

RSA - PYMES

Empresa evaluada

OBORIA DIGITAL, S.L.

CIF:B99532111

Calle Coso 42 Planta 5

50004 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Oboria Digital SLU.

02 - Dirección - CP - Población

Calle Coso 42 planta 5 - 50004 - Zaragoza.

03 - Sector. Actividad

Consultoría informática aplicada al sector AEC (Architecture, Engineering & Construction).

04 - Año comienzo actividad.

2018.

05 - Número de personas empleadas

7.

06 - Persona contacto

Andrea Durán Solanas.

El persona responsable de la gestión de la empresa (Dirección, Gerencia, RRHH y Administración) es el mismo que en Saco Technologies SLU.

Al compartirse estos recursos y tener misma forma de trabajar el contenido del autodiagnóstico es prácticamente el mismo en ambas empresas, para que se tenga en cuenta de cara a la evaluación.

07 - E-mail contacto

andreaduran@oboria.com

08.- Página web

www.oboria.com

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento

de la legalidad)

- **Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- **Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)**
- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

1.1 Información adicional

Nuestra empresa, como la gran mayoría, puede verse afectada entre otros por los cambios políticos que puedan ocurrir en nuestro país (y en los países en los que trabajamos), ya que estos pueden llevar a cambios en la regulación y la normativa vigente, y evidentemente eso afecta al día a día de la empresa y su forma de trabajar.

Además, en nuestro caso en concreto al trabajar en temas tecnológicos y de innovación, estar a la vanguardia en estos temas puede posicionarnos con una clara ventaja competitiva en el mercado frente a nuestro competidores directos. La automatización de procesos la tenemos muy presente ya que nos permite reducir costos laborales y mejorar la precisión de nuestro trabajo.

En cuanto a los factores sociales, estamos concienciados con la igualdad de género (fomentando la contratación por igual de mujeres y hombres) y con la conciliación de la vida personal de nuestros/as trabajadores/as y mejoras de las condiciones laborales, y ponemos en marcha las acciones que oportunas para que la conciliación sea una realidad (modelo de trabajo híbrido, flexibilidad de entrada y salida, acuerdos horarios por temas familiares, etc.).

Como ya explicaremos más adelante, la empresa hace cada año un análisis del contexto en el que opera, incluyendo necesidades derivadas de los ODS u otros indicadores sociales, tanto globales como locales.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

2.1. Información adicional

El ser una pyme limita bastante el poder de actuación que tenemos en algunos temas, pero en otros muchos nos puede facilitar también el trabajo sobre los objetivos marcados. Por ejemplo, en una empresa de pocos trabajadores se pueden poner en marcha distintas acciones hasta dar con la más adecuada y esto es algo que en una gran empresa sería imposible de hacer.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

3.1. Información adicional

Estamos trabajando en estos momentos en la mejora de la planificación y estrategia a corto y medio plazo sobre todo en temas sociales como la igualdad, la formación y la conciliación. Sin embargo, es cierto que al ser una empresa pequeña, con un presupuesto ajustado y no contar con mucho personal llevar a cabo según que acciones es costoso y lleva su tiempo.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

4.1. Información adicional

Como empresa, queremos contribuir al bienestar de la sociedad y este año, por primera vez, hemos podido destinar una parte de nuestro presupuesto a una acción social que hemos considerado importante y cercana a nuestros valores como empresa. Esta acción, llevada a cabo en un colegio de nuestra ciudad y cercano a nuestra oficina, ha consistido en el adecuamiento y mejora de un espacio educativo en colaboración con los/las profesores/as y alumnos del centro.

Además, en 2024 hemos implantado la ISO 9001.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

5.1. Información adicional

Nuestra empresa conoce los grupos de interés con los que se relaciona, que principalmente son:

- Empleados: tenemos que tener claros empresa y empleados nuestra misión, visión y nuestros valores, y defenderlos con nuestro trabajo diario.
- Colaboradores: de la misma manera, empresa y colaboradores tenemos que ir a una, ya que, aunque sean personal externo, para nosotros son uno/a más de la plantilla.
- Clientes: tenemos que tener claro qué necesitan y qué les podemos ofrecer.
- Proveedores: tenemos que saber qué nos pueden proporcionar para llevar a cabo nuestros proyectos.
- Administraciones Públicas.
- Medios de comunicación: tenemos que tener claro qué información queremos transmitir y cómo lo queremos hacer.
- Sociedad en general.

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

6.1. Información adicional

Al ser una empresa pequeña y trabajar directamente con la mayoría de nuestros grupos interés, el contacto con ellos es constante y conocemos sus necesidades y opiniones.

En cuanto a los/las empleados/as, que para nosotros son fundamentales, disponemos de un departamento de RRHH siempre abierto, por diversas vías (comunicación directa, email, buzón de sugerencias, etc), a cualquier duda/queja/solicitud que puedan surgir.

Asimismo, en relación a la ISO 9001, que acabamos de obtener, estamos empezando a implementar los procedimientos oportunos, aunque todavía estamos en fase de desarrollo.

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

7.1. Información adicional

Contamos con un manual de acogida que se proporciona tanto a las nuevas incorporaciones a la plantilla como a las personas en prácticas, en el cual se explica brevemente qué hacemos; misión, visión y valores de la empresa; organización; normas laborales generales; y normas de salud y prevención en riesgos laborales.

Además, existe un código ético y de conducta conocido por todas las personas de la organización.

Ambos documentos están disponibles en la intranet de la empresa para que en cualquier momento cualquiera de nuestros/as trabajadores/as puedan consultarlo.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

8.1. Información adicional

Se informa verbalmente a los/las trabajadores/as, por parte de la dirección y mediante reuniones grupales y/o departamentales, de la organización de trabajos/proyectos, objetivos y planes a corto y medio plazo. Estas reuniones no tienen una periodicidad concreta, pero sí que se intentan hacer al menos cada vez que hay cambios importantes en la organización.

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

9.1. Información adicional

Aunque hay distintas acciones socialmente responsables que ya tenemos implantadas en la empresa (tasa de empleo indefinido del 100%/estabilidad en el trabajo; conciliación

familiar y mejoras de condiciones laborales; adecuamiento y mejora de un espacio educativo en un colegio de nuestro entorno), lo cierto es que hasta ahora no las hemos puesto sobre el papel y hemos tomado la decisión de profesionalizar un poco.

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

10.1. Información adicional

No contamos actualmente con un plan de Responsabilidad Social.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

11.1. Información adicional

El compromiso de Oboria con la calidad y la satisfacción al cliente le llevó a certificarse de la norma ISO 9001, que tiene en la satisfacción al cliente uno de sus principales pilares.

En el caso de Oboria, se envía un formulario de satisfacción al cliente a la finalización de cada proyecto. Todos los formularios recibidos se registran, a su vez, en una hoja de control que permite ver la evolución de la satisfacción del cliente a lo largo del tiempo, con el fin de detectar tendencias, fortalezas y debilidades.

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

12.1. Información adicional

Anualmente se hace un análisis de Riesgos y Oportunidades con cada uno de los departamentos de la empresa. Estos son revisados por dirección seleccionando los más influyentes en el funcionamiento de la empresa y creando objetivos anuales para evitarlos, en el caso de los riesgos, o aprovecharlos, en el caso de las oportunidades. Estos objetivos llevan aparejados unos KPI para poder controlar su evolución y cumplimiento.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

13.1. Información adicional

Somos una empresa firmemente asentada sobre la innovación, obligatoria para cualquier organización que se mueva en el sector.

A la hora de definir qué nuevos productos/servicios se pueden desarrollar se tiene en cuenta la experiencia con clientes, llegando a preguntarles directamente qué necesidades tienen. Al mismo tiempo, se desarrollan propuestas internamente, que por la experiencia de años de trabajo se piensa que pueden tener buena acogida en el mercado.

Una vez identificados los proyectos de innovación se forman equipos pequeños, que puedan trabajar de forma ágil y evaluar a lo largo del desarrollo si se va por el camino adecuado o es necesario un cambio de timón en el plan de desarrollo.

Los avances conseguidos se contrastan, cuando es posible, directamente con el cliente, para comprobar si se va por el camino adecuado y si, la solución desarrollada, satisface las necesidades del mercado.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

14.1. Información adicional

La empresa hace cada año un análisis del contexto en el que opera, incluyendo necesidades derivadas de los ODS u otros indicadores sociales, tanto globales como locales.

Si bien, este análisis no cristaliza en objetivos concretos, como sí sucede con el análisis de Riesgos y Oportunidades, sí tiene gran influencia en el modo de abordar cada uno de los objetivos empresariales o los proyectos de los clientes. Esta influencia se refleja tanto interna como externamente. En el primer caso, la empresa se exige altos estándares de seguridad y salud, condiciones laborales y beneficios adicionales para los empleados. En cuanto a los servicios prestados, todos los proyectos se desarrollan de acuerdo con un compromiso ético centrado en la honestidad y la búsqueda del beneficio para el cliente y la sociedad.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

15.1. Información adicional

Si bien la empresa no comercializa producto, sino servicio, el alcance de los trabajos va más allá de la finalización de su prestación. Nuestra empresa sigue junto al cliente durante las primeras fases de aplicación de la herramienta, proyecto o diseño desarrollado, para poder detectar posibles errores o mejoras.

Es muy raro que haya errores en el servicio prestado, pues la comunicación con el cliente es continua durante su desarrollo para garantizar un completo alineamiento. Asimismo, la metodología de trabajo de la empresa implica que casi todos los elementos del proyecto se han diseñado por duplicado, evitando así errores. En todo caso, nuestra empresa siempre se responsabiliza de posibles errores en el servicio prestado y los resuelve tan pronto como se detecten, independientemente de si el proyecto está aún en desarrollo o ya ha sido entregado.

En cuanto a las mejores detectadas durante la aplicación del servicio, la empresa las implementa motu proprio en muchos casos.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

16.1. Información adicional

Nuestra empresa trabaja por proyectos únicos y específicos para cada cliente, por lo que no existe una oferta comercial estándar. Sin embargo, en cada proyecto la empresa informa al cliente de los recursos y tiempo necesarios, el alcance y características del servicio desarrollado, así como sus riesgos, recomendaciones de aplicación y cualquier información de interés para el cliente.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

17.1. Información adicional

Sin una periodicidad fija solemos hacer reuniones de equipo en las que las personas empleadas pueden hacer las valoraciones que consideren oportunas y también contamos con un buzón de quejas/sugerencias en el centro de trabajo.

Además, también hemos hecho con personal externo una evaluación socio laboral de la compañía desde el punto de vista de RRHH y Laboral, que incluía una entrevista individual de cada uno/a de los/las trabajadores/as.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

18.1. Información adicional.

No realizamos todavía acciones concretas en materia de equidad ni contamos con un Plan de Igualdad al ser una empresa con pocos/as trabajadores/as.

Sin embargo, en nuestro Código ético y de conducta tenemos un apartado específico sobre la lucha contra la discriminación y el acoso donde se establece que:

¿Nuestras decisiones en materia de empleo se basan objetivamente sobre las cualificaciones, la función, la experiencia así como el rendimiento de los empleados?:

Y que,

"El lugar de nacimiento, los orígenes, el género, la orientación sexual, la edad, la situación

familiar, las características genéticas, la nacionalidad, la etnia, las opiniones políticas, las actividades sindicales, la apariencia física, la salud, la incapacidad, embarazos o cualquier otro estado protegido no son tenidos en cuenta por OBORIA en su toma de decisión en términos de empleo.?

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

En nuestra empresa contamos con un formato híbrido de trabajo en el que por la mañana trabajamos de forma presencial con horario flexible de entrada y de salida, y por la tarde trabajamos en remoto igualmente con horario flexible de entrada y de salida. Además, los viernes por la tarde no se trabaja, salvo casos puntuales, favoreciendo así la conciliación. Asimismo, en casos concretos se estudia y facilita la adaptación horaria de la jornada de trabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

20.1. Información adicional.

Cuando un responsable de departamento o trabajador, y también desde la dirección, detectan una necesidad formativa, en base a eso se proponen formaciones específicas necesarias/interesantes para los/las trabajadores/as de cada equipo, con el objetivo de estar siempre a la vanguardia en materia de innovación.

Esta formación puede ser tanto interna, ya que contamos en el equipo con trabajadores/as altamente cualificados que pueden formar perfectamente a sus compañeros en el uso de herramientas informáticas concretas que usamos en nuestro trabajo diario, como externa.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

21.1. Información adicional.

Al ser una empresa pequeña normalmente cada trabajador/a, o el responsable de departamento en caso de que exista, solicita la formación que considera necesaria en cada momento.

En estos momentos se encuentra pendiente de implantar un modelo de evaluación de desempeño, que está en desarrollo.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

22.1. Información adicional.

En materia de seguridad y salud laboral contamos con un servicio de prevención ajeno que realiza periódicamente una evaluación de riesgos laborales y planifica la acción preventiva correspondiente.

Se pone a disposición de los/las trabajadores/as la realización de los controles médicos estipulados y se realiza la formación recomendada por el SPA.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

23.1. Información adicional.

Dada nuestra actividad, no tenemos muchas compras relacionadas con la actividad, pero cuando las hay y en la medida de lo posible intentamos trabajar/colaborar con proveedores locales y/o nacionales.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

24.1. Información adicional.

Aunque la mayoría de nuestros proyectos son internacionales y esto limita mucho nuestro ámbito de actuación, siempre que se puede intentamos trabajar/colaborar con proveedores locales y/o nacionales.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

25.1. Información adicional.

Colaboramos de forma puntual con algún proyecto que nos resulta de interés y en el que creemos que podemos aportar algo, como por ejemplo este año en el adecuamiento y mejora de un espacio educativo en un colegio de nuestro entorno. Además, hemos impartido en varias ocasiones charlas en centros educativos y contamos todos los años con estudiantes en prácticas de distintas áreas formativas.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

26.1. Información adicional.

Como ya hemos comentado anteriormente, hemos realizado varias acciones como charlas en centros educativos relacionadas con nuestro ámbito de actividad, con el objetivo de difundir los estudios tecnológicos (ingenierías, arquitectura, etc.) entre los más jóvenes. Además, participamos habitualmente en congresos/eventos organizados por agentes sociales de nuestro entorno,

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

27.1. Información adicional

De momento la participación en proyectos sociales es algo que todavía estamos implementando, pero en la acción que ya tenemos puesta en marcha se ha comunicado formalmente a los/as trabajadores/as y se ha fomentado su participación.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

28.1. Información adicional

Las acciones llevadas a cabo se suelen comunicar externamente a través de nuestra web y redes sociales (Instagram).

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

29.1. Información adicional.

Realizamos una actividad que no tiene mucho impacto ambiental ya que directamente no tenemos operaciones de producción, pero de todas formas estamos concienciados con el reciclado de envases y papel, la separación de residuos y el ahorro de energía, todo dentro

de la actividad diaria de la compañía.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

30.1. Información adicional.

Al ser una empresa pequeña no generamos excesiva contaminación, más allá de la habitual de cada individuo, por lo que no tenemos medidas ni planes concretos para prevenirla.

Sin embargo, dentro de nuestras posibilidades, siempre se tiene en cuenta el reciclado de envases y papel, así como el reciclado de consumibles (toner) vacíos, y se reutilizan todo lo posible.

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

31.1. Información adicional

Como ya hemos comentado anteriormente, hacemos un reciclaje activo de los residuos generados.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

32.1. Información adicional

Como somos una empresa pequeña cualquier actuación de este tipo es conocida por todos/as sin necesidad de una comunicación específica, pero igualmente empleamos el correo corporativo para notificaciones de interés general.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

-

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión

socialmente responsable que actualmente realiza?

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Entre nuestros puntos fuertes destacaríamos:

- La forma de trabajar, con flexibilidad horaria y modelo híbrido de trabajo, para que los/las trabajadores/as puedan disfrutar de una conciliación familiar real mientras siguen desarrollando carreras profesionales de alto nivel.
- Alto grado de satisfacción de los clientes en los servicios prestados.
- La relación que tenemos con nuestros clientes y proveedores es uno de nuestros puntos fuertes, ya que está basada en la confianza, la colaboración y la comunicación.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Entre nuestros puntos de mejora destacaríamos:

- La evaluación de los proveedores, ya que la obtención de la ISO 9001 es reciente y es un área en la que todavía estamos trabajando.
- El desarrollo del plan RSA, en el que estamos trabajando actualmente.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?