendizaje Basado en Retos.

La Escuela de Organización Industrial (EOI) coordina este programa y está liderado por la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial (SEDIA) del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Este programa forma parte del Plan Nacional de Capacidades Digitales, enmarcado dentro del Plan de Recuperación y Resiliencia del Gobierno de España y financiado por la Unión Europea a través de los fondos Next Generation EU.





# CPA Salduie

En línea con nuestro Plan Estratégico, hemos definido objetivos concretos centrados en lograr un crecimiento sostenible. Buscamos no solo expandir nuestro alcance, sino también asegurar que cada paso que damos contribuye a un futuro sólido y sostenible, tanto para nuestra organización como para la sociedad a la que servimos. Este enfoque impulsa nuestro desarrollo y subraya nuestro compromiso con la responsabilidad corporativa y la generación de empleos estables y significativos.

Durante el curso académico 2022-2023, CPA ha experimentado un notable crecimiento, alcanzando un total de 791 estudiantes en programas de Formación Profesional y 55 en Planes de Formación para el Empleo de INAEM.

En términos de oferta académica, hemos cumplido nuestro objetivo de impartir con éxito 12 Ciclos Formativos en modalidad presencial y 8 a distancia. Contamos, además, con la autorización de 2 ciclos adicionales en el campo de la sanidad, cuya implementación consideraremos en el futuro.

Este año hemos inaugurado, en modalidad presencial, el segundo curso del Ciclo Superior de Imagen para el Diagnóstico y hemos recibido la primera promoción del Grado Medio de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.

En cuanto a la modalidad online, hemos puesto en marcha el segundo curso del Ciclo Superior de Dietética y el primero de Imagen para el Diagnóstico.

Este crecimiento en la oferta académica ha venido acompañado de un aumento en la creación de empleo, lo que refleja el éxito de nuestra estrategia de crecimiento sostenible.







## SEAS, Estudios Superiores Abiertos

Durante este año académico se han iniciado nuevas apuestas y líneas de crecimiento que se traducen en cambios que nos están permitiendo afrontar nuevos escenarios y adaptarnos a las necesidades del mercado de manera ágil pero también ordenada. Para adecuarnos a una realidad diferente y cambiante, tenemos que trabajar también de un modo distinto, y por ello se ha considerado importantes realizar cambios en la estructura organizativa de SEAS con un nuevo Organigrama liderado por nuestro Director Gerente: Ángel Satué.

Nuestro objetivo y foco es y seguirá siendo el alumno, auténtico protagonista del proceso de enseñanza - aprendizaje, por lo que enfocamos nuestras tareas, decisiones y acciones a cumplir con este objetivo. No obstante, no podemos dejar tampoco de lado el que como empresa mercantil estamos orientados y obligados a la obtención de una determinada rentabilidad, y para ello debemos tener una visión de mercado, o más bien de negocio, tanto a nivel individual como trabajadores, como colectiva en cuanto a organización, así que estas tareas, decisiones y acciones también deben orientarse a la obtención de un determinado resultado, sea en términos de mejora de la calidad del servicio y satisfacción del alumnado, de ahorros en recursos asignados, de retorno económico o deseablemente de todos ellos.

Nuestro 20º aniversario en "on line" es un motivo de celebración que pocas entidades pueden presumir de tener en el ámbito digital, pero que a su vez puede ser un motivo de riesgo si pretendemos seguir haciendo lo mismo en un escenario como el actual, tan cambiante y disruptivo.

Por ello, hemos promovido nuevos proyectos entre los que quizá podamos destacar cinco:

1. Una alianza más intensa con la Universidad San Jorge, con la creación de equipos mixtos para el crecimiento de nuestra oferta formativa "on line".
2. La aprobación a nivel nacional en alianza con Universidad San Jorge, Centro San Valero y BeJob, una editorial especializada en "on line", de dos proyectos financiados por la UE en el marco de los fondos "" para formar durante los próximos dos años a directivos y mandos intermedios de PYMES en Aragón y Castilla La Mancha y agentes digitales en Aragón.
3. Nuestra oferta formativa "on line" con Amazon dentro de su programa Career Choice también es algo a reseñar que pretendemos seguir ampliando a la vista del éxito que se está obteniendo.
4. El creciente acceso a financiación del sector público con importes concedidos relevantes en Formación para el Empleo que empieza a ser una línea de facturación importante.
5. La diversificación y ampliación del modelo de negocio reorientando y fortaleciendo nuestras ventas en el ámbito empresarial aumentando la generación de "cupón orgánico".

Por último, cabe destacar que todos estos proyectos y otros muchos en los que se está trabajando en la actualidad nos permitirán transformarnos en una empresa más ágil, flexible, dinámica y moderna, que no tema al mercado y sea referente para nuestros actuales y futuros alumnos.



UNIVERSIDAD  
SAN JORGE

## LA USJ PONE EN MARCHA CUATRO NUEVOS GRADOS EN EL CURSO 2023-2024

La Universidad San Jorge pone en marcha el curso 2023-2024 cuatro nuevos grados: Criminología, Ingeniería de la Ciberseguridad, Ingeniería Biomédica e Inteligencia Artificial; y tres nuevas dobles titulaciones: Derecho y Criminología; Ingeniería de la Ciberseguridad e Ingeniería Informática; y, en tercer lugar, Inteligencia Artificial e Ingeniería Informática.

### CRIMINOLOGÍA

En la Facultad de Comunicación y Ciencias Sociales se incorpora el Grado en Criminología, que formará al alumno para abordar el delito en profundidad desde diferentes perspectivas. Además, los estudiantes de este grado recibirán una formación multidisciplinar porque aprenderán derecho penal, procesal y penitenciario, así como otra serie de supuestos relacionados con delitos como la ciberdelincuencia, la violencia de género, la delincuencia juvenil, el terrorismo, la delincuencia organizada y los delitos económicos, entre otros.

Se trata de una disciplina que engloba áreas como la psicología, la medicina forense, la psiquiatría, el trabajo social, la estadística y, finalmente, el derecho penal y de las ciencias forenses que proporcionan el conocimiento de las leyes, los delitos y las penas. Además, podrá cursarse la doble titulación de Derecho y Criminología, que aúna dos áreas complementarias para ofrecer una formación multidisciplinar e innovadora.







## INGENIERÍA BIOMÉDICA

El Grado en Ingeniería Biomédica une conocimientos de ingeniería, medicina y biología para conseguir mejorar la calidad de vida de las personas a través de la aplicación de nuevas tecnologías y los procesos propios de la ingeniería en el ámbito biomédico.

En un mundo en el que la tecnología avanza a gran velocidad, aunar estas disciplinas supone un elemento diferenciador para los ingenieros biomédicos, lo que les permite trabajar en equipos multidisciplinares con biólogos, médicos e ingenieros, siendo el nexo entre todos ellos.

## INGENIERÍA DE LA CIBERSEGURIDAD

El Grado en Ingeniería de la Ciberseguridad capacita a los alumnos para desarrollar técnicas que protejan la información accesible a través de la red, el software y el hardware de los ordenadores y dispositivos. Además, realizan análisis de riesgos de seguridad para desarrollar los protocolos de prevención, de actuación y de respuesta ante posibles ataques y vulnerabilidades.

En la actualidad, debido a la digitalización que se está produciendo en todos los sectores, la demanda de ciberseguridad en gobiernos, empresas privadas y particulares ha generado que este sea uno de los mayores sectores de crecimiento, ya que constantemente aparecen nuevas amenazas que crean oportunidades profesionales.

Con la doble titulación de Ingeniería de la Ciberseguridad e Ingeniería Informática, el alumno se convertirá en uno de los profesionales más demandados en los sectores relacionados con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, software y hardware, pero también tendrá las puertas abiertas en todas las empresas de e-business, entidades financieras, consultoras y gestión de negocio.



## INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El Grado en Inteligencia Artificial prepara a los alumnos para ser capaces de diseñar soluciones innovadoras ante problemas tecnológicos, empresariales y sociales.

La inteligencia artificial se ha desarrollado con éxito en numerosos ámbitos como los automóviles autónomos, el desarrollo de videojuegos, la inversión en bolsa, la predicción de enfermedades como el Alzheimer o la detección de genes responsables de la ELA, el reconocimiento del habla o de las emociones en los rostros humanos, etc.

La Escuela de Arquitectura y Tecnología de la Universidad San Jorge también ofrece la posibilidad de estudiar este grado en combinación con Ingeniería Informática, de forma que el estudiante alcanzaría una doble titulación con un enfoque innovador para conseguir que los alumnos sean los mejores en estos dos ámbitos.



## LA UNIVERSIDAD SAN JORGE IMPULSA VARIOS PROYECTOS PARA FOMENTAR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LAS PYMES

La Universidad San Jorge, en colaboración con SEAS, Estudios Superiores Abiertos, Centro San Valero y la empresa de formación y consultoría de proyectos Bejob Empleabilidad, ha sido beneficiaria en dos convocatorias de subvenciones de fondos Next Generation para la formación en competencias digitales.

Este reto supone el desarrollo a lo largo de dos años de varios proyectos sobre formación en transformación digital: el primero de ellos dirigido a directivos y mandos intermedios de pequeñas y medianas empresas (pymes), y el segundo, a agentes del cambio.

El 15 de junio se inauguró la primera edición del Certificado en Transformación Digital para Directivos de Pymes. César Romero, director general del Grupo San Valero, dio la bienvenida a los alumnos de este programa destacando que la digitalización de las empresas va mucho más allá del buen uso de las herramientas digitales, y quiso agradecer a las entidades que participan en esta propuesta y que «apuestan por la formación y por la generación de talento».

Este Certificado en Transformación Digital para Directivos de Pymes busca que los alumnos entiendan cómo la tecnología impacta en los negocios, situando al cliente en el centro para dar solución a sus necesidades y generar y explotar los datos para la

toma de decisiones. Asimismo, se pretende dotar a los alumnos de 11 los conocimientos y habilidades necesarias para impulsar la gestión y transformación digital de sus empresas.

Por otra parte, el segundo programa, denominado Generación Digital para Agentes del Cambio, tiene como objetivo formar y mentorizar a personas jóvenes, trabajadoras de pymes y personas en situación de desempleo para que adquieran los conocimientos y las habilidades necesarias para su incorporación como agentes de transformación digital en las pymes. A través de estos estudios, el alumno aprenderá conocimientos y habilidades necesarias para su incorporación al mercado laboral como agentes de transformación digital, desarrollando e implementando la hoja de ruta de la digitalización de la pyme.

El programa de transformación digital forma parte del Plan Nacional de Capacidades Digitales, enmarcado dentro del Plan de Recuperación y Resiliencia del Gobierno de España y financiado por la Unión Europea a través de los fondos Next Generation EU.



## LA UNIVERSIDAD SAN JORGE OFERTA MÁS DE 200 TÍTULOS ONLINE EN DIEZ DE LAS ÁREAS MÁS DEMANDADAS POR LA SOCIEDAD Y LA EMPRESA

La Universidad San Jorge presentó el curso 2022-2023 una nueva oferta de formación online con 232 títulos que cubren 10 de las áreas más relevantes para el sector productivo: salud, informática, energías renovables, deporte, marketing digital, recursos humanos y protocolo, calidad, digital, MBA y motor.

Esta propuesta, que engloba cursos, másteres, diplomas de especialización y títulos de experto, incluye también una nueva fórmula de formación denominada microcredenciales, cursos cortos de hasta 15 créditos que el Ministerio de Universidades aprobó en la Ley de Ordenación del Sistema Universitario, y con la que se quiere facilitar el acceso al estudio de materias muy específicas en un formato flexible.

Esta formación, de un máximo de 375 horas, quiere facilitar la formación a lo largo de la vida de profesionales que tienen que compaginar su horario laboral con la adquisición de nuevos conocimientos e incluso permitir que un profesional de un determinado sector pueda reinventarse para trabajar en otro.

En este sentido, la Universidad San Jorge presentó 30 microcredenciales: 11 en el área digital; 10 en el ámbito de la salud, con titulaciones especializadas en las áreas de urgencias y gerontología; 5 en el área de marketing digital; y 4 en la de la informática.









# INNOVACIÓN

# CENTRO SAN VALERO

En Educación Secundaria Obligatoria. Con la creación de un equipo de innovación que ha completado la implantación del proyecto one to one de 1º a 4º ESO, buscando abrir una ventana en el aula con el uso de chromebooks que favorezca la implantación de metodologías activas en el aula como paisajes de aprendizaje, trabajo cooperativo y aprendizaje basado en proyectos.

Con una metodología práctica, la utilización de laboratorios de biología, física, metrología y ensayos, robótica y tecnología se parte de la experiencia para conseguir un aprendizaje más significativo.

En Formación profesional, conseguimos trabajar las competencias técnicas a través de un contacto estrecho con la empresa, mediante charlas de expertos, conexiones en directo aula-empresa, visitas técnicas o proyectos de innovación tecnológica en el aula (Realidad aumentada, Realidad virtual).

Mediante el aprendizaje basado en retos o los proyectos finales de grado, planteamos no sólo trabajar las competencias técnicas, sino también las competencias blandas que la empresa demanda en nuestro alumnado. Diseñar y proponer una necesidad real al alumnado para que busquen una solución mientras se les acompaña en el aprendizaje necesario para adquirir los resultados de aprendizaje exigidos en sus estudios, convierte el aula en un laboratorio que simula la realidad a la que se van a enfrentar en la empresa.

Proponer retos, concursos o gamificación junto a estudiantes de otros centros formativos nos ayuda a crear redes en las que aprender y crear relaciones para nuestro alumnado. Concursos como el Programame, Premios Ingenia, Hackaton ODS, Space Jump, Emprender en la escuela son una plataforma para que nuestro alumnado pueda mostrar su competencia.

La internacionalización es una línea estratégica para nuestros estudios, mediante intercambios, prácticas FCT en el extranjero o retos junto a otros estudiantes en otros centros.

La unión universidad-FP cada vez es mayor y tratamos de llevar a cabo proyectos en los que el alumnado de estudios de familias y grados similares de la Universidad San Jorge desarrollan aprendizajes mutuos en proyectos donde se combinan equipos de alumnado de ambos estudios.

Desarrollar la competencia digital de los jóvenes es uno de los retos que hemos asumido desde el centro, para que nuestros alumnos se conviertan en palanca de cambio en las empresas. El programa Agentes digitales de cambio o nuestro plan digital de centro tratan de mejorar las competencias digitales en nuestra comunidad educativa.





# FormArte+

El Grupo San Valero promueve el proyecto europeo FormArte+, un proyecto cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea. Persigue testar y validar un nuevo enfoque de aprendizaje basado en el Patrimonio Cultural Europeo, tomando como eje el existente en el Camino de Santiago como primer itinerario cultural europeo.

Un aprendizaje aplicado a la formación profesional que busca la adquisición de competencias horizontales en cualquier rama de la formación profesional como el arte, la cultura, la puesta en valor del patrimonio cultural y la defensa de valores sociales, incluido el medio ambiente. Toma como premisa que normalmente dichos contenidos no se encuentran contemplados en el currículo de la formación profesional.

En el proyecto participan socios de cuatro países europeos (España, Austria, Italia y Portugal) que han seleccionado el Camino de Santiago como Patrimonio Cultural Europeo y recurso didáctico polivalente. Permitirá a centros de formación profesional de cuatro países, seleccionar distintas especialidades formativas y desarrollar nuevas dinámicas de aprendizaje.

El Grupo San Valero promueve este nuevo proyecto europeo, junto a la Fundação da Juventude de Portugal, el Ministerio de Medio Ambiente de Austria y el parque tecnológico Environment Park de Italia.







## Multilevel Hybrid Learning

El proyecto Multilevel Hybrid Learning es un proyecto europeo que avanza hacia la visión de la Comisión Europea de desarrollar un Espacio Europeo de Educación Superior en 2025 y contribuir activamente a este fin desarrollando y explotando intensivamente, a escala europea, diversas innovaciones. Están relacionadas con la mejora de la calidad e interconexión de los currículos y sistemas de Educación Superior europeos, la relevancia de los conocimientos y capacidades de los estudiantes, así como la modernización de las instituciones y sistemas de Educación Superior.

Este proyecto que parte del modelo FP++ del Grupo San Valero se refuerza con una dimensión internacional con la participación de socios de calidad como el Parque Tecnológico Environment Park (Turín, Italia) y la Universidad Técnica FH Campus 02 (Graz, Austria).

Entre los objetivos que se persiguen se encuentran: la creación de una guía metodológica para un nuevo enfoque de formación profesional en colaboración con universidades y empresas y la elaboración de cursos de especialización de mutuo reconocimiento a nivel internacional dirigidos a egresados de formación profesional en áreas de:

- Big data,
- Eficiencia energética en industria y edificios
- Industria interconectada (IOT),
- Robótica y gestión de la innovación en la empresa.
- Ciberseguridad y block chain.







# CPA SALDUIE

La innovación pedagógica es un pilar fundamental de nuestro proyecto pedagógico BeNova. El objetivo es potenciar al máximo las competencias personales y profesionales de nuestros estudiantes mediante la aplicación de metodologías activas, con un enfoque basado, principalmente, en el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP).

Además de impartir las habilidades técnicas necesarias, nuestro objetivo es cultivar competencias personales esenciales para el éxito en la vida profesional como la creatividad, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y el liderazgo, que solo pueden cultivarse a través de experiencias de aprendizaje activas como el ABP.

Durante el curso 22-23, ejecutamos 75 proyectos ABP, una cantidad excepcional para cualquier centro de Formación Profesional, que subraya nuestro compromiso con las metodologías activas en el aprendizaje y demuestra nuestra constante evolución para proporcionar a los estudiantes una educación que no solo sea técnica, sino también enriquecedora en competencias personales y profesionales.

Desde el Departamento de Empresas, hemos continuado avanzando en la implementación del proyecto BeHub, que ofrece a nuestros estudiantes y exalumnos la posibilidad de emprender y, por tanto, de mejorar sus perspectivas de empleabilidad.

En un mundo marcado por la constante innovación, es crucial cultivar competencias interpersonales relacionadas con el emprendimiento. A diferencia de otras incubadoras, nuestro modelo se posiciona en la selección y evaluación de ideas propuestas por nuestros estudiantes de FP desde una fase temprana. Nuestro propósito es, además, trasladar al aula estos aprendizajes a través de contenidos transversales integrados en la asignatura de Empresa e Iniciativa Emprendedora.

En el futuro, nos gustaría extenderlo a otros centros del Grupo y convertirlo en un recurso valioso para los estudiantes de Formación Profesional de todo Aragón.





# Campus SEAS

## La metodología online que te ayudará a conseguir tus objetivos



### ESPACIO CREATIVILAB

Lugar de intercambio de conocimiento que nos permite tener un estrecho contacto con la sociedad y adaptar nuestra formación a las necesidades actuales.



### TÍTULOS PROPIOS DE LA UNIVERSIDAD SAN JORGE

Estudia en Campus SEAS y consigue tu título reconocido por la Universidad San Jorge y créditos ECTS.



### EN CONTACTO CON EMPRESAS E INSTITUCIONES

Desarrollamos programas totalmente actualizados en base a lo que necesitan las empresas de sus futuros empleados.



### ACCEDE A PRÁCTICAS Y BOLSA DE TRABAJO

Podrás poner en práctica lo aprendido realizando prácticas y accediendo a la bolsa de trabajo.



### FÓRMATE CON PROFESORES EN ACTIVO

Nuestros profesores son profesionales en activo que conocen las necesidades actuales de las empresas y te formarán para que seas lo que buscas.



### METODOLOGÍA ONLINE PROPIA

Te ayudaremos a planificarte para que saques el mayor partido a la formación online.



### DONDE, CUANDO Y COMO QUIERAS

Campus SEAS es un campus propio al que podrás acceder en cualquier momento y lugar para que aproveches tu tiempo al máximo.



### CRECERÁS COMO PROFESIONAL Y COMO PERSONA

Adquirirás soft skills reconocidas a través de insignias del Grupo San Valero.



### ¿QUIERES CONTINUAR FORMÁNDOTE DESPUÉS?

Podrás seguir un plan de carrera y disfrutar de ventajas para acceder a otros muchos estudios en las distintas instituciones del Grupo San Valero.



### PRESENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL

La distancia nunca ha sido un obstáculo para los alumnos e instituciones con los que mantenemos un contacto habitual.



### ALUMNI SEAS

Una gran comunidad de alumnos y ex alumnos que nos permiten aprender de las experiencias compartidas.

## INVESTIGACIÓN EN CIFRAS

Curso académico	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>Proyectos en convocatorias competitivas activos</b>	10	12	14	24	27
<b>Contratos de investigación activos</b>	21	12	8	10	8
<b>Ingresos captados (€)</b>	657.254 €	466.311 €	357.783 €	702.705 €	1.322.037,18 €
<b>Nº estancias interuniversitarias del PDI</b>	13	1	0	10	15
<b>Nº tesis defendidas</b>	7	4	7	7	8
<b>Sexenios reconocidos (acumulados)</b>	44	52	61	82	92



## Proyectos a concurrencia competitiva

Durante el curso académico 2022-2023, el 87% de las propuestas se presentan a convocatorias de concurrencia competitiva públicas, frente al 13% correspondientes a programas de financiación privada.

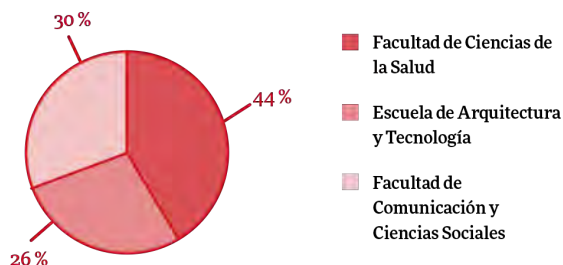
Con relación a las convocatorias competitivas públicas, en este periodo se han lanzado 36 propuestas de las que 13 fueron a convocatorias europeas, 8 a nacionales y 15 a regionales. Además, durante este curso académico, la Facultad de Ciencias de la Salud presenta el 61% de las propuestas; las distintas áreas de la Facultad de Comunicación y Ciencias Sociales han participado en la preparación del 25% de las propuestas presentadas y el 14% restante corresponde a Escuela de Arquitectura y Tecnología.

### Proyectos competitivos en convocatorias públicas

	■ Europeos	■ Nacionales	■ Regionales
Solicitados	13	8	15
Conseguidos	1	1	14
Activos	5	6	16
En evaluación	8	6	0

Actualmente hay 27 proyectos activos (5 europeos, 6 nacionales y 16 regionales) todos ellos aprobados en concurrencia competitiva pública. El 44% está a cargo de la Facultad de Ciencias de la Salud, el 26% se desarrolla en la Escuela de Arquitectura y Tecnología, y el 30% restante en la Facultad de Comunicación y Ciencias Sociales.

### Concurrencia por áreas



## Contratos de investigación

Durante el curso académico 2022-2023, los investigadores de la Universidad San Jorge han firmado 8 nuevos contratos de investigación, todos ellos con entidades privadas.

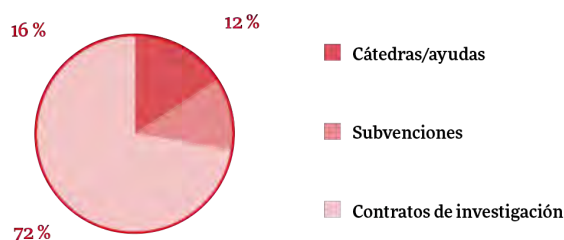
En total los investigadores han trabajado en la consecución de los objetivos firmados en 8 contratos, 4 de ellos firmados con entidades privadas y 4 con entidades públicas. Atendiendo a la participación por área de conocimiento, la Escuela de Arquitectura y Tecnología está a cargo de la ejecución de 4 contratos, la Facultad de Comunicación y Ciencias Sociales de 2 y el resto corresponde a la Facultad de Ciencias de la Salud.

Contratos activos 2022-2023	Nacionales	Regionales
Públicos	0	4
Privados	2	2

## Financiación obtenida

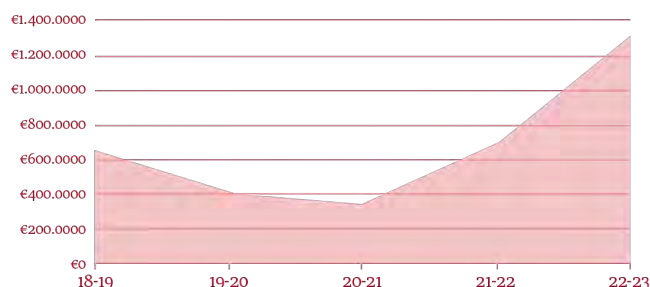
De la financiación obtenida en los últimos 5 cursos académicos por los investigadores el 72% proviene de proyectos competitivos frente a un 16% de contratos de investigación. El 12% restante se ha conseguido por la firma de Cátedras y la obtención de fondos privados para ayudas de investigación.

### Tipo de financiación 2018-2023

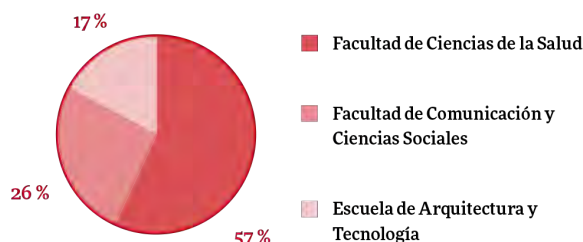


El 57% de la financiación obtenida por investigación corresponde a la Facultad de Ciencias de la Salud, un 26% a la Facultad de Comunicación y Ciencias Sociales y un 17% a la Escuela de Arquitectura y Tecnología.

### Financiación obtenida por curso 2018-2023



### Financiación obtenida por centro 2018-2023



# PUBLICACIONES DESTACADAS

A lo largo del curso 2022-2023, los investigadores de la Universidad San Jorge han publicado 147 publicaciones, de las cuales se destacan las siguientes:

## Eco2chem

Pino, M. R.; Ferrando, N.; Balletero, D.; Langa, E.; Roig, F. J.; Terrado, E.M. Impact of eight widely consumed antibiotics on the growth and physiological profile of natural soil microbial communities. *Chemosphere* 2022;305:135473.

## GAIAS

Ramon-Arbues, E.; Granada-Lopez, J.M.; Martinez-Abadia, B.; Echaniz-Serrano, E.; Sagarra-Romero, L.; Anton-Solanas, I. Physical activity during pregnancy and its relationship with gestational weight gain. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2023 Mar 27;31:e3875.

## GreenLife

Garralaga, M. P.; Lomba, L.; Leal-Duaso, A.; Gracia-Barberan, S.; Pires, E. I.; Giner, B. Ecotoxicological study of bio-based deep eutectic solvents formed by glycerol derivatives in two aquatic biomodels. *Green Chemistry*. 2022;24 (13): 5228-5241.

## INDIVO

Sánchez-Romero N., Martínez-Gimeno L., Caetano-Pinto P., Saez B., Sánchez-Zalabardo J.M., Masereeuw R., Giménez I. A simple method for the isolation and detailed characterization of primary human proximal tubule cells for renal replacement therapy. *International Journal of Artificial Organs*. 43 (1) 45-47.

## INIM.SEFAPP

Saez-Benito, A.M.; Berenguer, N.; Magallon, R.; Saez-Benito, A.M.; Saez-Benito, L. Clinical, economic, and humanistic impact of a multidisciplinary medication review with follow-up for patients treated with coumarin anticoagulants in primary care: a cluster randomised controlled trial. *Research in Social and Administrative Pharmacy*.

## iPHYSIO

Carpallo, B.; Romo, L.; Pérez, S.; Jiménez, C.; Herrero, P.; Brandín, N. et al. Efficacy of an asynchronous telerehabilitation program in post-COVID-19 patients: A protocol for a pilot randomized controlled trial. *PLoS ONE* 2022;17(7):e0270766.

## IPPOV

Lozano del Hoyo, M. L.; Roy, J. F.; Urcola-Pardo, F.; Gracia-Ruiz, D. C.; Gomez-Borao, M. M.; Artigas-Alcazar, A. B.; Fernandez-Rodrigo, M. T. Quantitative and qualitative results from the randomized controlled trial of the TELE-DD project on treatment compliance for subjects with type-2 diabetes and clinical depression. *Psychotherapy and Psychosomatics* 2022;91(Suppl.1):32-39.

## MOTUS

De Diego-Alonso, C.; Alegre-Ayala, J.; Buesa, A.; Blasco-Abadía, J.; López-Royo, M. P.; Roldán Pérez, P.; et al. Multidimensional analysis of sedentary behaviour and participation in Spanish stroke survivors (Part&Sed-Stroke): a protocol for a longitudinal multicentre study. *BMJ Open* 2023;13: e065628.

## PHYTO-PHARM

Nunez, S.; Molinero, C.; Valero, M.S.; Mustafa, A.M.; Maggi, F.; Gomez, C.; Lopez, V. Propiedades antidiabéticas y antiobesidad de un extracto floral rico en polifenoles de *Tagetes erecta* L. y sus efectos sobre los depósitos de grasa de *Caenorhabditis elegans*. *Journal of Physiology and Biochemistry*. 2023.

## UNLOC

Jaén-Carrillo, D.; Roche-Seruendo, L.E.; Molina-Molina, A.; Cardiel-Sánchez, S.; Cartón-Llorente, A.; García-Pinillos, F. Influence of the Shod Condition on Running Power Output: An Analysis in Recreationally Active Endurance Runners. *Sensors* 2022;22: 4828.

## ValorA

Bataller-Cervero, A.V.; Bascuas, P. J.; Rabal-Pelay, J.; Gutiérrez, H.; Piedrafita, E.; Berzosa, C. Attack and Defense Performance in Goalball: A Proposal for Throwing, Balance and Acoustic Reaction Evaluation. *Journal: Biology*; 2022; 11(8): 1234. 10.3390/biology11081234.

## Comunicación, Periodismo, Política y Ciudadanía

Verón, J.J. y Lumbierres, C. "Nuevos intermediarios políticos. Los jóvenes ante el ciclo electoral 2015-2019 en España", en Salido, P.V.; González, J.E. y Sacaluga, I. (Coords.): *Transmitiendo la persuasión: la comunicación que influye*. Fragua (2022). Pp. 615-629.

## Cultura y Comunicación Audiovisual

Oliva, H. J.; Capapé, E.; Romero, M. Estética y la Narrativa de la Distopía en la Ficción Audiovisual Contemporánea: *The Last of USJ* (HBO, 2023). Universos distópicos y manipulación en la comunicación contemporánea: del periodismo a las series pasando por la política, con ISBN reservado "978-84-1170-141-9". Editorial: Dikynson S.L.

## Economius-J

Tenas Alós, M.A.; Romea Martínez, A.C.; Bernad Mainar, R.; Colás Laguardia M.E. *Visión socio jurídica de la energía eólica: una nueva realidad transformadora*. Colex, Madrid, 2022. ISBN: 9788413596495

## MIDH

Sierra Huedo, M. L.; Bruton, L.; Fernández, C. Becoming global at home: An analysis of existing cases and a proposal for the future of internationalization at home. *Journal of Education* 2022;0(0):1-14.

## AOS

Armengol, J.; Giner, B.; Ruiz, A.; Marro, G.; Cano, E.; Ortiz, J.; Sarasa, D.; Blasco, M.; Bertol, A.; Serna, D.I.; Nasarre, M.; Elía, S. *Mobility Experience. Investigación, innovación y difusión en movilidad*. Universidad San Jorge, 2022. ISBN 978-84-123542-4-9.

## CoMBA

Hafez, A.I.; Soriano, B.; Elsayed, A.A.; Futami, R.; Ceprian, R.; Ramos-Ruiz, R.; et al. "Client Applications and Server-Side Docker for Management of RNASeq and/or VariantSeq Workflows and Pipelines of the GPRO Suite". *Genes* 2023;14:267.

## SVTT

Casamayor, R.; Arcega, L.; Pérez, F.; Cetina, C. Bug localization in game software engineering: evolving simulations to locate bugs in software models of video games". Proceedings of the 25th International Conference on Model Driven Engineering Languages and Systems (MODELS '22). Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 2022:356-366.



# BIBLIOMETRÍA

## Datos en acceso abierto

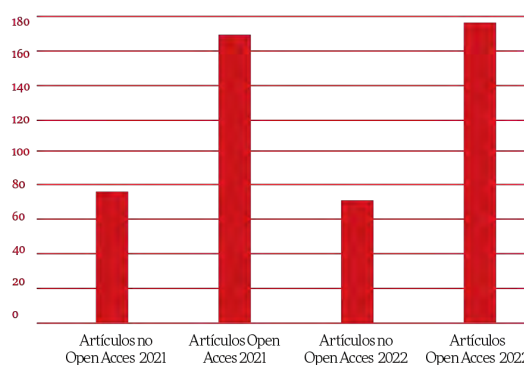
La Universidad San Jorge indexó en los años 2021 y 2022 en WOS y Scopus un total de 488 artículos de los cuales 343 son en acceso abierto, lo que supone más de un 70% de su producción científica.



En el año 2022 la Universidad San Jorge se adscribió al Acuerdo Transformativo CRUE-Wiley con el objetivo de avanzar en una socialización del conocimiento mediante un creciente acceso libre al mismo. A través de estos acuerdos se promueve por medio de APC's la publicación de la producción científica en acceso abierto.

En el año 2023 la Universidad San Jorge se ha adscrito también al Acuerdo Transformativo CRUE-Springer, ampliando así su apoyo a la ciencia abierta.

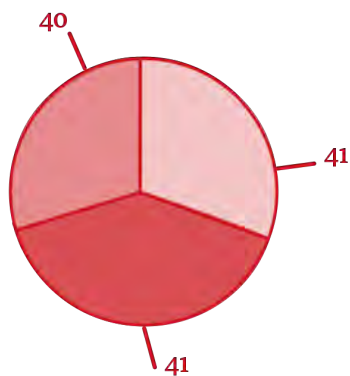
El apoyo a la ciencia abierta por parte de los investigadores de la Universidad San Jorge se ve claramente referenciado en la siguiente gráfica.



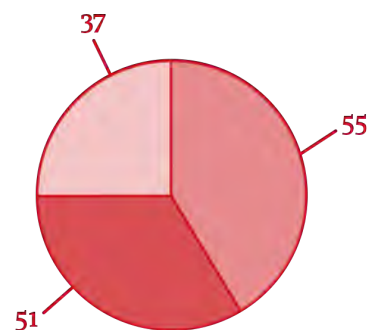
## Indicadores de calidad de las publicaciones

Extrayendo los datos de WOS para los años 2021-2022 queda evidenciado la calidad de las publicaciones de nuestros investigadores. De un total de 265 artículos indexados en WOS para este bienio, el 65% han alcanzado un percentil Q1 o Q2.

Publicaciones en WOS USJ 2022



Publicaciones en WOS USJ 2021











# COMPROMISO INSTITUCIONAL Y SOCIAL



# PASTORAL

Tres son las claves de la acción pastoral en una obra de Iglesia como es nuestro Grupo San Valero: compromiso social, acción evangelizadora y vida cristiana. La primera de ellas, el compromiso social, hace propia la respuesta que Jesús les dio a los discípulos de Juan Bautista cuando le preguntaron si él era el que había de venir: *“los ciegos ven y los cojos andan, los leprosos quedan limpios y los sordos oyen, los muertos resucitan y se anuncia a los pobres la Buena Nueva”* (Mt 11,2-4).

Con nuestro compromiso social hemos buscado responder nosotros también a la pregunta por nuestra propia identidad como obra de Iglesia. Desde ahí hemos organizado las campañas de recogida de alimentos, destinados a la parroquia de San Pablo, y la de juguetes, correspondiente a “La noche más mágica” de Aragón Televisión. También hemos colaborado un año más con la Gran Recogida organizada por el Banco de Alimentos en supermercados de Zaragoza. En la misma línea se ha realizado un rastrillo de segunda oportunidad que ha recorrido las entidades del grupo con libros y material audiovisual usado. Y se organizaron otros rastrillos solidarios durante el curso para recoger fondos destinados a la obra social de la parroquia de San Pablo. Dentro de esta misma línea, y en consonancia con nuestro compromiso con el Banco de Alimentos, se realizó una sesión de formación destinada a todo el personal del grupo a cargo del Banco de Alimentos, impartida por Agustín Echebarria.

En lo correspondiente a la clave “vida cristiana”, aquella en la que compartimos la experiencia de Emaús: *“Sentado a la mesa con ellos, tomó el pan, pronunció la bendición, lo partió y se lo iba dando. Entonces se les abrieron los ojos y le reconocieron, pero él desapareció de su vista”* (Lc 24,28-31); constatamos que la positiva experiencia de los grupos Vita surgidos en nuestro Grupo, dentro del proceso sinodal que vive la Iglesia Universal, no ha tenido la continuidad deseada en todos los centros durante el último curso, pero creemos que eso es un impulso para trabajar en la otra clave, la *“acción evangelizadora”*. Una clave que es para nosotros respuesta al encargo del resucitado: *“Id, pues, y haced discípulos a todos los pueblos, bautizándolos en el nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu; enseñándoles a guardar todo lo que os he mandado. Y sabed que yo estoy con vosotros todos los días, hasta el final de los tiempos”* (Mt 28,19-21).

Un encargo que para nosotros supone abrir caminos con los que ofrecer, a las personas que lo deseen, alternativas a lo que el mundo a nuestro alrededor nos ofrece. Caminos de interioridad, de encuentro personal y comunitario. Caminos de espiritualidad. Y siempre buscando que la realidad pastoral de cada centro nos enriquezca a todos y, al mismo tiempo, cada centro pueda verse apoyado y enriquecido por la acción pastoral de los otros centros.

Esto ha permitido por un lado que la experiencia de la realización del camino de Santiago llevada a cabo con anterioridad por la Universidad San Jorge, se haya desarrollado este último curso también en el Centro San Valero por iniciativa de su equipo pastoral, realizando nueve personas, entre el 12 y el 17 de julio de 2023, el camino inglés. Y, por otro lado, este compartir experiencias pastorales, supone enriquecernos todos de la acción pastoral directa con nuestros alumnos, de nuestro salir a su encuentro y acompañarlos en un camino personal y comunitario de fe.









# GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

## ALUMNOS

Todo el personal del Grupo San Valero estará comprometido con la política de buen trato, respeto y honestidad con los alumnos.

01



02



## PROVEEDORES, CLIENTES Y SOCIOS COMERCIALES

Las relaciones con los proveedores y socios comerciales se efectuarán de forma lícita, ética e íntegra.

03



04



## ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Desarrollará su actividad sin interferencias políticas de ninguna clase. Cualquier relación con las Administraciones públicas, autoridades e instituciones y organismos públicos, se llevará a cabo de forma lícita, ética y respetuosa y el Grupo San Valero deberá cumplir fielmente y en su ámbito hará cumplir todas las obligaciones que legalmente le correspondan.

05



06



## IGLESIA

Colaborará con la Iglesia diocesana y cooperará con sus planes e iniciativas en el ámbito que le es propio.

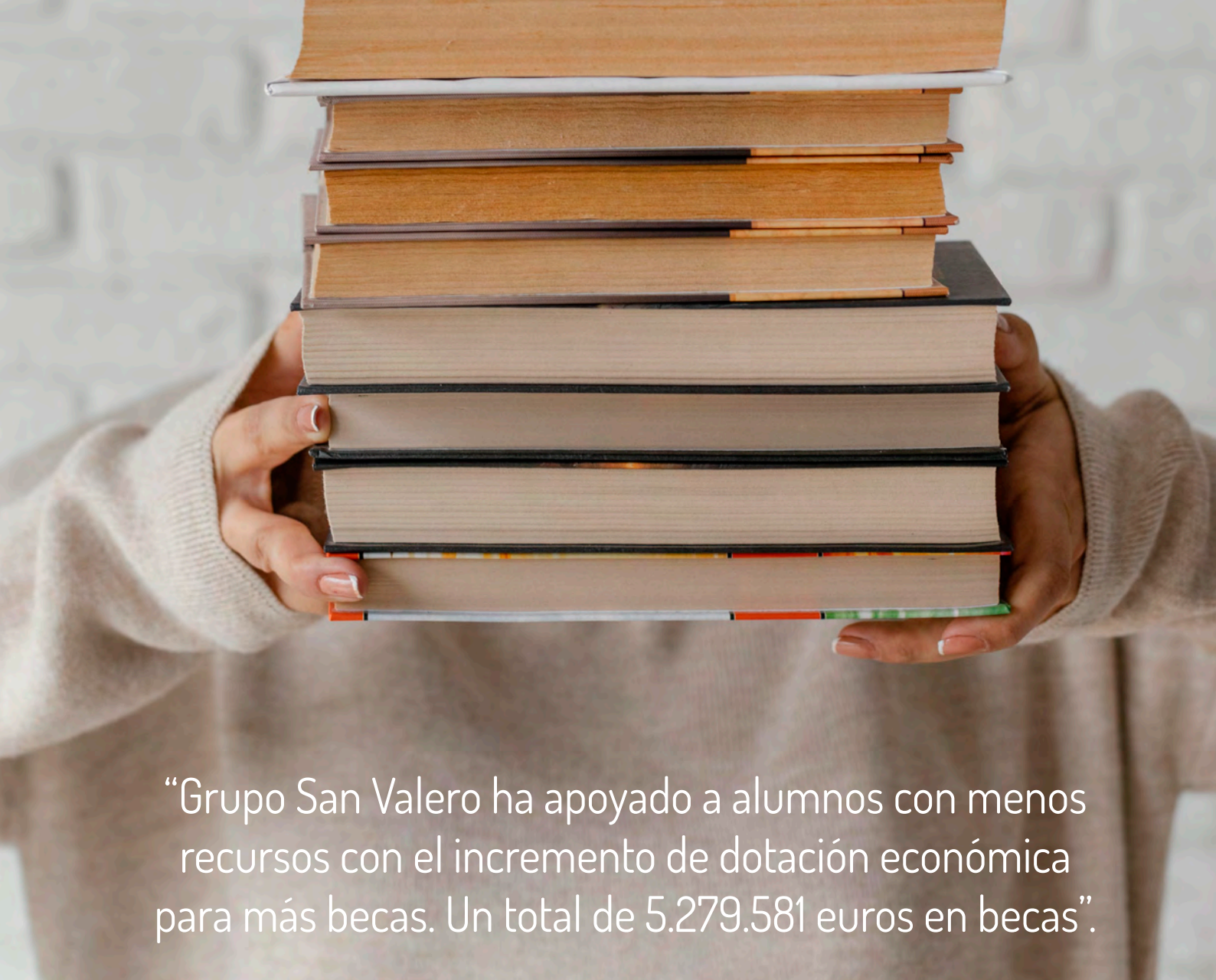
## EMPLEADOS Y COLABORADORES

Se potenciará la comunicación y coordinación en el ámbito laboral para favorecer el intercambio de información, mejorar la eficiencia, motivar el trabajo en equipo y fomentar una cultura de confianza, apoyo y colaboración entre todo el personal. Se establecerán criterios económicos sostenibles, adaptados a las responsabilidades a desempeñar y acordes con una institución sin ánimo de lucro, siempre dentro de la legislación vigente.

## SOCIEDAD EN GENERAL

Atenderá con ánimo desinteresado a las personas desfavorecidas como principio máximo de esta institución desde sus inicios, con acciones encaminadas a plasmar los fundamentos éticos y principios que dan sentido al Grupo San Valero y como respuesta a las diversas realidades presentes o que se le planteen en el futuro.



A close-up photograph of a person's hands holding a thick stack of books. The books have various colored spines, including brown, black, and white. The person is wearing a light-colored, textured sweater. The background is a soft, out-of-focus white wall.

“Grupo San Valero ha apoyado a alumnos con menos recursos con el incremento de dotación económica para más becas. Un total de 5.279.581 euros en becas”.

Los citados principios de actuación básicos del Grupo San Valero se basan en:

1. Fomentar en las entidades del Grupo procedimientos éticos y de transparencia en todas sus actuaciones, promoviendo asimismo este mismo comportamiento entre sus grupos de interés.
2. Fomentar la comunicación proactiva, tanto interna como externa, que permita compartir con nuestros grupos de interés nuestros valores y actividades a través de canales de comunicación eficientes.
3. Difundir y sensibilizar a todas las entidades del Grupo, y a los distintos grupos de interés, para que se impliquen en la cultura de calidad, seguridad y salud, prevención, igualdad, seguridad de la información, responsabilidad social y ambiental.
4. Asegurar en todo momento un trato justo, digno y sin discriminación a nuestros beneficiarios, es decir, nuestros alumnos.
5. Velar por la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la vida laboral, declarando asimismo, su compromiso con la lucha contra el acoso y la violencia de género.

## Colaboramos con:

### FUNDACIONES

Acción Contra el Hambre.  
ADAMPI.  
ADUNARE.  
AFEDAZ.  
África SÍ.  
ASAPME.  
ASDES.  
Asociación Aragonesa Pro-Salud Mental  
Asociación Parkinson Aragón  
ATADES.  
Ayuda en Acción.  
Banco de Alimentos de Zaragoza  
CÁRITAS.  
Centro de Solidaridad Proyecto Hombre  
Centro Social San Antonio  
Colegio Mayor Josefa Segovia  
Colegio Profesional de Psicólogos  
Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales.  
Colegio Profesional de Biólogos  
Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de La Rioja  
Colegio Oficial de Físicos de España  
Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón  
Colegio Oficial de Farmacéuticos de Zaragoza  
Colegio Oficial de Veterinarios  
Colegio Oficial de Geólogos  
Colegio Oficial de Enfermería de Zaragoza  
Colegio Oficial de Educadores Físico-Deportivos  
Colegio Oficial de Biólogos de la Comunidad Valenciana  
Colegio Oficial de Abogados de Zaragoza  
Coordinadora Aragonesa de Voluntariado Ecología y Desarrollo  
EntreCulturas  
Familias Unidas  
Farmacéuticos  
FARMAMUNDI.  
Federación Aragonesa de Solidaridad  
Fundación Rey Ardid  
Fundación Carlos Sanz  
Fundación CEDES  
Fundación Cruz Blanca  
Fundación Federico Ozanam  
Fundación Piquer. Hermandad El Refugio  
Hijas de la Caridad - Obra Social San Vicente Paul  
INTERED.  
Intermón Oxfam  
LICLIÑAN: Asociación para el Codesarrollo  
Manos Unidad  
MEDICuba  
Medicus Mundi  
PROYDE.

REDMADRE  
SEO-Bird Life -ARAGON  
3YMÁS (Fundación de Familias Numerosas de Aragón)  
UNICEF.  
YMCA  
Zaragoza Vivienda

### ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Unión Europea  
Gobierno de España  
Gobierno de Aragón  
Distintos Ayuntamientos de Aragón

### ASOCIACIONES EMPRESARIALES

CEOE Aragón  
CEPYME Aragón  
Cámara de Comercio e Industria de Zaragoza  
ADEA, Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón  
AJE Aragón  
APD, Asociación para el Progreso de la Dirección  
ARAME - Asociación de Mujeres Empresarias, Profesionales, Directivas y Gerentes  
Asociación de Empresa Familiar de Aragón  
Directivas de Aragón

### EMPRESAS

Academia General Militar  
Adidas  
Agreda Automóvil  
Airtex Products  
AITIIP Centro Tecnológico  
Alpe Automatizar  
Altafit Gym Club  
Aplicaciones Marpasán  
Asociación Española contra el Cáncer  
Asociación Estelar  
Atades  
Auditorio de Zaragoza  
Auren Auditores SP, SLP  
AVANZA  
Banco Sabadell  
Banco Santander  
Beyond-Tech  
Goya Automoción  
CaixaBank  
Caja Rural de Aragón  
Cáritas Diocesana de Zaragoza  
Cedyt Sistemas Diagnósticos  
Celulosa Fabril  
Centro de Formación Somorrostro  
Centro Regional de Estudios Teológicos de Aragón  
Certest Biotec  
Cesuga  
Chip Audiovisual  
Clínica del Pilar





# GESTIÓN DE RIESGOS

La identificación de los riesgos, sus impactos y las medidas de control asociadas se realizan a través del Patronato, órganos de Dirección y Áreas transversales. Durante el curso 2021-2022, Grupo San Valero llevó a cabo políticas para la minimización de riesgos significativos basándose siempre como pilares fundamentales de la estrategia en su visión, misión, principios y valores.

Grupo San Valero busca guiar y dirigir el conjunto de acciones estratégicas, organizativas y operativas a delimitar con precisión el nivel de riesgo aceptable, con el objeto de que todas sus entidades puedan maximizar sus oportunidades de expansión, evitando que eventos inciertos y futuros puedan influir negativamente en la consecución de sus objetivos.

De forma complementaria, la dinámica de trabajo mediante áreas transversales permite definir un sistema entrelazado de normas, procesos, controles y sistemas de información que mitiga incertidumbres y mejora la gestión para la toma de decisiones. Los procesos de gestión del riesgo que el Grupo lleva a cabo obedecen a un estudio permanente y a la aplicación de las mejores prácticas en el sector educativo.

De esta forma, se asegura una conexión entre los riesgos asumidos y los recursos necesarios siempre respetando un adecuado equilibrio entre dichos riesgos y los objetivos fijados por la Dirección del Grupo y el Patronato.

En concreto, el proceso consiste en la identificación, medición, análisis y monitorización de los distintos riesgos, así como su seguimiento y control en el tiempo. El objetivo es obtener una visión integral del riesgo orientada a evaluar y priorizar los riesgos. Abarca los principales riesgos financieros y no financieros a los que el Grupo está expuesto, tanto endógenos como exógenos. Dada la complejidad en la identificación de los riesgos, es importante **la participación de los empleados a todos los niveles.**

El Patronato, la Dirección General y todos los equipos directivos del Grupo San Valero toman todas sus decisiones encaminadas a mitigar sus posibles impactos a corto, medio y largo plazo, para ello toman en consideración los distintos tipos de riesgos a los que el Grupo se enfrenta:

1. Operativos.
2. Tecnológicos.
3. Legales.
4. Sociales.
5. Medioambientales.
6. Políticos.
7. Reputacionales.



De forma muy general, Grupo San Valero identifica como principales riesgos e incertidumbres:

## REGULATORIOS

Un entorno complicado, caracterizado por un estricto marco normativo, no adaptado a la realidad y sin consensos clave debido a un alto índice de ideologización.

## EMPRESARIALES Y/O SOCIALES

Un cambio en las necesidades y expectativas de los alumnos y de la sociedad, que demandan formación a medida y altamente digitalizada.

## COMPETENCIA

Una mayor competencia como consecuencia de la llegada de nuevas entidades educativas y nuevas formas de operar con fondos de inversión.

## FINANCIEROS

Incremento de costes energéticos, creciente inflación y encarecimiento de la financiación externa.



## DEMOGRÁFICO

Según Instituto Nacional de Estadística (INE) refleja que cada vez nacen menos niños en España. La tendencia descendente de la natalidad (agudizada durante la pandemia), se mantiene. Esto es así hasta el punto de que los datos del primer semestre de 2022 es el que menos nacimientos ha registrado desde que se tienen datos a partir de 1941.

## ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Como, entre otros, las autorizaciones de nuevas titulaciones USJ o la gestión de Centro San Valero como centro de educación concertada. Déficit real de cooperación público-privada a educación.

## TECNOLÓGICOS

Surgimiento de nuevas tecnologías sin tener consolidadas las ya existentes.

Por otro lado, en cuanto a los riesgos operativos cabe destacar que el Grupo San Valero no ha efectuado un uso especulativo de los recursos y en sus inversiones y decisiones se priorizan los principios de prudencia, seguridad y solvencia, liquidez y la adecuada diversificación:

## 1. PRUDENCIA

Principio fundamental que rige toda la contratación a fin de preservar el patrimonio del Grupo San Valero frente a riesgos de cambio o de mercado.

## 2. SEGURIDAD Y SOLVENCIA

Las entidades financieras con las que se opera tienen gran implantación en la Comunidad de Aragón y/o a nivel estatal.

## 3. LIQUIDEZ

En aras de garantizar la operatividad de las instituciones se actúa en base al principio de prudencia y preservando la liquidez necesaria.

## 4. DIVERSIFICACIÓN

Entre las principales entidades financieras con las que habitualmente opera el Grupo San Valero.





# VISIÓN DE FUTURO

## ¿Dónde queremos estar?

LA MÁS ALTA SATISFACCIÓN DE NUESTROS ALUMNOS

CONTINUA ALINEACIÓN CON LAS NECESIDADES DEL TEJIDO EMPRESARIAL

01

02

03

04

05

SER GRUPO EDUCATIVO DE REFERENCIA EN ARAGÓN.

LA AMPLIACIÓN DE LA OFERTA EDUCATIVA SEGÚN EVOLUCIONA EL MERCADO LABORAL

DIGITALIZACIÓN Y FORMACIÓN ONLINE DIRIGIDA A DAR FACILIDADES EDUCACIONALES

Uno de los principales objetivos del Grupo es el de crear valor en los entornos en los que opera, actuando como motor de desarrollo económico y social que pueda generar nuevas oportunidades de desarrollo en todos los sectores sociales.

El compromiso de permanencia y crecimiento conjunto combinado con el diálogo abierto con sus grupos de interés otorga a las compañías del Grupo una clara ventaja competitiva a la hora de generar relaciones de confianza en los entornos de operación.

Para maximizar la creación de valor, Grupo San Valero prioriza el uso de recursos locales, lo que favorece el intercambio de conocimiento, la transferencia de tecnología y el crecimiento de un tejido industrial que ayuda al crecimiento económico aragonés.



# INFORMACIÓN FISCAL

El Grupo San Valero no tributa en régimen de consolidación fiscal por no hallarse obligado por la normativa fiscal de aplicación.

Dentro del Grupo existen tres entidades sin ánimo de lucro regidas por la Ley 49/2002 de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, lo que supone ventajas fiscales como la exención de pago del impuesto sobre sociedades: Fundación San Valero, Fundación CPA Salduie, Fundación Universidad San Jorge.

Por otro lado, existe una sociedad de capital, SEAS Estudios Superiores Abiertos, S.A.U., cuyas obligaciones tributarias obedecen al Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. A efectos del IVA, la formación, como actividad principal de las entidades que conforman el Grupo San Valero, está exenta en virtud del artículo 20.1. 9º de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

El Grupo San Valero procura una relación cooperativa con las administraciones tributarias, basada en la confianza mutua y la transparencia. Todas las entidades del Grupo cumplen según su forma jurídica, Fundación o Sociedad Anónima, con las normas fiscales aplicables en materia de transparencia e información fiscal.

Por otra parte, de cara a valorar la contribución fiscal realizada a las Administraciones Públicas, debe considerarse no sólo la imposición sobre beneficios, sino también otras cargas fiscales o sociales que se satisfacen, debiendo destacarse, las relativas al personal propio, donde cabría considerar las cargas sociales que legalmente son asumidas por el Grupo.

El efectivo cumplimiento de lo establecido por la normativa fiscal es debidamente supervisado por los órganos directivos y Patronato de Grupo San Valero, junto con la auditoría externa de las cuentas anuales.

Se promueve una comunicación clara, transparente y responsable con sus distintos grupos de interés sobre sus asuntos fiscales y se persigue el establecimiento de una relación recíprocamente cooperativa con las distintas administraciones tributarias sobre la base de los principios de transparencia, confianza mutua, buena fe y lealtad entre las partes.

Todo ello se enmarca en las líneas estratégicas de Grupo San Valero que establecen las políticas, principios y valores que deben guiar el comportamiento del Grupo en materia tributaria. Tiene un alcance global y afecta a todas las personas que forman parte del Grupo.



Grupo San Valero entiende que integrar los factores éticos, sociales y medioambientales en su día a día forma parte ineludible de su responsabilidad. La política de compras responsables del Grupo San Valero promueve, entre otros aspectos que:

Durante el proceso de aprovisionamiento se debe velar por el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de derechos humanos, laborales, de asociación y de medioambiente por parte de todos los intervinientes en dicho proceso.

Durante el proceso de aprovisionamiento se debe involucrar (a todos los intervinientes en el proceso de aprovisionamiento) en los esfuerzos del Grupo dirigidos a prevenir la corrupción.

Del mismo modo, se asegura que la selección de proveedores se ajusta a la normativa interna existente en cada momento.

La política de compras responsables debe también respetar como uno de sus principios:

*«Sensibilizar, en materia de responsabilidad social, al personal y a otras partes interesadas que intervengan en el proceso de aprovisionamiento del grupo».*

Grupo San Valero es consciente de que una buena gestión de la política de compras responsables es un factor clave para el éxito de cualquier empresa y su crecimiento a largo plazo. Con el fin de reducir riesgos reputacionales y operacionales se ha dotado de unos mecanismos de control de los procesos de compra y contratación de productos y servicios que permiten evaluar si las colaboradoras que pretenden trabajar con el grupo están alineadas con sus objetivos y estrategia.

# DENTRO DEL PROCESO DE COMPRAS

Se hace necesaria una correcta gestión de los impactos, tanto reales como potenciales, como los ambientales, los producidos por malas prácticas laborales llevadas a cabo en las empresas de los proveedores, los derivados de la ausencia de libertad de asociación, el respeto a los derechos humanos. Por ello, en todos los contratos con proveedores relevantes se incluyen unas cláusulas que establecen unos estándares mínimos de comportamiento en materia de conducta ética, social y medioambiental cuando proporcionen productos y servicios a las entidades del Grupo.

Además, se velará porque todos los proveedores relevantes que presten servicios al Grupo San Valero operen en un entorno laboral seguro y saludable mediante la limitación de las causas de riesgo en su entorno. Por otra parte, deberá comprometerse a su plena sujeción a la legislación aplicable.

Grupo San Valero realiza negociaciones con los proveedores de servicios y suministros relevantes para su contratación a nivel de todas las entidades que lo conforman, de forma que puedan obtenerse sinergias por el volumen de contratación y simplificaciones de los procesos. La adjudicación de la contratación se realiza con criterios absolutamente objetivos y se encuentran plenamente justificados y supervisados.

El Grupo requiere a los principales proveedores que cumplan fielmente el Código Ético del Grupo San Valero y dispongan de sistemas de gestión certificados, bien por la norma ISO 9001 o bien por la norma ISO 14001.

Se realiza un proceso de homologación para los proveedores recurrentes con mayores volúmenes de compras. En esta homologación se valora la situación financiera, jurídica, laboral y reputacional de los proveedores, para conocer tanto si cumplen sus responsabilidades legales como sus capacidades técnicas básicas, lo que permite validar que comparten los mismos valores

que el Grupo en términos de responsabilidad social.

En dicho proceso los proveedores deben cumplir con los siguientes puntos:

- Cumplimiento de los principios sociales y medioambientales.
- La homologación es revisada periódicamente y está sujeta a un seguimiento continuo. Por volumen de actividad el porcentaje de proveedores homologados representan un importe superior al 90 %.
- El Grupo San Valero ha priorizado la contratación de proveedores aragoneses. De esta forma es también aproximadamente el 90 % del gasto generado por las instituciones integrantes del Grupo San Valero en el año 2022-2023 el que ha repercutido de forma directa en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- El período medio de pago a proveedores no supera en ninguna de las entidades del Grupo los 40 días, situándose en torno a los 37 días como período medio generalizado.
- Adopción de las medidas internas para garantizar la diversidad e igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos.
- Apoyo de la libertad de afiliación y negociación colectiva de sus trabajadores en todos los países en los que opera.
- Posesión de algún código de conducta o política para evitar la corrupción y el soborno.
- Participación o colaboración en actividades relacionadas con la cultura, el conocimiento científico, el deporte, el medioambiente o sectores desfavorecidos, a través de acciones directas o donaciones, en colaboración con otras organizaciones o instituciones.
- Contratación de personas en situación de discapacidad.
- Existencia de una política de responsabilidad corporativa en la empresa.



La homologación es revisada periódicamente y está sujeta a un seguimiento continuo. Por volumen de actividad el porcentaje de proveedores homologados representan un importe superior al 90 %.

El Grupo San Valero ha priorizado la contratación de proveedores aragoneses. De esta forma es también aproximadamente el 90 % del gasto generado por las instituciones integrantes del Grupo San Valero en el año 2022-2023 el que ha repercutido de forma directa en la Comunidad Autónoma de Aragón.

El período medio de pago a proveedores no supera en ninguna de las entidades del Grupo los 60 días, situándose en torno a los 37 días como período medio de pago generalizado.









# ESTRATEGIA Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

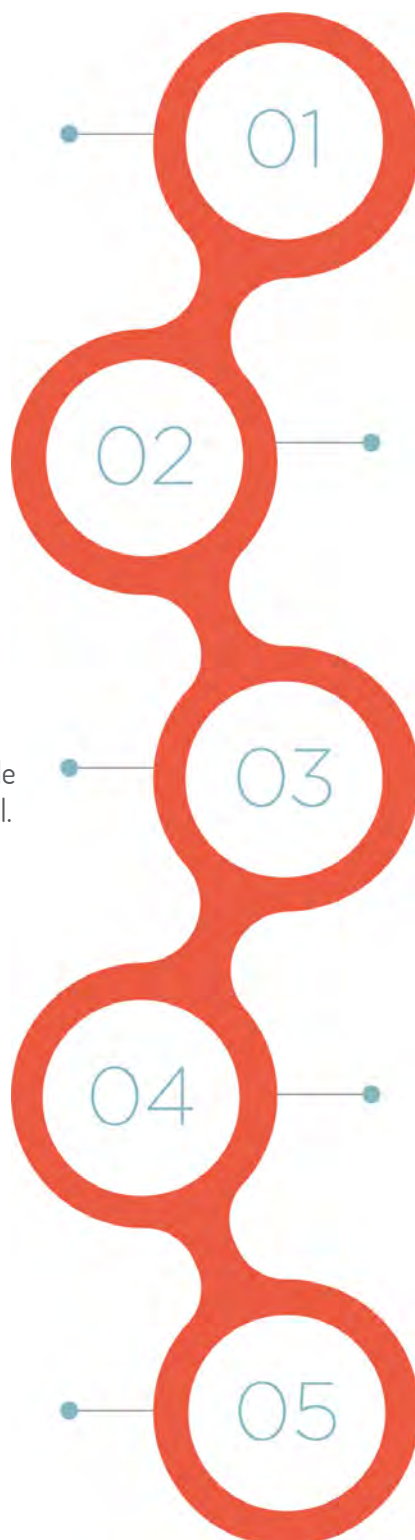
GRUPO SAN VALERO está firmemente comprometido con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, particularmente con aquellos relacionados con las actividades principales de nuestra organización. El cumplimiento de los ODS está además relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles. Nuestro compromiso se extiende a todos los grupos de interés

y a lo largo de nuestra cadena de valor: empleados/as, clientes, socios comerciales y proveedores con los que trabajamos. En el presente informe se recogen aquellos ODS vinculados a nuestra estrategia empresarial.

Por otro lado, también se recogen acciones y proyectos concretos de contribución al marco de Naciones Unidas, para visibilizar todo el trabajo que realizamos partiendo de la base de nuestro compromiso.

Este año hemos trabajado:

Incremento y actualización de oferta formativa adaptada a perfiles y profesiones emergentes o de alta demanda.



Cualificación diferencial en competencias transversales clave con metodologías ABR, ABP, y APS.

Tener una mayor presencia a nivel nacional e internacional en el ámbito de la educación y la formación profesional.

Promoción de la seguridad y la salud a través de implantación de Norma ISO 45001.

Becas educativas en este año 2022/2023 por importe superior a los 5,3 millones de euros.



# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



La Misión del Grupo San Valero es contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad a través de una formación integral, basada en valores cristianos, que capacite a las personas para afrontar retos profesionales acordes con las necesidades del entorno. Para ello, año tras año, nuestra institución educativa tiene muy presente dichos ODS, adaptando nuestros proyectos y objetivos al marco universal y coherente para guiar nuestras contribuciones y nuestras acciones a un desarrollo sostenible de la Casa Común.

Nuestra metodología interna para conseguir unos buenos resultados es:

CONOCER

DEFINIR PRIORIDADES

ESTABLECER OBJETIVOS

INTEGRAR

REPORTAR

A continuación, se muestra la contribución de Grupo San Valero a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas vinculados y agrupados por según los ODS que nos aplican.

En cada uno de estos objetivos pondremos UN EJEMPLO de cómo hemos actuado.

# INFORMACIÓN ODS ALINEADOS CON GRUPO SAN VALERO

## OBJETIVO 1. FIN DE LA POBREZA

### Meta 1.5

Para 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones vulnerables y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima y a otros desastres económicos, sociales y ambientales.

### Meta 1.a

Garantizar una movilización importante de recursos procedentes de diversas fuentes, incluso mediante la mejora de la cooperación para el desarrollo, a fin de proporcionar medios suficientes y previsibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, para poner en práctica programas y políticas encaminados a poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones.



### FUNDACIÓN DOMINICANA SAN VALERO GRADÚA 258 NUEVOS BACHILLERES

En un solemne acto realizado en el Salón Independencia del Ministerio de Defensa, la Fundación Dominicana San Valero (FUNDOSVA), de República Dominicana, celebró la vigésimo tercera graduación ordinaria de Politécnicos San Valero y Aragón, en la que egresó a 258 nuevos bachilleres técnicos en distintas áreas.

La ceremonia de graduación estuvo encabezada por el presidente del Patronato del Grupo San Valero, Pedro Baringo Giner, el director general de Fundosva, José René Frías Febrillet, representando la mesa de honor; acompañados por Isabel Taveras, subdirectora de Fundosva, así como de Julio Vinicio Durán Andujar, regente del Politécnico San Valero, Giovanni Lorenzo, regente del Politécnico Aragón, Yudilandia De la Cruz, directora del Politécnico San Valero, Beatriz Mota, directora del Instituto Politécnico Aragón, y José Antonio Gil, decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Apec.





## OBJETIVO 2. HAMBRE 0



### Meta 2.1

Para 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.

### Meta 2.2

Para 2030, poner fin a todas las formas de malnutrición, incluso logrando, a más tardar en 2025, las metas convenidas internacionalmente sobre el retraso del crecimiento y la emaciación de los niños menores de 5 años, y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad.



### VOLUNTARIOS DE GRUPO SAN VALERO COLABORAN EN LA GRAN RECOGIDA DE BANCO DE ALIMENTOS DE ZARAGOZA

Grupo San Valero colabora en la “Gran Recogida de Alimentos” que organiza, todos los años, la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza informando a todas las personas que entraban en los supermercados que podían hacer su donación en la caja al salir del comercio.

La suma económica recogida se le enviaría a Banco de Alimentos en forma de alimentos que las personas más desfavorecidas de la sociedad aragonesa irían recibiendo según sus necesidades.

Esta campaña de información a los clientes contó con la ayuda de **aproximadamente 70 voluntarios** entre alumnos, docentes y personal de servicios de los distintos centros educativos del Grupo San Valero, más concretamente de Centro San Valero, de CPA Salduie, de SEAS Estudios Superiores Abiertos y de Universidad San Jorge.

## OBJETIVO 3. SALUD Y BIENESTAR

### Meta 3.b



Apoyar las actividades de investigación y desarrollo de vacunas y medicamentos para las enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan primordialmente a los países en desarrollo y facilitar el acceso a medicamentos y vacunas esenciales asequibles de conformidad con la Declaración de Doha relativa al Acuerdo sobre los ADPIC y la Salud Pública, en la que se afirma el derecho de los países en desarrollo a utilizar al máximo las disposiciones del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio en lo relativo a la flexibilidad para proteger la salud pública y, en particular, proporcionar acceso a los medicamentos para todos.

### EL HOSPITAL DOCENTE PADRE BILLINI Y LA FUNDACIÓN DOMINICANA SAN VALERO FIRMAN UN CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA IMPULSAR LA FORMACIÓN MÉDICA Y LA ATENCIÓN INTEGRAL

Este representa un importante paso adelante en la mejora de la atención médica y la formación de profesionales de la salud en la República Dominicana. Ambas instituciones se comprometen a unir sus esfuerzos para la implementación de programas dentro de sus áreas de competencia, así como para promover, realizar y coordinar proyectos educativos de formación y capacitación de manera conjunta en beneficio del país.

En un esfuerzo por promover una formación más completa, FUNDOSVA referirá a estudiantes de diferentes modalidades de formación al HDPB para realizar períodos de pasantías. Los estudiantes podrán integrarse a diversas áreas del hospital, incluyendo salas de internamiento, emergencia, consulta externa, quirófanos, laboratorios y otras áreas relevantes para su desarrollo profesional.

Un aspecto destacado de este convenio es el compromiso de FUNDOSVA de aplicar un 50% de descuento en el costo de Diplomados y Cursos de Educación Continua para médicos, personal administrativo y de apoyo del HDPB. Esto garantiza que el personal del hospital pueda mantenerse certificado y actualizado en sus respectivas áreas de especialización.





## OBJETIVO 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD



### Meta 4.1

De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos

### Meta 4.3

De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

### Meta 4.7

De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

### Meta 4.a

Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos

### LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO DOMINGO Y FUNDOSVA FIRMAN ACUERDO PARA LA INSERCIÓN DE NUEVOS PROFESIONALES AL MUNDO LABORAL

La UCSD y FUNDOSVA se comprometieron a desarrollar conjuntamente programas de cooperación mutua: apoyo a investigación, prácticas de campo, utilización de instalaciones y facilidades, tales como laboratorios, talleres, aulas especiales, biblioteca, entre otros. Además, podrán establecer programas de movilidad académica estudiantil, docente y administrativa, cumpliendo con los reglamentos de ambas instituciones.

Mediante la firma de este convenio de colaboración entre la UCSD y FUNDOSVA se establecieron las carreras técnicas que podrán ser convalidadas en esta casa de altos estudios, tales como: Técnico Superior en Contabilidad Computarizada, licenciatura en Contabilidad; Técnico Superior en Sistemas Informáticos, Ingeniería de Sistemas Computacionales, Técnico Superior en Gastronomía, licenciatura en Administración Hotelera y licenciatura en Administración Turística; Técnico Superior en Enfermería, licenciatura en Enfermería, entre otros.



## OBJETIVO 5. IGUALDAD DE GÉNERO



### Meta 5.1

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

### Meta 5.b

Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

### Meta 5.c

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles



### GRUPO SAN VALERO, PREMIO TALENTO Y MÉRITO DE DIRECTIVAS DE ARAGÓN

La sala de la corona del edificio Pignatelli fue el escenario de la V Edición de los premios 'Talento y Mérito' que concede Directivas de Aragón.

El Grupo San Valero recibió este galardón en la categoría de Instituciones. Lo recogió su director general, César Romero destacando que "son muchas las mujeres del Grupo, concretamente un 50,9 % y algunas de ellas lideran puestos directivos muy relevantes como resultado de su talento".

César Romero insistió en que "las diferencias jamás se deben convertir en desigualdad. No es un problema de géneros, es un problema de mal uso del género y cualquier diferencia tiene que ser potenciada desde el punto de vista laboral o social y jamás puede ser una injusticia".



## OBJETIVO 7. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

7 ENERGÍA ASEQUIBLE  
Y NO CONTAMINANTE



### META 7.2

De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.

### META 7.a

De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias.

### EL PROGRAMA EUROPEO LIFE CUMPLE 30 AÑOS

Este año se cumplen 30 años del programa LIFE de la Unión Europea. Una iniciativa que nació con el objetivo de aunar esfuerzos entre países para la mejora del medioambiente y como una apuesta clara por reducir los efectos del cambio climático.

Para celebrar este aniversario se ha organizado la exposición #LIFEis30 con imágenes de algunos de los proyectos más impactantes e inspiradores que se han llevado a cabo en este periodo. Entre ellos se encuentra el punto de recarga de emisión cero para vehículos eléctricos, realizada en las instalaciones de SEAS y campus de F.P. de Centro San Valero en el marco del Life Connect del grupo educativo San Valero.

El proyecto Connect (Creation of New Network for Electric Cars Technology), se basó en el despliegue progresivo de vehículos eléctricos como medio alternativo de movilidad urbana. Un proyecto que data del año 2010 y que tenía como objetivo principal, ya en ese momento, el ahorro de emisiones de gases de efecto invernadero. Desde que comenzó su andadura en septiembre de 2010 se han conseguido evitar la emisión de más de 50 toneladas de CO<sub>2</sub>. físicas, químicas y medioambientales de disolventes verdes y otras sustancias químicas de interés, y ECO2CHEM, que investiga el medio ambiente desde todas sus vertientes: metodológica, tecnológica y de gestión.





## OBJETIVO 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

### META 8.2

Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

### META 8.3

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

### META 8.4

Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

### META 8.8

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios



PROFAND ZARAGOZA, INTER INGENIERÍA, BAMBAM COMUNICACIÓN Y CENTRO DE SOLIDARIDAD ZARAGOZA, RECIBEN LOS PREMIOS 'TALENTO EMPLEO ARAGÓN' 2023

Los ganadores de la tercera edición de los premios 'Talento Empleo Aragón' han recibido hoy sus respectivos galardones en un acto en el que han estado presentes los representantes de las entidades promotoras, Grupo San Valero, CEOE Aragón y CEPYME. Estas dos organizaciones empresariales representan al tejido empresarial aragonés en todos sus ámbitos, desde la micro a la gran empresa.

En la categoría de Micropymes la empresa ganadora ha sido Bambam Comunicación, en la categoría de Pequeñas y Medianas Empresas Inter Ingeniería; en Grandes Empresas, Profand Zaragoza; y en la que engloba a las entidades del Tercer Sector, Centro de Solidaridad Zaragoza





## OBJETIVO 9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

### META 9.1

Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

### META 9.2

Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados

### META 9.4

De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

### META 9.5

Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.

Mobility City acogió en el Campus universitario el Primer Congreso Español de Investigación en Movilidad, organizado por la Universidad San Jorge, Fundación Ibercaja, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y la Universidad de Zaragoza, en el que cerca de 50 investigadores han presentado sus principales líneas de trabajo.

El encuentro se ha dividido en cuatro grandes bloques temáticos: Medio Ambiente y economía circular, Datos y movilidad, Automatización e inteligencia artificial y Energía, con seis ponencias en cada uno de ellos y un posterior debate.

El propósito de estas primeras jornadas es el intercambio entre especialistas de las distintas disciplinas para lograr una colaboración más fluida, y al mismo tiempo transferir ese conocimiento a la cadena de valor de la movilidad y a la sociedad misma.

LA UNIVERSIDAD SAN JORGE PARTICIPA EN EL PRIMER CONGRESO ESPAÑOL DE INVESTIGACIÓN EN MOVILIDAD QUE REÚNE A CERCA DE 50 INVESTIGADORES



## OBJETIVO 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

### META 10.2

De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condic



GRUPO SAN VALERO HA BECADO UN TOTAL DE 2.860 ALUMNOS EN EL CURSO ACADÉMICO 2022-2023 CON UN TOTAL DE 5,3 MILL. DE EUROS.

La entidad educativa incrementa un año más la dotación de su presupuesto para ayudar a aquellos alumnos con una situación económica precaria.





## OBJETIVO 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

### META 12.2

De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

### META 12.5

De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

### META 12.8

De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.

### META 12.A

Ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad científica y tecnológica para avanzar hacia modalidades de consumo y producción más sostenibles.

### CENTRO SAN VALERO ÚNICO CENTRO EDUCATIVO CON SEIS SELLOS DE "CALCULO Y REDUZCO" DEL MITECO

Centro San Valero continúa liderando la sostenibilidad ambiental en el ámbito educativo, siendo el único centro de formación de España en obtener seis sellos "Calculo y Reduzco" del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).





## OBJETIVO 13. ACCIÓN POR EL CLIMA

### META 13.1

Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.

### META 13.2

Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

### META 13.3

Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.



LA UNIVERSIDAD SAN JORGE CONSIGUE QUE EL 100% DE LA ELECTRICIDAD CONSUMIDA EN EL CAMPUS SEA DE ORIGEN RENOVABLE POR SEGUNDO AÑO CONSECUTIVO

El Campus de la Universidad San Jorge continúa avanzando en su compromiso hacia la neutralidad climática del campus, tal como refleja la declaración medioambiental EMAS, que informa sobre las medidas y acciones desarrolladas para que la actividad de la USJ sea lo más respetuosa posible con el medio ambiente.

La declaración medioambiental destaca que el 100% de la electricidad consumida en el Campus Universitario fue de origen renovable, al igual que el curso anterior, procediendo de las placas fotovoltaicas instaladas en el campus y de la red eléctrica que cuenta con el Certificado Garantía de Origen Renovable. En concreto, las instalaciones de autoconsumo eléctrico instaladas en las cubiertas de edificios generaron de septiembre a diciembre de 2022 el 5,1% de la energía eléctrica consumida en el campus universitario. Además, atendiendo al total de energía consumida (eléctrica, gas natural y gasoil), el 78,13% fue de origen renovable.





## OBJETIVO 15. VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

### META 15.4

Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible.



### LA UNIVERSIDAD SAN JORGE PLANTARÁ 100 ÁRBOLES COMO PARTE DE LA INICIATIVA “EL BOSQUE DE LOS ZARAGOZANOS”

La Universidad San Jorge plantará 100 árboles en Peñaflores como parte de la iniciativa “El bosque de los zaragozanos”, una acción del Ayuntamiento de Zaragoza que, con el apoyo de ECODES, busca facilitar la plantación de 700.000 nuevos árboles y vegetación en distintos puntos de Zaragoza y su entorno.

38 entidades se han adherido al proyecto, entre ellas la Universidad San Jorge. Así pues, el próximo viernes 10 de diciembre, la USJ realizará la plantación de “sus” 100 árboles. Para ello, se ha organizado una actividad abierta a alumnos, profesores y personal técnico y de gestión, a los que se invita a plantar su árbol.



## OBJETIVO 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDARIAS

### META 16.7

Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades

### SILVIA FLORIA, EGRESADA DE PERIODISMO DE USJ CREA LA ASOCIACIÓN INFANTIL BRAZOS DE TRAPO

Cuando Silvia Floria, egresada de Periodismo, recibió la noticia de que su hijo había sufrido Parálisis Braquial Obstétrica (PBO) en su brazo derecho en el momento de nacer, no sabía qué significaban esas palabras o qué implicaciones tendrían. *“Es la gran desconocida. No se habla de ella en la preparación al parto, incluso muchos bebés que la sufren se van a casa sin un diagnóstico acertado. Cuando me tocó a mí entrar en este mundo, me sentí muy sola y no sabía nada sobre PBO”.*

La creación de la Asociación está muy ligada al Dr. Soldado, un médico especialista que fue incluido el año pasado en la lista de los 100 mejores médicos de España, elegido como segundo mejor traumatólogo de España en 2020 y reconocido como “World Expert” en plexo braquial por ExpertScape.

## 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



### OBJETIVO 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

#### META 17.3

Movilizar recursos financieros adicionales de múltiples fuentes para los países en desarrollo.

#### META 17.6

Mejorar la cooperación regional e internacional Norte-Sur, Sur-Sur y triangular en materia de ciencia, tecnología e innovación y el acceso a estas, y aumentar el intercambio de conocimientos en condiciones mutuamente convenidas, incluso mejorando la coordinación entre los mecanismos existentes, en particular a nivel de las Naciones Unidas, y mediante un mecanismo mundial de facilitación de la tecnología.

#### META 17.9

Aumentar el apoyo internacional para realizar actividades de creación de capacidad eficaces y específicas en los países en desarrollo a fin de respaldar los planes nacionales de implementación de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluso mediante la cooperación Norte-Sur, Sur-Sur y triangular.

#### META 17.16

Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.





## META 17.17

Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

## META 17.19

De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo.

### LA USJ REÚNE A UNIVERSIDADES PRIVADAS ESPAÑOLAS PARA IMPULSAR SU PAPEL COMO CENTROS DE INVESTIGACIÓN

El vicerrectorado de Investigación de la Universidad San Jorge ha celebrado hoy un encuentro de investigación con 12 universidades privadas españolas para evaluar y poner en valor su papel en el sistema de I+D+i español en el contexto actual.

Este foro, además, ha servido para compartir las diferentes estrategias de cada universidad y se han explorado posibilidades de colaboración y alianzas.

Las universidades que han participado en este encuentro son Universidad Camilo José Cela, Universidad Católica de Ávila, Universidad Católica de Valencia, Universidad CEU San Pablo, Universidad Europea del Atlántico, Universidad Fernando Pessoa de Canarias, Universidad Francisco Vitoria, Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), Universidad Isabel I, Universidad Miguel de Cervantes, Universidad Nebrija y Universidad Pontificia de Salamanca.







# 04

## DIMENSIONES

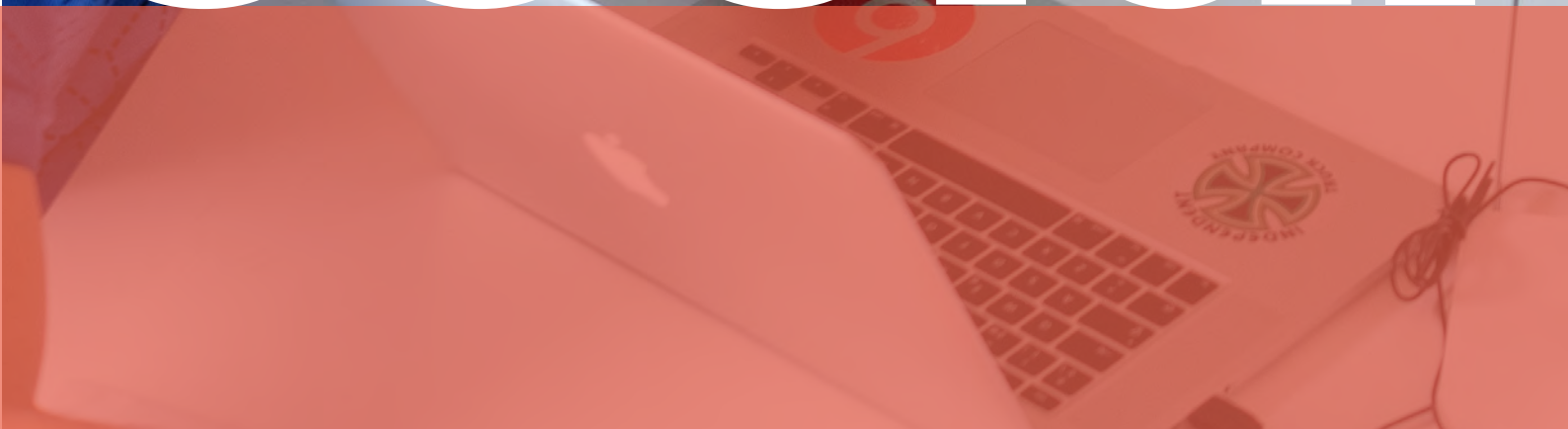








# social







### CSV

"VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos".

### CPA

"IX Convenio colectivo nacional de centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subencionado".

### SEAS

"XI Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no reglada".

### USJ

"XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de Educación Universitaria e Investigación"

# 100%

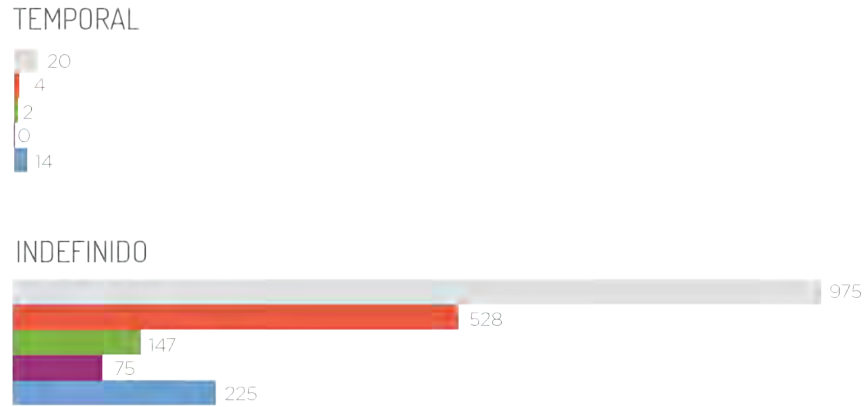
## EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

Toda la información contenida en este informe relacionada con el empleo y personal laboral considera al total de personas de las instituciones del Grupo San Valero con sede todas ellas en Aragón, España.

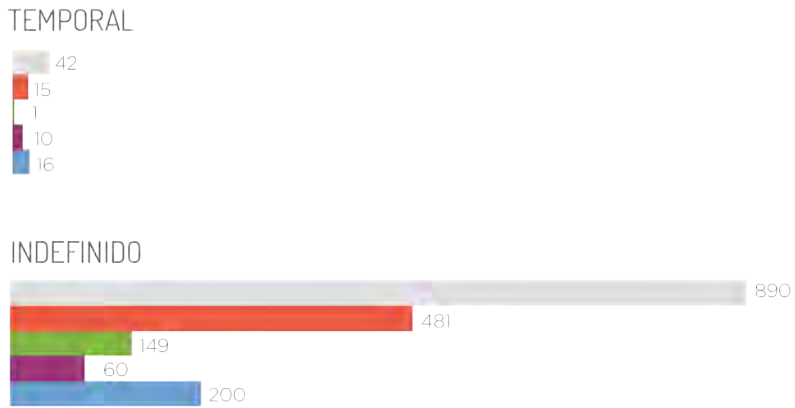
Nuestra institución educativa en República Dominicana, Fundación Dominicana San Valero, no presenta sus datos en el Gobierno de España al tener la obligación de auditar sus cuentas en el estado dominicano.

## MODALIDAD DE CONTRATOS expresado en números

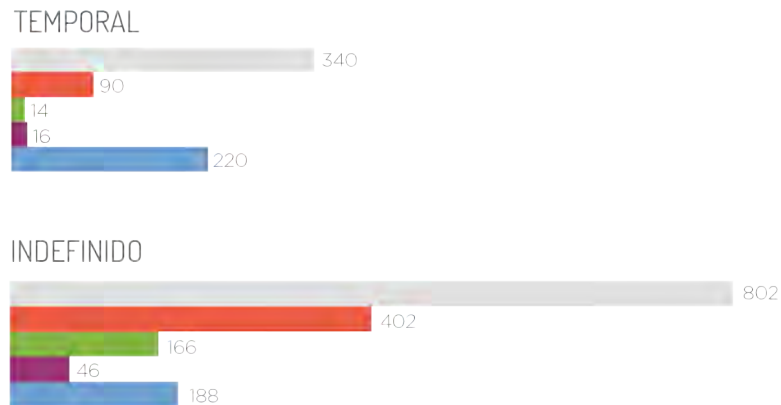
CURSO  
2022-2023



CURSO  
2021-2022



CURSO  
2020-2021

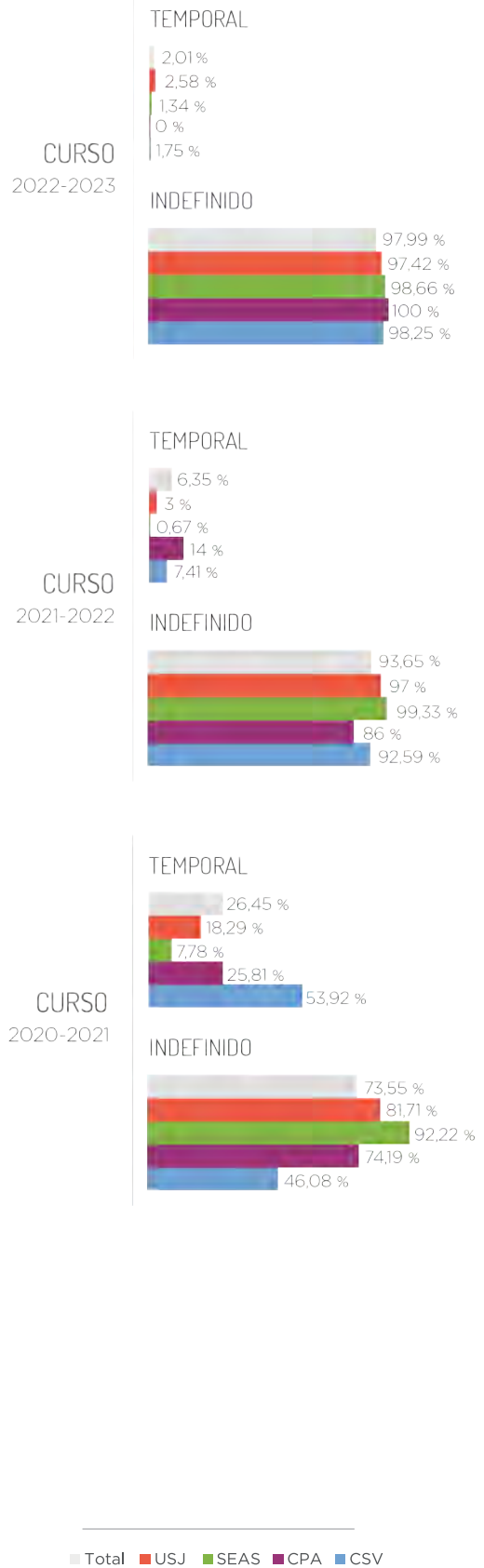


■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV



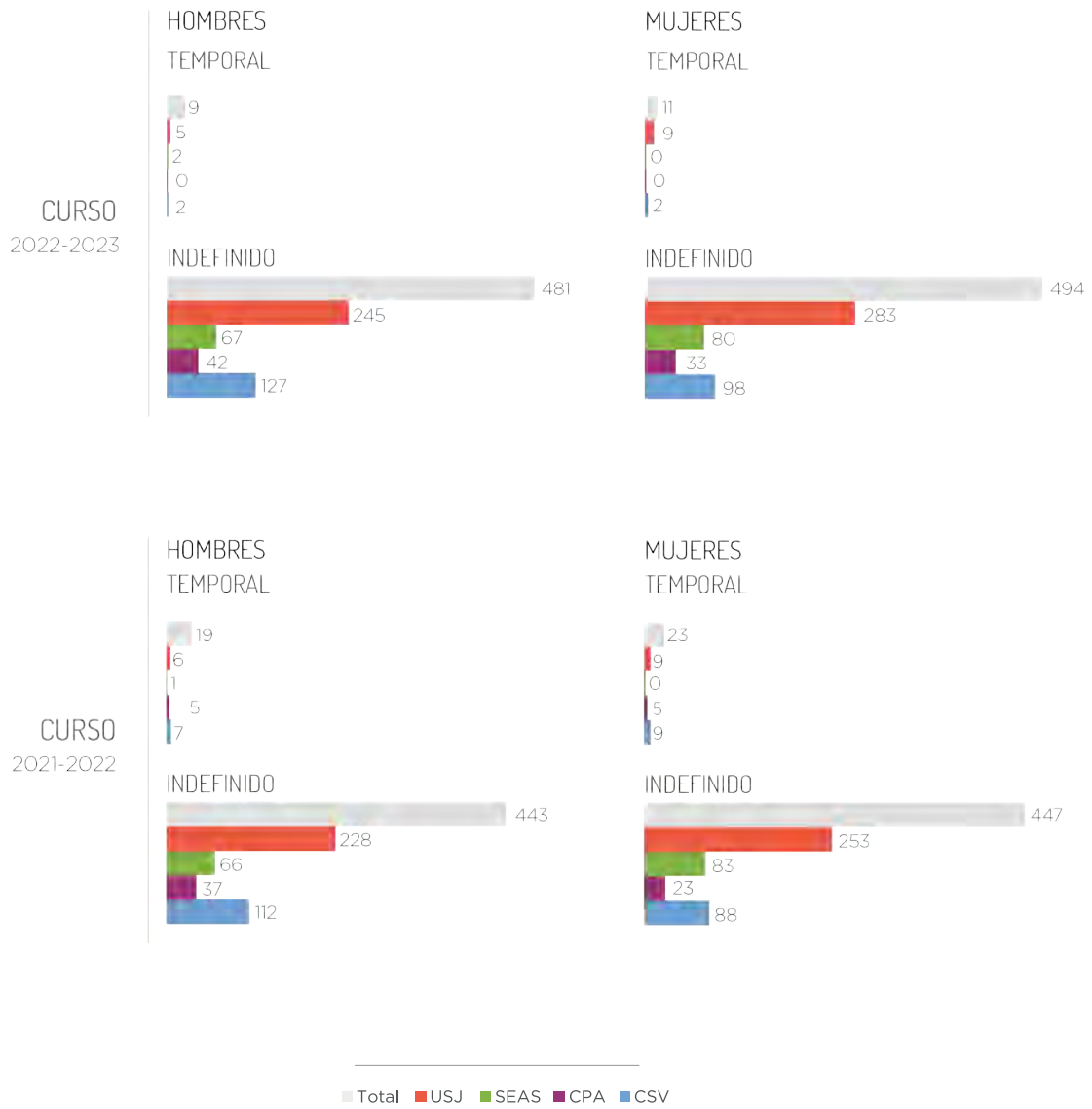


## MODALIDAD DE CONTRATOS expresado en %



## DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO POR SEXO

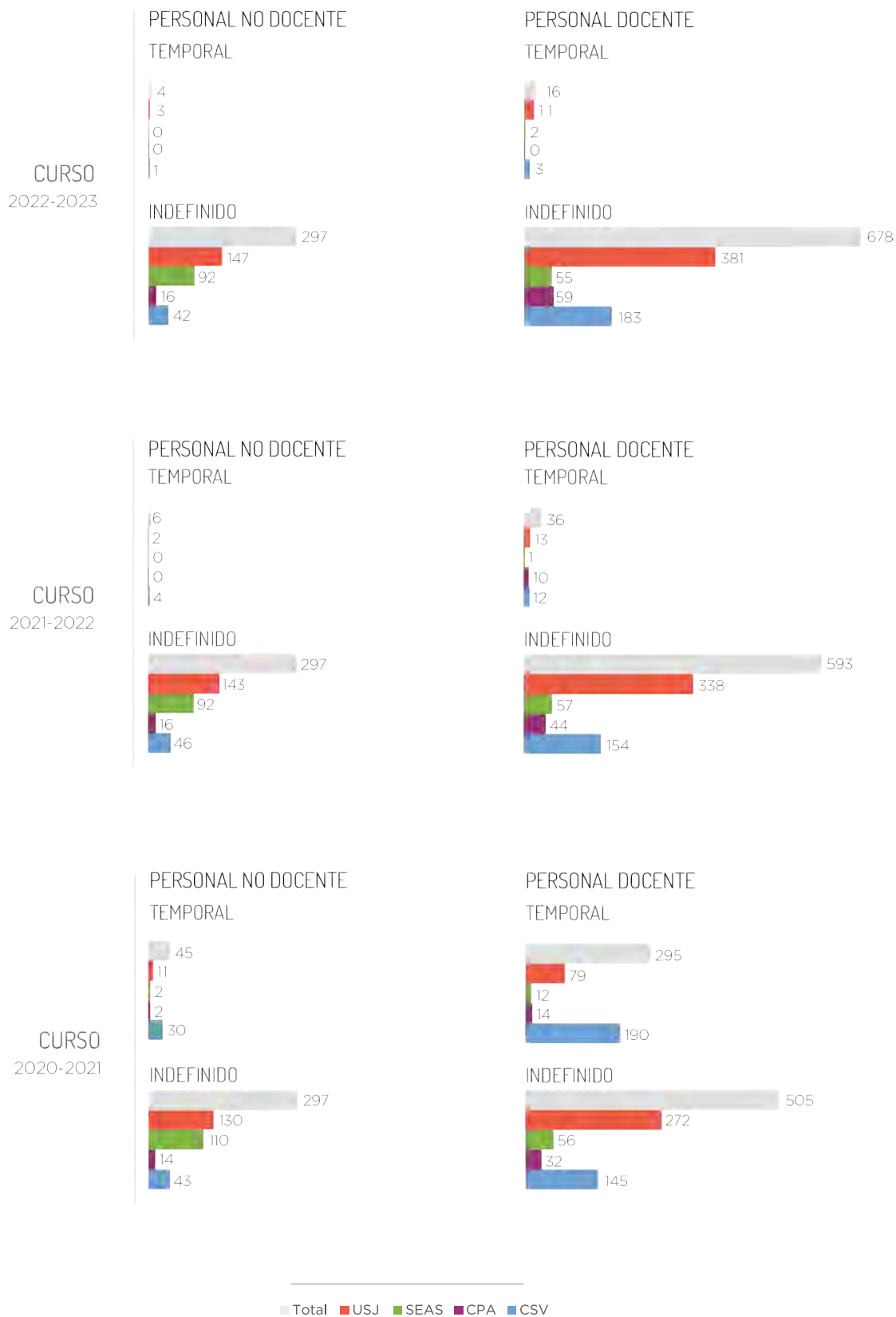
expresado en números





# DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO POR CATEGORÍA Y CENTRO

expresado en números



En este gráfico se muestra la distribución de las modalidades de contrato expresado en número de personas por categoría (docente y no docente) según su modalidad de contrato.

# DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO POR EDAD

expresado en números

## MENORES DE 30 AÑOS

### TEMPORAL

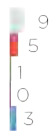


### INDEFINIDO

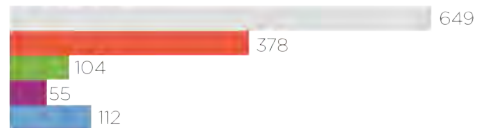


## ENTRE 30 Y 50 AÑOS

### TEMPORAL

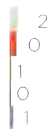


### INDEFINIDO

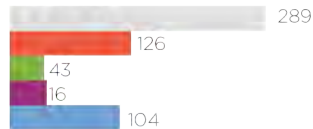


## MAYORES DE 50 AÑOS

### TEMPORAL



### INDEFINIDO



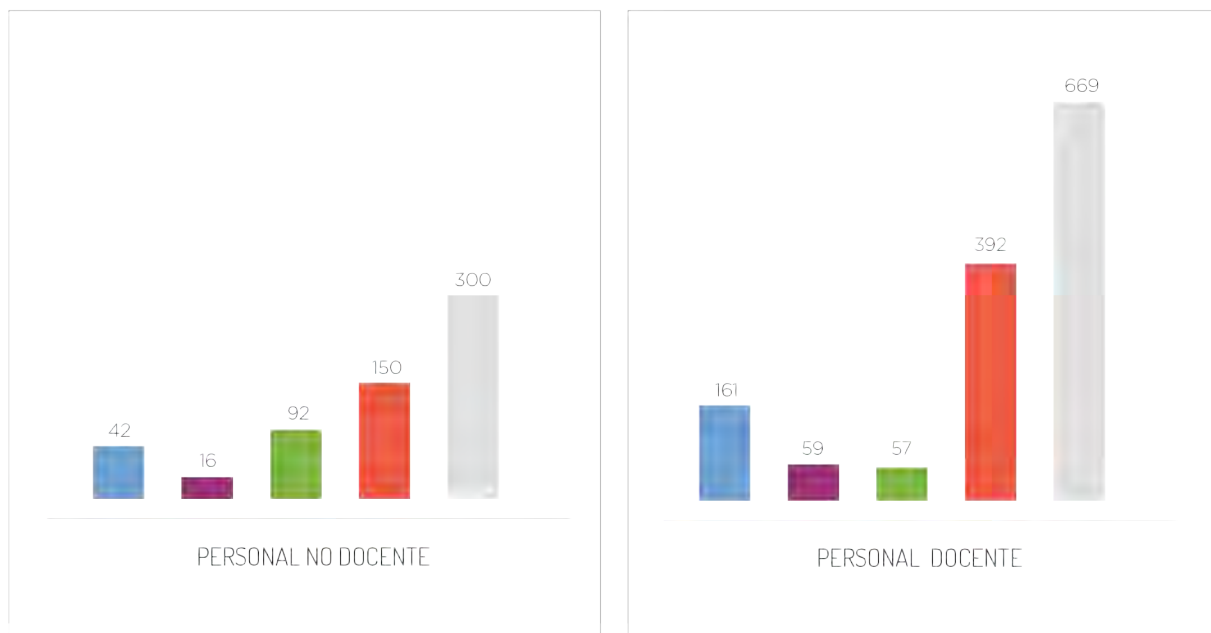
2022-2023

■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV



## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

expresado en números

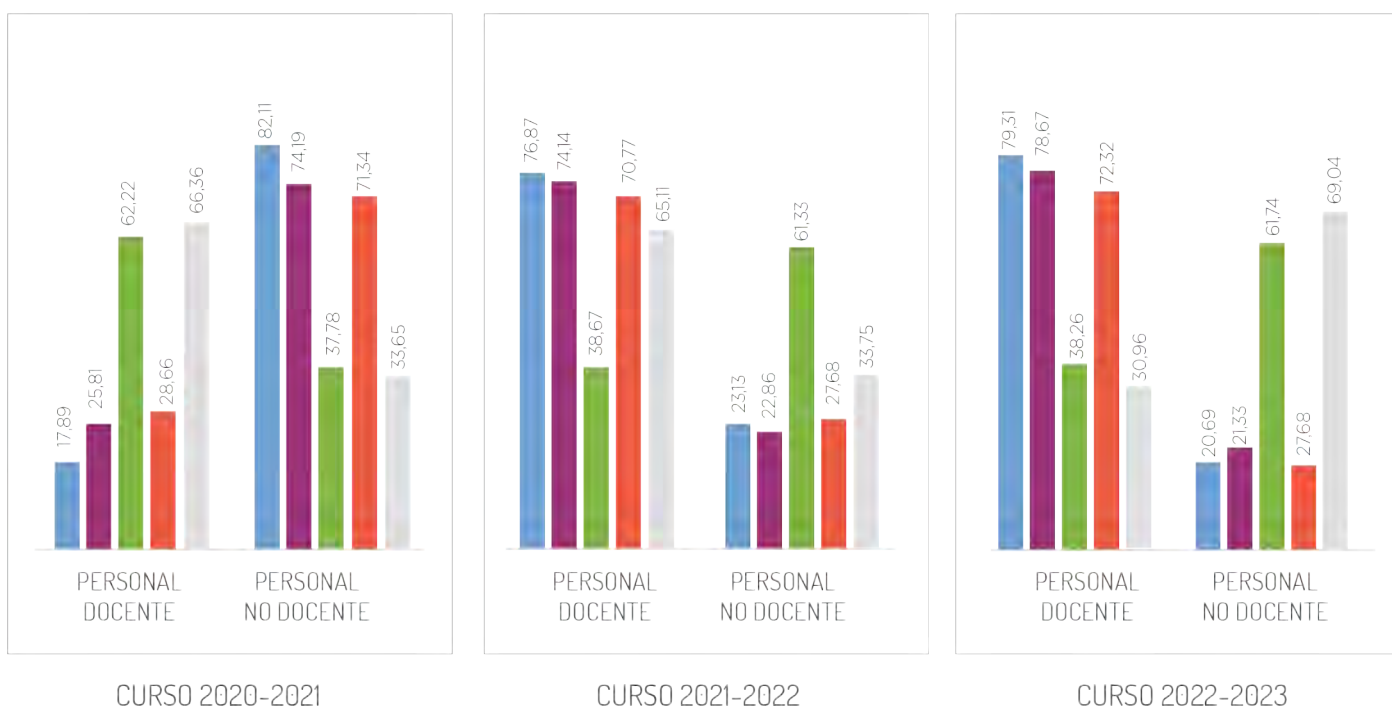


2022-2023

■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

expresado en %



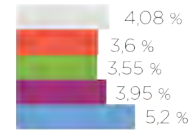
■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

## ABSENTISMO LABORAL expresado en%

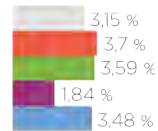
\* Relación porcentual entre el número total de horas de ausencia del puesto de trabajo dentro de la jornada laboral establecida y el número total de horas laborales del personal a lo largo del curso académico.

Por ausencia se entiende el sumatorio de permisos retribuidos que figuran en el convenio colectivo de aplicación disfrutados por los empleados, además del cómputo de días totales de Incapacidad Temporal, Accidente de Trabajo, Maternidad y Paternidad.

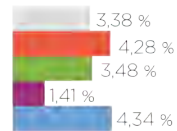
CURSO  
2022-2023



CURSO  
2021-2022



CURSO  
2020-2021



■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

## HORAS EFECTIVAS TRABAJADAS POR EL PERSONAL

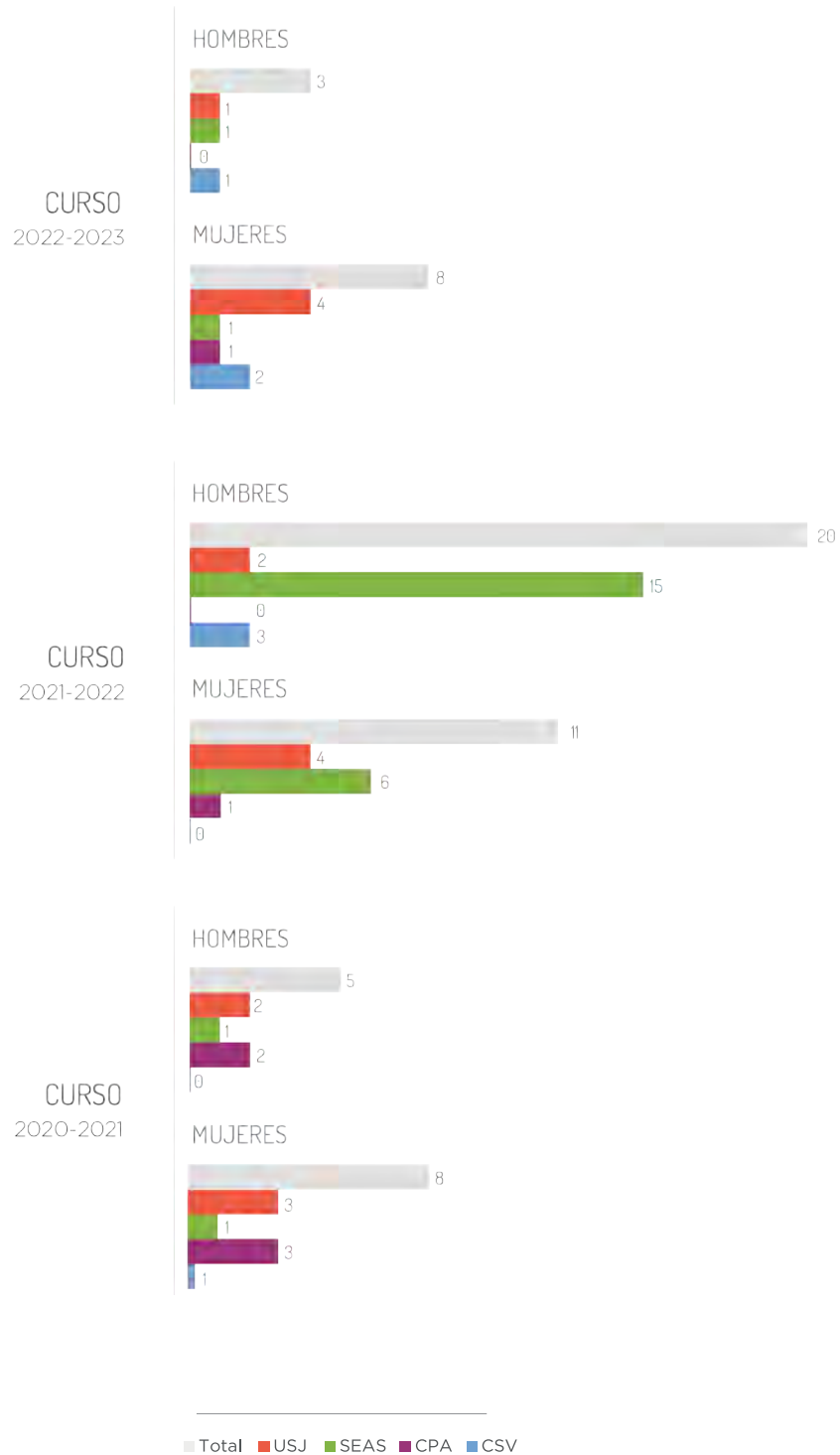
En cuanto al total de horas efectivas trabajadas por el personal, se han considerado en el curso 2022-2023 un total de:



■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV



## NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO expresado en número



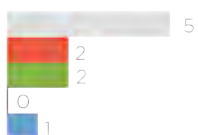




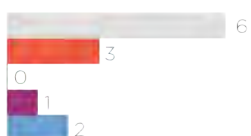
## NÚMERO DE DESPIDO POR CATEGORÍAS expresado en número

CURSO  
2022-2023

### NO DOCENTE



### DOCENTE



CURSO  
2021-2022

### NO DOCENTE



### DOCENTE

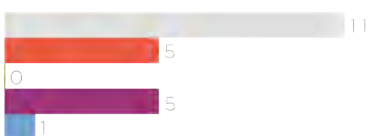


CURSO  
2020-2021

### NO DOCENTE



### DOCENTE



2022-2023

■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

## NÚMERO DE DESPIDOS POR EDAD

expresado en número

CURSO  
2022-2023

MENORES DE 30



ENTRE 30 Y 50 AÑOS



MAYORES DE 50 AÑOS



CURSO  
2021-2022

MENORES DE 30



ENTRE 30 Y 50 AÑOS



MAYORES DE 50 AÑOS

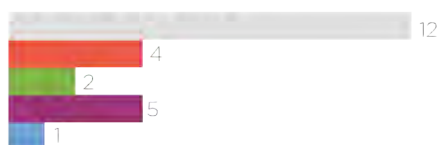


CURSO  
2020-2021

MENORES DE 30



ENTRE 30 Y 50 AÑOS



MAYORES DE 50 AÑOS



Total USJ SEAS CPA CSV



## REMUNERACIÓN

expresado en remuneración media

De acuerdo a las auditorías retributivas conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el personal cobra el mismo salario con independencia de su sexo y edad, por tanto, únicamente se refleja el salario en función de la categoría profesional.

Las auditorías retributivas consisten en una recopilación y análisis de información relativa al salario con el objetivo de proporcionar la información necesaria para elaborar un plan de actuación que permita reducir las desigualdades en materia salarial, identificando la existencia de brechas salariales y poniendo en marcha las medidas necesarias para su eliminación en caso de existencia. Para ello, la ley recoge una serie de medidas a seguir:

( I ) Derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador.

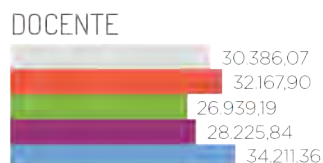
( II ) Atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

( III ) Obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los representantes.

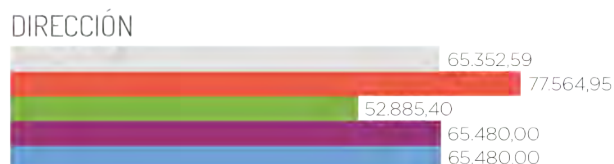
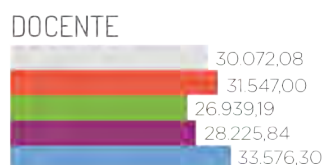
( IV ) Garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

"En Grupo San Valero NO hay una política retributiva distante para hombres y mujeres".

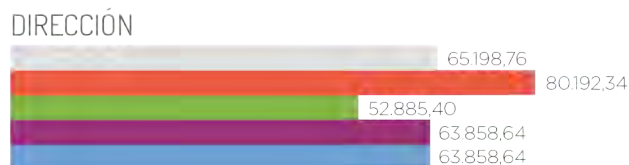
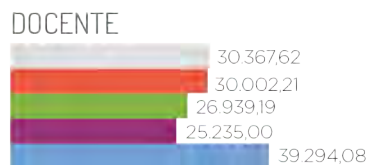
CURSO  
2022-2023



CURSO  
2021-2022



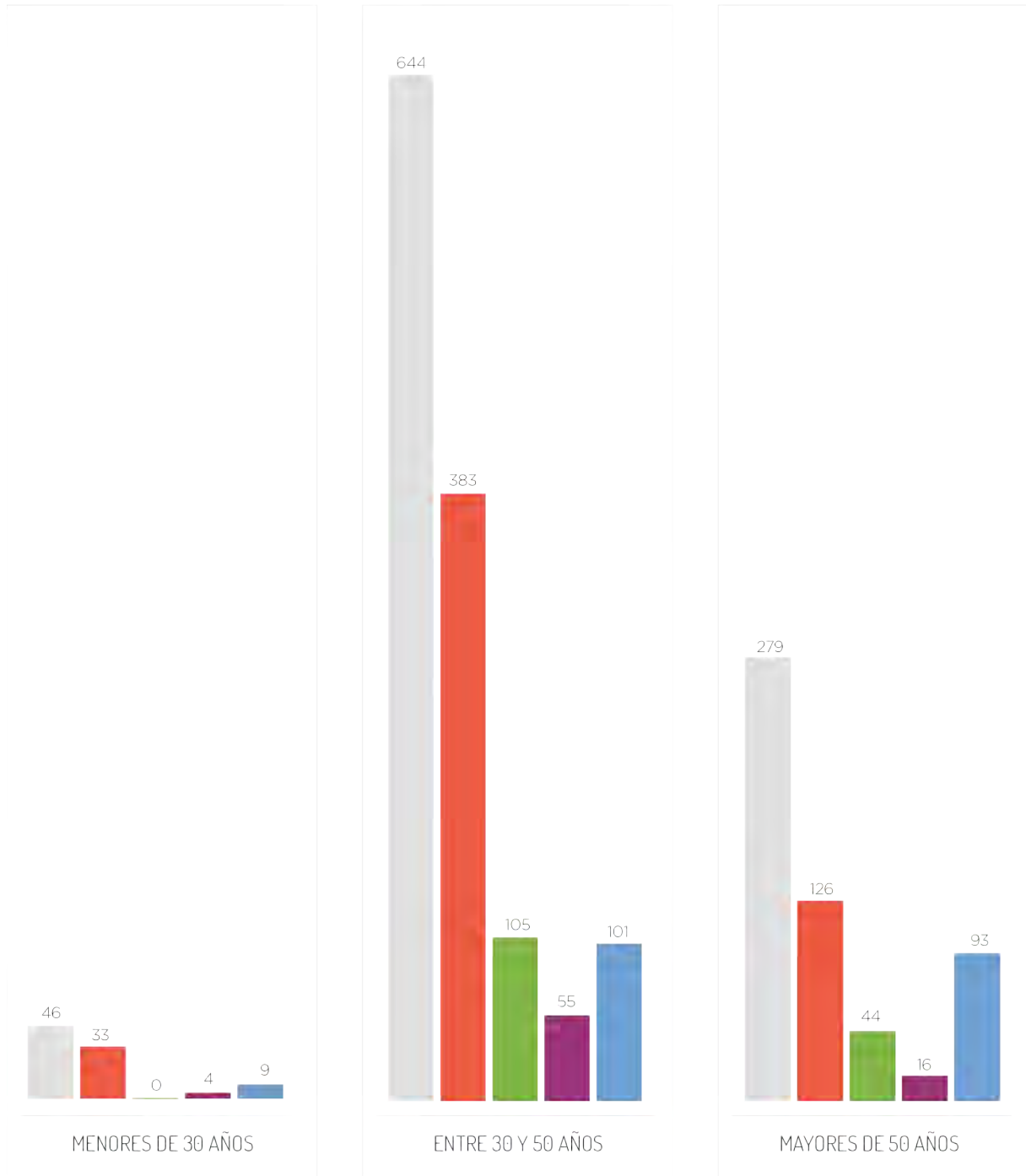
CURSO  
2020-2021



■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

expresado en números



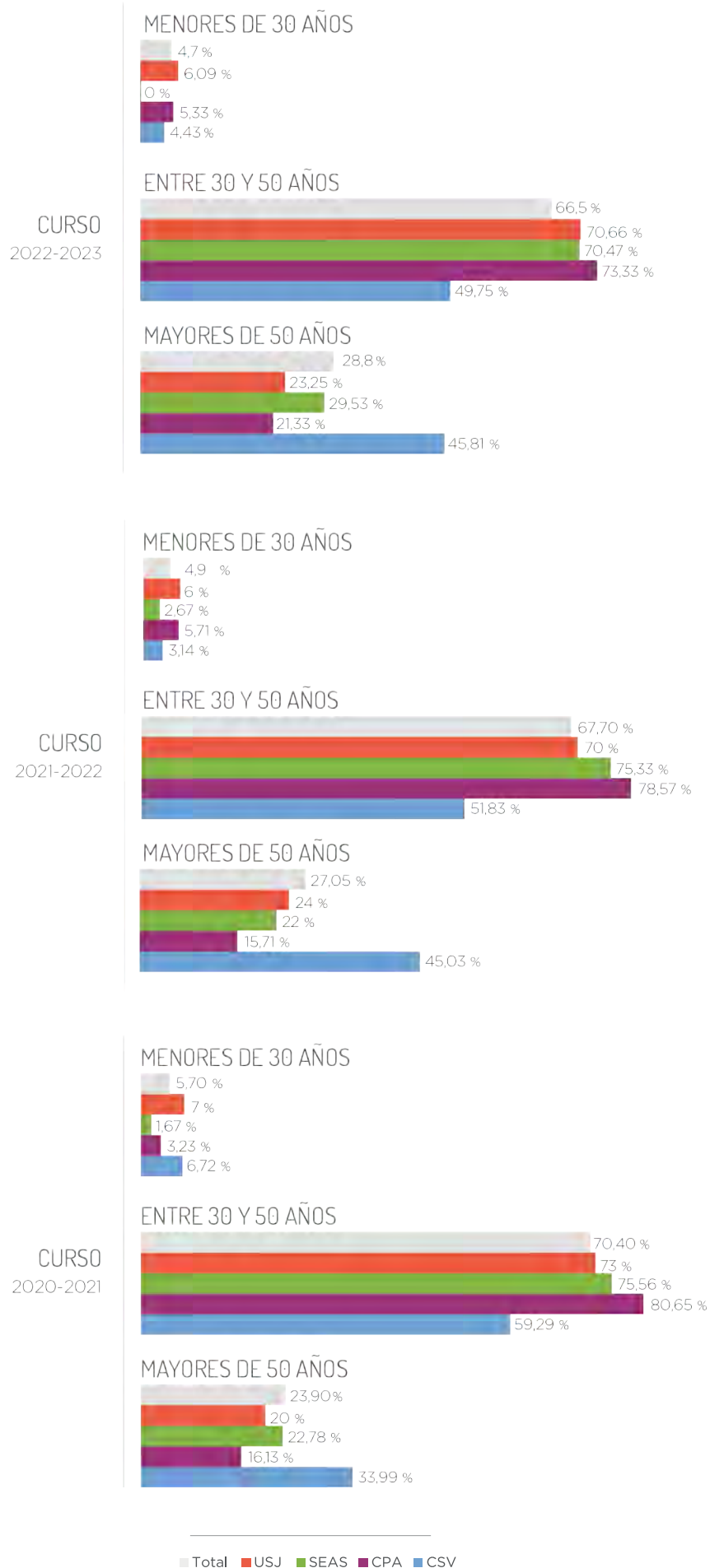
2022-2023

■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV



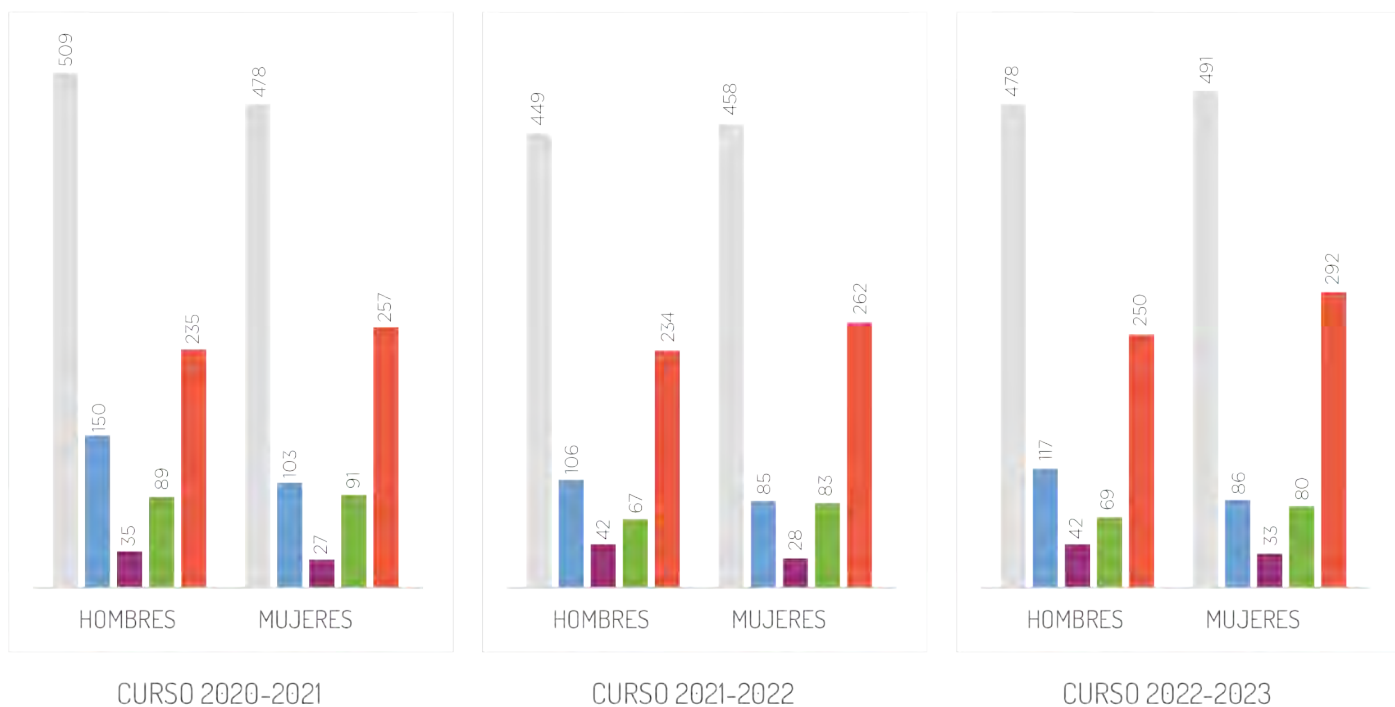
## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

expresado en %



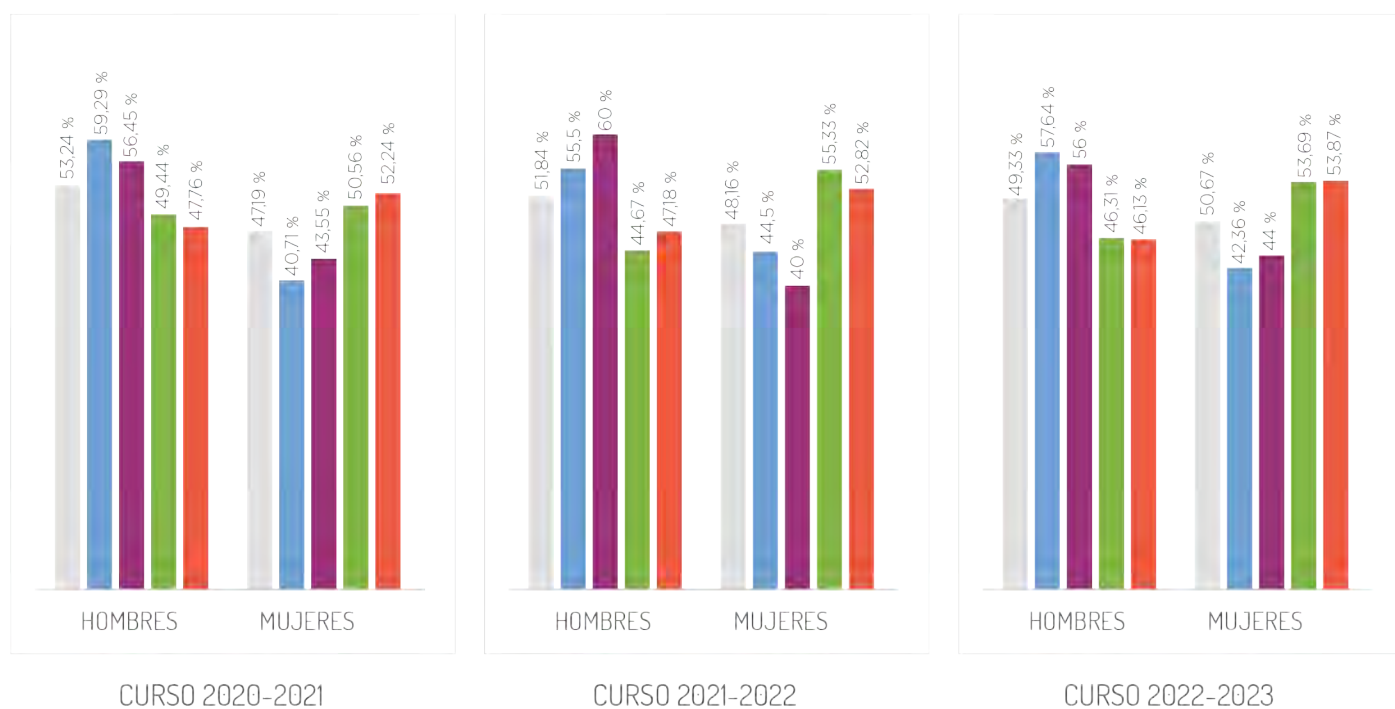
## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

expresado en números



## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

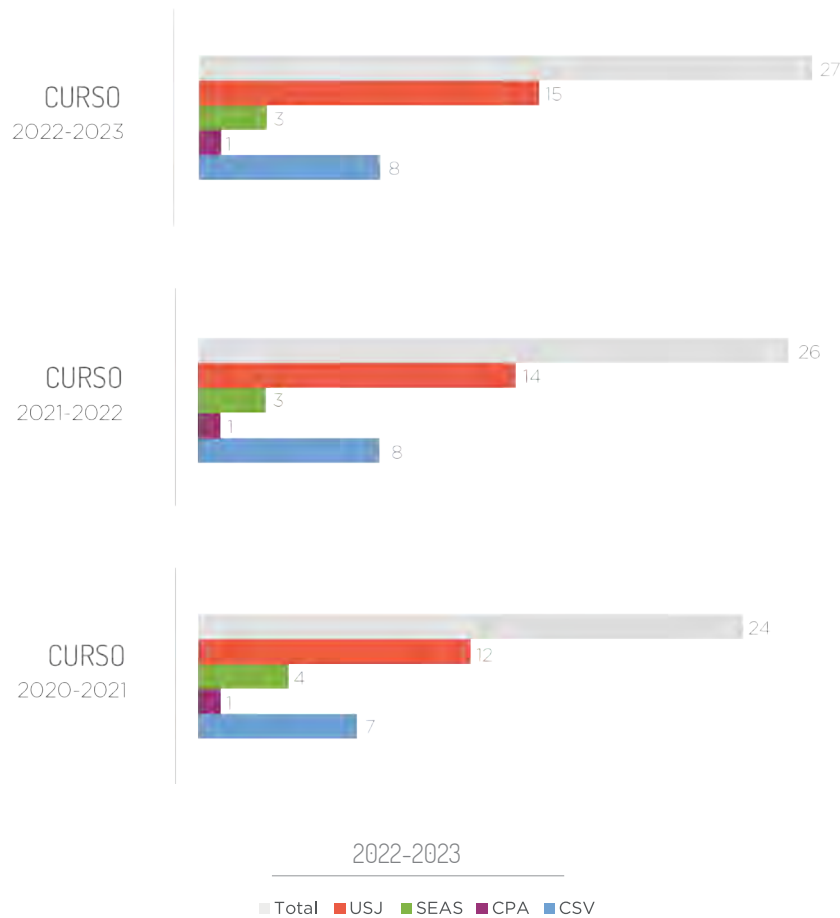
expresado en %





## DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

expresado en números



El número de personas contratadas con discapacidad en el Grupo San Valero es de:



Cumpliendo de este modo con la cuota de reserva del 2 % de la plantilla para empleados discapacitados, establecida en el art. 5 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

"Grupo san valero actualmente mantiene un 2,78 % de empleados con discapacidad".

# POLÍTICA DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El objetivo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad entre hombres y mujeres es *“hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”*.

Grupo San Valero está obligado por ley a elaborar un plan de igualdad al contar con más de doscientos cincuenta trabajadores. La entrada en vigor de la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, al tiempo que establece el desarrollo de medidas que promuevan la igualdad efectiva entre varones y mujeres en el entorno laboral, para eliminar posibles discriminaciones de cualquier tipo.

Aunque con estas palabras nos refiramos a la igualdad, no podemos dejar de partir de la base de que todas las personas somos, al tiempo que iguales desde el punto de vista de nuestra estructura antropológica, esencialmente diferentes, porque somos seres únicos e irrepetibles. Esa singularidad está ligada directamente a la idea de dignidad, que trasladada a las personas consiste en el reconocimiento de su valor absoluto: en el valor absoluto de cada persona consiste precisamente su dignidad. Y en esta realidad de la diferencia, hay que destacar un primer contraste entre “persona varón” y “persona mujer”, que hace a los dos sexos profundamente distintos, como ha subrayado el filósofo Julián Marías. Partiendo, pues, de la diferencia fundamental que nos hace singulares, no podemos dejar de considerar que el bien común y también la justicia social han de construirse desde esta concepción de la dignidad, desde la que, en otro orden de cosas, es capital la igualdad de oportunidades. A esta igualdad de oportunidades nos remitimos, dejando claro que, si dicha igualdad es básica en la diferencia de sexos, no lo es menos al considerar cualquier otra diferencia como la discapacidad del tipo que sea, el lugar de origen de las personas, su credo u otras tantas diferencias que nada restan a la dignidad inherente a todo ser humano.

Los planes de igualdad contienen un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Clasificación profesional. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de clasificación profesional.
- Formación. Promover la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias de todo el personal de la Universidad.

- Promoción profesional. Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre varones y mujeres en la promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Garantizar la conciliación para el personal del Grupo San Valero y difundir las medidas existentes entre la plantilla.
- Infrarrepresentación femenina. Garantizar el derecho de acceso a puestos de representación a aquellas personas seleccionadas por su capacidad de trabajo, no por su sexo.
- Retribuciones. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Velar por la prevención de los casos de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo. Garantizar la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo.

Características de los PLANES DE IGUALDAD de Grupo:

- Se dirige a todas las personas que trabajan en la Universidad San Jorge, y tiene en cuenta la dignidad de éstas, que no es sino el valor absoluto de cada uno por el hecho mismo de ser persona, según los principios del humanismo cristiano.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y la cooperación de las partes (dirección de la institución, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo; elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo y otras.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la Universidad, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Los Planes de Igualdad fueron registrados en el Registro General de la Autoridad Laboral:

- Provincial de Zaragoza. Las fechas de registro fueron:
- Universidad San Jorge el 14 de abril de 2021.
- SEAS Estudios Superiores Abiertos el 4 de marzo de 2020.
- CPA Salduie el 17 de mayo de 2023.
- Centro San Valero lo registró el 24 de abril de 2021.



“Todas las entidades  
educativas de Grupo San  
Valero tienen un plan de  
igualdad de oportunidades  
entre hombres y mujeres”

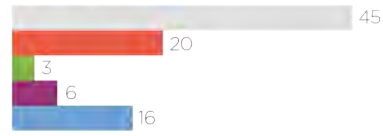


## PLANTILLA CON GRADO DE RESPONSABILIDAD /SEXO/CATEGORÍA expresado en números

CURSO  
2022-2023

### DOCENTE

#### HOMBRES



#### MUJERES

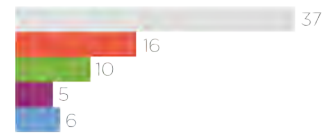


### NO DOCENTE

#### HOMBRES



#### MUJERES



## PLANTILLA CON GRADO DE RESPONSABILIDAD /SEXO/CATEGORÍA expresado en %

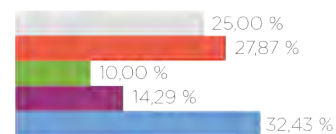
CURSO  
2022-2023

### DOCENTE

#### HOMBRES

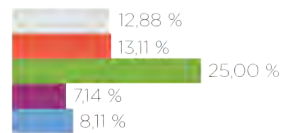


#### MUJERES

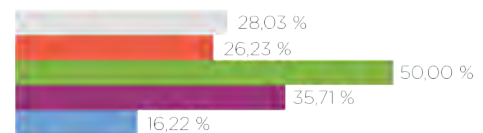


### NO DOCENTE

#### HOMBRES



#### MUJERES



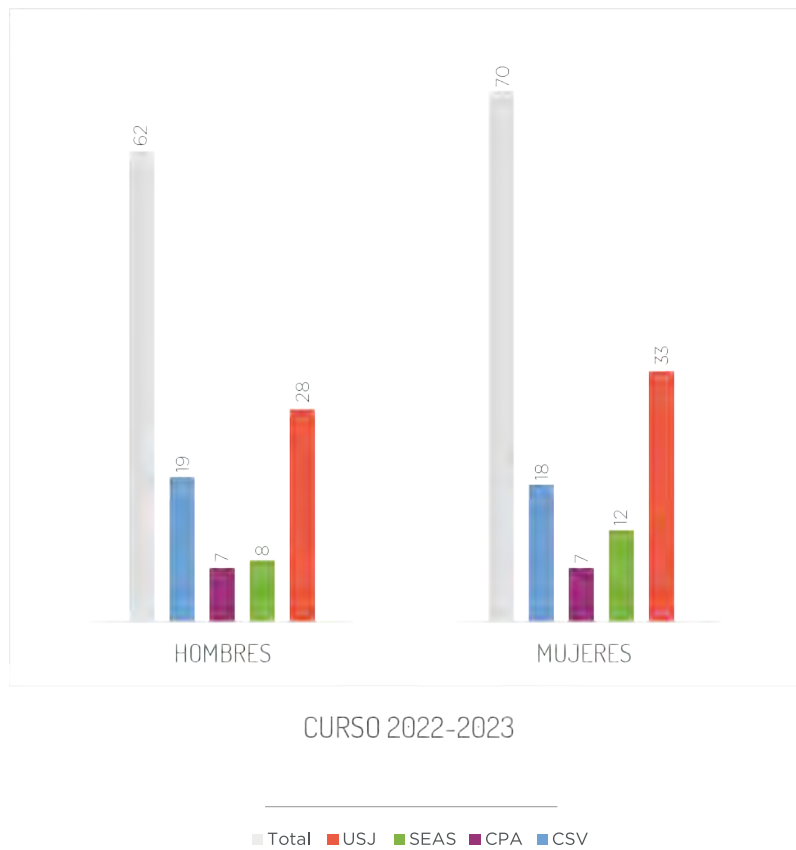
2022-2023

■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

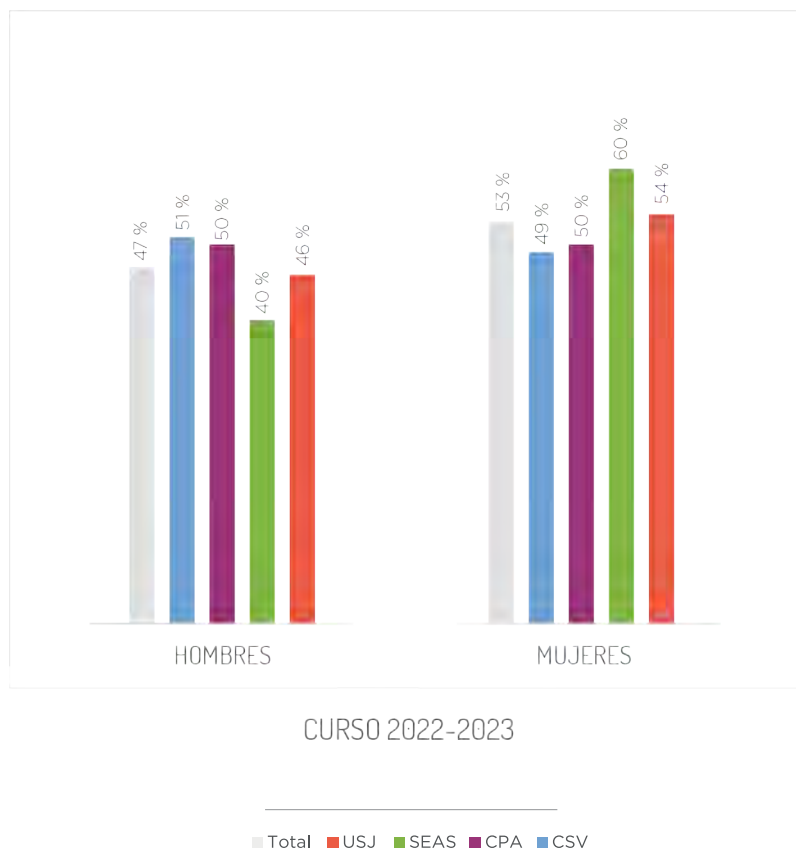




## PLANTILLA CON GRADO DE RESPONSABILIDAD POR SEXO expresado en números



## PLANTILLA CON GRADO DE RESPONSABILIDAD POR SEXO expresado en %





eños y pesadillas  
o fascinando a  
películas sus  
profundidad  
de Alfred  
joderse

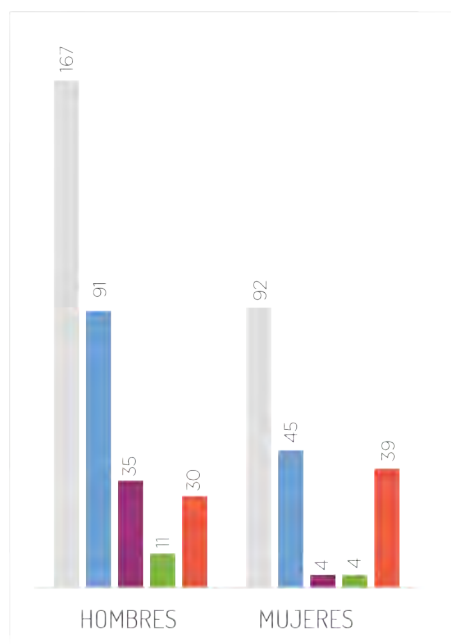




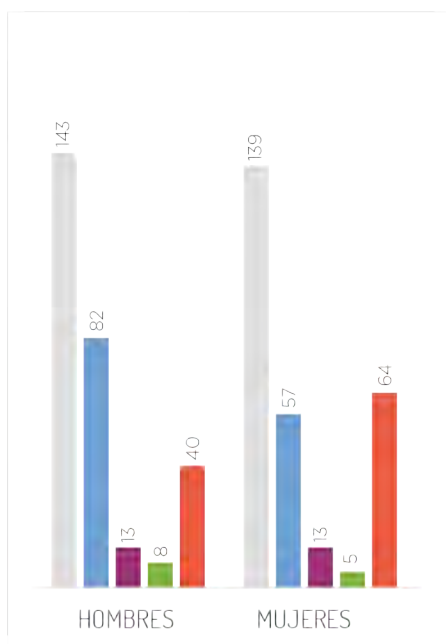
NUEVAS CONTRATACIONES,  
ROTACIÓN DE PERSONAL Y  
PERMISOS PARENTALES



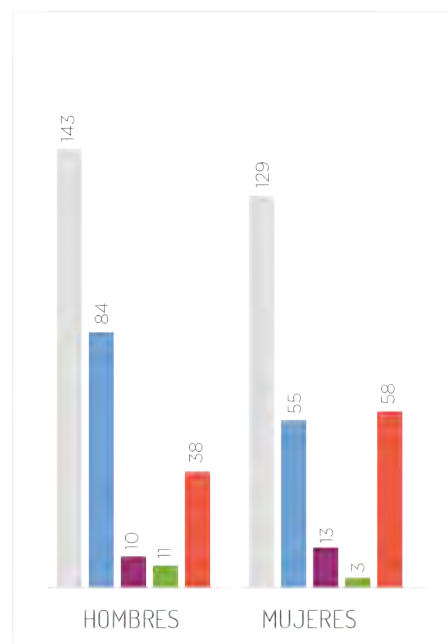
## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE NUEVAS CONTRATACIONES expresado en números



CURSO 2020-2021



CURSO 2021-2022



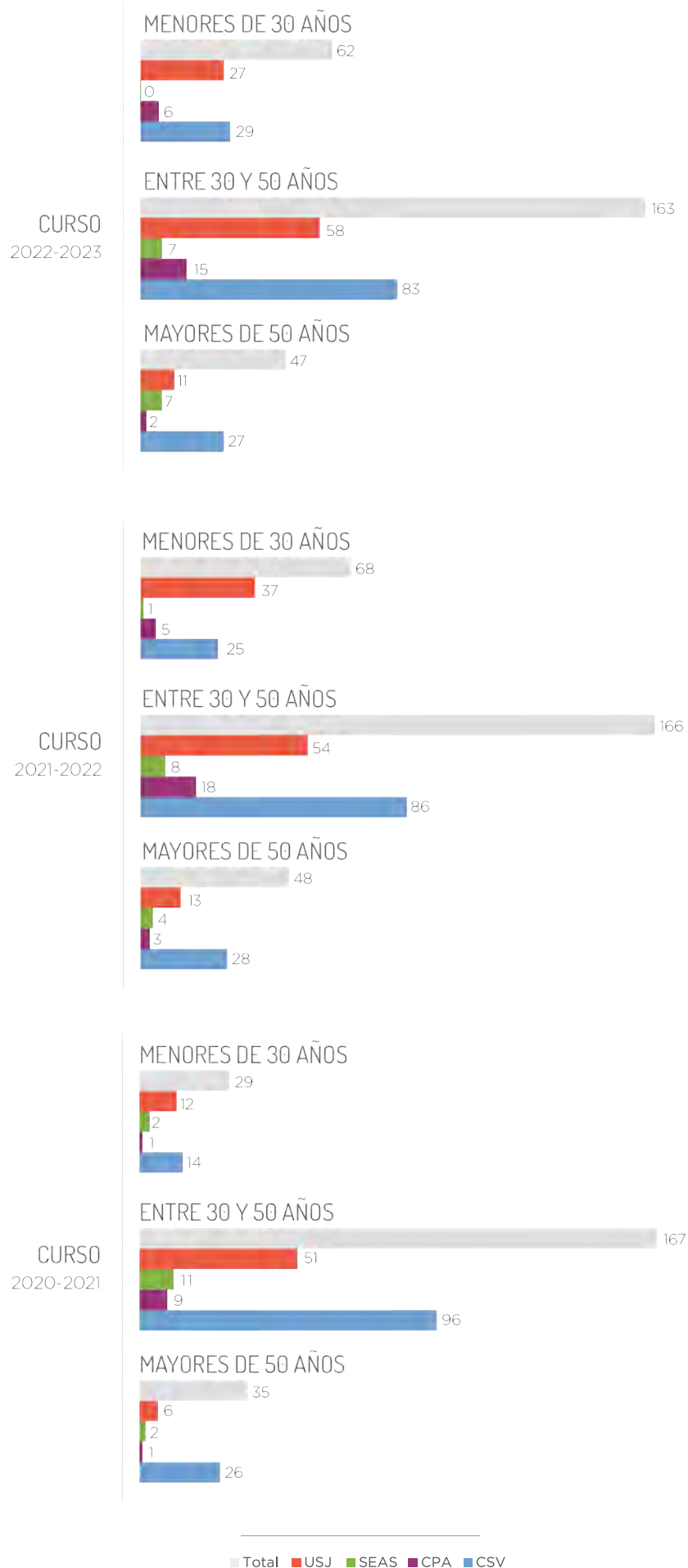
CURSO 2022-2023

■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV



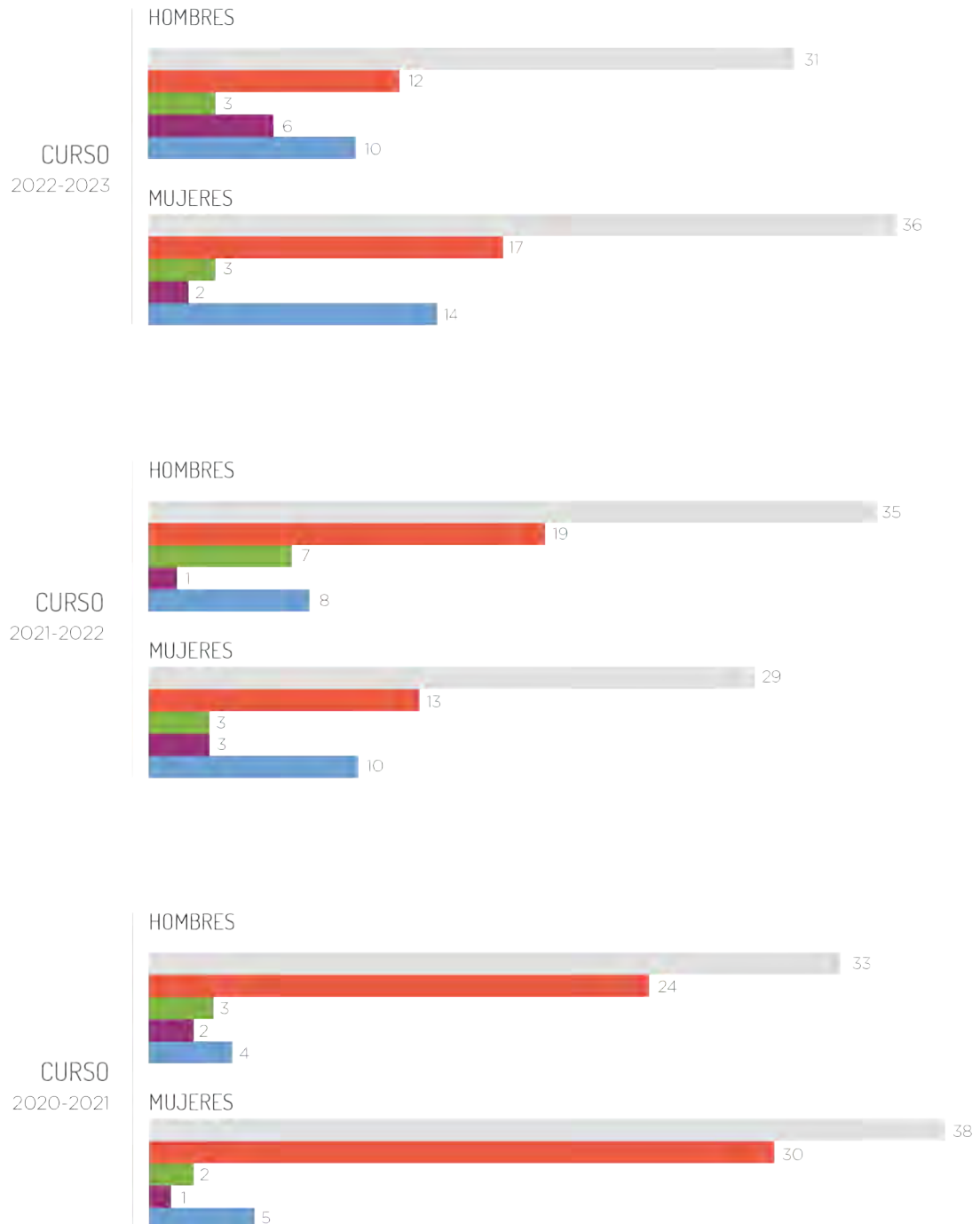


## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE NUEVAS CONTRATACIONES expresado en años



■ Total 
 ■ USJ 
 ■ SEAS 
 ■ CPA 
 ■ CSV

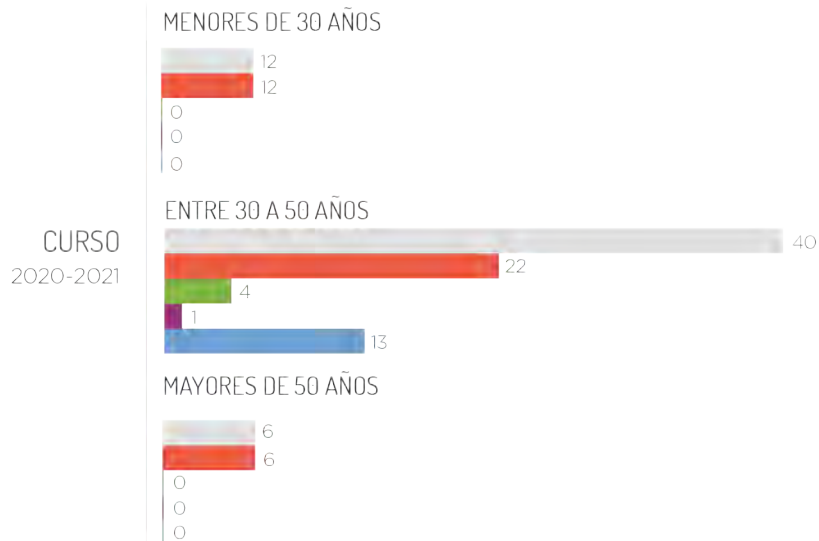
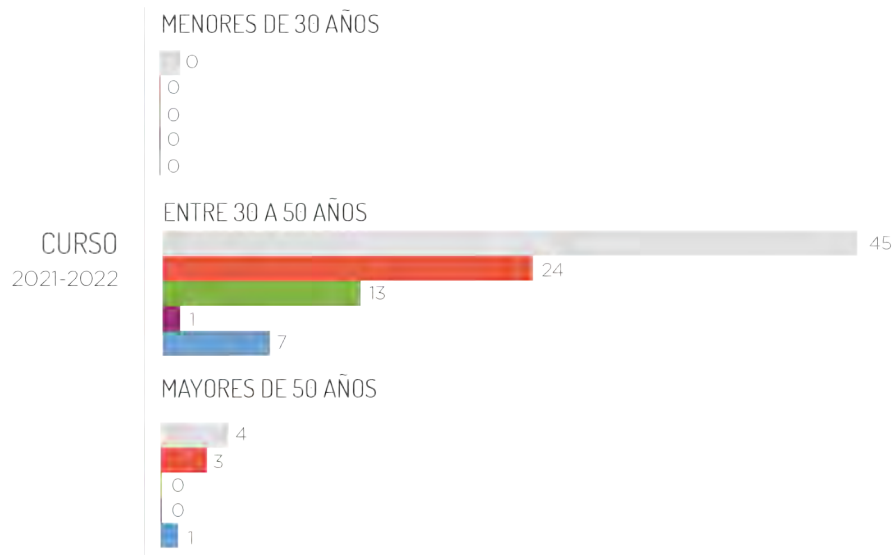
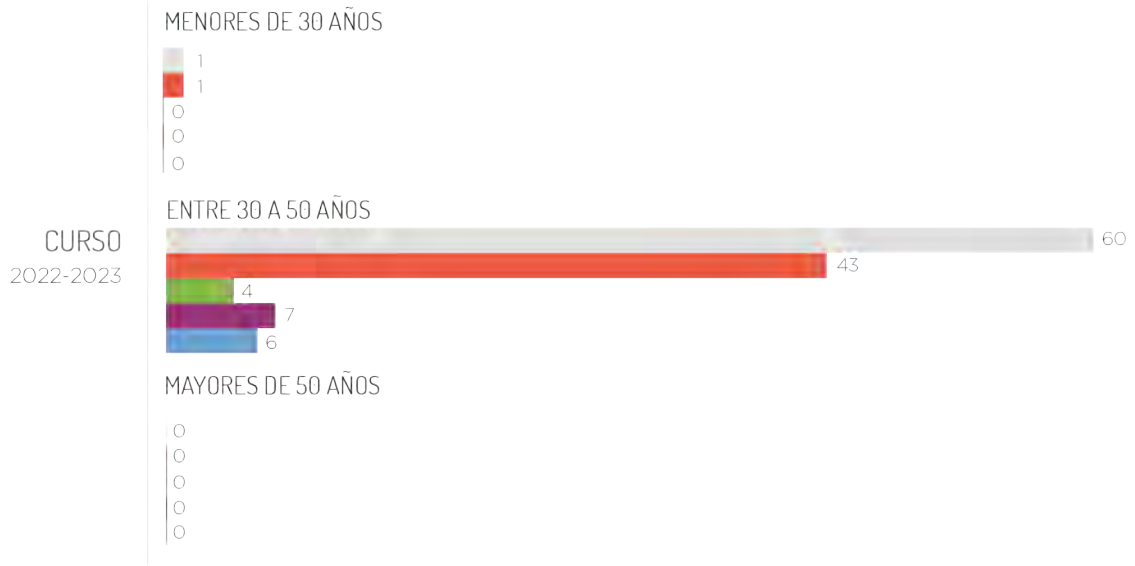
## DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN ROTACIÓN DE PERSONAL expresado en años



■ Total 
 ■ USJ 
 ■ SEAS 
 ■ CPA 
 ■ CSV



## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE PERMISOS PARENTALES expresado en años

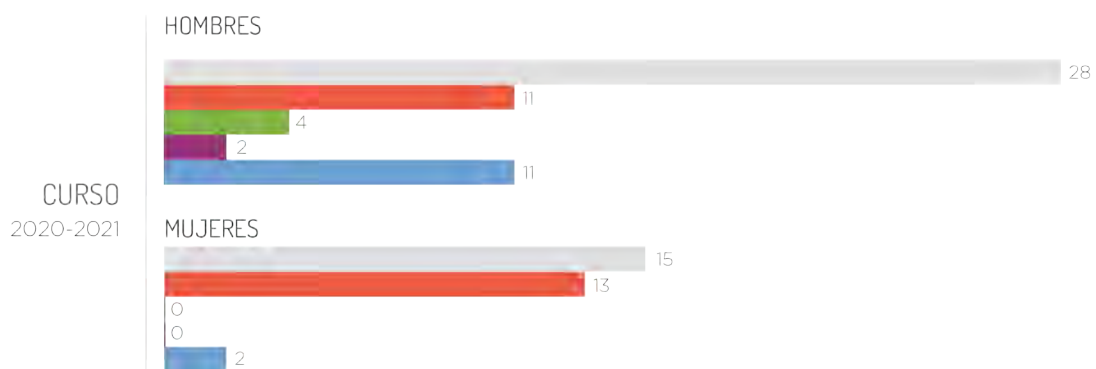
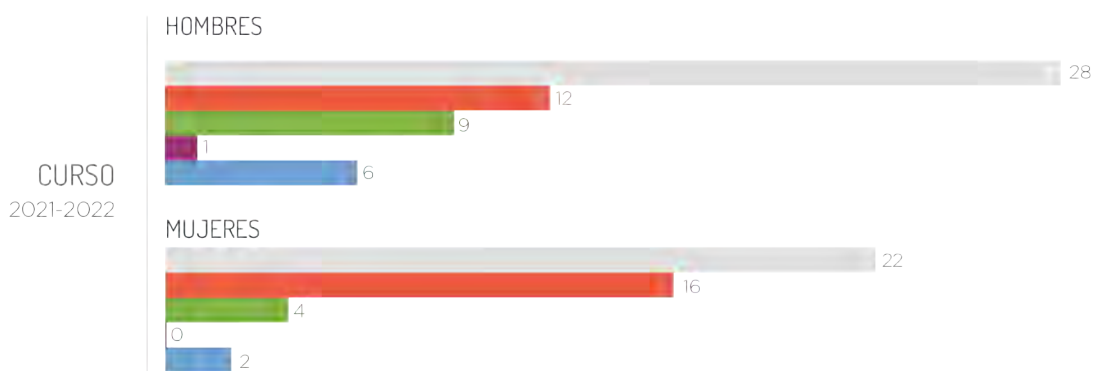


■ Total 
 ■ USJ 
 ■ SEAS 
 ■ CPA 
 ■ CSV





## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE PERMISOS PARENTALES expresado en números



■ Total 
 ■ USJ 
 ■ SEAS 
 ■ CPA 
 ■ CSV







## BENEFICIOS SOCIALES

# BENEFICIOS SOCIALES PARA EL PERSONAL



Además, hay beneficios de aplicación a todo el personal y familiares, para formarse en alguna de las entidades del Grupo San Valero. Estos beneficios están condicionados a diversos factores, antigüedad en el centro, jornada laboral, entre otros.

- Seguro colectivo de jubilación para los trabajadores contratados de forma indefinida y jornada superior al 90%.
- Condiciones ventajosas en la adquisición de productos o servicios (hoteles, seguros médicos, etc.).
- Bonificaciones en estudios de GSV (trabajadores, cónyuges e hijos).
- Apoyo económico para formación externa del trabajador vinculada a su desempeño.
- Excursión anual GSV gratuita para trabajadores y familiares.
- Detalle de empresa en la reunión general de Navidad.
- Invitación a eventos organizados por GSV (conferencias, conciertos, etc.).
- Promoción, a través del área transversal de GSV de Pastoral y Compromiso Social, de la participación del trabajador en proyectos solidarios (operación kilo, recogida de juguetes, intercambio de libros, etc.).
- Promoción interna dentro de las entidades de GSV.
- Libre disposición de los vehículos eléctricos para los empleados que se desplacen entre entidades.
- Diseño de horarios docentes tratando de atender las solicitudes que se plantean.
- Tres días de jornada continua que facilita la conciliación (personal de administración).
- Ausencias puntuales para atender necesidades familiares.
- Jornada continua los meses de julio y agosto.
- Vacaciones especiales en Navidad y Semana Santa.



- Bonificaciones en la oferta formativa de Grupo San Valero para empleados y familiares de primer grado.
- Apoyo económico para la formación relacionada con el desempeño laboral.
- Oportunidades de promoción interna extensibles a otras entidades de Grupo San Valero.
- Flexibilidad de horarios, tratando de atender las necesidades personales y promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- Posibilidad de que los docentes realicen sus horas complementarias y las tutorías de la modalidad online fuera del centro.
- Jornada continua en los meses de julio y agosto.
- Vacaciones en Navidad y Semana Santa.
- Posibilidad de teletrabajo en situaciones específicas.
- Acceso a eventos y conferencias de Grupo San Valero, así como actividades deportivas y de ocio.
- Participación en proyectos solidarios.
- Ventajas comerciales y condiciones especiales en seguros de salud.



## SEAS, ESTUDIOS SUPERIORES ABIERTOS

- Ventajas vinculadas a la disposición de la tarjeta ITIC.
- Condiciones ventajosas en la adquisición de productos o servicios (hoteles, seguros médicos, gasolineras, etc.).
- Bonificaciones en estudios de GSV (personas trabajadoras, cónyuges e hijos).
- Apoyo económico para formación externa vinculada a su desempeño.
- Difusión de ofertas laborales de procesos de selección vinculados a otras entidades de Grupo San Valero.
- Promoción interna dentro de las entidades.
- Ausencias puntuales para atender necesidades familiares.
- Jornada continua los meses de julio y agosto.
- Cambio puntual de turno por circunstancias personales.
- Trabajo a distancia (teletrabajo)
- Día de cumpleaños libre si es día hábil.
- Flexibilidad establecida en el horario de entrada y salida.
- Excursión anual GSV gratuita para personas trabajadoras y familiares.
- Invitación a eventos organizados por GSV (conferencias, conciertos, etc.).
- Actividades deportivas para el personal de GSV.

## UNIVERSIDAD SAN JORGE

- Bonificaciones en la matrícula para la familia.
- Descuento en el servicio de transporte.
- Bonificaciones en el servicio de comedor.
- Condiciones especiales en seguros de salud.
- Flexibilidad en el horario de entrada y de salida.
- Trabajo a distancia (teletrabajo).
- Vacaciones especiales en Navidad y Semana Santa.
- Jornada continua los meses de julio y agosto.
- Jornada continua para el personal técnico y de gestión en viernes alternos.

### DOCENTES

- Se tiene en cuenta las necesidades personales a la hora de establecer horarios.
- La dedicación complementaria se puede realizar desde casa.



# BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO

## Centro San Valero

Beneficios estándar: la empresa dispone de un seguro colectivo de jubilación para todos los empleados que estén contratados de forma indefinida y que su jornada sea, al menos, el 90 % de la establecida para cada una de las categorías profesionales.

Además, hay beneficios de aplicación a todo el personal y familiares para formarse en alguna de las entidades del Grupo San Valero. Las bonificaciones se aplican en función de la antigüedad y la jornada.

## CPA Salduie

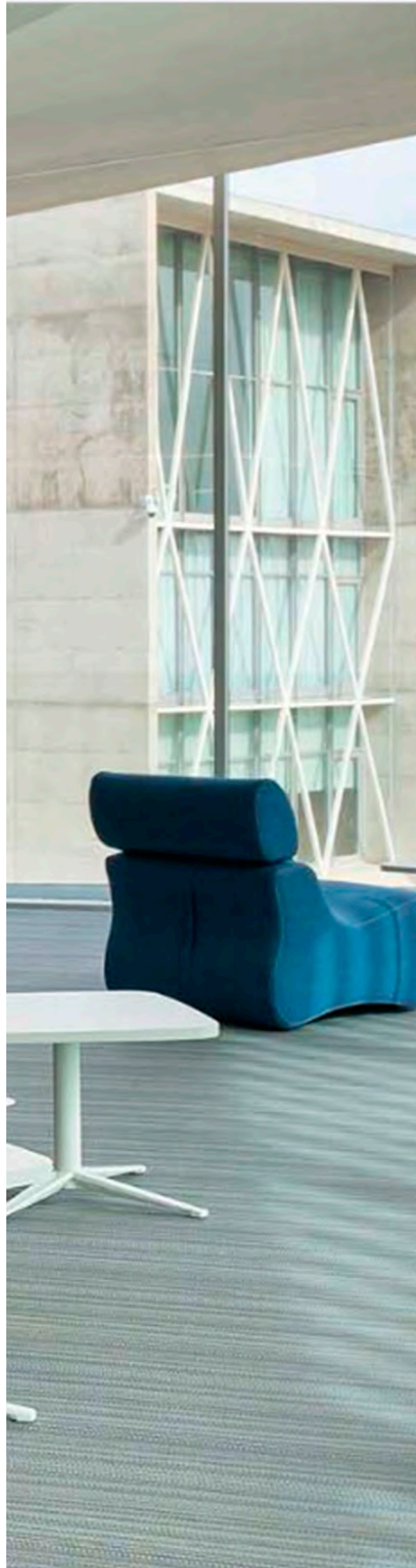
Salvo las bonificaciones en la oferta formativa de Grupo San Valero, sujetas a criterios de antigüedad y jornada laboral, no hay distinción en los beneficios entre los empleados a tiempo completo y aquellos que trabajan a tiempo parcial.

## SEAS, Estudios Superiores Abiertos

El único de ellos que tienen las personas trabajadoras con contrato indefinido, a diferencia de las que tienen un contrato temporal en vigor, es el apoyo económico a la formación, el cual también depende de la antigüedad de éstas en la entidad.

## Universidad San Jorge

En la Universidad San Jorge no hay ningún beneficio que tengan los empleados a tiempo completo y que no tengan los empleados a tiempo parcial o temporales.





# RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA

## Centro San Valero

En CSV, siguiendo la legislación vigente, se tiene como criterio establecer 15 días de preaviso en caso de que haya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo a un empleado..

## CPA Salduie

No ha habido cambios operacionales significativos durante el curso 2022/2023. En caso de modificaciones en la dedicación docente que es lo que aplica en nuestro sector, se trasladará al personal se trasladará al personal con al menos 15 días de antelación antes de la modificación contractual.

No existe negociación colectiva.

## SEAS, Estudios Superiores Abiertos

El preaviso que se suele dar a los empleados y sus representantes antes de la aplicación de cambios significativos es el legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo de aplicación y, como norma general, 15 días previos a la aplicación de dichos cambios.

Por otro lado, no se mantienen acuerdos de negociación colectiva en el período objeto de estudio.

## Universidad San Jorge

El plazo de preaviso que da la Universidad San Jorge a un empleado en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo es de 15 días, tal y como establece la legislación vigente.

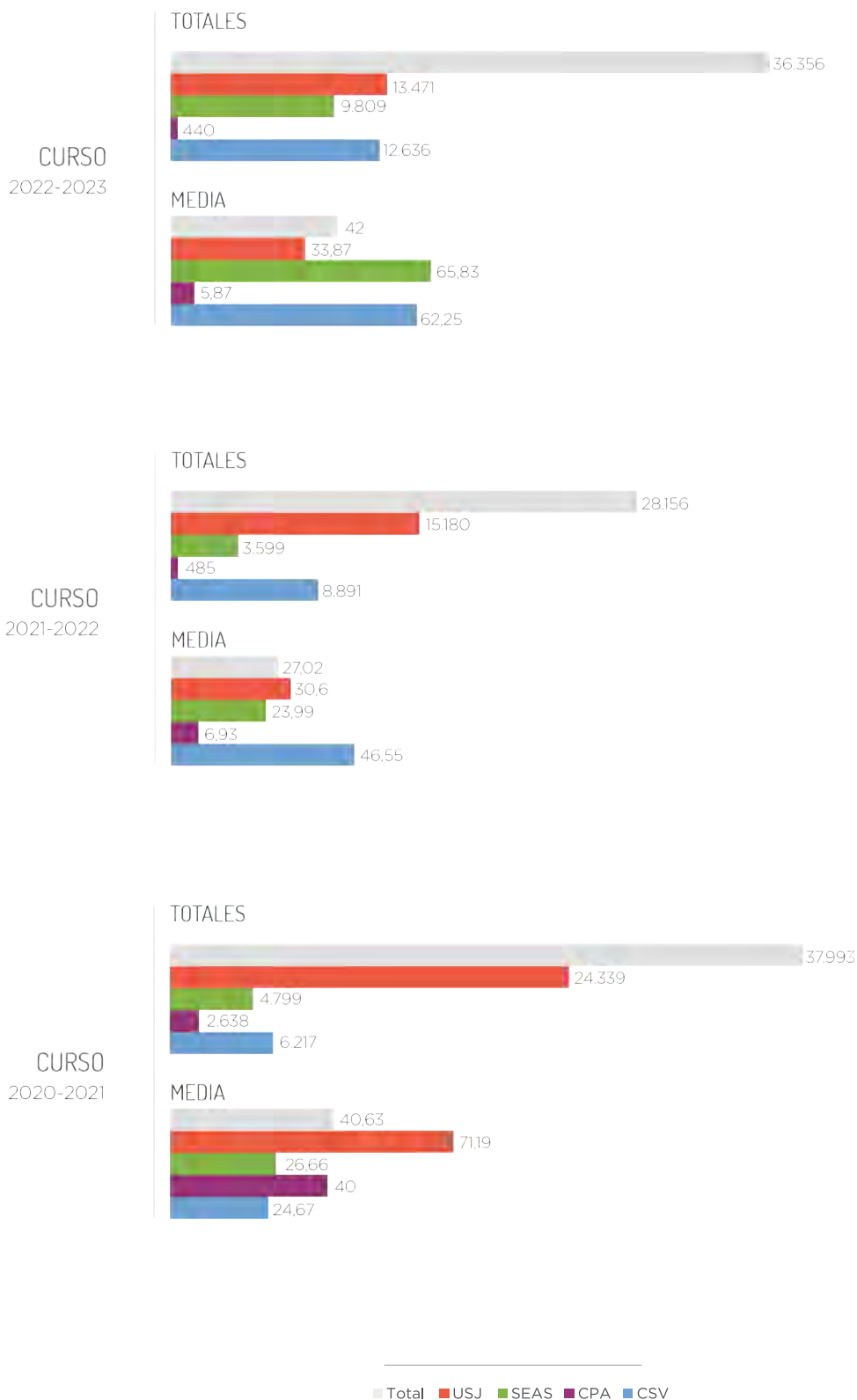






## FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

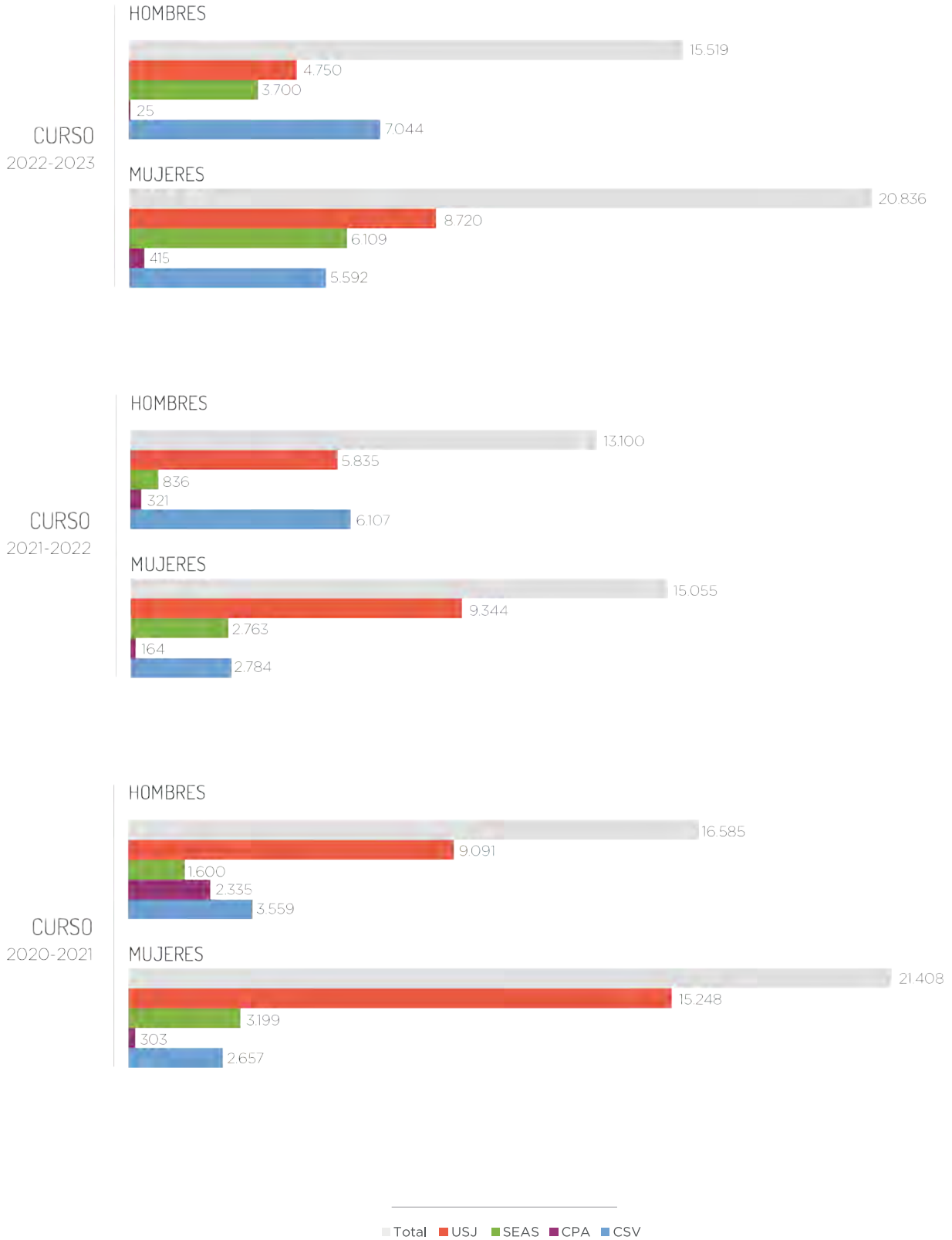
## HORAS TOTALES Y MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS expresado en números





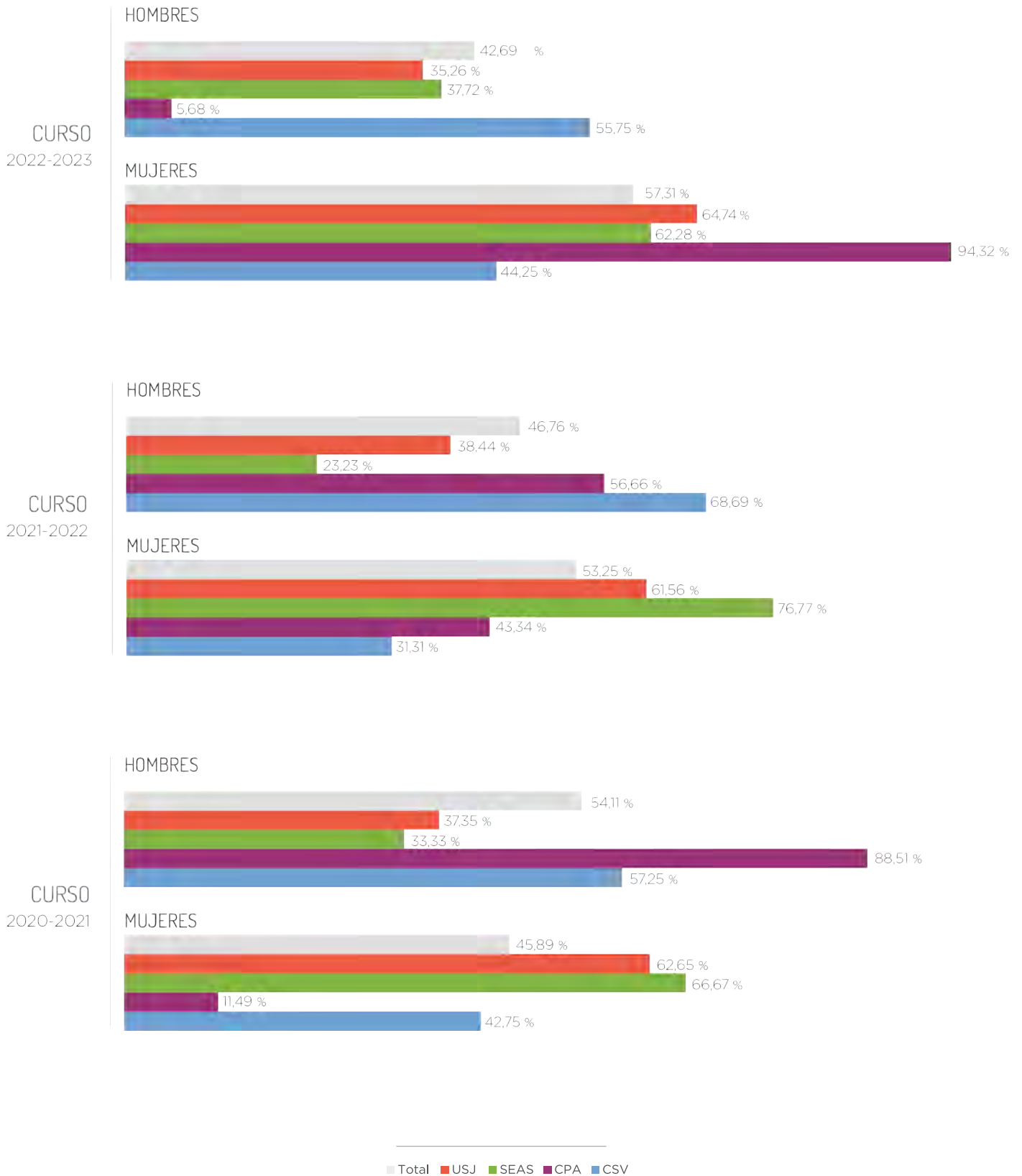
## HORAS DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS DISTRIBUIDAS POR SEXO

expresado en número total de horas



## HORAS DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS DISTRIBUIDAS POR SEXO

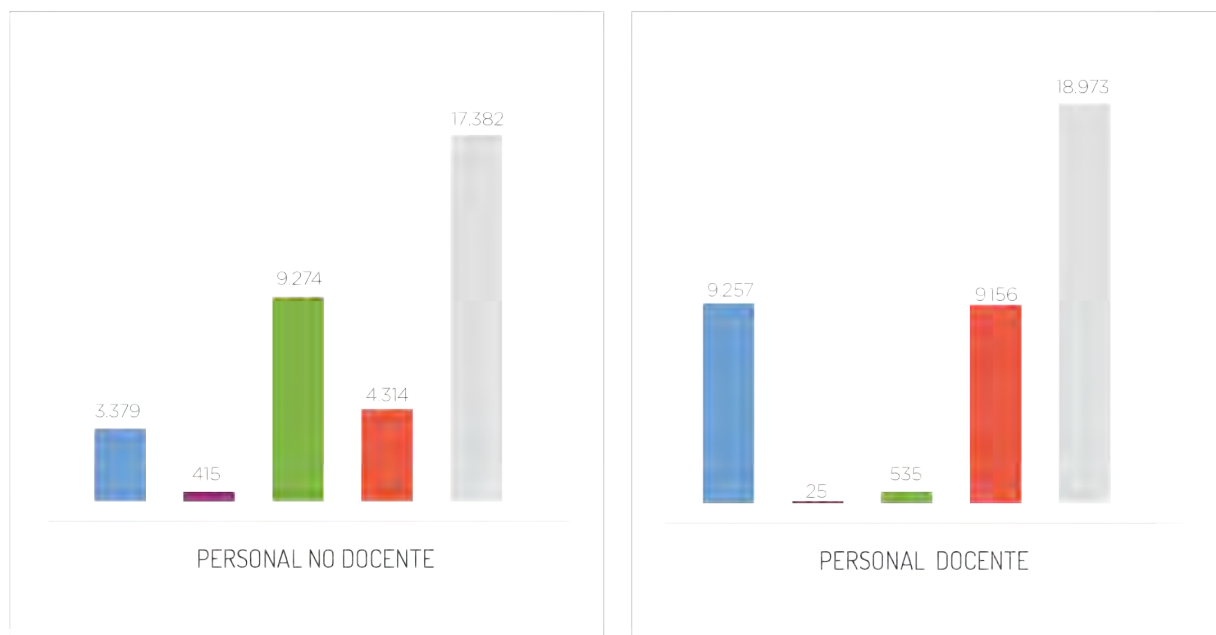
expresado en % total de horas





## HORAS DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS DISTRIBUIDAS POR CATEGORÍA LABORAL

expresado en número total de horas



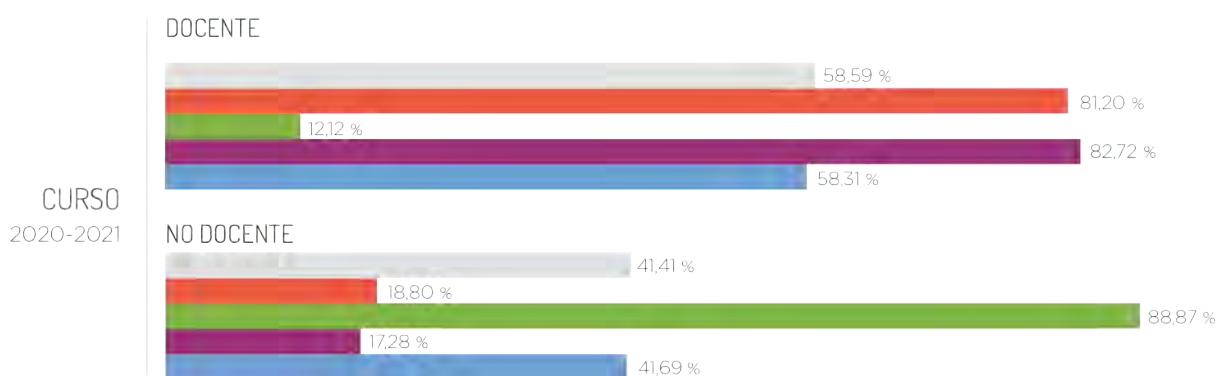
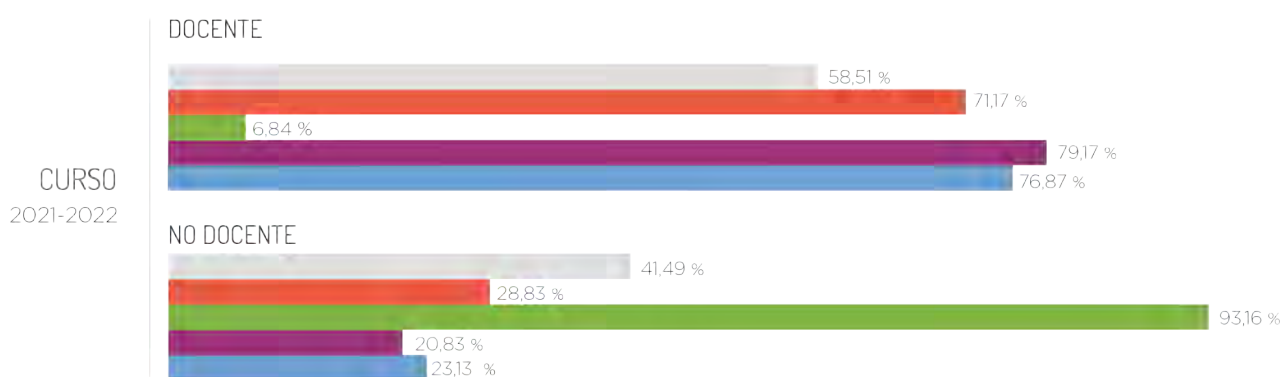
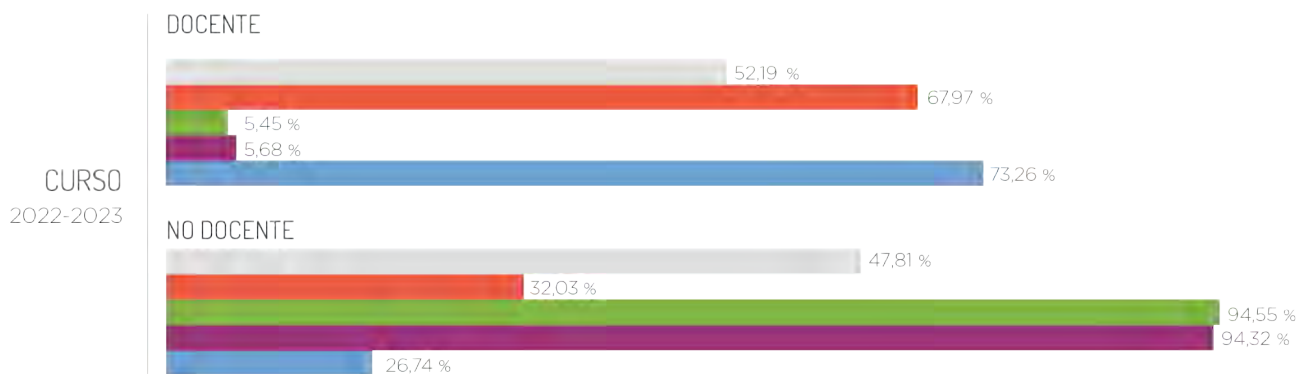
2022-2023

■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV



## HORAS DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS DISTRIBUIDAS POR CATEGORÍA LABORAL

expresado en % total de horas







# PROGRAMAS PARA MEJORAR LAS APTITUDES DE LOS EMPLEADOS Y PROGRAMAS DE AYUDA A LA TRANSICIÓN

## Centro San Valero

Hay un presupuesto de Formación con la finalidad de conseguir la capacitación progresiva y mejora de las aptitudes del personal, tanto del profesorado como del personal no docente. Las ayudas a formación se tienen que solicitar mediante el procedimiento establecido, pudiendo asumir por parte del Centro un tanto por ciento del coste de dicha formación y el resto por parte del trabajador.

Cuando la formación la proponga el Centro y esté relacionada directamente con las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo se financiará el 100 % de dicha formación.

Los ejes de formación prioritarios para el plan de formación son los siguientes:

- **Competencias digitales:** Este eje se enfoca en mejorar las habilidades y conocimientos relacionados con las TIC. Incluye cursos de informática básica, uso de herramientas de Office 365, Power Bi, entre otras. En este eje quedarán enmarcadas todas las formaciones encaminadas a la mejora y certificación de las competencias digitales del personal.
- **Desarrollo profesional:** Este eje busca fortalecer las habilidades blandas y competencias profesionales de la plantilla. Se pueden ofrecer talleres y cursos relacionados con la comunicación efectiva, trabajo en equipo, gestión del tiempo, liderazgo y gestión de equipos.
- **Seguridad laboral:** La seguridad laboral es un aspecto obligatorio en cualquier entorno laboral. Este eje se enfoca en promover la prevención de riesgos laborales, primeros auxilios, manejo seguro de maquinaria y respuesta ante emergencias.
- **Competencias idiomáticas:** Dado el énfasis en la capacitación idiomática, se debe ofrecer formación en el idioma inglés fundamentalmente. Se pueden ofrecer cursos de diferentes niveles (básico, intermedio) y talleres de conversación en inglés para mejorar las habilidades comunicativas.

- **Formación estratégica:** Incluye seminarios sobre gestión de calidad, medio ambiente, diseño curricular y planificación, evaluación y seguimiento de la formación, marketing y otros aspectos que permitan mantenernos como centro de referencia en la tutorización del alumno y la formación profesional.

## CPA Salduie

Desde el Departamento de Dirección de Personas y en estrecha colaboración con Docencia y Operaciones, se planifica el desarrollo de un Plan de Formación Anual centrado en la mejora del desempeño de los empleados. Este plan se enriquece con las propuestas tanto de docentes como del personal administrativo, asegurando un impacto positivo en el rendimiento de todos los integrantes de la organización. Las principales acciones llevadas a cabo este curso han sido:

- Formación para personas de nueva incorporación
- Plan de Igualdad y medidas de prevención contra el acoso laboral.
- Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).
- Compliance.
- Herramientas digitales y Certificación en Google for Education.
- Metodologías activas basadas en proyectos, ABP y APS.
- Experto universitario en Liderazgo.

Asimismo, contamos con un presupuesto de formación dedicado a promover la mejora continua de las habilidades de todo nuestro equipo, tanto docentes como personal no docente. Para acceder a estas ayudas de formación, es necesario seguir el procedimiento establecido y su valoración se realiza de forma individualizada.





Los principales programas implementados han sido la formación en:

### 1. Normativa de Protección de Datos.

Tiene como objeto y alcance el formar y concienciar a los empleados del correcto uso de datos de carácter personal y de su papel como garantes de la seguridad de la información que manejan, así como proporcionar el conocimiento y las herramientas necesarias para saber responder ante determinadas situaciones.

### 2. Prevención de Riesgos Laborales.

Tiene como objeto y alcance promover las actuaciones preventivas, así como los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo en la organización.

### 3. Igualdad

Como acción prevista dentro del Plan de Igualdad de la empresa, tiene como objeto la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como prevenir las conductas que puedan ser susceptibles de situaciones de acoso en el entorno laboral. Se impartió formación específica tanto en materia de igualdad, así como sobre el Protocolo de Prevención de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso laboral.

### 4. Cumplimiento normativo

Derivada de la aprobación de la Política de Cumplimiento Normativo y Prevención de Riesgos Penales, se llevaron a cabo jornadas de sensibilización e información acerca de las distintas políticas, procedimientos e instrumentos relativos al cumplimiento normativo de la organización, así como sobre la utilización del canal ético implementado por la empresa.

### Universidad San Jorge

- Programas de gestión:
- Programas de acogida: 2 (uno por cada semestre)
- Programas de gestión: 45
- Programas de TIC: 19
- Programas de Investigación: 23
- Programas de política lingüística: 15
- Programas de docencia: 14
- Programas de prevención de riesgos: 33

# TÍTULO DE EXPERTO EN LIDERAZGO PARA PERSONAL DE GRUPO SAN VALERO

Durante el curso académico 2022-2023 diecinueve personas de las plantillas de los diferentes centros del Grupo San Valero se han formado en liderazgo a través del Experto Universitario en Liderazgo.

Una formación de 375 horas (15 ECTS) que pone el foco en el liderazgo con valores humanistas. Un programa centrado en las personas que les ha permitido, no solo conectar con la sociedad, el entorno económico y social actual, sino al mismo tiempo ser parte del cambio que se impulsa y refuerza en el Grupo San Valero.

Un programa basado en el intraemprendimiento y en el aprender haciendo, que a través de los proyectos desarrollados en los centros por los alumnos ha impactado de forma directa e indirecta a más de 100 personas, multiplicando por 5 la inversión en conocimiento.

Nuestra sociedad necesita líderes que, desde un enfoque más humano, tomen conciencia de qué puede aportar a la comunidad y a su organización y, en este camino, contribuir al crecimiento propio y de los demás. Volver a dar valor a la palabra liderazgo, personalizándolo como una manera de contribuir al desarrollo de nuestra sociedad.

Los valores que defiende desde hace 70 años el Grupo San Valero sirven de guía para el desarrollo de las competencias personales, interpersonales y de negocio que debe conocer y guiar a un buen líder y que conforman una de las partes fundamentales de este programa.

## POR QUÉ Y PARA QUÉ

1. Para formar a líderes del presente y del futuro.
2. Porque la sociedad necesita líderes coherentes entre lo que dicen y lo que hacen, que sean honestos, con valores, que crean en el futuro de la sociedad.
3. Porque nuestra sociedad necesita nuevos referentes de liderazgo.
4. Porque como formadores, también es nuestra responsabilidad aportar una nueva visión a la sociedad y aportar herramientas que ayuden en la gestión de personas, en facilitar la ejecución de nuevos proyectos, en hacer avanzar a las empresas y organizaciones.
5. Porque trabajamos para y por las personas.
6. Porque creemos que un liderazgo más humano, más ético y más creativo, es posible.
7. Porque en Aragón no hay en estos momentos una formación específica en liderazgo y creatividad que sea referente.



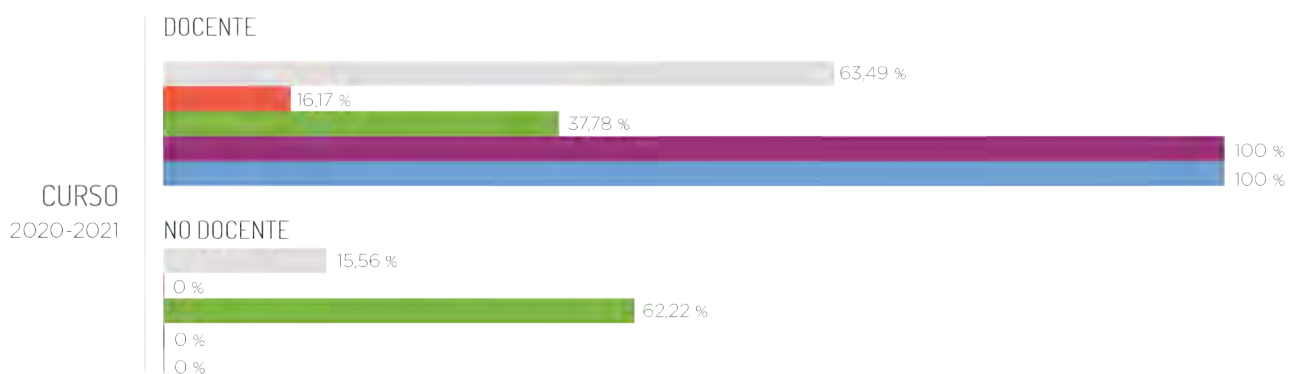
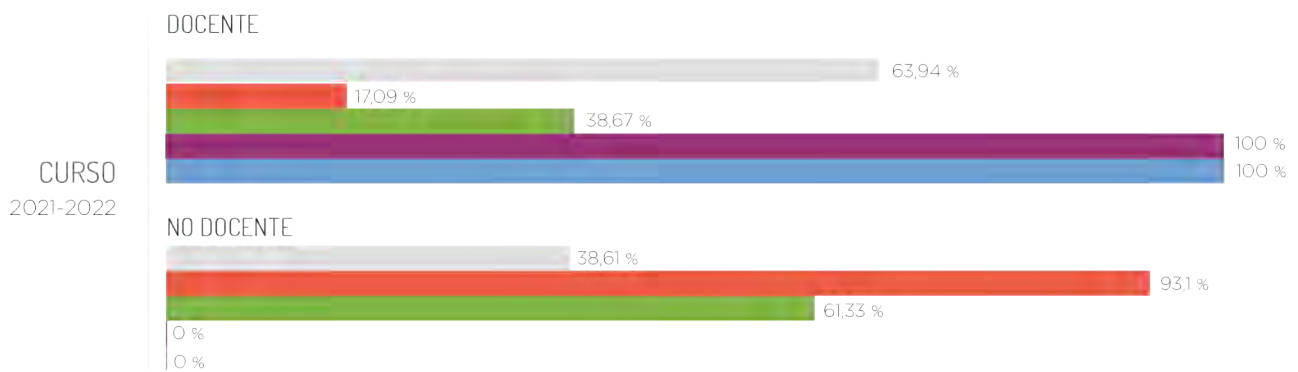
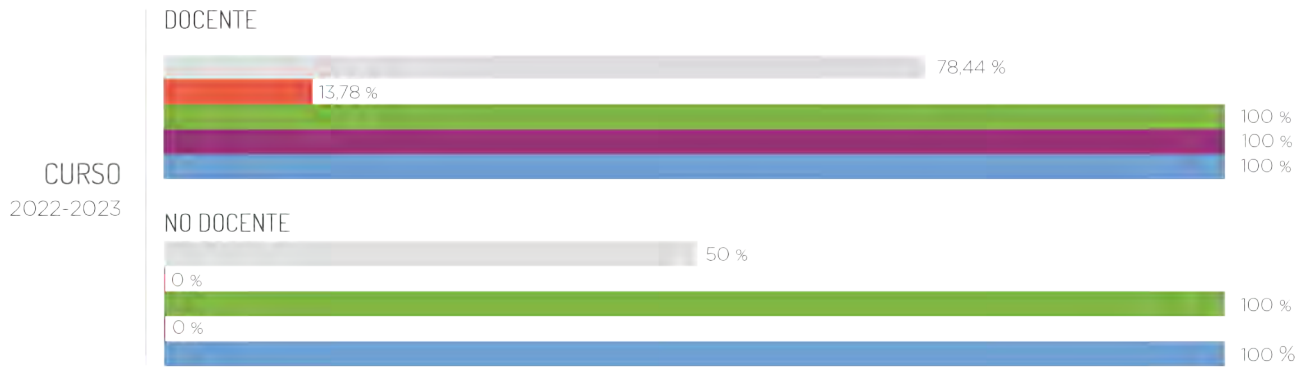


Los objetivos del curso fueron:

- Acompañar a los alumnos a vivir un proceso de desarrollo holístico del liderazgo.
- Poner en práctica el aprendizaje continuo. Para poder llevar a cabo cambios significativos a nivel social, empresarial y personal.
- Afrontar retos profesionales acordes con las necesidades actuales de las empresas y sociedad.
- Impulsar estrategias definidas en cada uno de nuestros centros, entendiendo que el liderazgo comienza por uno mismo.
- Desarrollar las competencias propias del líder y de responsable de equipos.
- Adquirir herramientas prácticas para generar equipos solventes, de confianza e influyentes. Que ayuden al desarrollo profesional y personal de quienes forman esos equipos.
- Impulsar el cambio a través de nuestras actuaciones.

# PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL DISTRIBUIDOS POR CATEGORÍA LABORAL

expresado en % por categoría



■ Total 
 ■ USJ 
 ■ SEAS 
 ■ CPA 
 ■ CSV



## NÚMERO DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL

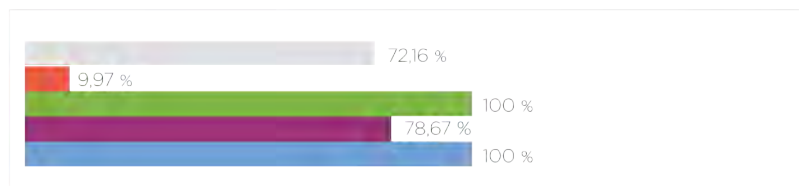
expresado en número de personas



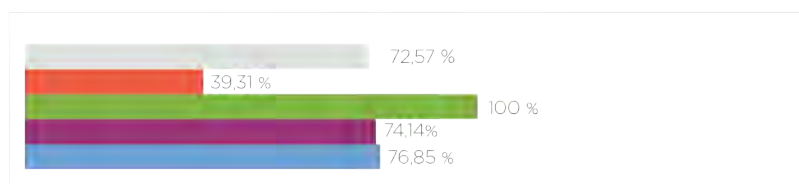
## PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL

expresado en % de la plantilla

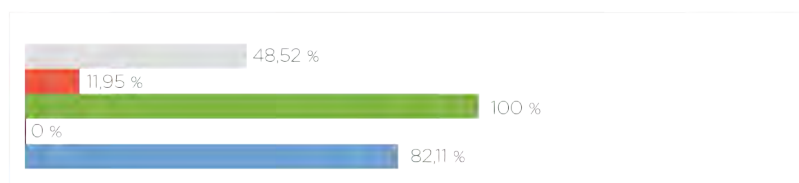
CURSO  
2022-2023



CURSO  
2021-2022



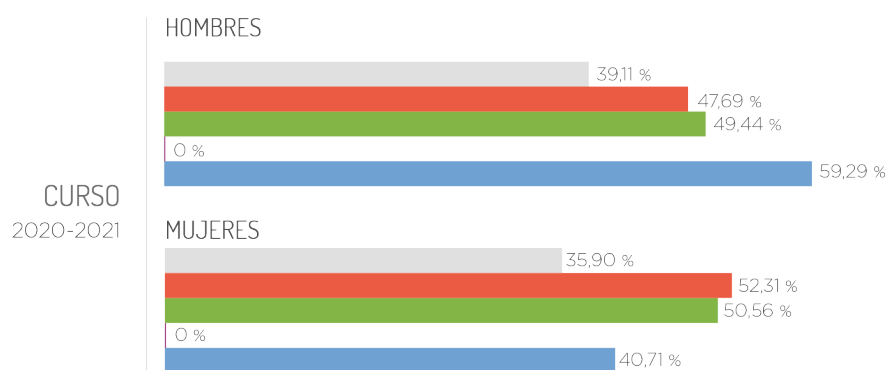
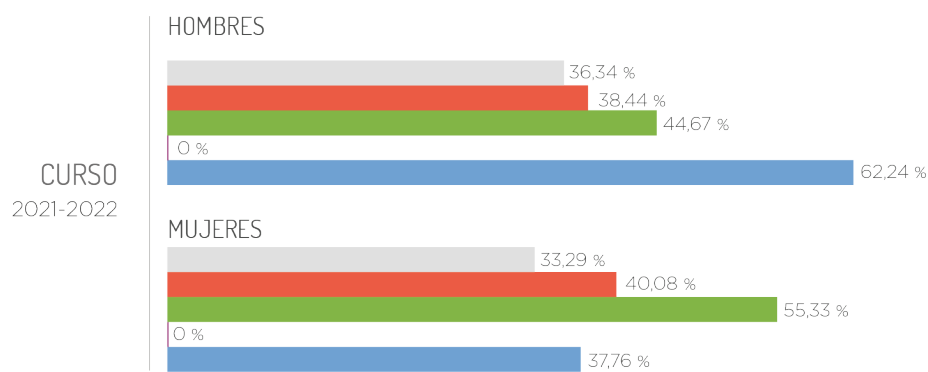
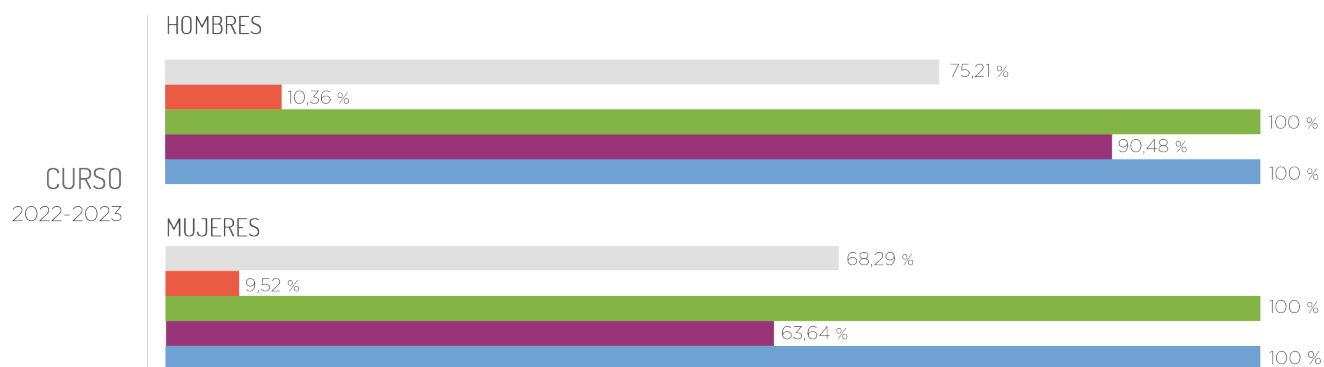
CURSO  
2020-2021



■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

## PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL DISTRIBUIDOS POR SEXO

expresado en %



Total
  USJ
  SEAS
  CPA
  CSV





# NO DISCRIMINACIÓN

Grupo San Valero acoge en todas las entidades educativas que lo componen la “*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*”, de Naciones Unidas, sobre todo en su apartado relativo al Trabajo y empleo.

Nuestros valores como entidad que se dedica a la formación de valores integrales para una sociedad más justa reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Todas nuestras entidades educativas salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes entre las que se encuentran:

1. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
2. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
3. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
4. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
5. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
6. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
7. Emplear a personas con discapacidad en todos los sectores en los que nos movemos;
8. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
9. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
10. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
11. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.





**0%**

**CASOS DE DISCRIMINACIÓN  
Y ACCIONES CORRECTIVAS  
EMPRENDIDAS**







# ACCESIBILIDAD DE LOS CENTROS

## Centro San Valero

En Centro San Valero estamos comprometidos con el cumplimiento de los principios de accesibilidad universal, particularmente para nuestro personal y alumnado con algún tipo de discapacidad.

Todos nuestros centros están concebidos para permitir la accesibilidad y usabilidad, así como para promover la autonomía de las personas con discapacidad.

De igual modo, tenemos el firme compromiso de realizar adaptaciones técnicas específicas relativas a la movilidad y a otro tipo de limitaciones sensoriales, visuales o auditivas en los centros en el que sean necesarias.

## CPA Salduie

Se trata de un centro adaptado y se ha ido acondicionando en función de las necesidades.

## SEAS, Estudios Superiores Abiertos

El Edificio de SEAS está totalmente adaptado para las personas con movilidad reducida.

El acceso principal está al mismo nivel que la cota exterior y dispone de dos puertas con medidas superiores a 80 cm.

En el interior, los pasillos y puntos de giro son amplios y fácilmente maniobrables, dispone de ascensor para poder desplazarse de una planta a otra sin tener que subir las escaleras y en las tres plantas, en las que está distribuido el Edificio de SEAS, hay servicios adaptados.

## Universidad San Jorge

En Universidad San Jorge estamos comprometidos con el cumplimiento de los principios de accesibilidad universal, particularmente para nuestro personal y alumnado con algún tipo de discapacidad. Todos nuestros centros están concebidos para permitir la accesibilidad y usabilidad, así como para promover la autonomía de las personas con discapacidad.

# OPERACIONES CON IMPACTOS NEGATIVOS Y CIBERSEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

## OPERACIONES CON IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS, REALES O POTENCIALES, EN LAS COMUNIDADES LOCALES

En las operaciones realizadas en los distintos centros educativos de Grupo San Valero NO se ha observado ningún impacto negativo significativo en nuestro ámbito de la comunidad local.

## SISTEMAS DE RECLAMACIÓN, QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS

Se quiere señalar que SEAS, Estudios Superiores Abiertos RECIBIÓ UNA RECLAMACIÓN respecto a la privacidad de datos por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, la cual fue archivada por carecer de base que sustentara un incumplimiento de la normativa de Protección de Datos.

## CIBERSEGURIDAD

Grupo San Valero se halla inmerso en un proceso de implantación de medidas de ciberseguridad que refuercen la protección en este ámbito, tanto de empleados como de alumnos. En este sentido, y acompañando la estrategia se colabora entre distintos departamentos para detectar posibles riesgos, analizarlos y minimizar sus efectos, permitiendo así adaptarse a las nuevas regulaciones que surgen en el sector.





# PROTECCIÓN DE DATOS

En materia de protección de datos personales, Grupo San Valero cumple con el **REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS** en todas las entidades. Se trata de un proceso continuo y vivo, que implica que cada nuevo proceso requiera el firme compromiso de velar por el respeto al derecho fundamental de la protección de datos personales.

El RGPD brinda más control sobre los datos personales de los interesados, así como mayor facilidad a la hora de consultarlos, modificarlos, suprimirlos o solicitar cualquier otro derecho. Supone claramente un plus de exigencia y responsabilidad para las entidades que conforman Grupo San Valero.

Grupo San Valero cuenta con Políticas de Privacidad que se encuentran publicadas en las webs corporativas de cada una de las entidades, cumpliendo así tanto con la normativa vigente, como con los principios de transparencia y accesibilidad. Dichas políticas se actualizan anualmente para garantizar su adecuación tanto a cambios normativos, como a instrucciones de la Agencia Española de Protección de Datos.

Adicionalmente, el Grupo San Valero realiza procesos continuos **FORMACIÓN A SUS EMPLEADOS** sobre las obligaciones y derechos que despliega el RGPD. En este sentido, se realizaron acciones educativas y de sensibilización en esta materia, planificadas para todos aquellos que forman parte del Grupo, por áreas y departamentos.

Respecto a los **ALUMNOS**, las entidades de Grupo San Valero velan constantemente por el ejercicio de los derechos que les asisten por el RGPD. Garantizando un canal de recepción gratuito, claro y accesible; así como una respuesta adecuada en tiempo y forma.

Por su parte, en las relaciones con **CLIENTES Y PROVEEDORES** se firman acuerdos específicos relativos a la protección de datos, siendo especialmente cuidadosos en aquellos casos en que estos actúen como encargados del tratamiento de algún servicio.

La función del **DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS** como garante del respeto al derecho fundamental a la protección de datos personales es el encargado de velar por el cumplimiento en materia de protección de datos. Se encarga de promover la formación a los empleados, actualizar las Políticas de Privacidad, los Avisos Legales y la Política de Cookies en las webs, así como mantener vivos los canales de ejercicio de derechos.

# SEGURIDAD LABORAL

## POLÍTICA DE LOS SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

La Política de los Sistemas Integrados de Gestión de Grupo San Valero, que se aplica a todas las entidades que conforman el grupo, recoge el compromiso corporativo de potenciar la prevención de los riesgos laborales y la salud laboral de sus empleados, como medio para mejorar el desempeño institucional.

En virtud de esta Política, que es considerada el marco de referencia para establecer las líneas de actuación de las entidades del Grupo San Valero en materia de calidad, medio ambiente y seguridad laboral, se mantienen y se han implementado en este curso escolar, nuevas medidas en Seguridad y Salud consensuadas entre la alta dirección y los diferentes comités existentes que representan a los trabajadores. Estas medidas están relacionadas, entre otros, con aspectos como:

Vigilancia de la salud de los trabajadores.

Adecuación de equipos de protección personal.

Inspecciones periódicas y evaluación de riesgos.

Información, formación y educación en materia de seguridad.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS

La prevención de riesgos se integra en todos los niveles jerárquicos de la organización implicando en su acción, tanto a los órganos directivos, como a sus empleados:

En todas las entidades del Grupo se garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores informando y formando a estos sobre los riesgos generales y específicos existentes en los centros de trabajo.

Igualmente, se pone a disposición de todos los trabajadores los medios necesarios para la vigilancia periódica de sus estados de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Todas las entidades, cuentan con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) que desarrollará a prestación de su servicio en colaboración con los órganos de responsabilidad en materia de prevención.

## NORMA ISO 45001:2018

Se incorpora en el Plan Estratégico 21-25, la implantación del más alto estándar internacional de Seguridad y Salud Laboral, la Norma ISO 45001:2018 de Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo considerado, con el fin de proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables, previniendo los daños y/o el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como mejorar.





**0%**

**ENFERMEDADES  
PROFESIONALES  
IDENTIFICADAS DENTRO DE  
LA ACTIVIDAD DEL ÚLTIMO  
EJERCICIO**

# NÚMEROS DE AT CON BAJA Y SIN BAJA LABORAL DISTRIBUIDOS POR SEXO

expresado en números

CURSO  
2022-2023

## NÚMERO DE AT CON BAJA

HOMBRES



MUJERES



## NÚMERO DE AT SIN BAJA

HOMBRES



MUJERES



CURSO  
2021-2022

## NÚMERO DE AT CON BAJA

HOMBRES



MUJERES



## NÚMERO DE AT SIN BAJA

HOMBRES



MUJERES



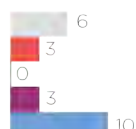
CURSO  
2020-2021

## NÚMERO DE AT CON BAJA

HOMBRES



MUJERES



## NÚMERO DE AT SIN BAJA

HOMBRES



MUJERES



■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

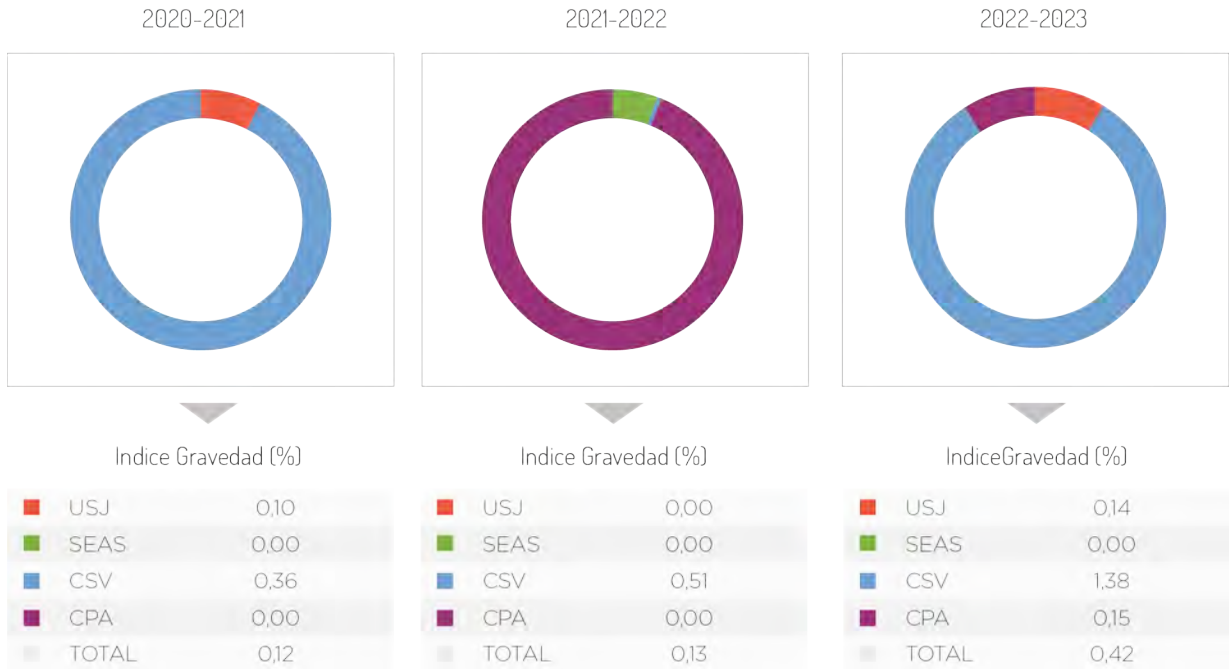
$$\text{Índice de gravedad} = \frac{\text{Días de baja} \times 1000}{\text{Horas trabajadas}}$$

$$\text{Índice de frecuencia} = \frac{\text{Número de accidentes con baja} \times 1\,000\,000}{\text{Horas trabajadas}}$$



## PORCENTAJE ÍNDICE DE GRAVEDAD AT

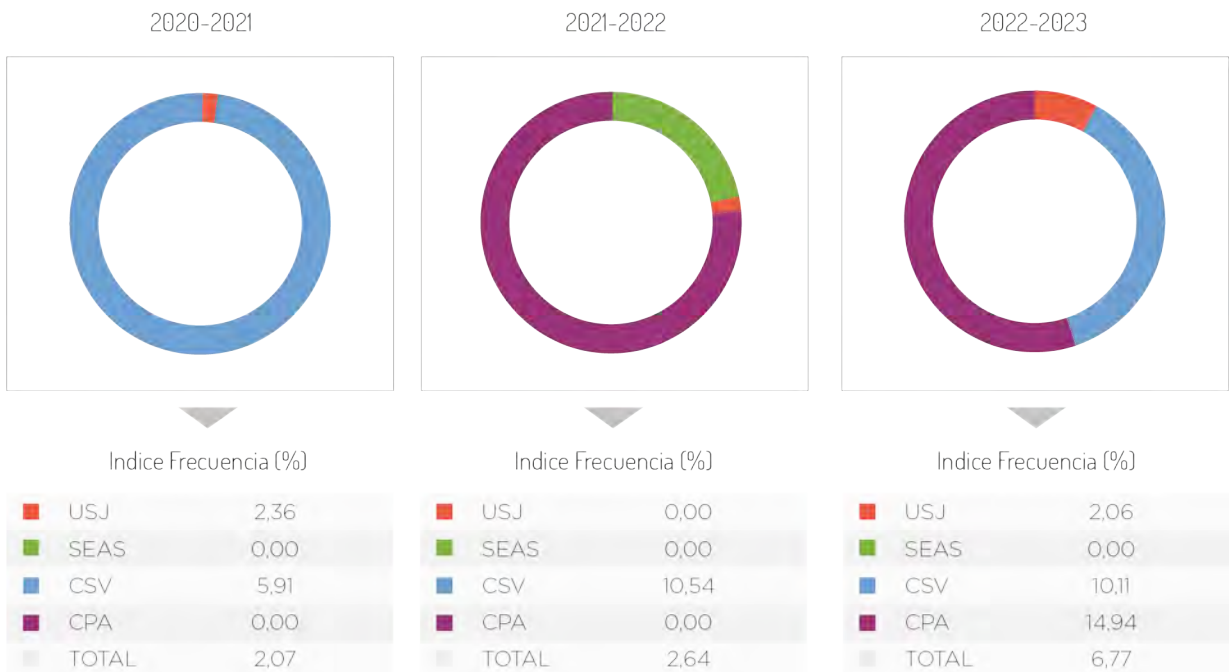
expresado en %



■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

## ÍNDICE DE FRECUENCIA AT

expresado en %

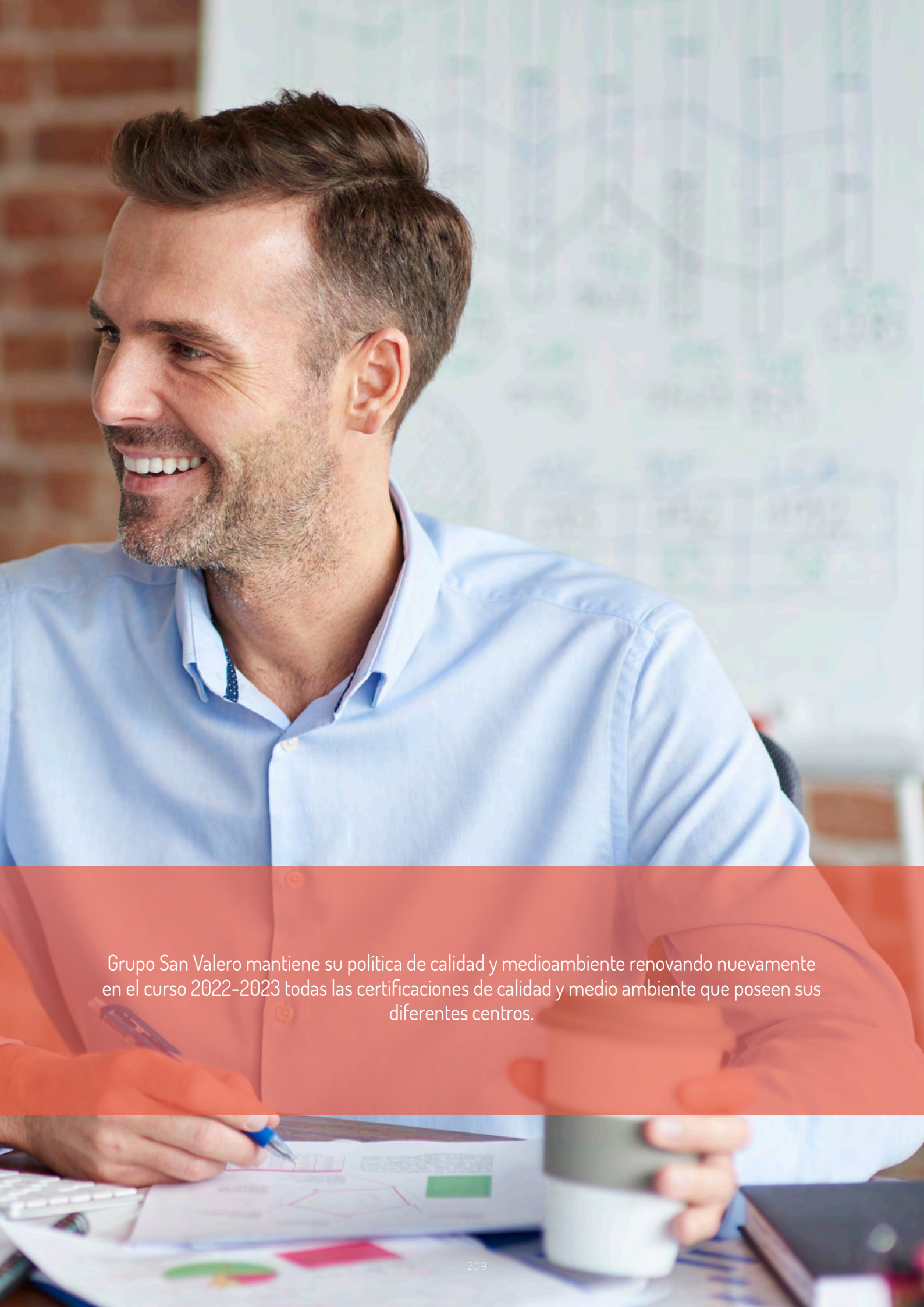


■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

A person is sitting at a desk in a home office. In the foreground, a large, dark grey computer monitor is partially visible. To the right, a person's arm in a light blue shirt is resting on a white keyboard. On the desk, there are also some papers with charts and a smartphone. In the background, a wooden ladder leans against a brick wall, and a bookshelf is filled with colorful binders or books. The overall scene is brightly lit and organized.

# ambiental





Grupo San Valero mantiene su política de calidad y medioambiente renovando nuevamente en el curso 2022-2023 todas las certificaciones de calidad y medio ambiente que poseen sus diferentes centros.



Grupo San Valero mantiene su política de calidad y medio ambiente renovando nuevamente en el curso 2022-2023 todas las certificaciones de calidad y medio ambiente que poseen sus diferentes centros.

A través de los diversos sistemas de gestión se quiere destacar en la calidad del servicio que se presta, la innovación educativa, la tutorización personalizada al alumnado, la salud laboral del personal y el respeto hacia el medio ambiente.

El Grupo San Valero estableció en su Plan Estratégico 2021-2025 cuatro líneas de trabajo en materia de Calidad y Medio Ambiente que va cerrando positivamente:

- Certificación de todas las entidades del Grupo para el año 2025.
  - ISO 9.001.
  - ISO 14.001/EMAS.
  - ISO 27.001.
  - ISO 45.001.
  - Sellode Responsabilidad Social de Aragón.
  - Transparencia auditada (Informes de Sostenibilidad).
- Sistema integrado de calidad a través de herramienta común.
- Evaluación de la docencia y de los servicios docentes de todas las entidades del Grupo con nota superior a 8/10.
- Inserción laboral de nuestro alumnado 20% superior a la media regional y nacional por niveles y estudios cursados.

Para más información, se pueden consultar las Declaraciones Ambientales de ambas entidades:

- [www.sanvalero.es/conocenos/sistemas-de-gestion](http://www.sanvalero.es/conocenos/sistemas-de-gestion).
- [www.usj.es/conoce-la-usj/green-campus/certificaciones](http://www.usj.es/conoce-la-usj/green-campus/certificaciones).

En el caso de CPA y SEAS, se consideran únicamente las emisiones indirectas por el consumo de energía eléctrica, única fuente de energía que abastece los sistemas de potencia, iluminación y climatización.

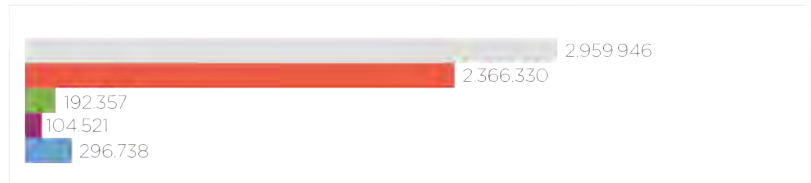




# PRINCIPALES CONSUMOS

## ENERGÍA ELÉCTRICA SUMINISTRADA CONSUMIDA expresado en kW/h

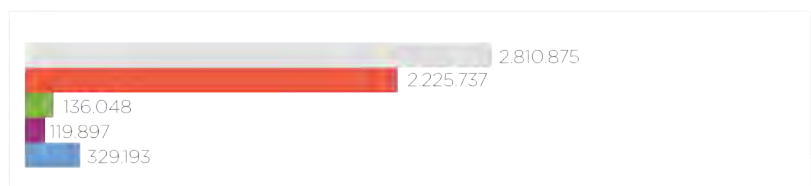
CURSO  
2022-2023



CURSO  
2021-2022

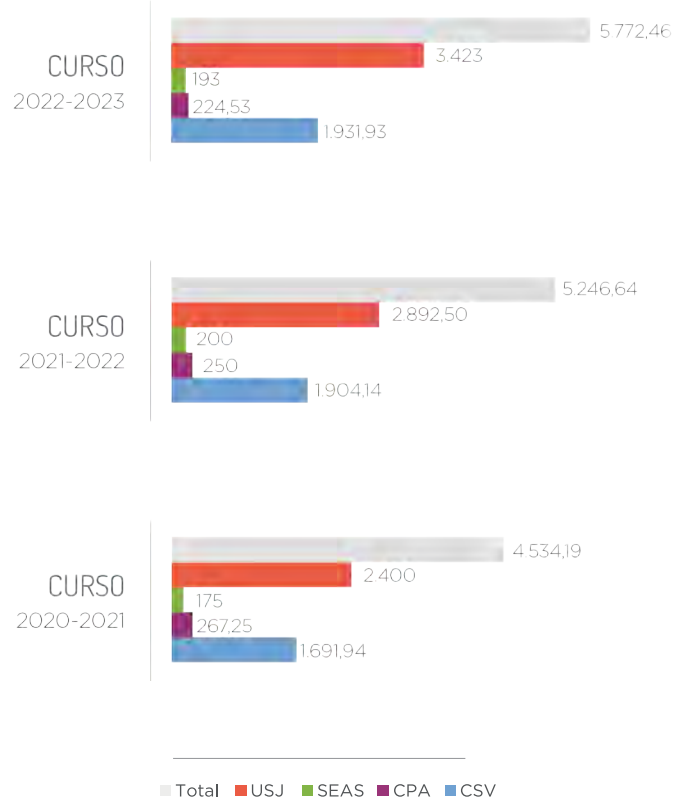


CURSO  
2020-2021



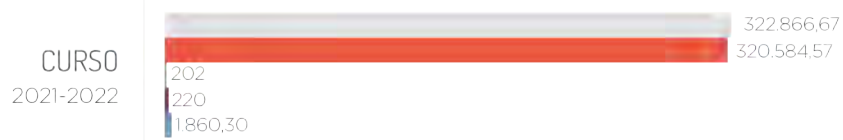
■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

## CONSUMO DE PAPEL RECICLADO expresado en kg





## CONSUMO DE AGUA expresado en m<sup>3</sup>



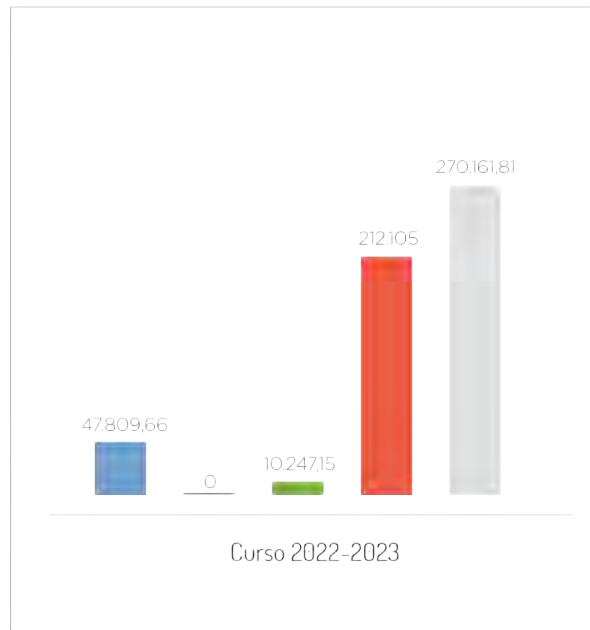
■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV



# PRODUCCIÓN ENERGÍA RENOVABLE

## PRODUCCIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE

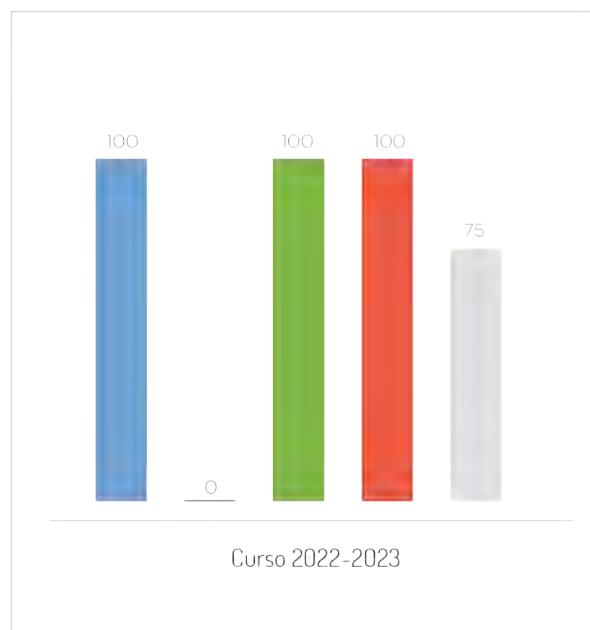
expresado en kW/h



■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

## ENERGÍA CONSUMIDA DE ORIGEN RENOVABLE (GdO)

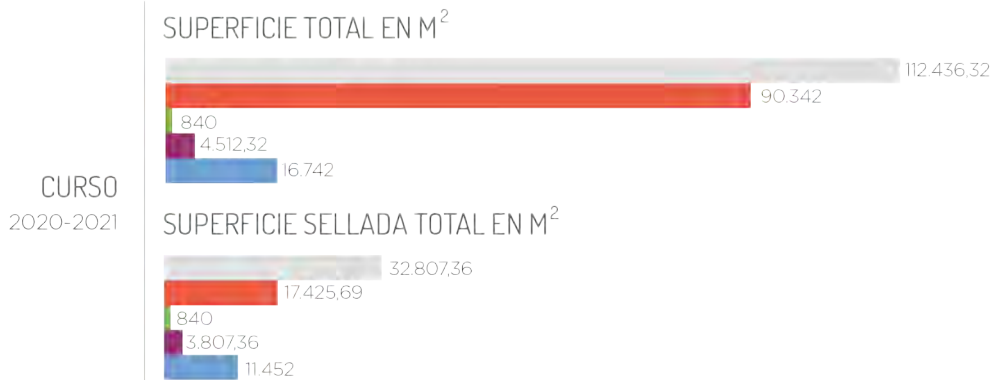
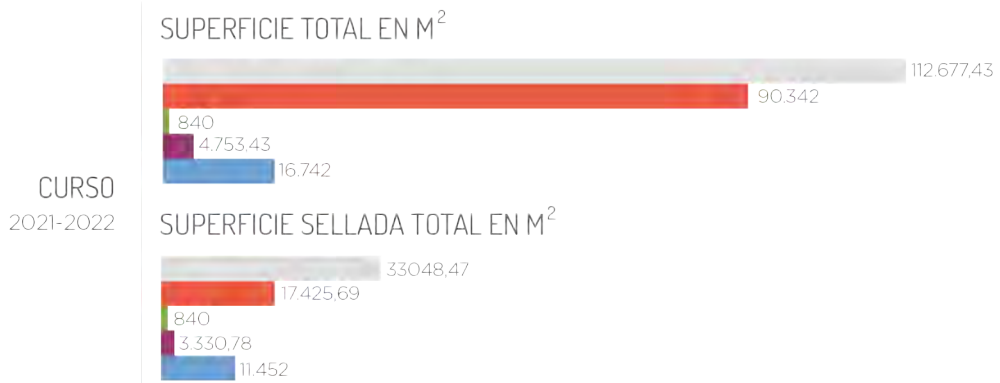
expresado en %



■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV



## BIODIVERSIDAD



■ Total 
 ■ USJ 
 ■ SEAS 
 ■ CPA 
 ■ CSV







# EMISIONES

La Huella de Carbono (HC) es un “*indicador de la totalidad de Gases de Efecto Invernadero (GEI) emitidos por efecto directo o indirecto de individuo, organización, evento o producto*” (UK Carbon Trust 2008).

El objetivo que busca el Grupo San Valero con el cálculo de la huella de carbono es conocer el global de las emisiones de CO<sub>2</sub> e identificar aquellos focos de emisión con un mayor potencial de reducción para establecer acciones de mejora específicas encaminadas a la reducción de dicha huella de carbono.

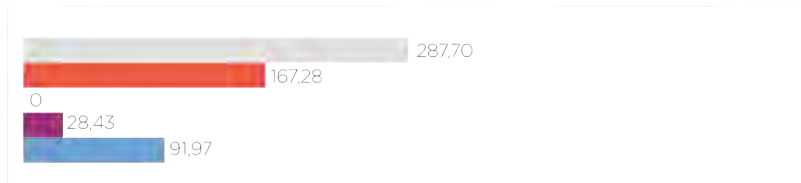
Para estimar los valores de CO<sub>2</sub> equivalente derivados de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y la cantidad de emisiones atmosféricas contaminantes, se han tenido en cuenta por un lado, los factores de emisión

publicados anualmente por la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO), y por otro lado, los informes del “*Inventario Nacional de emisiones a la ATMÓSFERA*” de la Dirección General de Biodiversidad y Calidad Ambiental del Ministerio para la Transición Ecológica.

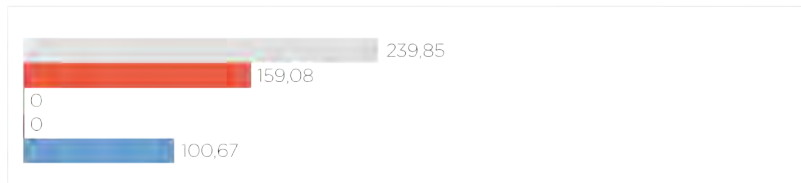
Se ha realizado el cálculo de las emisiones de CO<sub>2</sub>. Se incluyen las emisiones directas (alcance 1) y las emisiones indirectas (alcance 2), utilizando los factores de conversión que aparecen en la Calculadora de huella de carbono de la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO).

## HUELLA DE CARBONO alcance (1+2) (t CO<sub>2</sub>)

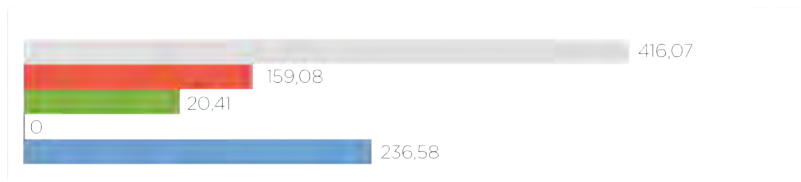
CURSO  
2022-2023



CURSO  
2021-2022



CURSO  
2020-2021



■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV

# EFLUENTES Y RESIDUOS

La generación de residuos es una consecuencia directa de cualquier actividad humana. Su producción es tan elevada que las autoridades ambientales han establecido un orden en la gestión de los mismos, que se denomina jerarquía de residuos que consiste en: prevención, preparación para la reutilización, reciclado, valoración y eliminación.

La responsabilidad y el compromiso con el medio del Grupo San Valero se plasma en una serie de medidas encaminadas a minimizar la producción y gestionar de manera eficiente y sostenible los residuos producidos por nuestra actividad.

Para ello y debido a que son dos de los Centros con mayor impacto ambiental del Grupo, tanto el Centro San Valero como la Universidad San Jorge ha identificado todos los residuos que se generan dentro de su actividad y ha establecido protocolos de actuación.

En el caso de CPA y SEAS, se han identificado como principales residuos el papel-cartón y envases plásticos sin posibilidad de reportar información debido a que, por el momento, no se lleva registro de los kg de los principales residuos generados en cada entidad.



# CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

El Grupo San Valero realiza una identificación de los requisitos legales ambientales de aplicación y con una periodicidad semestral analiza su cumplimiento.

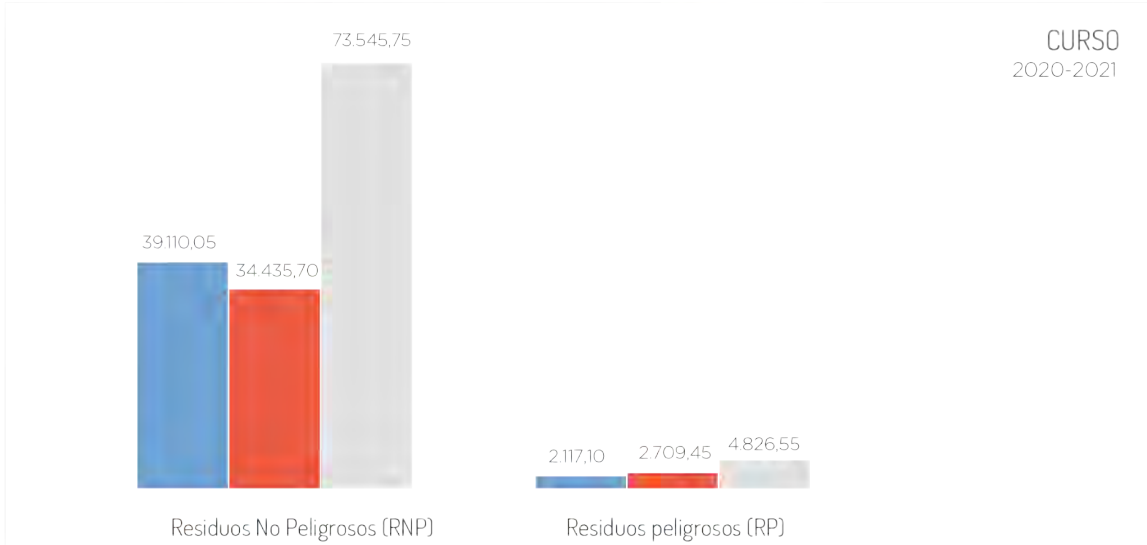
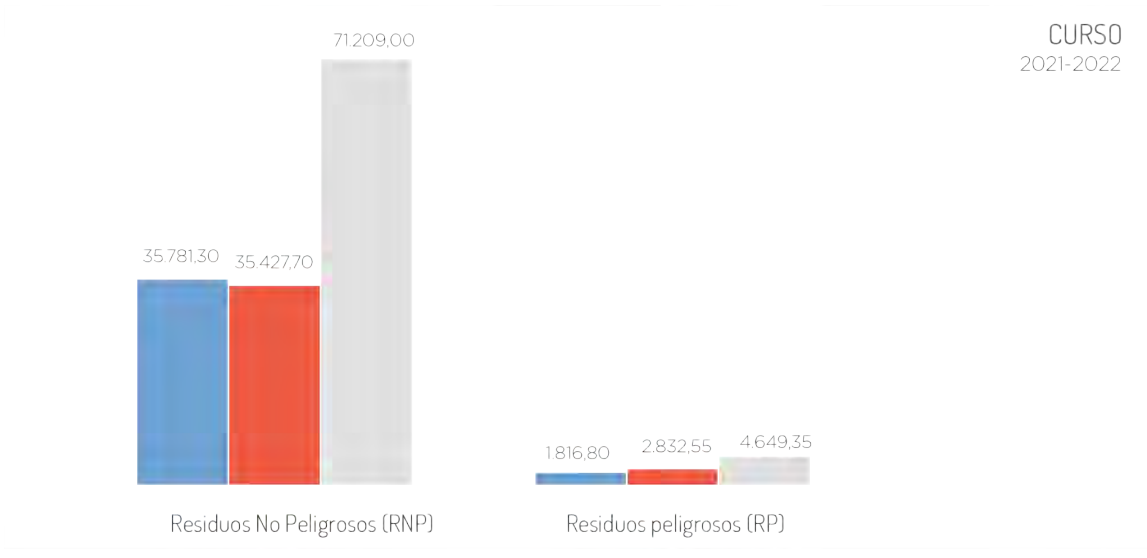
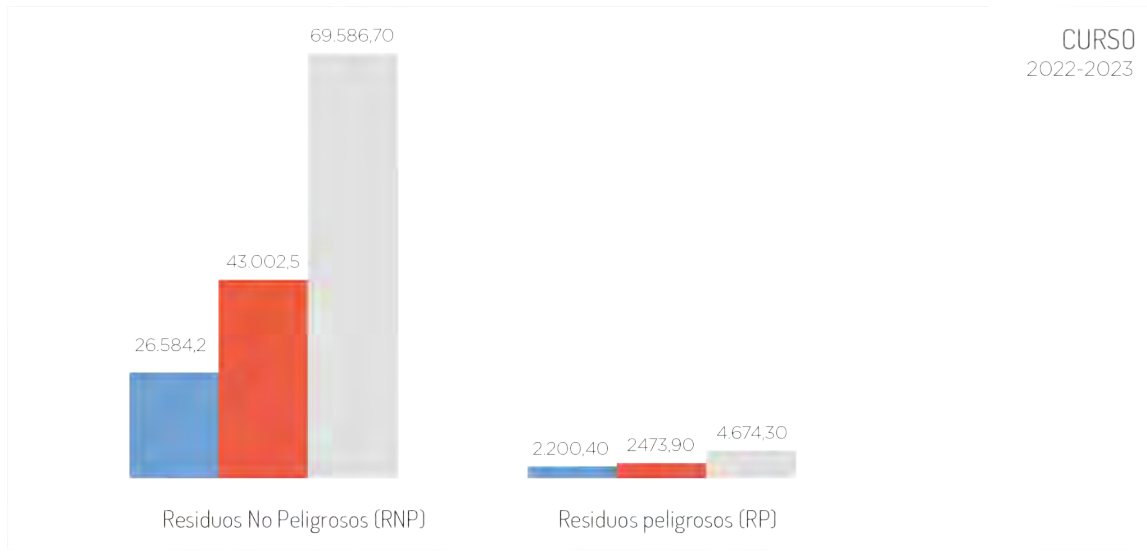
De este modo se garantiza el estado actualizado de la legislación y el cumplimiento de los requisitos de

aplicación relativos a los aspectos ambientales de los Centros, siendo requisito auditado en Centro San Valero y Universidad San Jorge para dar cumplimiento a sus certificaciones en ISO 14001:2015 y EMAS.



# RESIDUOS

expresado en KG



# EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

A través del procedimiento de selección y evaluación de proveedores que todas las entidades de Grupo San Valero disponen, al estar todas ellas certificadas en ISO 9001:2015, se garantiza la selección y evaluación de proveedores bajo criterios específicos relacionados con aspectos sociales, medioambientales y económicos.

La calidad y la sensibilidad medioambiental son dos de las señas de identidad en la cultura del Grupo San Valero, por ello, los equipos trabajan para mantener el sistema de gestión, mejorar la calidad del servicio educativo, sensibilizar sobre el necesario cuidado medioambiental y establecer anualmente objetivos que persigan el desarrollo sostenible y la satisfacción de nuestros grupos de interés.

Entre nuestros compromisos se destacan, el establecimiento de estrategias de mejora continua, mejorar la eficacia de los procesos, la intención de reducción de residuos generados, disminuir el consumo de recursos naturales y promover el ahorro energético.

El reconocimiento a estas actuaciones se refleja en las Certificaciones en Calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (ISO 14001) y Excelencia Medioambiental (EMAS) que Grupo San Valero dispone.









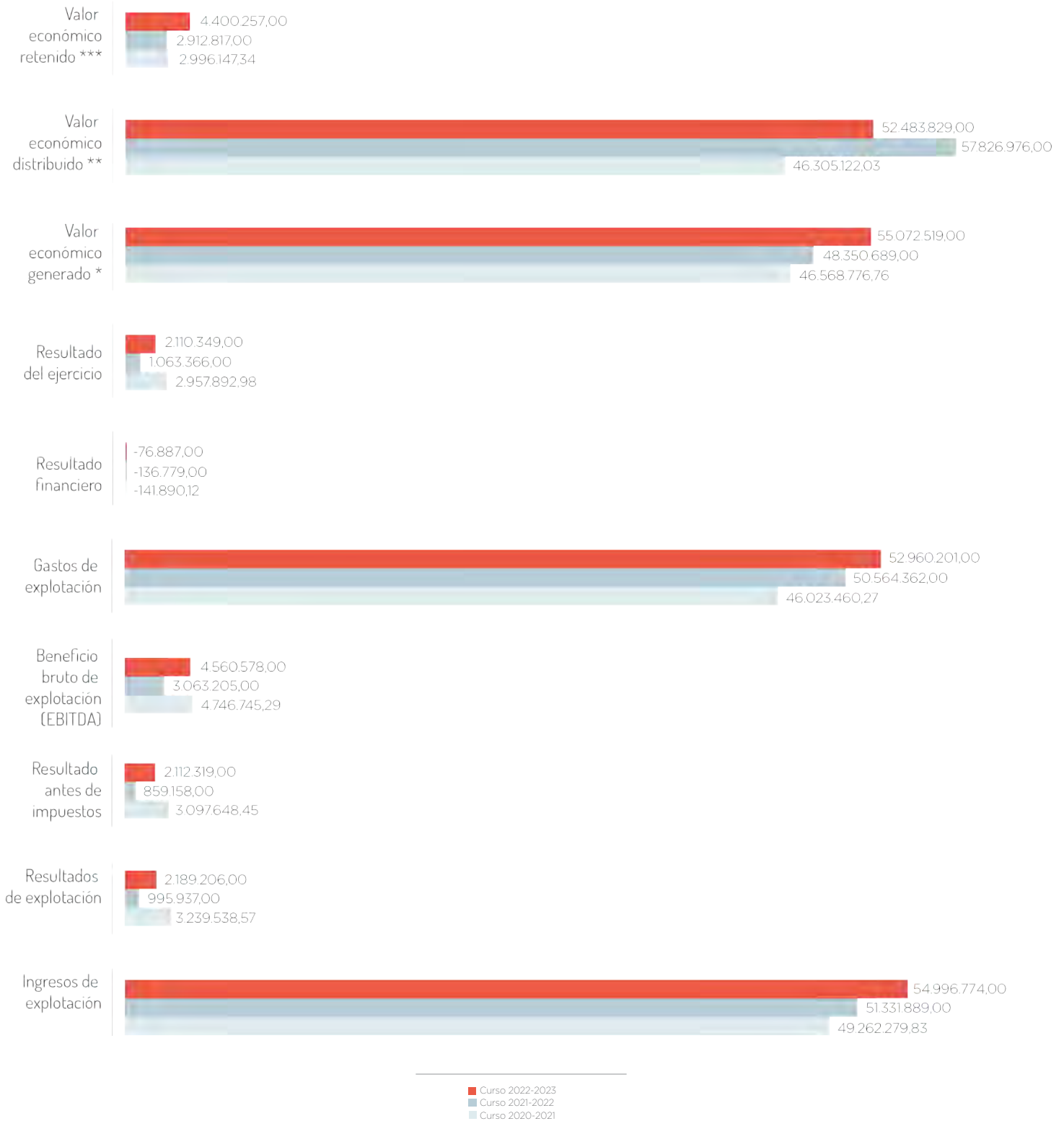


# económica





# VALOR ECONÓMICO DIRECTO, GENERADO Y DISTRIBUIDO



■ Curso 2022-2023  
■ Curso 2021-2022  
■ Curso 2020-2021

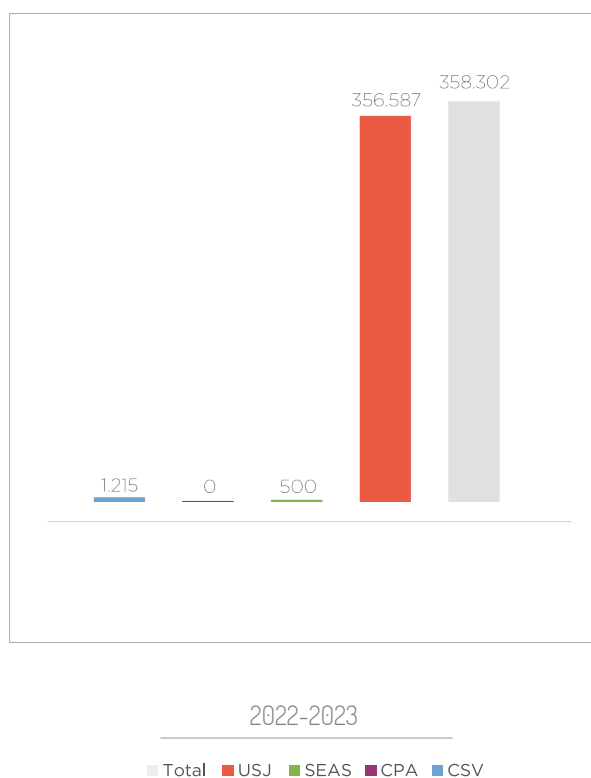
\* Valor económico generado: ingresos ordinarios + extraordinarios.  
 \*\* Valor económico distribuido: gastos - amortizaciones + inversiones.  
 \*\*\* Valor económico retenido: resultados + amortizaciones - derechos.





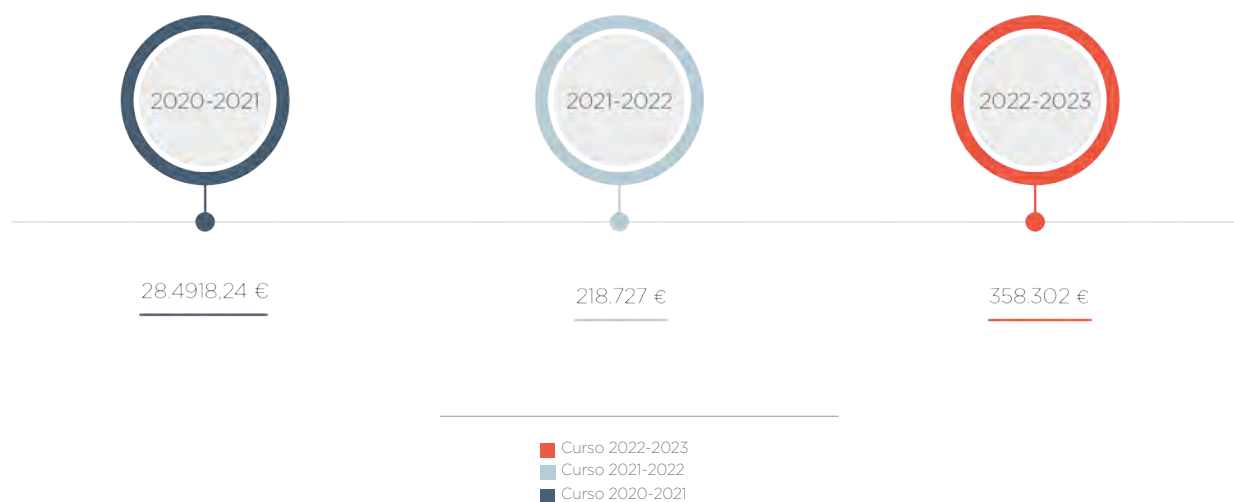
## APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

expresado en €



## APORTACIONES DEL GRUPO SAN VALERO A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

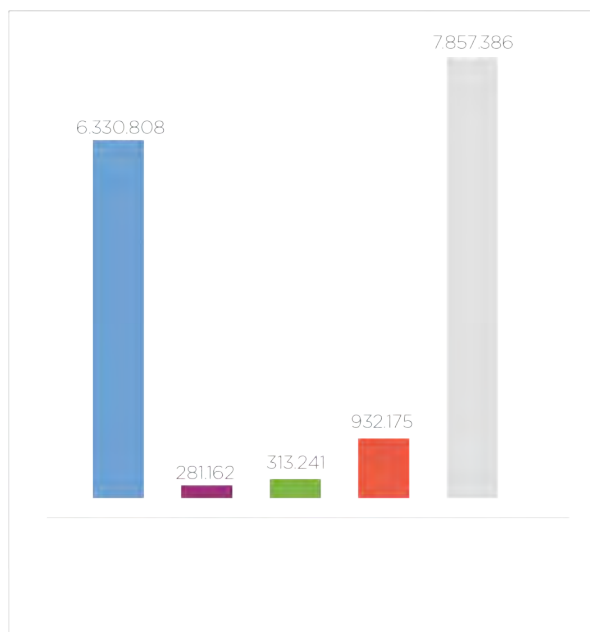
(expresado en €)





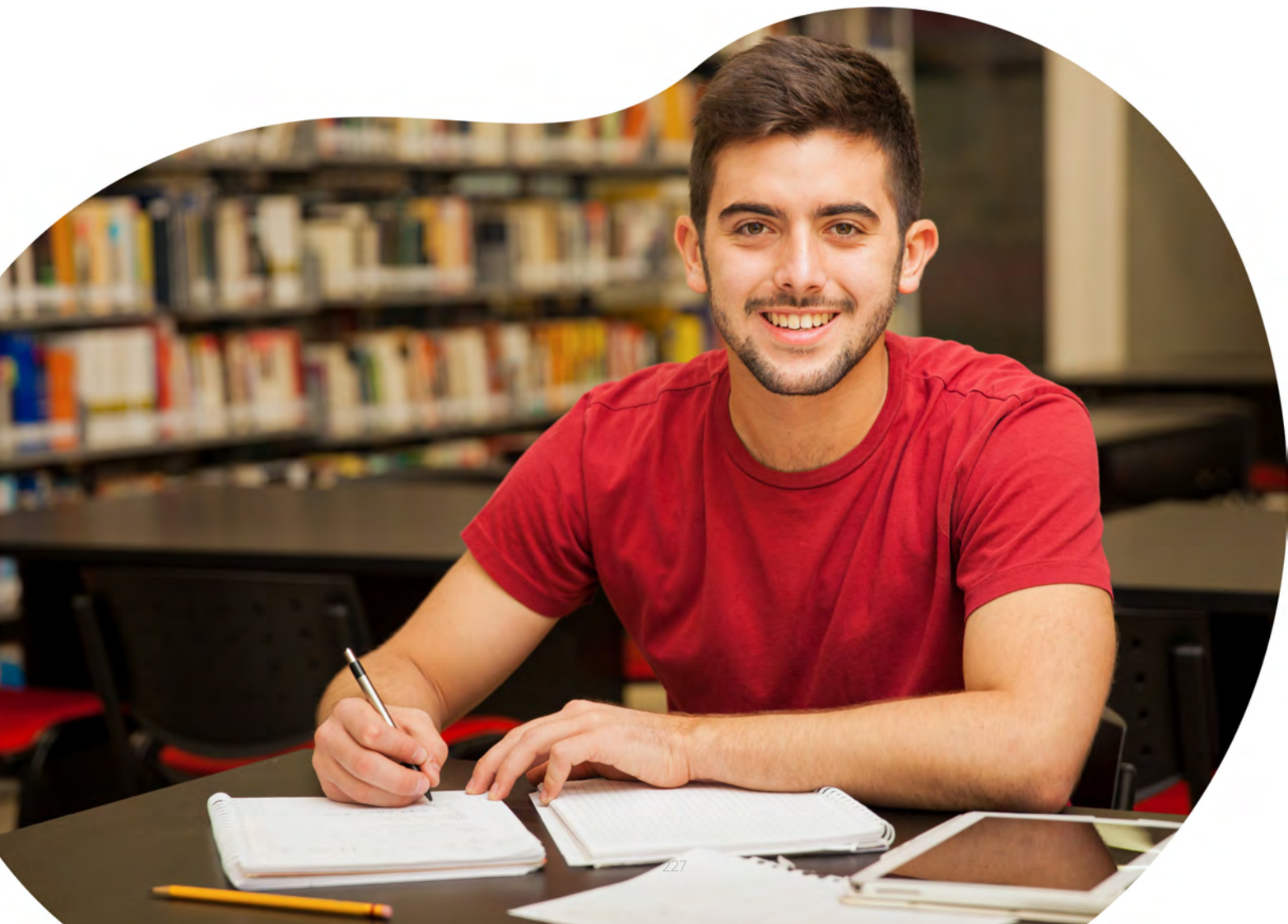
## SUBVENCIONES RECIBIDAS

expresado en €



2022-2023

■ Total ■ USJ ■ SEAS ■ CPA ■ CSV



## BENEFICIOS OBTENIDOS

expresado en €



## IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PAGADOS

expresado en €



\* SEAS es la única sociedad mercantil del Grupo San Valero y en el ejercicio contabilizó dicha cifra en concepto de impuesto sobre beneficios.













## PRESENCIA EN EL MERCADO

# RATIO DEL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR SEXO FRENTE AL SALARIO MÍNIMO LOCAL, RECOGIDOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES EN CADA CENTRO

## Centro San Valero

El Centro San Valero está regulado por el VII Convenio Colectivo de Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Por lo que se rige por las tablas salariales de dicho convenio, no existiendo diferencias en la distribución por sexo

## CPA Salduie

El Centro CPA Salduie está regulado por el XI Convenio Colectivo Nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.

No existe diferenciación en la retribución por sexo. Los salarios están definidos en base al convenio de la formación privada y existen mejoras voluntarias de convenio como en el ámbito retributivo.

## SEAS, Estudios Superiores Abiertos

La actividad de SEAS, ESTUDIOS SUPERIORES ABIERTOS S.A.U, en adelante, SEAS, queda regulada por el IX Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no reglada y en el mismo se establecen las tablas salariales que se utilizan como salarios mínimos por categoría profesional.

Adicionalmente, existen tablas retributivas superiores a las fijadas en el citado Convenio atendiendo a las diferentes áreas de actividad de la empresa, no existiendo diferencias en la distribución por sexo.

## Universidad San Jorge

En la Universidad San Jorge es de aplicación el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación en el que se establecen las retribuciones para cada categoría profesional.

La Universidad San Jorge aplica unas tablas salariales propias que mejoran la retribución mínima establecida en el convenio referido. En la tabla publicada anteriormente se indica la relación entre la retribución establecida en el convenio colectivo (salario mínimo local) y la retribución real por colectivo (personal docente y personal técnico y de gestión). Todos los valores son superiores a 100 lo que indica que el salario en la Universidad San Jorge es superior al salario mínimo establecido en el convenio colectivo, habiendo igualdad entre varones y mujeres.

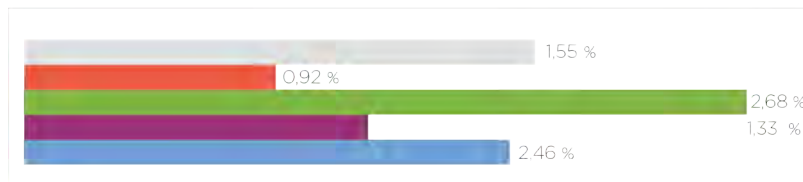




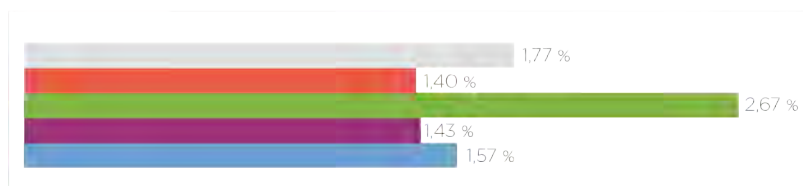
## PROPORCIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS CONTRATADOS SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA DE CADA CENTRO

expresado en %

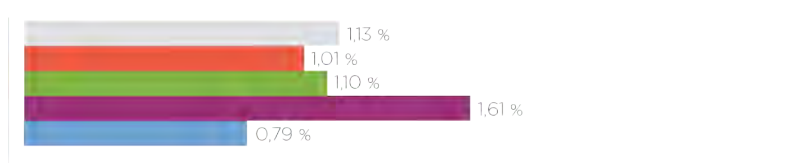
CURSO  
2022-2023



CURSO  
2021-2022



CURSO  
2020-2021

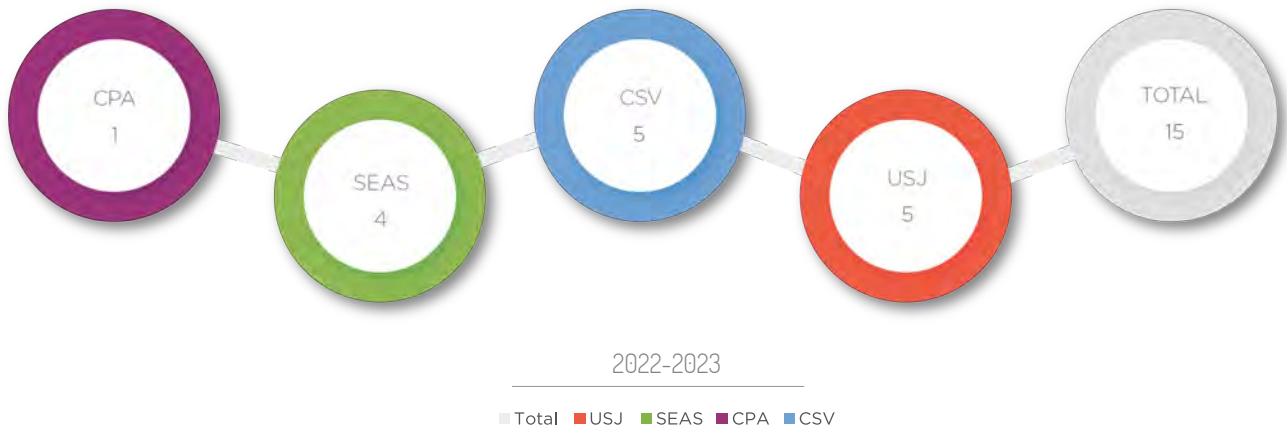


■ Total  
 ■ USJ  
 ■ SEAS  
 ■ CPA  
 ■ CSV



## PROPORCIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS CONTRATADOS DE LA COMUNIDAD LOCAL

expresado en números



# ANTICORRUPCIÓN

El Grupo San Valero dispone de un Código Ético que contiene normas y criterios de actuación en materia profesional de obligado cumplimiento y aplicación a patronos, consejeros, directivos, empleados docentes y no docentes que trabajan en las instituciones del Grupo, y a sus colaboradores.

El Código Ético del Grupo busca definir y realizar el bien propio de las instituciones que lo componen, cuya finalidad última es “promover en sus beneficiarios la enseñanza confesional conforme a los principios y valores propios de la doctrina de la Iglesia católica”.

El comportamiento y las actitudes que de las diferentes instituciones de la sociedad perciben los ciudadanos constituyen el valor mostrado de éstas, y representan la base de la confianza que en las mismas depositan los miembros de la sociedad. En consecuencia, el Código Ético del Grupo se basa en los valores del Evangelio y en la Doctrina Social de la Iglesia, y define y desarrolla los valores que han de regir tanto las actividades que se lleven a cabo por las instituciones que lo componen, como las pautas de relación entre sus miembros y con todas las personas e instituciones con los que trabaje.

Sobre la base del Código Ético se edifica la reputación y el prestigio del Grupo y de todas y cada una de las instituciones que lo integran.

Sus objetivos son establecer los principios éticos y las normas generales que deben guiar la actuación del Grupo y de las personas entre sí y en sus relaciones con clientes, socios, proveedores y, en general, con todas aquellas personas y entidades con las que la entidad se relacione directa o indirectamente.

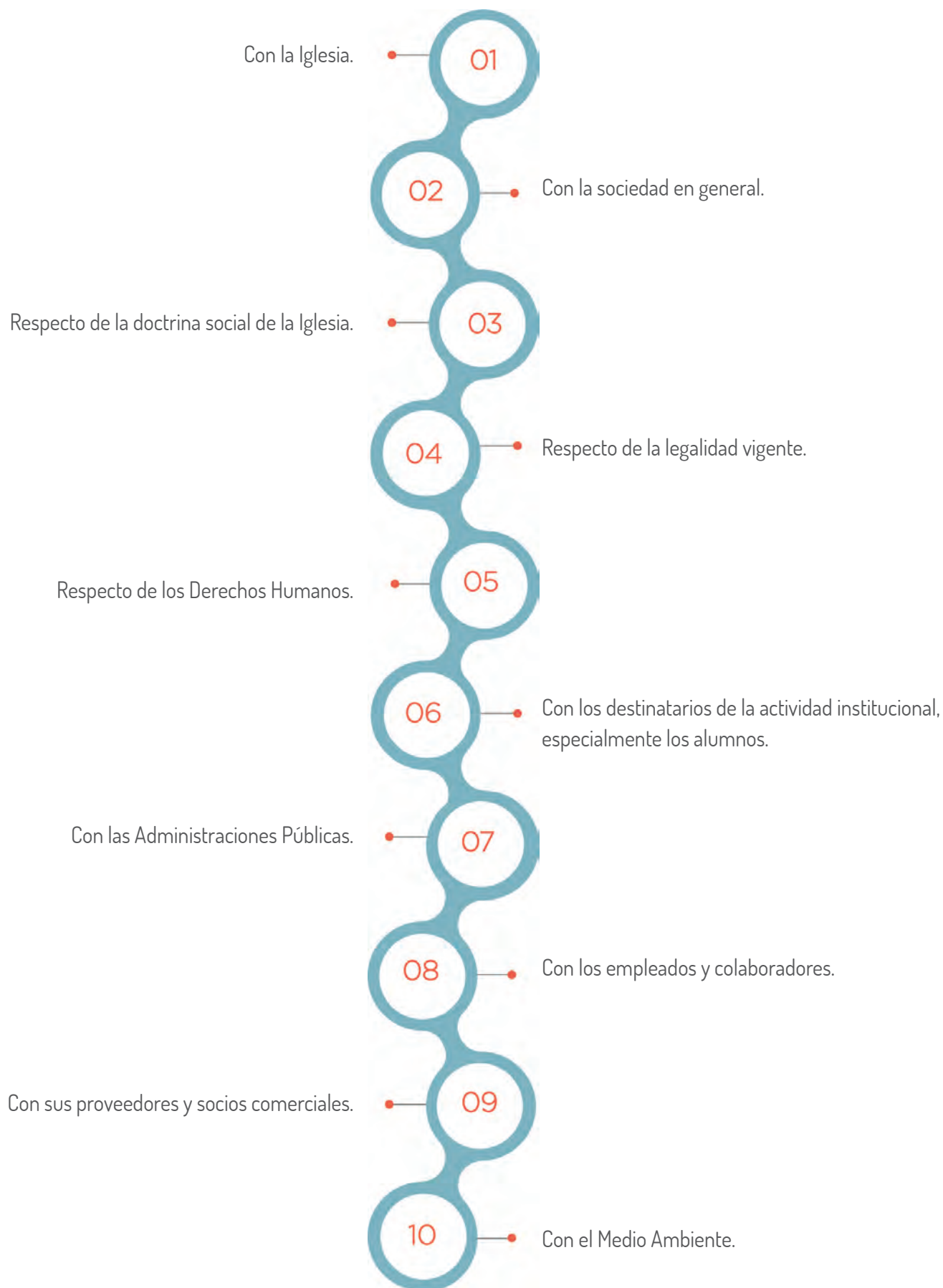
El Código, que está disponible en la web corporativa del Grupo y en la Intranet, gira en torno a los principios y valores cristianos de la entidad.





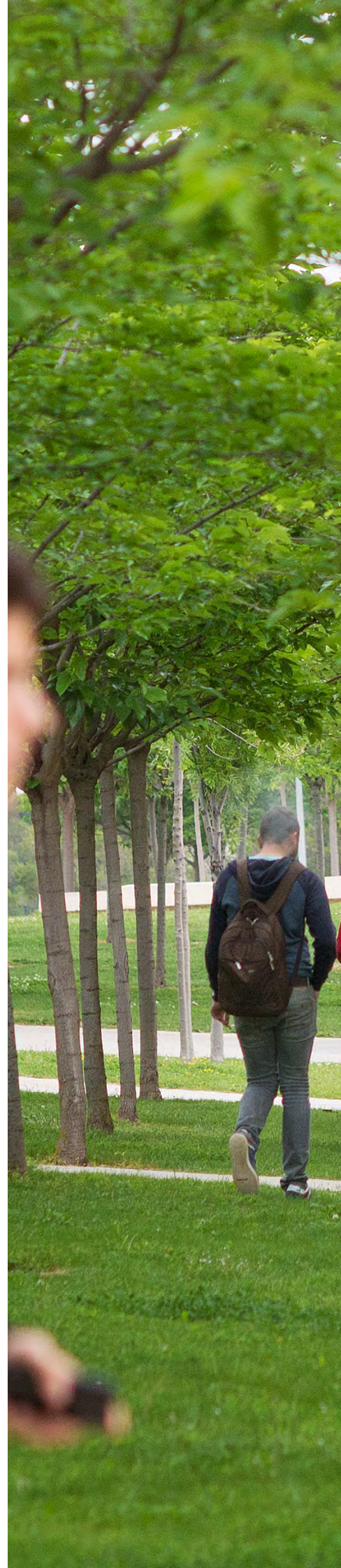
## PARTICULARMENTE, EL CÓDIGO ESTABLECE EL COMPORTAMIENTO A SEGUIR

### A NIVEL EXTERNO



# A NIVEL INTERNO

- 01 • Comprometidos con la Institución
- 02 • Salvaguarda de la integridad de la institución.
- 03 • Vida privada de trabajadores y alumnos.
- 04 • Actuaciones públicas.
- 05 • Información confidencial.
- 06 • Protección de datos de carácter personal y acceso a la información.
- 07 • Uso apropiado de los recursos.
- 08 • Oportunidades de negocio.
- 09 • Conflicto de intereses.
- 10 • Regalos e invitaciones.
- 11 • Actuación íntegra, veraz y transparente.
- 12 • Relaciones de cordialidad y respeto.
- 13 • Relaciones personales dentro del GSV y sus instituciones.







# COMITÉ DE OBSERVANCIA

Se creará un Comité de Observancia, con un canal propio y privado de comunicación (*comitedeobservanciace@gruposanvalero.es*) a fin de garantizar el cumplimiento del Código Ético.

Existirá como órgano externo y dependiente del Sr. Arzobispo de Zaragoza, en su condición de Ordinario del lugar y último responsable de toda fundación canónica pública diocesana, un Comité de Observancia compuesto por tres miembros, sin ninguna vinculación directa con el Grupo y nombrados por el Arzobispo.

El nombramiento de los miembros del Comité de Observancia será por un periodo de cuatro años, coincidiendo con los periodos de nombramiento de cada Patronato de la Fundación San Valero.

Son funciones del Comité de Observancia:

- Estudiar y dar respuesta a las consultas, quejas o comunicaciones que se reciban.
- Tramitar las denuncias que procedan y, en su caso, proponer la adopción de medidas correctoras procedentes.
- Proponer al Presidente del Patronato de la Fundación San Valero las modificaciones en el Código que permitan su adaptación permanente a nuevos compromisos y circunstancias.

El Comité de Observancia podrá actuar de oficio o a instancia de cualquier persona que trabaje en una de las instituciones del GSV o forme parte de sus patronatos.

Las personas del Grupo tienen la obligación de conocer el Código Ético, cumplirlo y colaborar para facilitar su cumplimiento. El Grupo está comprometido con la difusión de este.



# CÓDIGO ÉTICO

En relación a la lucha contra la corrupción y el soborno, el Grupo San Valero considera que la corrupción supone una falta grave en cualquier ámbito y circunstancia.

Por ello, rechazamos toda forma directa o indirecta de soborno, tráfico de influencias, cohecho o corrupción, con el ánimo de hacer lo correcto y mantener firme la confianza en las relaciones a largo plazo entre los colaboradores, clientes, proveedores, funcionarios públicos y autoridades en general.

[www.gruposanvalero.es/identidad](http://www.gruposanvalero.es/identidad)





# 100%

## TIENE OBLIGACIÓN DE CONOCER Y CUMPLIR EL CÓDIGO ÉTICO

Adicionalmente, el Grupo dispone de canales a través de los cuáles se puede comunicar cualquier indicio o certeza de vulneración de este.

En 2022-2023 Grupo San Valero ha tenido UNA comunicación de denuncia al Comité de Observancia. El Comité de Observancia ha dado indicaciones de actuación al órgano ejecutivo competente, CERRANDO dicha causa.







Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010 de la Reforma del Código Penal, que introdujo en España la responsabilidad penal de la persona jurídica, y posteriormente con la nueva reforma el 1 de julio de 2015 y la nueva circular 1/2016, se ha puesto el foco en implementar un modelo de cumplimiento normativo que gestione el tipo de riesgo administrativo, civil o penal en las entidades, por ello se creó una comisión encargada del CUMPLIMIENTO NORMATIVO que desarrolló políticas para cada uno de los integrantes del Grupo San Valero.

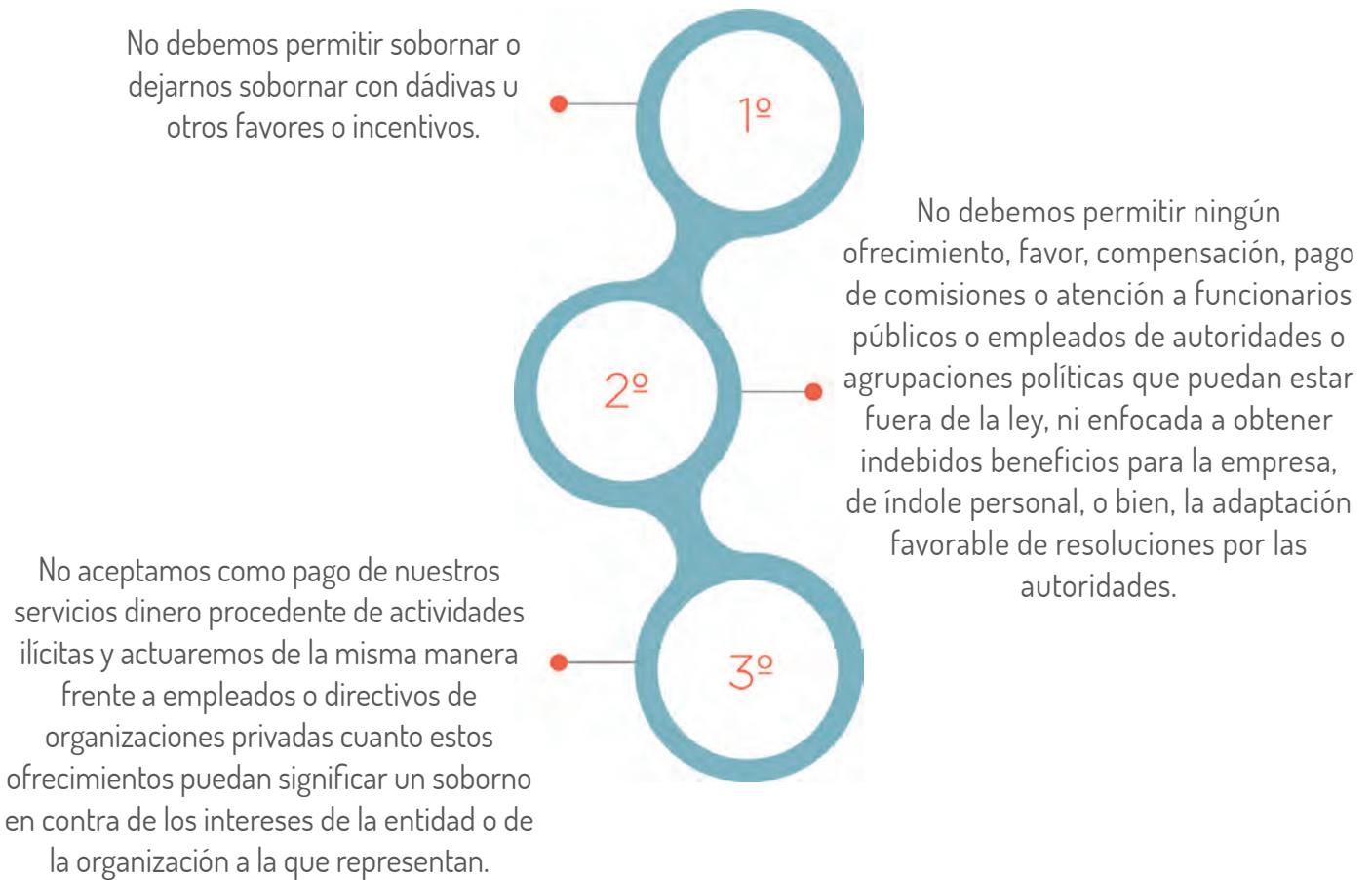
La aprobación de la Política de Cumplimiento Normativo y Prevención de Riesgos Penales en el curso 2022-2023 acredita la firme decisión de las entidades que integran el Grupo San Valero de cumplir y vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y la de asegurar que su actuación se rige por los principios éticos contenidos en el Código Ético de Grupo San Valero.

Esta Política de Cumplimiento y Prevención de Delitos está alineada con la cultura de integridad y respeto hacia las normas de aplicación a cada una de las entidades que integran el Grupo San Valero y tiene en consideración no sólo los intereses de la organización, sino también las exigencias de terceros. Presidiendo así, la actividad cotidiana del Grupo San Valero y orientándola en su estrategia y actuaciones. Asimismo, se ajusta a los objetivos estratégicos de Grupo San Valero e, individualmente, a cada una de las entidades, con la determinación de no permitir en su seno ninguna conducta que contravenga la legislación vigente y las normas y procedimientos que ha asumido voluntariamente, así como prevenir especialmente aquellos delitos que pudieran generarse en el ámbito de la institución.

La Política de Cumplimiento Normativo del Grupo San Valero fue aprobada por el Patronato el 20 de diciembre de 2022, estableciendo su vigencia inmediata para todas las entidades que integran el grupo a partir de dicha fecha, siendo recogido en el acta.



Dentro de nuestros compromisos éticos destacan los siguientes relacionados con la corrupción:



Tiene como destinatarios tanto al personal de Grupo San Valero, como a clientes, proveedores o cualquier tercero, transmitiendo el rechazo de cualquier forma de corrupción, cohecho o tráfico de influencias e impulsando a llevar a cabo su actividad basándose en la ética y la transparencia, respetando las reglas de libre competencia y oponiéndose a cualquier práctica ilegal o fraudulenta contraria a la legislación en vigor. En concreto, respecto a clientes y proveedores, se incluyen en los modelos de contratación su adhesión al Código Ético y a la Política de Cumplimiento Normativo cuya vulneración constituye incumplimiento contractual.

Uno de los pilares esenciales sobre los que se asienta la Política de Cumplimiento Normativo y Prevención de Riesgos Penales, es contar con el Código Ético. Este código constituye una vía de comunicación pública y accesible que cada entidad pone a disposición de todos sus miembros a través de las páginas web corporativas. Su finalidad es que tanto los grupos de interés, como cualquier otra persona que mantenga una relación con

la organización, para facilitar la comunicación de cualquier sospecha o poner en conocimiento conductas que puedan ser susceptibles de infringir tanto de la normativa interna, como de la legislación a cuyo cumplimiento vienen obligadas las entidades; garantizando la confidencialidad de todas las denuncias remitidas por esta vía, así como la protección y prohibición de represalias frente a aquellos denunciantes de buena fe.

Con este instrumento, Grupo San Valero pretende reforzar el sistema de prevención y detección de infracciones, previsto en su Código Ético, en las Políticas de cumplimiento normativo y en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Además, se CONFIRMA que los distintos órganos de gobierno del Grupo, como todos sus empleados y alumnos, se les comunica, sensibiliza e informa acerca de las distintas políticas, procedimientos e instrumentos relativos al cumplimiento normativo de toda la organización.

# COMPETENCIA DESLEAL

Grupo San Valero, en todos sus procesos e itinerarios establecidos por la organización en este punto, toma como base el Principio Rector 31 de los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” de la O.N.U.

La Institución, para abordar los mecanismos formales de queja y/o reclamación referidos a las acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y a las prácticas monopólicas y contra la libre competencia, difunde los procesos y canales establecidos interna y externamente a todos nuestros grupos de interés y la forma de hacerlo llegar a los Servicios Jurídicos de la Institución para su compilación y resolución de conflictos que pudieran surgir.

Los principios de actuación básicos de la Institución se basan en:

- Fomentar en las entidades del Grupo procedimientos éticos y de transparencia en todas sus actuaciones, promoviendo asimismo este mismo comportamiento entre sus grupos de interés.
- Fomentar la comunicación proactiva, tanto interna como externa, que permita compartir con nuestros grupos de interés nuestros valores y actividades a través de canales de comunicación eficientes.
- Difundir y sensibilizar a todas las entidades del Grupo, y a los distintos grupos de interés, para que se impliquen en la cultura de calidad, seguridad y salud, prevención, igualdad, seguridad de la información, responsabilidad social y ambiental.
- Asegurar en todo momento un trato justo, digno y sin discriminación a nuestros beneficiarios, es decir, nuestros alumnos.
- Velar por la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades.

Teniendo en cuenta los tres últimos ejercicios académicos, para este punto, NO se tiene constancia de reclamación alguna relacionada con estas prácticas en referencia a nuestros grupos de interés anteriormente citados.











RECTORADO

05  
ANEXOS





CIENCIAS  
DE LA SALUD

# ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

La evaluación de temas estratégicos constituye un instrumento esencial para el diálogo con los grupos de interés en cada una de las entidades que forman parte del Grupo San Valero. Esta metodología es crítica para discernir las cuestiones de interés primordial para nuestras partes interesadas, cuya integración es vital para la configuración de nuestra política de sostenibilidad. Igualmente, esta evaluación dictamina los asuntos nucleares que se recogen en nuestro Informe.

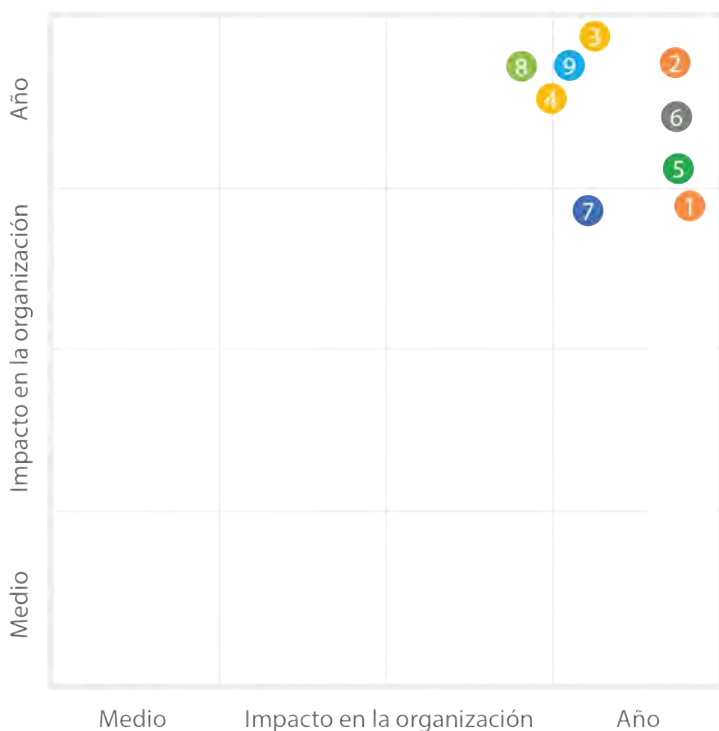
Desde el curso 2015-2016, las entidades del Grupo San Valero han llevado a cabo evaluaciones de materialidad para alinear nuestras operaciones con las expectativas de los grupos de interés y fortalecer nuestra estrategia de sostenibilidad. En el curso 2022-2023, hemos profundizado en este análisis, involucrando activamente a los principales grupos de interés y considerando las áreas transversales para una perspectiva global de sostenibilidad.

Se han definido nueve temas estratégicos, estructurados en siete ejes fundamentales que formulan la estrategia del Grupo. Este proceso de identificación se ha realizado conforme a las directrices más recientes de los Estándares GRI, en particular el GRI 1: Fundamentos, y el GRI 3: Temas Materiales. Estos estándares subrayan la importancia de identificar, priorizar y reportar sobre los temas materiales, y sirven como un principio esencial en la definición del contenido de los informes de sostenibilidad.

Los siete ejes estratégicos son esenciales para generar y sostener el valor económico, social y ambiental del Grupo, y son cruciales para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, en línea con el compromiso de transparencia y responsabilidad exigido por las nuevas prácticas de reporte de GRI. En la definición y priorización de temas estratégicos, hemos colaborado con el Patronato de Grupo San Valero y los Comités Directivos, así como con Áreas Transversales como Comunicación, Tecnologías de la Información, y Calidad y Medio Ambiente, entre otros. Este enfoque colaborativo garantiza que nuestros temas materiales reflejen una visión integrada y orientada al futuro de la sostenibilidad.

Asimismo, se ha tenido en cuenta el Análisis del Contexto y la Revisión del Sistema que se realiza anualmente por cada entidad.

Identificamos nueve temas estratégicos clave, organizados en siete ejes fundamentales que son cruciales para nuestra misión y visión. Cada tema ha sido evaluado no solo por su relevancia interna sino también por su potencial impacto en la sociedad y el medio ambiente, siguiendo los principios de materialidad del GRI.



## Crecimiento sostenible

- 1 Generar más de 75 nuevos empleos estables y de calidad.
- 2 Inversiones acumuladas del 2021-2025 < 10 millones de €.

## Innovación

- 3 Incremento y actualización de oferta formativa adaptada a perfiles emergentes o de alta demanda.
- 4 Cualificación diferencial en competencias transversales clave.

## Calidad

- 5 Adaptar un modelo Compliance o sistema de prevención del delito y cumplimiento normativo.

## Visión y dimensión internacional

- 6 Desarrollo de proyectos internacionales de referencia 5 ámbito de la innovación y 5 en el ámbito de la investigación.

## Invertir en personas

- 7 Descubrir talento con vocación para educar.

## Sello social

- 8 Becas por importe superior a los 3 millones de euros/año.

## Presencia institucional

- 9 Tener una mayor presencia a nivel nacional en el ámbito de la educación y la formación profesional.



Hemos realizado un benchmarking exhaustivo para alinear nuestros temas materiales con los estándares del sector y las expectativas globales. Esto nos ayuda a mantenernos a la vanguardia de las mejores prácticas y a asegurar que nuestros informes de sostenibilidad sean tanto relevantes como responsables.

Comprometidos con la mejora continua, estableceremos un proceso de revisión anual de nuestro análisis de materialidad. Esto incluirá la actualización de temas según la evolución del entorno empresarial y las prioridades de los stakeholders, garantizando que nuestro enfoque de sostenibilidad sea dinámico y adaptativo.

A continuación, se muestran los asuntos materiales que se han incluidos en cada tema, indicando su cobertura y su impacto según el Estándar GRI 103-1. En esta tabla se vinculan los temas materiales con los Estándares GRI asociados.

Categoría	Descripción del asunto	Contenido GRI asociado	Cobertura del impacto	Impacto en estrategia y operaciones	Importancia para los grupos de interés	Iniciativas y respuestas organizacionales
Crecimiento Sostenible	Generar más de 75 nuevos empleos estables y de calidad. Inversiones acumuladas del 2021-2025 < 10 millones de €.	GRI 1: Fundamentos GRI 2: Contenidos generales GRI 3: Temas Materiales	Dentro y fuera de la organización (comunidad local, economía regional).	Impacto directo en crecimiento y estabilidad laboral. Impacto económico en inversiones.	Alta para empleados, comunidad local y gobierno.	Políticas de RRHH para fomentar la contratación y retención. Programas de inversión y desarrollo local.
Innovación	Incremento y actualización de oferta formativa. Cualificación diferencial en competencias transversales clave.	GRI 1: Fundamentos GRI 2: Contenidos generales GRI 3: Temas Materiales	Dentro y fuera de la organización (alumnos, sector educativo).	Impacto directo en la oferta educativa y competencias transversales.	Alta para estudiantes, cuerpo docente y sector empresarial.	Desarrollo de programas actualizados y enfoque en competencias demandadas.
Calidad	Adaptar un modelo Compliance o sistema de cumplimiento normativo.	GRI 1: Fundamentos GRI 2: Contenidos generales GRI 3: Temas Materiales	Dentro y fuera de la organización.	Impacto directo en cumplimiento normativo y calidad.	Alta para reguladores, clientes y la organización.	Implementación de sistemas de Compliance y auditorías internas.
Visión y Dimensión	Desarrollo de proyectos internacionales en innovación e investigación. Fomento de la	GRI 1: Fundamentos GRI 2: Contenidos generales GRI 3: Temas Materiales	Dentro y fuera de la organización (ámbito internacional).	Impacto directo e indirecto en proyectos	Alta para socios	Desarrollo y participación en proyectos internacionales.
Invertir en Personas	Descubrir talento con vocación para educar.	GRI 1: Fundamentos GRI 2: Contenidos generales GRI 3: Temas Materiales	Dentro y fuera de la organización (talento educativo).	Impacto directo en la captación de talento y en la cultura organizacional.	Alta para potenciales empleados y el departamento de RH.	Políticas y estrategias para atraer y desarrollar talento.
Sello Social	Becas por importe superior a los 3 millones de euros/año.	GRI 1: Fundamentos GRI 2: Contenidos generales GRI 3: Temas Materiales	Dentro y fuera de la organización (comunidad educativa).	Impacto directo en el apoyo social y la inclusión educativa.	Alta para estudiantes, familias y organismos de becas.	Programas de becas y apoyo a la inclusión educativa.



## **Bureau Veritas Certification**

declara que Según exige la

**Ley 11/ 2018**

Se ha verificado la información no financiera por la Entidad de Certificación de tercera parte e independiente Bureau Veritas, en lo que respecta a su estructura, contenido y fuentes de información de

### **FUNDACIÓN SAN VALERO**

Y que como resultado de este proceso de verificación **Bureau Veritas Certification** expresa que:

El contenido del reporte no financiero de la organización cumple con los requisitos establecidos en la Ley 11:2018 en esta materia.

Tras la verificación muestral realizada no se ha identificado ninguna cuestión que indique que la información incluida en el reporte correspondiente al ejercicio 1 de septiembre de 2022 a 31 de agosto de 2023 contiene incorrecciones materiales

Fecha de emisión 20/11/2023

Fdo: Jorge Luis Cuyás Álvarez  
ValidadorJefe  
**Bureau Veritas Certification**





ER-0005/2000  
ER-0929/2005  
ER-0957/2010  
ER-0711/2008  
ER-1191/2011



GA-2006/0197  
GA-2011/0619



ES-AR-000019  
ES-AR-000025



## CONTACTA CON NOSOTROS

Este informe incluye información detallada de los principales aspectos del curso escolar 2022/2023 bajo el prisma de la triple dimensión económica, social y medioambiental.

Los Estados de Informe de Sostenibilidad están disponibles en la página web corporativa [www.gruposanvalero.es](http://www.gruposanvalero.es)

## DIRECCIÓN

Grupo San Valero: Plaza Santa Cruz S/N,  
50003 Zaragoza

## VERSIÓN DE DOCUMENTO

Versión número 4 (V4)  
Elaborado en Noviembre 2023

## ÁREAS

Comunicación: [comunicacion@gruposanvalero.es](mailto:comunicacion@gruposanvalero.es)  
Internacional y cooperación al desarrollo: [internacional@gruposanvalero.es](mailto:internacional@gruposanvalero.es)  
Calidad y medio ambiente: [calidad@gruposanvalero.es](mailto:calidad@gruposanvalero.es)  
Tecnologías de la información: [ti@gruposanvalero.com](mailto:ti@gruposanvalero.com)  
Empresas y sociedad: [empresas@gruposanvalero.es](mailto:empresas@gruposanvalero.es)  
Economía y finanzas: [finanzas@gruposanvalero.es](mailto:finanzas@gruposanvalero.es)  
Recursos humanos: [rrhh@gruposanvalero.es](mailto:rrhh@gruposanvalero.es)  
Innovación educativa: [innovacioneducativa@gruposanvalero.es](mailto:innovacioneducativa@gruposanvalero.es)  
Pastoral y compromiso social: [pastoral@gruposanvalero.es](mailto:pastoral@gruposanvalero.es)

## COORDINACIÓN Y REDACCIÓN DEL INFORME

Dirección de Calidad y Medio Ambiente de Grupo San Valero  
LUIS MIGUEL CARRASCO SANTOS

Secretario General Técnico del Grupo San Valero  
JOSE MONTOYA ESCUDERO

Departamento de Innovación, Tecnología y Transformación Digital de SEAS.  
CARMEN UTRILLA ORTIZ





grupo  
**SANVALERO**  
*Vocación por educar*

