



GUÍA DE GESTIÓN 2022

Modelo de Gestión Avanzada

 **prosertek**
HARBOUR EQUIPMENT

osertek
HARBOUR EQUIPMENT

Celebración del 25 aniversario de Prosertek

21 septiembre, 2017

En la planta 24 de la Torre Iberdrola, con el Director de Ingeniería como presentador y conductor del acto, disfrutamos de las palabras de quienes fundaron la empresa, del Director General y de un invitado sorpresa, Emilio Duró.

En primer lugar, tomó la palabra Carlos Lasfuentes, Presidente de Prosertek, que recordó cómo con 56 años decidió dar un vuelco a su carrera profesional y fundar la empresa con su hijo, Iñaki Lasfuentes. Así nació Prosertek en 1992, como una empresa de fabricación de defensas a base de elastómeros, cuyo centro de trabajo en ese momento era un piso en Portugalete

prosertek
HARBOUR EQUIPMENT

prosertek

HARBOUR EQUIPMENT
25 aniversario



ÍNDICE

Páginas

Glosario de términos

0. Presentación de la organización

1. Estrategia.....

1 a 4

2. Clientes.....

5 a 9

3. Personas.....

10 a 13

4. Sociedad.....

14 a 16

5. Innovación.....

17 a 19

6. Resultados.....

20 a 25

GLOSARIO DE TÉRMINOS

BAS	Sistema de Ayuda al Atraque	EVR	Evaluación de Riesgos	LOPD	Ley Orgánica de Protección de Datos	PBB	Pasarela Embarque	PRL	Prevención de Riesgos Laborales	SEO	Search Engine Optimization
BBDD	Base de Datos	EVR	Evaluación de Riesgos	MC	Manual de Competencias	PCI	Plan de Comunicación Interna	PSS	Plan de Seguridad y Salud	SGA	Sistema de Gestión Ambiental
CD	Comité de Dirección	FI	Fuente de Información	MCD	Mare Comercial Diving	PCS	Plan de Compromiso social	PVD	Pantalla de Visualización de Datos	SGI	Sistema de Gestión Integrado
CE	Contraste Externo	GI	Grupo de Interés	MGA	Modelo de Gestión Avanzada	PE	Plan Estratégico	PY	Proyecto	SPA	Servicio de Prevención Ajeno
CI	Comité de Innovación	GWY	Pasarela Telescopica	MOD	Mano de Obra Directa	PF	Plan de Formación	PYE	Proyecto Estratégico	TICs	Tecnología de la Información y Comunicación
CMI	Cuadro de Mando Integral	Ind.	Indicador	MOI	Mano de Obra Indirecta	PGA	Plan de Gestión Anual	PYO	Proyecto Operativo	WG	Working Group
CRM	Customer Relationship Management	IT	Tecnología de la Información	MVV	Misión, Visión y Valores	PI	Seguridad y Salud Laboral	QRH	Gancho de Escape Rápido		
DG	Dirección General	KOM	Kick Off Meeting	NQC	No Conformidad de Cliente	PM	Project Manager	RPS	ERP de PRK		
DG	Dirección General	LE	Linea Estratégica	ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible	PPU	Portable Pilot Unit	SAT	Servicio de Asistencia Técnica		
ERP	Enterprise Resource Planning	LM	Línea de Mejora	PA	Plan de Acogida	PRK	PROSERTEK	SCD	Scorecard		

EXPLICACIONES PARA LA LECTURA DE LA MEMORIA

Esta Memoria pretende proporcionar al Equipo Evaluador información suficiente para que pueda conocer la historia y la trayectoria de gestión de PROSERTEK en los últimos años, ordenada en base a los elementos y sub-elementos del Modelo de Gestión Avanzada. Esta Memoria consta de un documento Guía que se completa con un conjunto de Anexos, copia y/o extractos de documentos de trabajo que utiliza la organización para su gestión. A continuación, se aportan algunas explicaciones sobre la manera en que se deben interpretar las tablas de los Elementos.

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
E.1. Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia			
Título y/o explicación básica de los diferentes planteamientos con los que PROSERTEK responde al sub-elemento correspondiente.	Desarrollo del planteamiento citado, que se lleva a cabo de manera telegráfica, punto por punto, para que los evaluadores/as tengan una visión lo más amplia posible de la organización, la comprendan y puedan planificar el contenido de sus entrevistas durante la visita.	Títulos de documentos, aplicaciones u otros elementos propios de la gestión de PROSERTEK que los evaluadores/as podrán ver con detalle en su visita a la organización, que en algunos casos, se adjuntan como Anexos, y que están relacionados con los planteamientos, demostrando su despliegue. Las evidencias que se presentan como Anexos se codifican de la siguiente manera "AYZ", donde "A" corresponde a Anexo, "Y" a la primera letra del Elemento al que representan, y "Z" al número correlativo del anexo asociado al Elemento.	Referencia a los indicadores que se presentan en la Guía y que se utilizan para medir y evaluar los planteamientos, siendo su codificación la siguiente: "RYZ", donde "R" corresponde a Resultado, "Y" a la primera letra del Elemento al que representa y "Z" al número correlativo del indicador asociado al Elemento.

Al final de cada Elemento se añade una tabla con las mejoras más relevantes llevadas a cabo por PROSERTEK en los últimos años. Se muestran en orden cronológico decreciente, indicando a qué sub-elemento corresponde cada una, el mecanismo o fuente de aprendizaje a través del cual se identificó la mejora y el contenido de la misma.

Sub-elem.	AÑO	FUENTE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA



0. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

HISTORIA

PROSERTEK inició su andadura en 1992 de la mano de un equipo de profesionales provenientes de la compañía Inbadelca, S.A. especializada en caucho técnico. La empresa comenzó su actividad a nivel estatal enfocándose en dos líneas de producto: bolardos y defensas.

En sólo tres años la organización creció hasta ocupar una posición consolidada en el mercado y fue entonces cuando decidió apostar por el negocio de Oil&Gas con el desarrollo de un nuevo producto: los ganchos de escape rápido (QRH).

El afán de la organización por mejorar su competitividad en el sector Oil&Gas le llevó a desarrollar en 1998 las pasarelas telescópicas (GWY), en 2009 los Sistemas de Asistencia al Atraque (BAS) y en 2010, las grúas marinas y las pasarelas de acceso para pasajeros (PBB).

Actualmente PROSERTEK es una empresa de capital familiar y con forma jurídica de Sociedad Limitada, líder a nivel estatal y europeo en Diseño, Fabricación, Ensayo, Ensamblado, Asistencia y Montaje en destino de equipamiento portuario, que ofrece además un completo servicio post-venta y asistencia técnica con recursos propios.

PROSERTEK tiene ubicada su sede central y oficinas en Santurtzi (Bizkaia). Además, la organización cuenta con unas instalaciones propias ubicadas en el Polígono Industrial Bidosola, en Artea (Bizkaia) complemente equipadas en las que realiza el montaje y un control exhaustivo de la calidad a través de sus bancos de pruebas lo que le permite asegurar el más estricto cumplimiento de los requisitos técnicos.

Los más de 30 años de historia de PROSERTEK están marcados por su capacidad de reinventarse y por el esfuerzo de la compañía en mejorar de manera continua su competitividad, algo que avala el hecho de que la empresa a día de hoy tenga presencia en las principales infraestructuras portuarias y de Oil&Gas del mundo.



La **MISIÓN, VISIÓN y VALORES** de PROSERTEK constituyen los elementos que dan la identidad a la empresa y son la base al desarrollo de su estrategia



Misión

Empresa con una firme base industrial, capacidad tecnológica y cercanía al cliente que busca proporcionar soluciones a las necesidades del cliente de manera más eficaz y competitiva.



Visión

Proveedor referente a nivel internacional de soluciones de ayuda al atraque, constituyendo un grupo empresarial con una sólida posición financiera, mantenida en el tiempo y de rentabilidad sostenida.



Valores

Responsabilidad

Resiliencia

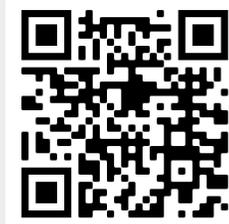
Orientación al negocio

Liderazgo

PRODUCTOS

PROSERTEK, desde sus inicios y en su apuesta por la innovación, ha ido incorporando diferentes equipamientos al porfolio de la organización fruto de un diseño y desarrollo propios.

A día de hoy, estos equipamientos se encuentran en diferentes etapas en lo que respecta a su ciclo de vida. Y, si bien defensas y bolardos se consideran productos maduros, son las pasarelas (GWY), ganchos (QRH) y, sobre todo, los sistemas de ayuda al atraque (BAS), los productos que presentan margen para la mejora y sobre los que la organización realiza un mayor esfuerzo de innovación y digitalización.



PRODUCTOS	
	BAS: SISTEMA DE AYUDA AL ATRAQUE Sistema que permite monitorizar las operaciones de atraque y amarre en las terminales marítimas, así como integrar datos de las terminales portuarias y de Oil&Gas.
	QRH: GANCHOS DE ESCAPE RAPIDO Sistema de amarre integrado, moderno y avanzado que permite realizar de forma rápida y segura tanto el amarre al muelle, como el escape; así como la monitorización de las tensiones de las líneas de amarre.
	GWY: PASARELAS TELESCOPICAS Equipamiento (gangway) que permite el acceso óptimo y seguro, desde el puerto al buque y viceversa.
	PBB: PASARELA DE EMBARQUE Equipamiento que permite el acceso de pasajeros de forma cómoda y segura a un crucero o ferry.
	GRÚAS PORTUARIAS Equipamiento que se utiliza para facilitar el desplazamiento de cargas entre el puerto y los buques.
	DEFENSAS Sistema que absorbe la energía cinética de los buques, es decir, el impacto contra el muelle durante la maniobra de atraque. Puede estar compuesto por uno o varios elastómeros (caucho), un escudo recubierto de polietileno y diferentes herrajes.
	BOLARDOS Sistema tradicional de amarre que asegura que el buque está firmemente sujeto al terminal portuario.

SERVICIOS

PROSERTEK, dos años después del inicio de su actividad, puso en marcha el SAT: Servicio de Asistencia Técnica, como elemento diferenciador frente a la competencia. Este hecho generó una gran ventaja competitiva que le permitió a la empresa consolidarse como líder estatal en el suministro de equipamiento portuario, permitiendo, a su vez, superar las barreras de entrada a mercados internacionales, al poder asegurar a los clientes la adecuada asistencia a sus instalaciones con independencia de su lugar de ubicación.

PROSERTEK tiene establecido en su Plan Estratégico la idea fuerza de “*Ser proveedor integral de soluciones*”, y en base a ello, ha consolidado una serie de alianzas estratégicas, que en algunos casos han derivado en la toma de participación accionarial, que ha posibilitado ampliar la cartera de servicios de la empresa.

En la actualidad, PROSERTEK, además de sus servicios de asistencia técnica en cualquier fase del proyecto, desde el diseño, la instalación hasta el servicio post-venta, ofrece los siguientes servicios:



Mantenimiento Subacuático

PROSERTEK de la mano de su aliado estratégico MARE COMMERCIAL DIVING, con sede en Asturias, ofrece a sus cliente un servicio de mantenimiento subacuático, que en muchas de las ocasiones va vinculado a la asistencia al montaje de sistemas de defensas y otros elementos portuarios, pero que también incluye la inspección reglamentaria de buques, pasando por diversos tipos de trabajos subacuáticos, incluso en canales y entornos industriales.



Ensayos No Destructivos de Bolardos

Los bolardos son indispensables para garantizar un amarre seguro de las embarcaciones en todo momento. Sin embargo, el estado de estos equipamientos es desconocido en un gran número de puertos y terminales. Por ello, PROSERTEK, junto con su aliado estratégico BOLLARDSCAN, con sede en Holanda, realiza ensayos no destructivos de los bolardos ya instalados; lo que le permite al cliente conocer el estado de su equipamiento y garantizar de manera íntegra la seguridad de sus instalaciones.

Guía de Gestión MGA 2022 PROSERTEK



Sistemas de ayuda a la navegación

En un tiempo en el que los buques son más grandes, mientras que las infraestructuras portuarias no varían, atracar un barco en un puerto es cada vez más complicado. Por eso PROSERTEK, de la mano de su aliado estratégico AD NAVIGATION, con sede en Noruega, ofrece a sus clientes un sistema de navegación PPU (Portable Pilot Unit), el más preciso del mercado, que permite controlar cualquier tipo de embarcación con extrema precisión y fiabilidad.

SECTOR / CLIENTES / MERCADO

PROSERTEK distingue tres tipologías de clientes principales; las Autoridades portuarias que gestionan los puertos del estado, mayormente a través de licitaciones públicas, un total de 28 autoridades portuarias y 46 puertos marítimos (pe. Puerto Bilbao, Puerto de Valencia, Puerto de Algeciras, Puerto de Barcelona, etc.); los Propietarios de terminales privadas, compañías del sector Oil&Gas nacionales e internacionales (pe. Repsol, Cepsa, BP, Pemex, Gaz-Opale, etc.); y las empresas Epecistas, grandes constructoras de obra civil portuaria (pe. OHLA, Ferrovial, Dragados, FCC, etc.).

PROSERTEK comercializa sus productos a través de canales de comercialización propios para Europa, EEUU, Norteamérica, Oriente Medio y Australia mediante equipos multidisciplinares de técnicos comerciales. Además, la compañía dispone de una potente ingeniería propia para realizar estudios de cálculo de energías de defensas y dimensionamiento de los equipos para identificar cuáles y en qué forma son los más adecuados atendiendo a las necesidades del cliente.

PROSERTEK utiliza agentes comerciales, distribuidores y comercializadores con acuerdos de representación a varios años para diversos países de Sudamérica, África y el Sudeste Asiático. Los Area Managers de PROSERTEK están presentes en todas las ferias y congresos realizados en los países con acuerdo de representación, ya que para PROSERTEK es muy importante hacer un acompañamiento que establezca una estrecha relación entre todas las partes: clientes, representantes y la compañía.

PROSERTEK tiene identificados a sus principales competidores atendiendo a cada tipología de equipamiento. Así pues, en sistemas de defensas y bolardos

Presentación

los competidores principales son Trelleborg y Shibata Fender Team, empresas cuya estrategia de ventas está basada en el precio. Mientras que para Oil&Gas tendemos a Trelleborg, Mampaey y Straatman en QRH, y BAS y a Verhoeff y Adelte Airport Technologies en pasarelas.

En los últimos tiempos PROSERTEK ha venido identificado la presencia de nuevos actores, comercializadores que compran producto en Asia y revenden e importan, sin presencia en el mercado ni capacidades técnicas que garanticen la calidad de los equipamientos que suministran. Éstas son empresas, que aparecen y desaparecen dependiendo la oportunidad, el país, el tipo de cliente y el sector.

PROSERTEK mantiene como idea fuerza “*Ser fieles a nuestro posicionamiento; no podemos dar la mejor calidad, el mejor servicio, la mayor gama de productos y el mejor precio*”, y por eso a diferencia de sus competidores, la empresa se ha convertido en especialista en la adaptación de sus productos para cubrir las necesidades de los clientes, y por ello, apuesta por ofrecer una ingeniería de soluciones, cumpliendo así, con las expectativas del mercado y aportando un mayor valor añadido.

PERSONAS

El equipo humano de PROSERTEK está formado por 32 personas que son las que conforman la Dirección General, el área de ingeniería, las áreas de comerciales, el área de finanzas, sistemas de gestión integrado y personas.

El modelo organizativo de la empresa ha ido evolucionando desde los inicios de la compañía, hasta llegar a la realidad actual basada en un modelo funcional que combina áreas con equipos de trabajo, en aras de alcanzar una mayor operatividad en la gestión y un mayor grado de autonomía en la toma de decisión de las personas.

El equipo humano de PROSERTEK ha ido adaptándose a las necesidades y cambios fruto de la expansión internacional de la compañía y su apuesta por el mercado de Oil&Gas, hasta convertirse en la realidad actual que es hoy en día; un equipo profesional con amplia experiencia en el sector.

SOCIEDAD

Desde hace más de 20 años PROSERTEK realiza aportaciones a la Sociedad desde el ámbito social. La incorporación de la Dirección General en 2015 fue el motor impulsor de la organización en su compromiso con la Sociedad. Un compromiso que parte de las competencias clave y capacidades de la organización, es decir, de aquello que PROSERTEK sabe hacer bien y de cómo puede beneficiar a la Sociedad, y que contempla 4 principales ejes de actuación; Socializar su conocimiento, Apoyar el entorno local, Ser socialmente responsable y ejemplar, y la Gestión ambiental.

A día de hoy, PROSERTEK cuenta con un Plan de Compromiso con la Sociedad y desarrollo de ODS, que lo impulsa, y a todas las personas de la organización desde el Valor de la Responsabilidad, y de manera transversal a las actuaciones que desarrolla la compañía. PROSERTEK, consciente de que son las personas quienes construyen la realidad de la empresa, impulsa su compromiso con la Sociedad impulsando la participación de tod@s sus integrantes en las acciones que la entidad lleva a cabo.

INNOVACIÓN

La innovación está presente en el ADN de PROSERTEK. Desde sus inicios, la empresa ha hecho una fuerte apuesta por la innovación en producto como vector de crecimiento.

A partir de 2015, y tras la profesionalización de la Dirección General, PROSERTEK identificó la necesidad de innovar más allá del porfolio sus productos para asegurar la viabilidad en el tiempo de la compañía, y es por ello que la empresa comenzó a incorporar la innovación en otros ámbitos: procesos, mercado, y organización y personas, con un alcance a todas las áreas de la organización.

Los reconocimientos obtenidos en los últimos años en este ámbito ponen de manifiesto el desempeño innovador de PROSERTEK.



CAMINO HACIA LA EXCELENCIA

PROSERTEK en el **Anexo AE1 TIMELINE**, que presenta en la Guía de Anexos, muestra los hitos mas importantes en relación a la trayectoria empresarial y el camino hacia la excelencia de la organización.

En cuanto a la gestión, PROSERTEK inició su camino hacia la excelencia empresarial con la implantación y certificación en sus sistemas de gestión. Así pues, la empresa está certificada desde 2001 en su Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001, desde 2007 en su Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 y desde 2011 en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral OHSAS 18001 con adaptación a la ISO 45001 en 2021.

A día hoy, la organización mantiene todos sus certificados vigentes y anualmente en una apuesta clara por la mejora continua, realiza auditorías internas y externas.

El afán de PROSERTEK en su camino hacia la excelencia le llevó a la organización a realizar en 2014 su primer contraste externo bajo el Modelo de Gestión Avanzada, habiendo realizado hasta la fecha un total de cinco.

La profesionalización de la Dirección General ha sido un hito importante en el camino de PROSERTEK hacia la excelencia, con una apuesta directa por el Modelo de Gestión Avanzada como referente en gestión para la empresa. De ahí que la organización realizase en 2018 una autoevaluación externa pilotada por Acorde Consulting, y que asimismo, y como fruto de su reflexión estratégica, haya incluido en su Plan Estratégico, la LE nº13 "Apuesta por la gestión avanzada. MGA Euskalit. Reconocimiento A Plata".

La trayectoria de PROSERTEK y el esfuerzo que realiza la organización por reinventarse y adaptarse a un entorno marcado por su volatilidad, incertidumbre y complejidad, han sido objeto de diferentes reconocimientos externos en los últimos años. Asimismo, **los resultados de la compañía y el hecho de que en algunos de sus indicadores la organización aporte el mejor dato en el ámbito de la empresa industrial a la batería de indicadores de Euskalit, convierten a PROSERTEK en todo un referente y ejemplo a seguir en la empresa familiar en cuanto a crecimiento, transformación y profesionalización en su gestión.**

AÑO	RECONOCIMIENTO
2019	Premio CEPYME 500. Reconocimiento a PROSERTEK como una de las 500 empresas españolas líderes en crecimiento empresarial
2018	Premio Marcelo Gangoiti a su labor empresarial
2018	Premio On Bizkaia al mejor proyecto de innovación
2018	Premio <<Mejor Pyme 2018>> de Bizkaia organizado por Banco Santander y la Cámara de Comercio
2017	Premio a la innovación industrial de Ibermática
2016	Premio Euskadi Quality Innovation Award y finalista internacional
2014	Reconocimiento de Asepeyo a PROSERTEK como empresa que reduce la siniestralidad



PROSERTEK
Premio Marcelo Gangoiti a su labor empresarial



PROSERTEK
Premio Mejor Pyme 2018



1. ESTRATEGIA



prosertek
HARBOUR EQUIPMENT

prosertek

TEMAS
ON
BIZKAIA
EMPRESA
SANA

INDUSTRIA
4.0
para el futuro

Harbour Equipment
prosertek

prosertek

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
E.1 CÓMO GESTIONAMOS LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA DEFINIR LA ESTRATEGIA			
1	Identificación de los grupos de interés más relevantes y conocer sus necesidades y expectativas actuales y futuras	<ul style="list-style-type: none"> PRK, desde su proceso PR-GES Gestión estratégica, establece la sistemática para la definición, despliegue, evaluación y mejora de su estrategia. Esta sistemática incluye el enfoque establecido por la organización para la gestión de sus grupos de interés, un enfoque que fue revisado en 2018 fruto del aprendizaje del contraste externo realizado. La empresa ha definido como GI a <i>“personas, organizaciones y/o entidades que directa o indirectamente se ven afectadas por la actividad de PRK, la cual también se ve influenciada por estos grupos”</i>. Bajo este enfoque, la organización englobó sus GI en 6 categorías: 1-Propiedad, 2-Dirección General, 3-Clientes, 4-Proveedores, 5-Personas y 6-Sociedad. Si bien, fruto de la última reflexión al PGA, estas categorías se han ampliado con la incursión de 7- Empresas participadas, como consecuencia de las operaciones corporativas cerradas en 2021. 	<p>AE13 PR-GES RC1 AE5 Enfoque gestión GI RC4 AE6 GI_macro RC8 AP7</p>
2	Conocer objetivos y proyectos estratégicos de nuestros grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> PRK identifica las necesidades y expectativas de sus GI, así como objetivos y proyectos estratégicos que puedan afectar al desempeño de la MVV de la compañía. La empresa ha establecido una sistemática (identificación de canales de información, responsable, periodicidad) que le permite obtener esta información, que es incorporada a la reflexión del PE (GI_macro), y anualmente revisada y actualizada por el Comité de Dirección en la reflexión al PGA (GI_micro), en un proceso que retroalimenta al PE. Fruto de la revisión de la sistemática establecida, la organización estimó oportuno incluir una ronda de contactos con clientes nacionales e internacionales como nuevo canal para la obtención de información relevante en su última reflexión al PE (Informe conclusiones reuniones de mercado). 	<p>AE6 GI_macro RE2 GI_micro RC4 Informe conclusiones reuniones mercado</p>
3	Identificación de fuentes de info relevantes (clientes, mercados, tecnologías, competidores, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> PRK, desde el proceso PR-GES Gestión estratégica, establece su sistemática de vigilancia estratégica para la captación y análisis de la información. La empresa ha definido que sus fuentes de información son <i>“instrumentos de distintos tipos y orígenes (docs., webs, foros, etc.) que le proveen a la organización de información y datos sobre un aspecto determinado”</i>. La organización distingue dos categorías de FI, la “Bibliográfica”, relativa a sitios web, publicaciones, newsletter, etc., y la “Experta”, en relación a ferias, grupos de trabajo, foros, etc. A partir de estas categorías, PRK identifica dos tipos de información: Info_funcional e Info_tendencia (véase E.1.6). La empresa, en la reflexión al PGA, revisa la idoneidad de esta sistemática, que en los últimos tiempos ha ido evolucionando de un listado de fuentes de información a un enfoque estructurado por categorías de FI, categorías de vigilancia, factores clave de la vigilancia, etc., lo que ha permitido que la captación de información sea un proceso participado por todas las áreas de la organización. Asimismo, como input de entrada al Plan Estratégico y a través de workshops internos que se llevan a cabo, PRK analiza otra información relevante, pe. información comercial propia de la compañía, análisis competitivo interno, información de mercados, etc. 	<p>AE13 PR-GES RE2 AE7 Vigilancia estratégica RE4 AE8 Fuentes de información_PE RI3</p>
4	Identificar información clave para prever riesgos y oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> La información clave que identifica la organización se gestiona acorde a su tipología (véase E.1.6). En aquellos casos en los que esta información responde a una Info_funcional, el responsable de área junto con la Dirección General determinan acciones de contingencia que se consensuan en el Comité de Dirección, y cuando esta información responde a una Info_tendencia es analizada en la reflexión al PGA y PE para la determinación de acciones. En la reflexión al PE se realiza un análisis DAFO a nivel macro y se identifican riesgos potenciales y acciones de contingencia. Además, y como mejora introducida a la última reflexión al PGA, de manera participada se lleva a cabo un análisis DAFO por área como input de entrada a la reflexión interna de cada área. 	<p>AE7 Vigilancia estratégica RE6 AE9 DAFO_Macro RE7 AE10 Riesgos potenciales y acciones de contingencia</p>
5	Analizar rendimiento operativo y resultados de la organización y otra información útil	<ul style="list-style-type: none"> PRK, a través de su Cuadro de Mando Integral y los Scorecard, realiza un seguimiento a su rendimiento operativo y al grado de consecución de sus objetivos. Mensualmente en el Comité de Dirección cada integrante realiza un descargo de los proyectos e indicadores estratégicos de su área. Además, en la reflexión al PGA, la Dirección General junto con los integrantes del CD analizan el grado de cumplimiento del PE a través del CMI y del despliegue por proyectos de las líneas estratégicas que emanan del PE. Asimismo, de manera sistemática, para los proyectos estratégicos, y desde el área financiera, la empresa realiza un seguimiento a los resultados económicos de determinados clientes de volumen de compra importante y también de algunos proveedores, que entendemos de importancia relevante y/o dificultad de sustitución, para intentar anticiparnos a potenciales problemas de suministro, impagos y/o falta de liquidez. Como consecuencia de este seguimiento desde el área financiera, PRK obtiene una evolución positiva en los resultados de los indicadores RE6 y RE7. 	<p>AE11 CMI RE3 AE12 SCD RE6 RE7</p>
6	Cómo captamos, analizamos, estructuramos y distribuimos la información de manera que dé soporte a las reflexiones estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> PRK tipifica como Info_funcional e Info_tendencia, la información que capta en su proceso de vigilancia estratégica. En base a esta distinción la empresa establece su sistemática de gestión. Para PRK, la Info_funcional es aquella que afecta de manera inmediata al área, actividades, proyectos, etc., que la empresa está ejecutando. Su gestión es tal, que el responsable del área receptora de la misma es quien la analiza y determina la acción a ejecutar en base a la idea fuerza que emana del PE <i>“agilidad operativa en la toma de decisiones”</i>. En aquellos casos en los que esta información tiene un impacto directo sobre las líneas estratégicas, el responsable del área la analiza de manera conjunta con la Dirección General siendo consensuada en el Comité de Dirección. Por otra parte, la Info_tendencia es aquella que no es de aplicación inmediata, pero que sugiere pueda ser de interés para dar respuesta a necesidades, riesgos y/o oportunidades detectadas por la organización. Esta información se reporta a la reflexión del PGA, y en aquellos ciclos en los que toca reflexión estratégica, se convierte en input de entrada a los talleres internos de trabajo (workshops) que se realizan durante la reflexión al PE. 	<p>AE4 Mapping RP7 AE7 Vigilancia estratégica RI3</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
E.2 CÓMO REFLEXIONAMOS Y ESTABLECEMOS LA ESTRATEGIA			
1	Definir el proceso de Reflexión Estratégica (estimulando la participación de grupos de interés)	<ul style="list-style-type: none"> PRK articula el establecimiento de su PE desde el proceso PR-GES Gestión estratégica. La empresa durante su proceso de reflexión y establecimiento del Plan Estratégico cuenta con el acompañamiento de la consultora externa independiente HUB ADVISORY que, desde su conocimiento y experiencia, coordina el proceso. El PE vigente abarca el periodo 2020-2023 y es fruto de la reflexión llevada a cabo entre marzo y diciembre de 2019, en la que participaron además de la Propiedad y la Dirección General, y como mejora respecto al plan estratégico anterior, los integrantes del Comité de Dirección. Durante este proceso, se organizaron diferentes talleres internos de trabajo que fueron coordinados por HUB, y se realizó un análisis de la información captada, reflexionando sobre el contexto de la organización y su posicionamiento a futuro. Asimismo, se realizó el análisis de las conclusiones obtenidas de la serie de visitas llevadas a cabo por la Propiedad junto a HUB durante el último semestre de 2019, cuyas conclusiones se plasmaron en el Informe conclusiones reuniones de mercado (véase E.1.1). 	<p>PE 2020-2023 AE13 PR-GES Informe conclusiones reuniones de mercado</p> <p>RC1 RP7</p>
2	Definir los elementos de largo plazo (M, V, Valores, políticas, principios éticos...)	<ul style="list-style-type: none"> PRK ha establecido en su MVV el pilar sobre el que sustentar la estrategia. Además, la organización tiene definidas sus políticas corporativas, que engloban la Política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral, la Política de uso aceptable de recursos IT, la Política para la gestión del riesgo de fraude, soborno y corrupción, y la Política de LOPD. Complementariamente, la empresa ha establecido un código ético en el que se recogen una serie de pautas éticas que regulan la integridad en el desarrollo de la conducta de las personas que forman parte del equipo humano de PRK. En cada reflexión al PE, y bajo la sistemática del proceso PR-MEJ Gestión de la mejora, estas directrices se revisan a fin de determinar su grado de adecuación al propósito de la organización. Cualquier cambio sobre las mismas es comunicado a toda la organización. Esta cuestión es valorada de manera satisfactoria por las personas de la empresa, quienes en la Encuesta de clima laboral y en relación al ítem E.1.3 <i>“me siento identificado con la Misión y Valores de la empresa”</i>, han otorgado una puntuación un promedio en los últimos ejercicios de 4 sobre 5. 	<p>MVV Código ético Políticas corporativas PR-MEJ Gestión de la mejora</p> <p>AP7</p>
3	Definir los objetivos estratégicos o de largo plazo, analizando diferentes escenarios y alternativas estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> PRK, en su reflexión estratégica, analiza la información relevante de la compañía para el establecimiento de sus objetivos estratégicos. Este análisis contempla la identificación de potenciales riesgos en diferentes ámbitos (véase E.2.6), las amenazas y debilidades detectados en el DAFO y un análisis de capacidades, lo que le permite a la organización una toma de decisión en cuanto a la disposición de recursos internos o la ejecución de otras alternativas como pe. la que se contempla en el PE 2020-2023 relativa a la búsqueda de modelos de colaboración externa. 	<p>AE9 DAFO Macro RE5 AE14 Análisis de capacidades RE6 RE7</p>
4	Definir el modelo de negocio, las propuestas de valor para los diferentes segmentos de mercado	<ul style="list-style-type: none"> PRK, en cada reflexión al plan estratégico, realiza un análisis del modelo de negocio con el que opera. Así pues, en el último PE 2020-2023, la empresa establece un nuevo enfoque para el negocio de la compañía que implica <i>“pasar de ser especialista en producto”</i> a <i>“consolidarse como especialista en soluciones para infraestructuras y operadores de puertos”</i>, abordando las siguientes cuestiones: <ul style="list-style-type: none"> Las propuestas de valor en cuanto a posicionamiento, principal activo y modelo productivo El análisis interno DAFO, del que derivan capacidades y carencias tenidas en cuenta en el establecimiento del PE Análisis de las propuestas de valor de los mercados. Identificación de mercados de envergadura Análisis de las claves competitivas de cada producto/servicio PRK, desde la definición de su PE, concreta sus objetivos estratégicos y establece para cada área, las líneas estratégicas que deben ser abordadas durante su próximo ciclo. En consecuencia, en el PE 2020-2023, la empresa establece 5 objetivos estratégicos que a nivel macro se despliegan en un total de 21 líneas estratégicas, las cuales se asocian a las áreas de la organización: comercial, ingeniería, SGI, personas y finanzas. 	<p>PE 2020-2023 AE9 DAFO Macro RE2 AE15 Análisis de mercado RE4</p>
5	Fijar objetivos y estrategias a largo plazo (PE) y corto plazo (PG), identificando las relaciones causa-efecto	<ul style="list-style-type: none"> A nivel micro, o lo que es lo mismo, a corto plazo, y desde la reflexión al PGA, la organización determina los proyectos estratégicos que deben acometer las diferentes áreas para dar cumplimiento a las líneas estratégicas establecidas. En cada reflexión al PGA, se revisa en grado de ejecución de cada proyecto, cuyo control y seguimiento mes a mes se lleva a cabo en el CD, y se determina la necesidad de continuar con el proyecto, la definición de un nuevo proyecto para el próximo ejercicio o la consecución de la línea estratégica. Asimismo, en cada área, además de las líneas estratégicas que emanan del PE, la organización establece una línea de mejora en la que se engloban los proyectos resultantes de la reflexión sistemática interna que cada área lleva a cabo como input de entrada a la reflexión del PGA. PRK, en el establecimiento de su PE, identifica como potenciales riesgos estratégicos aquellos que pueden afectar a la capacidad de la organización para el logros de sus objetivos estratégicos y/o que puedan tener un impacto significativo sobre la compañía, englobándolos en las siguientes categorías: <ul style="list-style-type: none"> Riesgos económicos, pe. ralentización de la economía Riesgos tecnológicos, pe. paradigma tecnológico en algunos productos Riesgos operativos, pe. competitividad de algunos productos Riesgos legales, pe. proyectos de gran tamaño con contratos complejos 	<p>PE 2020-2023 PGA RI3 AE4 Mapping RI7 AE11 CMI</p>
6	Planificar actuaciones ante posibles riesgos estratégicos y de negocio, para anticiparse, minimizarlos y afrontarlos	<ul style="list-style-type: none"> PRK, en el establecimiento de su PE, identifica como potenciales riesgos estratégicos aquellos que pueden afectar a la capacidad de la organización para el logros de sus objetivos estratégicos y/o que puedan tener un impacto significativo sobre la compañía, englobándolos en las siguientes categorías: <ul style="list-style-type: none"> Riesgos económicos, pe. ralentización de la economía Riesgos tecnológicos, pe. paradigma tecnológico en algunos productos Riesgos operativos, pe. competitividad de algunos productos Riesgos legales, pe. proyectos de gran tamaño con contratos complejos <p>Estableciendo acciones de contingencia que, en algunos casos, se trasladan a líneas estratégicas, pe. LE vinculada al área de ingeniería <i>“aumento de la competitividad mediante la reducción de costes”</i>.</p>	<p>AE10 Riesgos potenciales y acciones de contingencia RE3 RE5 RE6 RE7</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
E.3 CÓMO DESPLEGAMOS LA ESTRATEGIA			
1	<p>Definir el modelo organizativo que permita desplegar la estrategia en coherencia con la M, V, V definidos</p> <ul style="list-style-type: none"> El modelo organizativo de PRK ha ido evolucionando conforme la empresa ha ido cambiando. Así pues, de un modelo jerárquico pilotado por la Propiedad desde los inicios de la compañía, la organización ha evolucionado a un modelo lineal en 2016, con la profesionalización de la Dirección General, en una clara apuesta por los Directores de área y por los procesos como herramienta de gestión interna. Fruto de los resultados de la encuesta de satisfacción y charlas de desarrollo, PRK decide apostar por un modelo funcional que combina áreas con equipos de trabajo: ingeniería, finanzas, personas, SGI, Project Manager (proyectos estratégicos y proyectos operativos), operaciones, compras-logística y comercial con los Area Manager distribuidos por zonas geográficas de venta, y decide en 2022 poner en marcha el proyecto de mejora “<i>equipos auto-gestionados</i>” para alcanzar una mayor operatividad en su gestión y un mayor grado de autonomía en la toma de decisión de las personas. 	<p>AE2 Organigrama AE3 Mapa de procesos</p>	<p>AP7 RP7</p>
2	<p>Asegurar la coherencia e integración de las diferentes políticas o estrategias (calidad, medioambiente, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> En 2015, con la publicación de la nueva revisión de la ISO 9001 y su estructura de alto nivel, PRK decide integrar sus políticas de calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral en un solo documento, la Política SGI, recogiendo así las directrices de los tres sistemas de gestión. Esta política, que forma parte del conjunto de políticas corporativas de empresa (véase E.2.2) se revisa, de acuerdo a las directrices marco de la ISO, bajo la sistemática del proceso PR-MEJ Gestión de la mejora, para garantizar que su contenido es coherente con los principios de la organización. En 2017, de la mano de la consultora SAYMA, la organización llevo a cabo un análisis interno para determinar y definir los Valores de la compañía, RROL: Responsabilidad, Resiliencia, Orientación al negocio y Liderazgo. La empresa, en su compromiso por ser socialmente responsable y ejemplar, y en el ámbito del buen gobierno, realizó en 2018 la implantación del Compliance, estableciendo herramientas y mecanismos internos (pe. código ético, canal ético) para garantizar que todas las actuaciones realizadas en el marco de la compañía cumplen con los valores de la organización, políticas de empresa y estándares de buen gobierno. Como resultado de la integración de las políticas corporativas y de la estratégica, el bloque de la Encuesta de clima laboral correspondiente a “<i>Estrategia, valores y gestión del equipo directivo</i>”, resulta ser uno de los mejor valorados con una puntuación media en los últimos ejercicios de 3,90 sobre 5. 	<p>Políticas corporativas PR-MEJ Gestión de la mejora Compliance</p>	<p>AP7</p>
3	<p>Desplegar los objetivos y estrategias mediante planes de actuación y objetivos más concretos</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK, a partir de su reflexión estratégica, y como mejora identificada en la autoevaluación MGA realizada en 2018, elabora una proyección de su Plan Estratégico que se materializa en un Mapping Estratégico. El Mapping recoge los objetivos estratégicos que resultan del PE y las líneas estratégicas que deben ser abordadas en cada una de las áreas. El despliegue del Plan Estratégico se lleva a cabo en el PGA. En la reflexión al PGA, los responsables de cada área junto con la Dirección analizan y evalúan, a través del CMI, los proyectos ejecutados, y establecen, a partir de la información analizada, los proyectos a ejecutar en relación a las líneas estratégicas del PE. Estos proyectos, se recogen en el SCD de cada área, y desde 2020 se gestionan a través de una Ficha de proyecto, con un desglose de tareas y un cronograma. Mes a mes, en el Comité de Dirección, cada responsable reporta a los integrantes del CD las cuestiones relevantes acerca del estado de sus proyectos y su grado de avance, así como los resultados de los indicadores estratégicos de su área. 	<p>PE y PGA AE4 Mapping AE11 CMI AE12 SCD AI5 Ficha proyecto</p>	<p>RI3</p>
4	<p>Utilizar las herramientas de gestión económico - financieras necesarias</p> <ul style="list-style-type: none"> Anualmente, y teniendo en cuenta las previsiones económicas establecidas en el Plan Estratégico, PRK elabora su PGA en el que incluye una previsión financiera del siguiente año en base a los presupuestos de venta elaborados por los Area Manager y al presupuesto de gastos e inversiones que la empresa realiza teniendo en cuenta las necesidades planteadas por cada área. Desde el área financiera y con carácter mensual, se realiza un cierre contable y un cierre analítico (por proyecto, tipo de producto/equipamiento y área comercial), lo que permite hacer un análisis adaptado a la gestión que, unido a las previsiones analíticas mensuales, permite el control y seguimiento de las previsiones recogidas en el PGA. Esta información se reporta con carácter mensual a la Dirección General y al Comité de Dirección. Además, con carácter anual, en el cierre de cada ejercicio, PRK lleva acabo una auditoría de sus estados financieros con una entidad externa. El área financiera de PRK, a la aprobación del PGA, contacta con la consultora SAYMA para que realice un estudio de las herramientas existentes: ayudas, subvenciones, financiación, etc., que se pueden ajustar a las necesidades de PRK atendiendo a las previsiones financieras, presupuestos de gastos e inversiones, así como a consideraciones de tipo operacional (pe. inversiones en sistemas, equipos de trabajo, tecnologías, etc.) y a consideraciones en el ámbito de ingeniería (pe. desarrollo e innovación de nuevos productos/servicios en línea con el PE, etc.). 	<p>PE 2020-2023 PGA AE16 Análisis económico financiero</p>	<p>RE5 RE6 RE3</p>
5	<p>Identificar y asegurar una gestión de otros recursos necesarios para materializar la estrategia</p> <ul style="list-style-type: none"> El área financiera es quien controla y hace un seguimiento a estas estas herramientas de financiación y quien decide la participación de PRK en los diferentes programas de ayudas y subvenciones, pe. Programa Hazitek de apoyo a la I+D, Programa Global Lehian de apoyo a la internacionalización, Programa 3i de apoyo integral a la innovación, Programa Industria Digitala SPRI, Programa Innobideak-Kudeabide, Programa Hazinnova, etc. 	<p>PGA AE16 Análisis económico financiero</p>	<p>RE5 RE6 RE7</p>
6	<p>Establecer y gestionar alianzas con entidades proveedoras, clientes u otros grupos de interés</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK articula la gestión de sus alianzas desde el proceso PR-GES Gestión estratégica. La empresa, fruto del análisis realizado sobre el contraste externo 2020, ha reflexionado sobre sus alianzas y de la mano de la facilitadora IFH, ha introducido mejoras en su sistemática, lo que le permite profundizar en su relación con las mismas. El actual enfoque sobre aliados comprende empresas que tienen un impacto significativo sobre la M,V y objetivos estratégicos. Y, si bien en ciclos anteriores la compañía centraba sus alianzas estratégicas en proveedores vinculados a la fabricación de sus equipamientos, en este nuevo ciclo, la organización, en su enfoque por ser proveedor integral de soluciones, focaliza sus alianzas en empresas de servicios que complementan su porfolio y en aquellas de reciente adquisición/participación que, con sus conocimientos y capacidades, posibilitan el desarrollo de sinergias favoreciendo el beneficio mutuo (<i>win to win</i>). 	<p>AE13 PR-GES AE14 Análisis de capacidades AE15 Alianzas</p>	<p>RE1 RC4</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
E.4 CÓMO COMUNICAMOS, REVISAMOS Y ACTUALIZAMOS LA ESTRATEGIA			
1	<p>Establecer una comunicación eficaz de aquellos aspectos de la estrategia que sean más relevantes</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK, desde su proceso PR-EST Gestión estratégica, establece la sistemática para la comunicación de la estrategia a sus grupos de interés, diferenciando la comunicación que realiza a sus GI internos (personas) de la que lleva a cabo con sus GI externos (clientes, proveedores, sociedad y empresas participadas). PRK, en su Plan de Comunicación Interna, recoge en el alcance de las comunicaciones aquellas que deben llevarse a cabo en el ámbito estratégico y en relación a su GI interno 5-Personas. En lo que respecta al PE, y tras la aprobación del mismo, la organización realiza un acto de presentación pilotado por la Propiedad y en el que participa la DG, para poner en conocimiento de toda la organización el enfoque de la compañía de cara a su próximo ciclo estratégico (objetivos estratégicos, líneas estratégicas, ideas fuerza). Asimismo, en la charla de fin de año, la DG informa a todas las personas acerca de los aspectos relevantes acontecidos en relación al PE y al ejercicio ejecutado. En lo que respecta al PGA, al inicio del año, se lleva a cabo una reunión con todas las personas en la que la DG comunica las previsiones económicas para el siguiente ejercicio, así como cualquier información de interés que pueda emanar del PGA (pe. cambios organizativos). En esta reunión participan asimismo los integrantes del CD, que informan de los PYE que van a ejecutar en base a lo establecido en el SCD de sus áreas. Atendiendo a las expectativas que presentan las personas en relación a la comunicación, y que han sido trasladadas a través de las aportaciones realizadas al grupo de mejora Hook Group, la organización ha optado por incorporar una reunión semestral al objeto de actualizar esta información con los datos relativos a primer semestre del año. 	<p>AP12 Plan comunicación interna</p>	<p>RP3</p>
2	<p>Facilitar la accesibilidad a la información relevante, garantizando que tiene un lenguaje apropiado</p> <ul style="list-style-type: none"> Fruto de estas acciones de información y comunicación, las personas de la organización han valorado, en los últimos cuatro ejercicios, los items de la encuesta de clima laboral “<i>Conozco la Misión, Visión y Valores de la Empresa</i>” y “<i>Conozco los objetivos generales y la estrategia de la empresa en lo que afecta a mi área</i>”, con una puntuación media mayor o igual a 4 sobre un total de 5. En relación a la información hacia los GI externos 3-clientes, 4-proveedores, 6-sociedad y 7-empresas participadas, PRK consciente de la importancia de proteger la información de carácter estratégico, equilibra bien lo que interesa comunicar y a través de qué medio. Por eso, la información estratégica acerca de nuestros productos/mercados dirigida a clientes y proveedores y empresas participadas, es gestionada personalmente y con carácter discrecional por la DG y la Propiedad de la empresa, mientras que la información estratégica con un enfoque más corporativo, dirigida hacia la sociedad, se comunica de manera abierta a través de publicaciones en la Revista <i>Estrategia Empresarial</i> y de los artículos publicados en el Blog de la compañía y en redes sociales, pe “<i>La expansión internacional de PRK</i>”, “<i>PRK abre filial en Australia</i>”, “<i>Siport21, nueva pieza clave en el proyecto de expansión de PRK</i>”, etc. 	<p>Blog Redes sociales</p>	<p>AP7 RC1</p>
3	<p>Utilizar indicadores que permitan hacer el seguimiento continuo de los planes y resultados logrados</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK cuenta con indicadores estratégicos e indicadores operativos como herramienta de gestión. Los indicadores operativos son aquellos que se utilizan como instrumento de control y gestión para evaluar la eficiencia de las actividades llevadas a cabo. Estos indicadores están vinculados a actividades, procesos y/o áreas (pe. gestión ambiental, gestión de la SSL, gestión económico-financiera de los proyectos, etc.), y son evaluados por el responsable de cada área; mientras que los indicadores estratégicos son los que mensualmente se revisan en el Comité de Dirección y quedan recogidos en el SCD de cada área, en el que se refleja claramente, a través de un marcado visual semafórico, el resultado en base al objetivo establecido, lo que facilita su seguimiento y análisis. 	<p>AE12 SCD AS5 Indicadores ambientales</p>	<p>AP7 AS5</p>
4	<p>Dotarse de una sistemática para revisar las estrategias, los objetivos y las alianzas definidas</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK realiza un seguimiento sistemático al despliegue y la revisión de su estrategia que en los últimos años ha ido evolucionado y mejorando. Y si bien inicialmente la organización llevaba a cabo el despliegue y la revisión de su estrategia a través de planes de acción con reporte directo a la Propiedad, no fue hasta 2015, y con la incorporación de un DG externo, cuando se puso en marcha el Comité de Dirección como órgano de gestión interno, el Scorecard como herramienta de seguimiento de la estrategia y el PGA como elemento clave en la revisión y despliegue del PE. Posteriormente, y fruto de los contrastes realizados y del apoyo de facilitadores externos, se han ido incorporando nuevas herramientas a la sistemática de gestión, como el CMI para el seguimiento y despliegue de la estrategia desde el PGA, la ficha de proyectos, un nuevo índice de contenidos del PGA más acorde al MGA, etc. 	<p>PE 2020-2023 PGA AE4 Mapping AE11 CMI AE12 SCD AI5 Ficha proyecto</p>	<p>RI3 RI7</p>

Sub-elem.	AÑO	FUENTE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
E1	2018	Contraste externo	Revisión del enfoque en la gestión de los GI en lo que respecta a definición, objeto, categorías y gestión según lo establecido en el anexo 4 del proceso PR-GES
E1	2019	Revisión interna de área	Establecimiento de un nuevo canal para la obtención de información relevante de entrada a la reflexión del PE. Ronda de contactos con clientes nacionales e internacionales
E1	2021	Reflexión sistemática de área	DAFO áreas. Análisis DAFO participado por los integrantes de cada área como input de entrada al la reflexión del PGA
E2	2016	Nueva revisión ISO	Integración de la política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral atendiendo a los compromisos y directrices con la mejora continua de la organización
E2	2018	Vigilancia del entorno	Sistemática de buen gobierno. Implementación del Compliance. Establecimiento de un código ético y de un manual de prevención de riesgos penales
E3	2015	Reflexión interna de la nueva Dirección General	Se formaliza el Comité de Dirección. Se establecen los SCD para cada área y la elaboración de PGA y el CMI como herramientas para el despliegue y revisión de la estrategia
E3	2016	Reflexión interna de la nueva Dirección General	Revisión del modelo organizativo. Apuesta por un modelo organizativo lineal que tiene como base la gestión por procesos
E3	2018	Autoevaluación MGA. ACORDE CONSULTING	Definición de un Mapping Estratégico como herramienta para la mejora para en el despliegue, gestión y revisión de la estrategia
E3	2020	Contraste externo	Mejora en la sistemática de gestión de las alianzas. Mayor claridad en las características de la alianza (comunicación, seguimiento, etc.)
E3	2021	Encuestas de clima laboral. Charlas de desarrollo	Apuesta por un modelo organizativo funcional que combina áreas y equipos de trabajo autogestionados para mayor operatividad y autonomía en la toma de decisiones
E4	2021	Hook Group	Se incluye como comunicación vinculada al ámbito estratégico una información semestral de la evolución de la empresa por parte de la DG a toda la organización



2. CLIENTES



Docking Fenders
Bollards



Passenger
Quick Release Hooks



ADC maritime

- D'Allestes d'acostage / fenders systems
- Bollards / Bollards
- Crosses de varage / Quick Release Hooks
- Passerelles / Gangways
- Assistance à l'accostage / Berthing assistance
- Anodes / Cathodic protection
- Auda / Survey
- Trains de vau / Lifting for marine

prosertek

Bollards by prosertek

Docking fenders by prosertek



prosertek
HARBOUR EQUIPMENT

JORNADA TECNICA

CAUCHO CONECTADO 4.0

Consorcio Industrial

Muchas gracias

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
C.1 CÓMO GESTIONAMOS LAS RELACIONES CON CLIENTES			
<p>1</p> <p>Conocer las necesidades y expectativas relacionadas con nuestros productos y servicios de clientes actuales y potenciales clientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK, desde su reflexión al PE y a partir del enfoque definido para la gestión de los grupos de interés (véase E.1.1) y de la sistemática establecida en su proceso PR-CLI Gestión de clientes, identifica necesidades y expectativas en relación a sus clientes principales: Autoridades portuarias, Propietarios de terminales privadas y empresas Epecistas, y a sus colaboradores: ingenierías, agentes comerciales, distribuidores y comercializadores, en base a diferentes canales tales como: visitas comerciales vinculadas a la gestión ordinaria de la actividad comercial, visitas extraordinarias vinculadas al ámbito estratégico como las llevadas a cabo en 2019 para la obtención de información relevante como input de entrada a la reflexión estratégica, asistencia a ferias especializadas, congresos y eventos (pe. ILTA 2022 International Operating Conference & Trade Show, Congreso Latinoamericano de Puertos AAPA Latino 2021, Australasian Coasts & Ports Events 2019, Encuentro Mediterranean Ports & Shipping 2019, Intermodal África 2018, II Congreso Internacional Marítimo 2017, etc.), reuniones de seguimiento y encuentros con colaboradores, procesos de homologación y licitaciones, ponencias/jornadas técnicas que PRK organiza y/o participa (webinar 2022 Sistemas de ayuda al atraque, Foro PRK 2019 sobre el cable y su entorno, Foro PRK 2018 sobre tratamientos anticorrosivos, etc.), encuestas de satisfacción, etc. Las necesidades y expectativas identificadas son objeto de análisis en la reflexión al PE, en la reflexión al PGA y en las reflexiones internas de áreas, y en base a las mismas, la organización revisa su enfoque estratégico, establece sus líneas estratégicas y define los proyectos que se vinculan a los SCD. 	<p>PE 2020-2023 PR-CLI Gestión de clientes Informe conclusiones reuniones mercado AE5 Enfoque gestión GI</p>	<p>RC1</p>
<p>2</p> <p>Poner en contacto a las personas de la organización con clientes, promoviendo encuentros o reuniones, visitas a sus instalaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK, desde el proceso PR-CLI Gestión de clientes, el proceso PR-GPE Gestión de proyectos estratégicos y el proceso PR-GPO Gestión de proyectos operativos, impulsa y promueve el flujo de información entre los clientes y las distintas personas y áreas de la organización a través de diferentes vías, tales como: <ul style="list-style-type: none"> Reuniones de los Area Manager con clientes, que se enmarcan dentro de la labor comercial y que, en ocasiones, se acompañan de visitas a campo en las que participa el back office comercial y personal del área de ingeniería al objeto de comprender mejor las necesidades del cliente y poder a ofrecerle una solución adaptada. Reunión de inicio a la ejecución de proyecto (KOM: Kick Off Meeting), en la que participan los integrantes del equipo de proyecto de PRK y el cliente (véase C.3.3). Reunión de planificación de las actividades de montaje e instalación de los equipamientos, en la que participa el Project Manager, el Responsable de Operaciones y el cliente, y que tiene lugar con carácter previo a la ejecución de los trabajos en campo, con el objeto de analizar medios, recursos y disponibilidad de ventanas de trabajo. Reuniones de seguimiento de proyectos, en las que el Project Manager informa al cliente del estado del proyecto. Reuniones de seguridad y medio ambiente, que pueden darse al inicio del proyecto y durante la ejecución del mismo en las que participa por parte de PRK el PM, el responsable de operaciones, el Técnico de PRL y el recurso preventivo en obra, y por parte del cliente, su representante en materia ambiental y de seguridad y salud laboral. 	<p>PR-CLI Gestión de clientes PR-GPE Gestión de proyectos estratégicos PR-GPO gestión de proyectos operativos</p>	<p>RP7</p>
<p>3</p> <p>Atender de manera ágil las solicitudes, sugerencias, quejas o demandas de apoyo de los clientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK, fruto de los diferentes contrastes externos realizados y de las revisiones internas de área, ha ido implementando mejoras en relación a la gestión de su actividad comercial y la organización interna del área, al objeto de agilizar la respuesta a las solicitudes y necesidades de sus clientes y llevar un mayor control y una mejor gestión de sus relaciones comerciales. Así pues, en relación a la gestión interna del área comercial, y teniendo en cuenta las áreas de mejora identificadas en el contraste externo de 2018, la organización apostó por llevar a cabo una innovación en proceso (véase I.1.3), implementando un CRM Customer Relationship Management, para estructurar e informatizar la gestión de todos los parámetros relacionados con los clientes y el proceso de venta. Posteriormente, en la reflexión al PGA y desde el enfoque del despliegue de la LE6: Automatización en el área comercial, la organización decidió evolucionar, y del CRM integrado en el software de gestión empresarial ERP Enterprise Resource Planning pasó a implementar el CRM Salesforce, la plataforma de gestión de la relación con los clientes considerada como la mejor herramienta de gestión procesal en todo el mundo. A día de hoy, y fruto del análisis DAFO llevado a cabo por los integrantes del área comercial en la reflexión al PGA 2022 y al objeto de consolidar el despliegue de la LE6, la empresa ha establecido el proyecto "Salesforce", vinculado al SCD Comercial, cuyo alcance es la optimización máxima del potencial que ofrece esta herramienta informática. En lo que respecta a la organización interna del área comercial, ésta ha ido evolucionando conforme al modelo organizativo de empresa (véase E.3.1). Y, si bien en los inicios de la compañía, las actividades comerciales estaban soportadas por la Propiedad, posteriormente y en consecuencia al proceso de internacionalización, la empresa, tras una reflexión interna de la Dirección General, paso a organizarse por áreas geográficas de venta y Area Managers, siendo en 2018 cuando, fruto del análisis de necesidades de personal (véase P.1.1) llevado a cabo en la reflexión al PGA, se identificó la necesidad de incorporar un nuevo perfil de área, el del Back Office, como apoyo a los Area Managers en el análisis, elaboración y seguimiento de las ofertas. Este puesto, que en sus inicios contaba con un recurso compartido, a día de hoy se ha especializado y está ocupado por tres personas que de manera diferenciada dan soporte a las distintas áreas geográficas de venta. PRK tiene establecida una sistemática para la gestión de no conformidades de cliente (NQC), que ha ido evolucionando a raíz de las oportunidades de mejora detectadas en auditoría y de las reflexiones internas del área comercial y del área SGI. Y si bien inicialmente la gestión de las NQC se traccionaba desde el área de calidad (SGI), la escasa agilidad del proceso llevó a la organización a formalizar en 2019 el Comité NQC para el análisis ágil y establecimiento de acciones inmediatas, en 2020 a formalizar el Comité de Calidad como mejora en el análisis de causas realizado sobre la NQC, impulsando un proceso participado por integrantes de distintas áreas, y en 2021, a integrar en la sistemática implementada la gestión de la demanda del cliente a través del CRM Salesforce. 	<p>AE4 Mapping AE2 Organigrama AC2 Salesforce AC3 Gestión NQC</p>	<p>RP7 RC2 RC3</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
4	<p>Evaluar la satisfacción de los clientes con nuestros productos y/o servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> Con carácter anual, y atendiendo a la sistemática detallada en el proceso PR-MEJ Gestión de la mejora, PRK remite a sus clientes una Encuesta de satisfacción al objeto de que valoren su experiencia con la organización. Esta sistemática fue revisada en 2018 en consideración a las oportunidades de mejora identificadas en la autoevaluación del MGA, de tal manera que a día de hoy, PRK hace llegar a sus clientes un formulario online fácil de cumplimentar desde cualquier dispositivo, lo que ha hecho que aumente el porcentaje de respuesta con respecto al anterior método utilizado (cuestionario papel). Teniendo en cuenta el área de mejora identificada en el último contraste externo realizado, la organización está inmersa en un proceso de revisión valorando otros enfoques que aporten mas valor e información. Los resultados obtenidos en los últimos cuatro ejercicios con respecto a la Encuesta de satisfacción a clientes, muestran una tendencia positiva con una valoración, que en todos los casos, supera la puntuación de 4 sobre 5. Un resultado que en 2021 resulta ser el mejor dato en el ámbito industria en la BBDD de la batería de indicadores de Euskalit. 	PR-MEJ Gestión de la mejora Encuesta satisfacción clientes	RC1
5	<p>Crear vínculos a largo plazo con los clientes (confianza, garantía de servicio, capacidad de innovar, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK, a través de las herramientas para conocer necesidades y expectativas (véase C.1.1) y de sus flujos de información (véase C.1.2), genera vínculos de confianza con sus clientes, que se ven reforzados por la solidez que transmite una compañía con mas de 30 años de experiencia que está internacionalizada, que en los últimos años ha recibido diversos reconocimientos a su labor empresarial: 2019 Premio CEPYME 500, 2018 Premio Marcelo Gangoiti y 2018 Premio a la Mejor Pyme del año, y que en 2021 ha sido reconocida de manera informal por sus clientes tras las operaciones corporativas llevadas a cabo. PRK, es una compañía que apuesta por la innovación, un hecho que genera confianza hacia sus clientes y que se ve reforzada por los reconocimientos: 2018 Premio On Bizkaia a la Innovación, 2017 Premio a la Innovación Industrial y 2016 Premio Euskadi Innovation Award, una empresa que ofrece a sus clientes otros servicios más allá del suministro de sus equipamiento (véase C.3.8), servicios que la empresa ha ido ampliando en el último ciclo estratégico y que contribuyen a la mejora en los resultados asociados al indicador RC4 relativo a % clientes recurrentes, que presenta el mejor dato en el ámbito industria en la batería de indicadores de Euskalit. 	AE1 TimeLine	RC4
C.2 CÓMO DISEÑAMOS, DESARROLLAMOS Y COMERCIALIZAMOS PRODUCTOS Y SERVICIOS ORIENTADOS HACIA LOS CLIENTES			
1	<p>Garantizar que los productos y servicios dan respuesta a las necesidades y expectativas de las diferentes tipologías de clientes</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK, desarrolla proyectos de ingeniería, por lo que los requisitos del cliente marcados en los pliegos de las condiciones técnicas del proyecto (requisiciones del cliente), están siempre presentes durante la fase de diseño y fabricación. La empresa, a través de la sistemática detallada en la instrucción IT-CLI-02.01 Lanzamiento de proyectos operativos, IT-CLI-02.02 Lanzamiento de proyectos estratégicos, así como de los procesos PR-GPE Gestión de proyectos estratégicos, PR-GPO Gestión de proyectos operativos y PR-SAT Gestión del servicio de asistencia técnica, se asegura una transmisión eficaz de los requisitos del cliente captados en fase oferta por el área comercial al área de ingeniería, así como un diseño, desarrollo y puesta en marcha completamente adaptado a las necesidades del cliente (véase C.3.2 y C.3.3). 	IT-CLI-02 Lanzamiento PR-GPE / PR-GPO Gestion proyectos PR-SAT Gestión SAT	RC1 RC2
2	<p>Evolucionar en nuestra oferta, diseñando nuevos productos, servicios, optimizando los existentes, agregando servicios complementarios, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> La innovación está presente en el ADN de PRK desde los inicios de la compañía, de ahí que una de las cinco ideas fuerzas que la organización recoge en su Mapping Estratégico sea la "innovación como driver de rentabilidad y diferenciación", un impulso para la empresa a la hora de evolucionar en su porfolio de productos y servicios. PRK, desde la reflexión estratégica, determina la evolución que se debe acometer en su porfolio. Así pues, el análisis de capacidades internas por tipología de producto y el análisis de las claves competitivas y capacidades tecnológicas según equipamiento, le sirve a la organización para determinar la necesidad de optimizar su equipamiento (pe. LE10 BAS. Migración hacia nuevas tecnologías), impulsar nuevos diseños (pe. LE11 I+D intensivo para el desarrollo de nuevos productos) y/o ofertar nuevos servicios (LE3 Ampliación de oferta a través de nuevos servicios). Como resultado a estas reflexiones, y tal y como se refleja en el TimeLine de la organización, la empresa ha incorporado nuevos equipos/servicios fruto de diseños y desarrollos propios y de la innovación abierta, pe. 1994 Servicio SAT, 1995 Diseño del QRH, 2000: Diseño GWY, 2009: Diseño BAS, 2010: Diseño de la PBB, 2016: Optimización del sistema de transmisión de la PBB y GWY, 2020 Servicio de mantenimiento subacuático, 2021: Servicio de ensayos no destructivos en bolardos, 2021: Nuevo Producto PPU. Sistema de ayuda al atraque, 2022: Diseño de máquina para la limpieza de los cascos de buques (en curso). 	AE4 Mapping AE14 Análisis de capacidades AE15 Análisis de mercado AE17 Alianzas	RC4 RC7
3	<p>Involucrar a clientes y organizaciones proveedoras y otros grupos de interés en el diseño y desarrollo de nuevos productos o servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK mantiene una estrecha relación con muchos de sus proveedores históricos ya que su conocimiento y capacidades tecnológicas le ha permitido a la empresa el desarrollo de su cartera de productos y servicios, a destacar, la colaboración surgida entre PRK, Ilunbe, Itxasfar y Bonfiglioli en el desarrollo del nuevo sistema de transmisión para la PBB y GWY, la ejecución del proyecto "Defberri" con la colaboración de Ainair en la investigación de nuevos materiales para el desarrollo de una nueva gama de defensas con alta resistencia a la corrosión y el desgaste, así como el actual proyecto relativo al diseño de una máquina para la limpieza de cascos de buques que se está desarrollando de manera conjunta con nuestro aliado estratégico Mare Comercial Diving. Asimismo, y fruto del despliegue de la LE3 Ampliación de oferta a través de nuevos servicios, la organización potencia la innovación abierta (véase I.3.4) colaborando con sus aliados estratégicos AD Navigation y BollardScan en la prestación de los servicios de sistemas de ayuda al atraque y ensayos no destructivos en bolardos, respectivamente. 	AE4 Mapping	RC4 RC7
4	<p>Analizar diferentes estrategias y canales de venta y elaborar planes de marketing (venta directa, internet, red comercial, redes sociales, publicidad, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> La expansión internacional ha sido uno de los grandes retos que ha tenido que afrontar PRK en su crecimiento empresarial. Con la crisis de 2008, las empresas Epecistas trasladaron su actividad a Latinoamérica, de manera que PRK, tras una reflexión estratégica por parte de la Propiedad, tomó la decisión de afrontar su crecimiento internacional de manera reactiva. En 2015, con la profesionalización de la Dirección General, y tras una reflexión interna por parte de la misma, PRK trazó un plan de internacionalización para la expansión de la actividad de la empresa hacia mercados exteriores, y en consecuencia, en 2015 se constituye Prosertek LAC en Bogotá, en 2017 Prosertek América en Miami y en 2019 Prosertek Oceanía en Australia. La estrategia de internacionalización ha estado vinculada al establecimiento de una red de colaboradores internacionales, de tal modo que a día de hoy, la empresa dispone de acuerdos de representación con colaboradores locales en diferentes países según significancia de mercado, pe. Columbia, Uruguay, Argentina, Chile, Egipto, Irán, Turquía, Holanda, Portugal, etc. Una red de colaboradores que gestiona cada Area Manager según zona geográfica. 	AE1 TimeLine Web PRK Redes Sociales Catálogos empresa	RC4

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
<p>4 (Continúa hoja anterior)</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK, a lo largo del tiempo, ha ido evolucionado en su imagen corporativa y sus canales de ventas. Así pues, en 2013 la organización detectó la necesidad de renovar su imagen corporativa y de la mano de Carvajal y Portell redefinió su imagen de marca. Posteriormente en 2017, y tras realizar un análisis sobre el posicionamiento de la marca Prosertek en Google, la organización optó por impulsar el marketing digital a través de diferentes proyectos, y así de la mano de Aukera, agencia de marketing digital y analítica web, renovó su página Web, y relanzó la actividad del Blog para generar un flujo de tráfico de interés. De esta manera, PRK ha mejorado su posicionamiento SEO, y de estar visible en puestos no relevantes más allá de la segunda hoja en los principales motores de búsqueda, la organización ha pasado al primer/segundo puesto según condiciones de la misma. PRK, consciente de que opera en diferentes mercados, ha llevado a cabo actualizaciones en su Web (pe. la orientada al mercado americano). La presencia de PRK también se ha hecho relevante en redes sociales como parte de su imagen de marca. La empresa dispone de un perfil en LinkedIn cuyo número de seguidores ha crecido exponencialmente en estos tres últimos años debido a la generación de un flujo de información compartida. Los catálogos técnicos de PRK también han sido revisados y actualizados, como fruto de una reflexión interna del área comercial y de ingeniería, para su adecuación a la realidad de la organización, de manera que la empresa ha pasado de catálogos en formato papel a formato digital pudiendo ser descargados desde su página Web. Estos catálogos han sido adaptados, en lenguaje y métrica, atendiendo a las características de los diferentes mercados en los que la organización opera. La imagen de PRK acompaña a los Area Manager en sus visitas técnicas, por eso desde la reflexión al PGA, la empresa ha impulsado la ejecución de un proyecto de marketing para elaborar videos corporativos sobre la empresa y sus equipos respectivamente que sirven de presentación ante clientes y diferentes entidades. A día de hoy, y como fruto de una reflexión interna de área, la empresa tiene un proyecto en marcha vinculado al SCD Comercial para la elaboración de videos con contenido técnico y su visualización desde diferentes canales de YouTube. 	<p>AE1 TimeLine Web PRK Redes Sociales Catálogos empresa</p>	<p>RC4</p>
<p>5 Evaluar el impacto de las canales de venta comerciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK evalúa de forma periódica la información del tráfico de su Web no solo a través de las estadísticas de acceso sino también con las referencias de aquellos contactos (usuarios, entidades o personas) que interactúan con la empresa a través de la solicitud de información y/o descarga de catálogos. Esta información es analizada por la organización, al objeto de establecer acciones de mejora vinculadas a potenciar la imagen de marca, siendo además una fuente de datos acerca de potenciales clientes. 	<p>Web PRK Redes Sociales</p>	<p>RC4</p>
<p>C.3 CÓMO PRODUCIMOS Y DISTRIBUIMOS LOS PRODUCTOS Y PRESTAMOS LOS SERVICIOS</p>			
<p>1 Planificar nuestra actividad o producción y/o prestación de servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desde la reflexión al PGA, Comercial lleva a cabo una previsión de ventas por área geográfica y tipología de productos. A partir de la misma, y atendiendo al stock de las tipologías existentes (bolardos/defensas), Compras realiza una previsión para el siguiente ejercicio en base a los proveedores significativos identificados. Con carácter mensual, el área comercial en el CD actualiza la información acerca de las ofertas "Tipo A", aquellas que tienen alta probabilidad de ser adjudicadas a PRK, información que es tenida en cuenta por el resto de áreas integrantes del Comité. La planificación de ingeniería se lleva a cabo por equipos de proyectos atendiendo al nuevo modelo organizativo establecido (véase E.3.1) y distinguiendo entre Proyectos Operativos (PYO) y Proyectos Estratégicos (PYE) (véase C.3.3). En 2020, y tras una revisión interna de área, se introdujo como mejora la gestión por equipos de proyectos "especializados" (sistemas de defensas vs. Oil&Gas), de tal manera que según tipología de proyecto contratado e importe, éste es asignado a un equipo. Cada equipo está liderado por un Project Manager, que es quien realiza la planificación en cada proyecto. Actualmente, PRK cuenta con 3 PM, si bien en los inicios de la compañía los proyectos eran gestionados por la Dirección de Ingeniería, hasta que en 2017 se vio la necesidad, como mejora en la gestión de proyectos, de incorporar la figura del PM. En cuanto a la planificación de SAT está se lleva a cabo de forma reactiva a proyecto contratado con una proyección temporal a tres meses. 	<p>PGA AE2 Organigrama AC3 Planificación de proyectos</p>	<p>RC7</p>
<p>2 Diseñar métodos de trabajo para garantizar la calidad de productos y servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK, al inicio de cada proyecto, teniendo en cuenta tipología, alcance y especificaciones del mismo, elabora la Vendor Document List (VDL), en el que se detalla toda la documentación relativa al proyecto, entre la que se incluye aquella vinculada al ámbito de la calidad y que se le hará llegar al cliente para aprobación. Durante la ejecución del proyecto, PRK realiza un aseguramiento y control de calidad según lo establecido en los documentos de referencia: Plan de calidad, Programa de Puntos de inspección (PPI), Procedimientos de inspección, etc., llevando a cabo y coordinando inspecciones, pruebas FAT (Factory Acceptance Test) y pruebas SAT (Site Acceptance Test). A la finalización del proyecto, la empresa elabora un Data Book, con toda la información relativa al equipamiento suministrado (planos, fichas técnicas, informes de inspección, manual de mantenimiento, etc.) que se le hace llegar al cliente. Anualmente, en la reflexión al PGA, se establecen proyectos de mejora vinculados al ámbito de la calidad en el SCD del área de sistemas de gestión, atendiendo, entre otros, a las oportunidades de mejora detectadas en los Comités de Calidad. En consecuencia, la organización en 2020 estableció el proyecto de mejora "Calidad industrial. Pintura", en 2021, "Calidad industrial. Soldadura" y en 2022 la "Generación y actualización de documentación estándar de proyecto". La mejora en el aseguramiento de la calidad se ve reflejada en los indicadores RC2 y RC3 que muestran una tendencia positiva en su resultado. El aseguramiento de la calidad es un aspecto que perciben de manera positiva los clientes, quienes en la Encuesta de satisfacción identifican la "calidad del equipamiento" como uno de los puntos fuertes de la compañía. 	<p>Plan de calidad PPI Procedimientos de inspección Encuesta satisfacción clientes AC4 Aseguramiento y control de calidad</p>	<p>RC2 RC3</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
<p>3 Establecer metodologías para aumentar la agilidad de los procesos de producción y prestación (transformación digital, la automatización...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fruto de las revisiones internas de área y del proyecto de mejora “Reset ingeniería”, PRK ha revisado y mejorado su sistemática para la gestión de proyectos, en aras de alcanzar una mayor agilidad operativa, que facilite el cumplimiento del plazo de entrega. En base a ello, la organización ha evolucionado de un sistema rígido de control para evitar incertidumbres o cambios durante los proyectos, en el que la interacción y colaboración entre áreas estaba limitada, a una sistemática más ágil y participada donde se acepta la incertidumbre, y se promueve la capacidad de adaptación y flexibilidad, aspectos necesarios para dar respuesta a los efectos socio-económicos derivados de los cambios globales y que afectan a la ejecución de los proyectos. En base a ello, en 2017 la organización impulsó un cambio en el enfoque de la operativa de lanzamiento de proyectos (IT-CLI-01). Respecto a la sistemática con la que se venía operando desde 2013, fundamentada en reuniones semanales entre comercial e ingeniería, se ha evolucionado a una metodología más ágil diferenciada según tipo de proyecto PYO (lanzamiento online) y PYE (reunión de lanzamiento y contraste), siendo el contraste una herramienta de gestión implementada, entre el área comercial y el área de ingeniería, que permite aclarar cualquier desviación significativa que pueda afectar a la ejecución del proyecto. La gestión de proyectos se fundamenta en una correcta planificación inicial de todas sus actividades y de la Kick Off Meeting (KOM), reunión entre el cliente y el equipo de proyectos, para aclarar cualquier indefinición que pueda afectar a la ejecución del mismo. Posteriormente, se procede a la ejecución de las diferentes actividades (diseño, subcontratación-fabricación, inspecciones de calidad, etc.). En la nueva operativa de gestión de proyectos instaurada desde el “Reset ingeniería” se lleva a cabo una reunión semanal de seguimiento de cada PM con su equipo, para evaluar el estado de las actividades con respecto a la planificación inicial y la toma de acciones, si procede. El seguimiento a los proyectos se lleva a cabo de manera continua asegurando asimismo una comunicación eficaz con el cliente a través de reuniones, mails y transmittals. En consecuencia a todas estas acciones implementadas, la organización obtiene un resultado positivo en la evolución del indicador vinculado relativo al plazo de entrega RC8. 	<p>IT-CLI-01 Lanzamiento de proyectos Acta KOM AC3 Planificación de proyectos</p>	<p>RC8 RP7</p>
<p>4 Utilizar herramientas económico financieras que nos permita conocer los costes por producto y servicio y así mejorar la eficiencia de los procesos</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK ha apostado por implantar el software RPS como herramienta de gestión para la mejora en el seguimiento y control de la actividad. Este ERP le ha permitido a la organización pasar de un control financiero mediante hojas de cálculo a un control automatizado basado en el coste pormenorizado, en cada proyecto, de la estructura de cada uno de los productos y servicios, pudiendo así realizar previsiones financieras que le permiten a la organización anticiparse y tener tiempo de reacción para la puesta en marcha de acciones que permitan mejorar los resultados en cada proyecto. Para mejorar la eficiencia en el control financiero de los proyectos desde 2017, y tras la revisión de la sistemática de gestión de proyectos, la organización lleva a cabo una reunión de seguimiento quincenal entre el PM y el área financiera revisando los costes imputados al proyecto (productivos, compras, horas MOD, etc.) frente al presupuesto de venta comercial, para detectar posibles desviaciones y poder emprender acciones al respecto. 	<p>RPS AC5 Gestión financiera</p>	<p>RC5 RC6</p>
<p>5 Gestionar eficientemente los diferentes almacenes e inventarios de materiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> La implementación del software RPS le ha permitido a la organización poder llevar a cabo un control y seguimiento estricto de las existencias y el stock y poder mejorar así la gestión de almacenes, al disponer de la información de forma fiable y en tiempo real, algo que no podía realizarse previamente con las hojas de cálculo. Además, este ERP le permite a la empresa conocer el estado de los stocks de seguridad y la situación de los materiales importados. Adicionalmente, y de forma mensual, el área de compras evalúa el estado del inventario como medida de control de las unidades existentes y necesidades futuras. 	<p>RPS AC5 Gestión financiera</p>	<p>RC5 RC6</p>
<p>6 Realizar el mantenimiento de materiales, equipamientos e instalaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> En PRK la gestión de las infraestructuras se lleva a cabo acorde a lo establecido en el proceso PR-INF, a partir del cual la empresa establece la definición de un Plan de mantenimiento que recoge las operaciones preventivas que la organización realiza en relación a equipos, maquinaria e instalaciones (pe.-revisiones de baja tensión, legionella, climatización, elementos de elevación, compresor, etc.). Tras una reflexión interna de área, en 2019 la organización decidió apostar por el servicio “gestión del parque de maquinaria” que ofrece Hilti relativo al mantenimiento de las herramientas de mayor uso en SAT (amoladoras, perforadoras, etc.). Este servicio nos ha permitido mejorar las condiciones de seguridad y reducir tiempos de improductividad por fallo del equipo. Asimismo, y para responder a los requisitos establecidos por nuestros clientes, así como aquellos recogidos en las normas y estándares de referencia, PRK tiene establecido un Plan de calibración en el que se recogen los equipos que deben ser calibrados (prensa de ensayos defensas, máquina de tiro bolardos, medidor espesores recubrimientos pintura, etc.) garantizando así la fiabilidad de la instrumentación con la que la empresa realiza las mediciones. 	<p>PR-INF Plan de mantenimiento Plan de calibración</p>	<p>RC7</p>
<p>7 Desarrollar una estructura logística adaptada a cada cliente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desde la fase comercial, PRK acuerda con el cliente, para cada proyecto, el Incoterm (recolección de términos internacionales que establecen quien asume la responsabilidad sobre la mercancía durante la cadena de suministro) de aplicación. La empresa, en 2017, y tras una reflexión interna de área, determinó su Incoterm estándar “ex works” por ser el más ventajoso para la compañía, y así se recoge en el documento Términos generales de venta que la empresa vincula a la oferta. No obstante, desde compras y logística, la organización gestiona cualquier modalidad de suministro en función de las condiciones particulares pactadas en contrato. 	<p>Términos generales de venta</p>	<p>RC7</p>
<p>8 Establecer servicios integrales posteriores a la venta o prestación del servicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK dispone de un Servicio de Asistencia Técnica SAT por medio del cual ofrece a sus clientes la instalación de equipamientos, el mantenimiento y un soporte técnico. La incorporación de este servicio al portafolio de la empresa en sus inicios, le ha permitido a la organización diferenciarse de la competencia y consolidarse a nivel estatal como único suministrador global de equipamiento portuario. PRK desde su PE apuesta por la innovación abierta como vector de crecimiento y, en consecuencia, ha establecido alianzas con otras organizaciones (véase I.3.3), tal es el caso de BollardScan, para poder ofertar a sus clientes servicios complementarios, como es la evaluación del estado de los bolardos a fin del que el cliente pueda garantizar un amarre seguro de las embarcaciones en puerto. 	<p>Web PRK servicios AE1 Time Line</p>	<p>RC1</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
C.4 CÓMO GESTIONAMOS LAS RELACIONES CON ORGANIZACIONES PROVEEDORAS			
1	Identificar procesos o actividades que son clave y las que podríamos externalizar	PRK, en su reflexión estratégica, realiza un análisis de recursos y capacidades por tipología de equipamiento, identificando las actividades clave , aquellas que deben ser ejecutadas internamente por el valor añadido que aportan (I+D, ingeniería, comercial, compras, ensamblaje y SAT), así como su grado de integración para el mantenimiento del nivel competitivo en la empresa, de aquellas que son de ejecución externa, bien porque la organización no dispone del conocimiento técnico (I+D e Ingeniería-programación del BAS), bien porque la organización no aporta valor añadido (Fabricación).	PE 2020-2023 AE14 Análisis de capacidades RC1 RC2
2	Definir procesos para la gestión de compras, selección de proveedores	PRK, a través de su proceso PR-COM , gestiona las compras y establece su sistemática para la homologación, evaluación y reevaluación de sus proveedores (véase C.4.4). Y si bien inicialmente la organización gestionaba las compras a través de hojas Excel, la implementación de software RPS , le ha permitido a la empresa automatizar su gestión y poder realizar un tracking completo de la compra.	RPS PR-COM RC2
3	Transmitir nuestras necesidades y expectativas a organizaciones proveedoras	PRK, a nivel macro, tiene identificados a sus proveedores como una de las categorías en las que engloba a sus GI, y a nivel micro distingue diferentes subcategorías tales como proveedores de elastómeros, construcciones soldadas, pinturas, servicios, etc. El enfoque establecido por la empresa en relación a la gestión de sus GI hace que la organización tenga definidos los canales, responsables, etc., a través de los cuales identifica sus necesidades y expectativas (véase E.1.1).	AE5 Enfoque gestión GI AE6 GI_macro RC2
4	Conocer fortalezas, capacidades y potencialidades de los proveedores y darles apoyo para que desarrollen una Gestión Avanzada	PRK mantiene relaciones consolidadas en el tiempo con sus proveedores históricos, pe. desde 1996 la empresa colabora de manera estrecha con Hempel, quien más allá de los productos que comercializa, proporciona a la organización un asesoramiento técnico en relación al esquema de pintura a aplicar teniendo en cuenta el grado de corrosividad al que va a estar sometido el equipamiento.	AC6 Panel de proveedores AC7 Informe a proveedores RC2 RC3 RI3
5	Desarrollar estrategias para mantener una relación a largo plazo	PRK tiene establecido una sistemática para la homologación inicial de proveedores clave . Esta homologación consiste en llevar a cabo una pre-evaluación del proveedor a fin de conocer el dimensionamiento del mismo. Aquellos proveedores que pasan el filtro de la pre-evaluación continúan con el proceso de su homologación atendiendo a los siguientes criterios que se aplican en función del alcance del suministro; certificación de su SGI, resultado de auditoría realizada y test de producto. Si el proveedor queda homologado entra a formar parte del Panel de proveedores y anualmente procede a ser evaluado en base a su rendimiento.	AE15 Alianzas RI3
6	Evaluar el cumplimiento de necesidades y expectativas de los proveedoras	PRK apuesta por el desarrollo de las capacidades técnicas de sus proveedores y por ello promueve los foros de inteligencia colectiva en los que participan y están presentes los suministradores más relevantes de la empresa en cada ámbito, pe. 2016 Foro PRK sobre atmosferas explosivas ATEX, 2017 Foro PRK sobre sistemas de trasmisión, 2018 Foro PRK sobre recubrimientos y pinturas, etc.	AC6 Panel de proveedores AC7 Informe a proveedores RC2
		PRK mantiene una relación fluida con sus proveedores con visitas anuales a proveedores relevantes y comunicaciones constantes. De hecho muchos de los proveedores históricos de PRK, a lo largo del ciclo de vida de la empresa, han sido aliados estratégicos de la organización, participando en proyectos comunes que han permitido que la compañía desarrolle y amplíe el porfolio de sus productos, pe. la colaboración de nuestros proveedores Ixasfar e llunbe ha sido fundamental en el desarrollo de la GWY y la PBB (véase E.3.5).	
		PRK anualmente realiza una valoración de los proveedores que forman parte de su panel, en la que participan aquellas personas de la organización que, en el ámbito de su gestión interactúan con los proveedores (compras, calidad, logística). Este equipo, teniendo en cuenta las no conformidades en las que el proveedor ha podido incurrir a lo largo del ejercicio, así como el asesoramiento prestado durante la ejecución del proyecto, establece, en función de la valoración otorgada, la necesidad de dar de baja al proveedor, así como la incorporación de nuevos proveedores al panel tras valorar de manera positiva el proceso de su homologación (véase C.4.4).	

Sub-elem.	AÑO	FUENTE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
C1	2018	Contraste externo	Mejora en la gestión interna del área comercial. Innovación en proceso. Implementación de un CRM, aplicación informática para la gestión de las relaciones con clientes
C1	2018	Autoevaluación MGA	Revisión de la sistemática de medida del grado de satisfacción de los clientes. Implementación de un cuestionario online para que el cliente "valore su experiencia con PRK"
C1	2018	Reflexión al PGA	Mejora en la organización interna del área comercial con la definición de un nuevo perfil, el del Back office, en apoyo a la labor operativa de los Area Manager
C1	2019	Auditoría interna	Mejora en la sistemática de gestión de no conformidades de cliente (NQC). Se formaliza con carácter interno en la organización el Comité NQC
C1	2020	Vigilancia tecnológica	Implementación de un nuevo CRM. Migración del CRM "RPS" al CRM "Salesforce", siendo el CRM Salesforce el mejor valorado del mercado
C2	2015	Reflexión de la Dirección General	Plan de internacionalización para la expansión de la actividad de la empresa a mercados exteriores
C2	2017	AUKERA	Marketing digital y analítica Web. PRK mejora su posicionamiento digital SEO. Elaboración de videos corporativos y catálogos digitales
C2	2018	Reflexión interna de área	Impulsar la presencia de PRK en redes sociales. Perfil LinkedIn. Publicación periódica de contenido relevante
C2	2020	Reflexión interna de área	Traslado de la sede de PRK-América de Miami a Houston para mayor penetración en el mercado americano
C3	2017	Reflexión al PGA	Mejora en la organización interna del área de ingeniería con la definición de un nuevo perfil para la gestión de proyectos, el del Project Manager
C3	2017	Revisión interna de área	Mejora en la gestión interna del área de ingeniería. Implementación de sistemáticas de gestión diferenciadas en la gestión de proyectos estratégicos y proyectos operativos
C4	2017	Reflexión al PGA	Implementación del RPS en las gestión de las compras. Automatización de la gestión tracking completo de la compra
C4	2021	Reflexión al PGA	Apoyo a la certificación de los sistemas de gestión ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 de Mare Comercial Diving

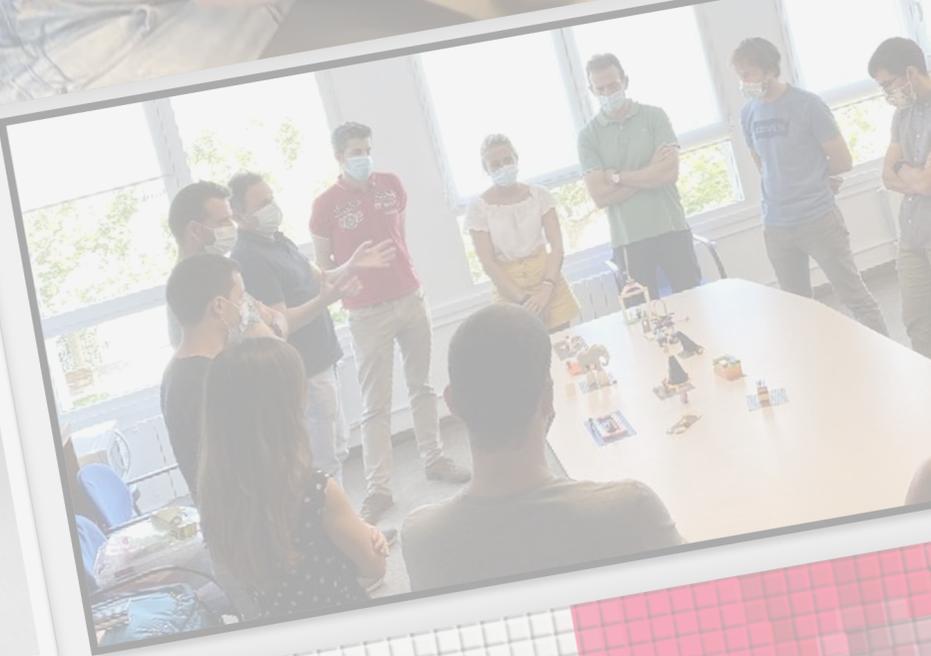


3. PERSONAS



prosertek

HARBOUR EQUIPMENT



Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
P.1 CÓMO ATRAEMOS, SELECCIONAMOS, RETRIBUIMOS Y ATENDEMOS A LAS PERSONAS			
<p>1 Identificar el perfil de las personas necesarias (actitudes, conocimientos, liderazgo, etc.) y desarrollar estrategias para atraer el talento</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK, en su reflexión estratégica, analiza la estructura de personal estableciendo en su PE el dimensionamiento de la plantilla a nivel macro para hacer frente a objetivos y líneas estratégicas. Desde 2001, PRK tiene sistematizada la gestión de personas bajo las directrices recogidas en el proceso PR-PER Gestión de personas. Atendiendo a esta sistemática, y en línea al organigrama, la empresa define sus perfiles de puesto que documenta en las Fichas de Puesto. En el marco de cada PGA, la Dirección y los/las responsables de área analizan el estado del personal y sus necesidades, y si se identifica la necesidad de incorporar un nuevo perfil, se determinan las características que se requieren en base a conocimientos, experiencia, etc., y se procede a la apertura de la Ficha de puesto. Desde la reflexión al PGA, y conforme a las LE vinculadas al área Personas, PRK impulsa la atracción del talento desde el Employer Branding. La compañía, en los últimos años, ha puesto en marcha diferentes acciones para potenciar "PROSERTEK" como marca empleadora y dar a conocer la empresa entre perfiles junior y senior (pe. charlas en la Universidad de Mondragón, participación en el programa Bizkaia Talent, presencia en París en la "Be Basque Talent Conference"). 	<p>PE 2020-2023 PGA AP1 PR-PER AP2 Ficha de puesto</p>	<p>RP4</p>
<p>2 Selección de personas mediante procesos transparentes y procesos que faciliten la incorporación</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK establece y garantiza que la selección de personal se realiza de manera transparente y sin discriminaciones, en compromiso con las directrices establecidas en su Código Ético y según lo establecido en el PR-PER. PRK tiene establecido un Plan de acogida, que se aplica a cualquier nueva incorporación y que ha ido mejorando y evolucionando, pasando de una transmisión de información oral desde 2001, a un Manual de Acogida en formato papel en 2015 y al uso de las nuevas tecnologías en 2020 con la aplicación software App Prosertek Mobile, en la que se incluyen vídeos corporativos de la empresa, así como una formación técnica inicial de sus productos en formato vídeo y un repositorio de documentación clave. 	<p>Código ético AP1 PR-PER AP3 Plan de acogida AP4 App PRK Mobile</p>	<p>RP4</p>
<p>3 Desarrollar sistemas retributivos que garanticen la igualdad, así como beneficios que mejoren la satisfacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> El sistema retributivo de PRK ha estado regulado por diferentes convenios, atendiendo a la idiosincrasia del ciclo de vida de la empresa. En 2020, y tras una reflexión sistemática interna de área, PRK desde el PGA, y como proyecto de mejora para el siguiente ejercicio, establece en el SCD Personas, la realización de un Estudio salarial para unificar convenios, grupos salariales y categorías. A día de hoy, el sistema retributivo queda regulado por los convenios de Ingeniería y Construcción, y garantiza la equidad y la igualdad: mismo nivel, misma retribución. PRK realiza las revisiones salariales durante su reflexión al PGA. En 2022, la empresa ha puesto en marcha la retribución variable como incentivo laboral en base al cumplimiento de los objetivos económicos de empresa. Además, la organización, como mejora introducida desde 2021, impulsa Planes de carrera para garantizar una retribución competitiva, homogénea y equitativa bajo el paraguas de un desarrollo y crecimiento profesional de la persona. 	<p>PGA SCD-Personas Plan de carrera</p>	<p>AP7 Resultados encuesta clima laboral</p>
<p>4 Promover y dar facilidades para una conciliación de la vida laboral y la personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK tiene establecido un conjunto de medidas y beneficios sociales vinculados a mejorar el bienestar de las personas en la organización y facilitar la conciliación en el ámbito familiar, profesional y personal. Estas propuestas, (pe. servicios concertados con IMQ, Nespresso, formación subvencionada, flexibilidad horaria, jornada intensiva en verano, teletrabajo, etc.) se han ido ampliando teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral y las aportaciones de las personas al grupo de mejora Hook Group (véase I.2.3), quedando recogidas en el Plan de reconocimiento y motivación de la empresa. En consecuencia, PRK ha mejorado los resultados de su Encuesta de clima laboral, mejorando en casi un punto, en los últimos cuatro ejercicios, la valoración del ítem "la empresa ofrece posibilidades para mejorar la conciliación entre la vida personal y laboral", y obteniendo en 2021 un valor de 4,23 sobre 5, y aumentando casi medio punto en la valoración del ítem "el nivel retributivo en mi puesto está a nivel de mercado", alcanzando en 2021 un valor de 3,60 sobre 5. 	<p>AP5 Plan de reconocimiento y motivación AP6 Encuesta clima laboral AP7 Resultados encuesta clima laboral</p>	<p>AP7 Resultados encuesta clima laboral</p>
<p>5 Implantar sistemas para la prevención de riesgos laborales que permitan avanzar hacia una organización con un entorno más saludable</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK tiene certificado su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo desde 2011, habiéndose adaptado a los requisitos de la ISO 45001 en 2021. La empresa, desde el proceso PR-SEG, gestiona las actividades vinculadas a la seguridad y salud laboral, que tracciona a través del SPA y de la figura del Técnico en PRL, nuevo perfil incorporado al organigrama en 2020 tras el análisis de necesidades realizado en la reflexión al PGA. PRK realiza PSS, EVR y procedimientos de trabajos seguro para minimizar el riesgo en sus actividades. En la instrucción IT-PER-01, la empresa establece los requisitos de seguridad y salud que deben cumplir todos sus perfiles. Asimismo, desde la reflexión al PGA, y acorde a la LE nº15 "Entorno de trabajo seguro", PRK establece proyectos enfocados a la mejora de la seguridad y salud laboral (pe. auditorías legales voluntarias, certificación de equipos en seguridad, encuestas psicosociales, etc.). Además, con carácter anual, el área de SGI elabora el Plan de prevención y medio ambiente, que se incluye como anexo al PGA. Fruto del compromiso de la empresa con un entorno de trabajo seguro, la organización ha sido galardonada por ASEPEYO como empresa que reduce la siniestralidad, obteniendo una mejora sustancial en los resultados de la Encuesta psicosocial (comparativa 2016 vs. 2021), y uno de sus mejores resultados en relación al ítem de la Encuesta de clima laboral "Bloque F7: Seguridad, Salud y bienestar de las personas", alcanzando en 2021 una puntuación de 4,15 sobre 5. 	<p>Certificado ISO 45001 PR-SEG PGA IT-PER-01 AP8 Plan de prevención y medio ambiente AP9 Encuesta Psicosocial. Resultados</p>	<p>RP8 RP9</p>
<p>6 Evaluar la satisfacción de las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK, anualmente, realiza una Encuesta del clima laboral según la sistemática definida en la instrucción IT-MEJ-01. Los resultados de la encuesta se reportan al CD, a través de SCD como indicadores estratégicos de área, y se comunican a toda la organización. Tras los resultados de la encuesta la organización establece y despliega acciones, y en consecuencia, el valor global medio (RP1) presenta una tendencia positiva en los últimos cuatro ejercicios. Con carácter complementario a la Encuesta de clima laboral, se llevan a cabo las Charlas de Desarrollo. Estas entrevistas entre responsable y colaborador/a permiten obtener asimismo un feedback acerca del grado de satisfacción de las personas en la empresa (véase P.2.1). 	<p>IT-MEJ-01 AP7 Resultados encuesta clima laboral AP10 Charla de desarrollo</p>	<p>RP1</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
P.2 CÓMO PRESERVAMOS Y DESARROLLAMOS EL CONOCIMIENTO, LAS COMPETENCIAS Y EL TALENTO DE LAS PERSONAS			
1	Analizar la adecuación entre el talento, los conocimientos, las competencias clave y contrastarlas con las que ya disponen	IT-PER-02 AP10 Charla de desarrollo AP2 Ficha de puesto AP13 Manual de competencias	RP4
2	Establecer planes, recursos, procesos de aprendizaje, tutorías, etc. orientadas a preservar y desarrollar el talento, el conocimiento y la capacitación	PGA AP11 Plan de formación AP4 App PRK Mobile AP7 Resultados encuesta clima laboral	RP5 RP6
3	Evaluar la eficacia de los planes de capacitación y la adquisición de competencias	AP11 Plan de formación AP10 Charla de desarrollo	RP5 RP6
4	Utilizar las posibilidades que ofrece la tecnología para preservar y compartir el conocimiento	SharePoint Teams Políticas corporativas AP4 App PRK Mobile	RP7
5	Impulsar la polivalencia de las personas y su flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones	AP2 Ficha de puesto AP10 Charla de desarrollo	RP5 RP6
6	Desarrollar el espíritu crítico, creativo y emprendedor en las personas	Actas grupos de mejora	RP7

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
P.3 CÓMO FAVORECEMOS EL COMPROMISO Y LA MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS			
1	Hacer partícipes a las personas de la estrategia para que les permita tener una visión global	<ul style="list-style-type: none"> PRK comunica a toda la organización su PE, incidiendo en aspectos relevantes tales como enfoque, ideas fuerza, objetivos estratégicos y líneas estratégicas. Estos conceptos se recogen en un Mapping Estratégico, documento clave de empresa a disposición de las personas de la organización. Asimismo, en la comunicación anual de la Dirección, se informa a toda la organización de los proyectos que se van a ejecutar, según lo establecido en el Scorecard de cada área, y en base a las líneas estratégicas definidas. Fruto de la información facilitada, el ítem de la encuesta de clima laboral relativo a “conozco los objetivos generales y la estrategia de la Empresa” ha obtenido, en todos los ejercicios, una puntuación media igual o superior a 4 sobre un máximo de 5. 	<p>PE 2020-2023 SCD área AE4 Mapping AP7 Resultados encuesta clima laboral</p> <p>RP7</p>
2	Establecer mecanismos para que exista una comunicación a todos los niveles	<ul style="list-style-type: none"> PRK tiene establecido un Plan de Comunicación Interna con el propósito de transmitir información relevante a toda la organización desde el ámbito estratégico (PE, PGA), desde el ámbito corporativo (MVV, políticas interna, etc.) y desde el ámbito funcional (calendario laboral, nuevas incorporaciones, etc.). Atendiendo a las necesidades que se detectan a través de las encuestas de clima laboral, charlas de desarrollo y Hook Group, así como aquellas otras transmitidas directamente por los/las colaboradores/as a sus responsables, el PCI es revisado para cubrir las expectativas que presentan las personas. Fruto de esta revisión, se ha incorporado al Plan de comunicación interna la reunión semestral por parte de la DG para ampliar detalle sobre la evolución de la empresa en el ejercicio. 	<p>AP12 Plan comunicación interna AP4 App PRK Mobile</p> <p>RP3</p>
3	Comunicar a las personas los resultados que se van logrando, tanto a nivel global, como de equipos o personales	<ul style="list-style-type: none"> El PCI se despliega a través de diferentes canales (pe. reuniones, tabloneros, mails). Si bien, con la incorporación de la APP Prosertek Mobile, a día de hoy, PRK apuesta por esta herramienta digital como mecanismo principal para una comunicación eficaz y ágil. Además, a través de las Charlas de desarrollo, cada responsable comunica a su colaborador/a su valoración en relación a los principales resultados llegando a consenso sobre los compromisos a adquirir para mejorar su desempeño profesional. 	<p>AP12 Plan comunicación interna AP9 Charla de desarrollo</p> <p>RP3</p>
4	Alinear los valores, intereses y necesidades de las personas y los valores de la organización	<ul style="list-style-type: none"> Los Valores de PRK, son fruto de una profunda reflexión por parte del CD, y están definidos en su Manual de competencias. PRK, para cada Valor, establece una clasificación a dos niveles; grado 1: operativo, grado 2: estratégico, y determina, para cada puesto, el grado que le corresponde atendiendo al impacto de su actividad en la MVV. PRK, en su enfoque hacia una puesta en valor de sus Valores (RROL), despliega desde el PGA y desde el SCD Personas acciones para aproximar a los/las colaboradores/as con la empresa. Fruto de estas acciones, la empresa en su Encuesta de clima laboral obtiene una tendencia sostenida en el tiempo en relación al ítem “me siento identificado con la misión y valores de la Empresa”, con un resultado medio en los últimos cuatro ejercicios, de 4 sobre 5. 	<p>MVV SCD-Personas AP7 Resultados encuesta clima laboral</p> <p>RP4</p>
5	Implantar sistemas que faculten la participación	<ul style="list-style-type: none"> El modelo organizativo de PRK y sus metodologías de gestión han ido evolucionando en los últimos tiempos para adaptarse a las necesidades de la compañía y así alcanzar una mayor operatividad en su gestión y un mayor grado de autonomía en la toma de decisión de las personas (véase E.3.1 y C.3.2). PRK cuenta con un sistema de evaluación del desempeño según lo establecido en la instrucción IT-PER-02, que se articula a través de las Charlas de desarrollo entre responsable y colaborador/a. Este proceso busca por un lado garantizar un nivel de eficacia adecuado de los profesionales y, por otro, adquirir un mayor conocimiento de la realidad de cada persona y de su grado de satisfacción y compromiso con el proyecto de empresa. 	<p>AE2 Organigrama AE3 Mapa procesos</p> <p>RP7</p>
6	Evaluar el desempeño de las personas, equipos y reconocerles las actitudes, los esfuerzos realizados y los resultados	<p>Durante las charlas de desarrollo se ofrece feedback al colaborador/a sobre el desempeño profesional en su puesto, se detectan necesidades de formación y desarrollo en conocimientos y competencias (soft and hard skills), y se lleva a cabo una propuesta de compromisos adquiridos. La información obtenida de las charlas de desarrollo sirve como input de entrada a la elaboración del Plan de formación, a las revisiones salariales y al establecimiento de Planes de carrera.</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK tiene establecido un sistema de reconocimiento de actitudes, esfuerzos y logros, que se materializa a través de acciones de reconocimiento formales e informales. Las acciones de reconocimiento formales se articulan en la comunicación de cierre anual de la DG (pe. “RROL model” en Valores Prosertek, mejor trabajo en equipo y/o resultado de La Liga de las traineras); mientras que las informales tienen un tratamiento libre a través de la gestión del Liderazgo, pudiéndose articular a través de un agradecimiento/reconocimiento verbal en una reunión, agradecimiento/reconocimiento durante la charla de desarrollo, correo electrónico, entradas VIP para la asistencia a partidos de Athletic, Bilbao Basket, etc. Como consecuencia de esta sistemática, PRK presenta en su Encuesta de clima laboral una tendencia sostenida en el tiempo, en relación a los ítems del “Bloque F5: Reconocimiento”. 	<p>IT-PER-02 AP10 Charla de desarrollo AP11 Plan de formación AP5 Plan de reconocimiento y motivación</p> <p>AP7 Resultados encuesta clima laboral</p>
7	Utilizar metodologías que favorezcan relaciones satisfactorias	<ul style="list-style-type: none"> El modelo organizativo de PRK, sus metodologías de gestión y el entorno colaborativo de la empresa han ido evolucionando en los últimos tiempos con la finalidad de impulsar la colaboración transversal entre personas de distintas áreas, el trabajo en equipo y la toma de decisiones (véase E.3.1, C.3.2, I.2.3). En base a estas consideraciones, PRK, en su Encuesta de clima laboral, alcanza una tendencia positiva con referencia al “Bloque F9: Clima de trabajo”, presentado además el mejor resultado en 2021 en relación a la batería de indicadores de Euskalit para el ámbito industria (RP2). 	<p>AP7 Resultados encuesta clima laboral</p> <p>RP2</p>
P.4 CÓMO AMPLIAMOS LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LAS PERSONAS			
1	Definir el liderazgo en la empresa para dar respuesta a los elementos clave	<ul style="list-style-type: none"> En 2016, PRK realizó su primera incursión en la gestión del Liderazgo con la participación de los integrantes del CD en el taller de Euskalit “Liderazgo avanzado”. Fruto de este aprendizaje, la organización, en su reflexión interna de 2017, estimó oportuno establecer el Liderazgo como uno de sus Valores corporativos de empresa, y definir a dos niveles cómo debe ejercerse el Liderazgo; precisando un grado 1 para el Liderazgo Operativo de quien “coordina y facilita” y un grado 2 para el Liderazgo Estratégico de quien “Lidera, reconoce e inspira a otros”, tal y como se refleja en el perfil competencial de la ficha de puesto, (véase P.3.4). 	<p>MVV AP13 Manual de competencias AP2 Ficha de puesto</p> <p>RP5</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
2	<p>Desarrollar la capacidad de ejercicio del liderazgo de la Dirección y ampliarla progresivamente a otras personas con vistas a lograr un liderazgo extendido</p> <ul style="list-style-type: none"> El desarrollo de la capacidad de Liderazgo de la Dirección se centra en un trabajo sobre tres aspectos claves: el autoconocimiento, la gestión directiva y la gestión de terceros-equipos de alto rendimiento. Estos aspectos, desde un Liderazgo estratégico, se trabajan a partir de programas de desarrollo directivo (pe. Deusto Business School) y sesiones individualizadas de coaching. Bajo un enfoque orientado a fomentar la efectividad en la gestión de equipos y la interacción en el día a día con los miembros de la organización y colaboradores/as externos, PRK hace extensible la competencia de Liderazgo (grado 1/2), más allá de la Dirección, a aquellas personas de la organización que gestionan equipos y/o actúan como referencia en un ámbito de la empresa, a través del programa de desarrollo del liderazgo, sesiones de coaching y talleres sobre herramientas para el liderazgo. 	<p>AP13 Manual de competencias AP21 Ficha de puesto AP11 Plan de formación</p>	<p>AP7 Resultados encuesta clima laboral</p>
3	<p>Garantizar coherencia entre lo que se declara y las prácticas internas</p> <ul style="list-style-type: none"> Bajo el ámbito de aplicación del Compliance, PRK tiene establecido un procedimiento de comunicación de actuaciones irregulares así como un canal ético, a disposición de las personas, para canalizar cualquier tipo de comunicación relativa a conductas contrarias a los Valores de la organización, políticas de empresa y estándares de buen gobierno, al objeto de garantizar una coherencia en las prácticas reales de la organización (véase E.3.2). 	<p>Canal ético Procedimiento comunicación actuaciones irregulares</p>	<p>RP3</p>
4	<p>Desarrollar competencias para mejorar la comunicación, argumentación, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK considera que las habilidades blandas son un componente fundamental para crear mejores equipos y líderes. Por eso, fruto de una revisión interna acerca de la sistemática de las Charlas de desarrollo, la empresa procedió a incorporar a su Manual de Competencias aquellas habilidades blandas que la organización considera necesario impulsar para reforzar sus Valores. Así pues, desde las charlas de desarrollo, se identifican las soft skills que deben ser reforzadas, y a través del Plan de formación, la empresa establece las acciones formativas correspondientes para impulsar el desarrollo de estas aptitudes no técnicas que influyen en el rendimiento del trabajo (ej.- Cómo hablar en público, Reuniones on-line eficaces, Gestión del estrés en el teletrabajo). 	<p>AP10 Charla de desarrollo AP13 Manual de competencias AP11 Plan de formación</p>	<p>RP5 RP4</p>
5	<p>Apoyar a otras personas para que desarrollen sus capacidades</p> <ul style="list-style-type: none"> En PRK, las personas que ejercen un liderazgo estratégico (grado 2) actúan como modelo de referencia mediante sus acciones y comportamientos. Estas personas adoptan un rol facilitador e impulsan y apoyan a sus colaboradores/as a hacerse visibles, animándoles a que realicen aportaciones desde la proactividad en los diferentes ámbitos en los que desempeñan sus actividades. 	<p>AP2 Ficha de puesto</p>	<p>RP5</p>
6	<p>Conocer el grado de avance en el desarrollo del liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> La constatación del grado de avance en el desarrollo del liderazgo se realiza a través de las Charlas de desarrollo. Durante las charlas de desarrollo, cada responsable de manera conjunta con su colaborador/a, evalúa si éste alcanza el grado requerido en los comportamientos asociados a esta competencia, estableciéndose un compromiso de mejora en aquellos comportamientos que el/la colaborador/a deba reforzar, que podrá ir acompañado de una necesidad formativa. A nivel de la Dirección, y complementariamente a las charlas de desarrollo que el Director General realiza sobre los miembros del CD, en cada ciclo estratégico se realiza una Evaluación 270 sobre el estilo de dirección de la persona al objeto de identificar fortalezas y áreas de mejora que le permitan a esa persona seguir creciendo profesionalmente. 	<p>AP10 Charla de desarrollo AP14 Evaluación 270</p>	<p>AP7 Resultados encuesta clima laboral</p>

Sub-elem.	AÑO	FUENTE DE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
P1	2011	Vigilancia del entorno	Implantación y certificación bajo el estándar OHSAS 18001 del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
P1	2018	MGA. Autoevaluación ACORDE CONSULTING	Establecimiento de una sistemática para la medición de la satisfacción de las personas. Puesta en marcha de las Encuestas de clima laboral
P1	2020	Reflexión al PGA	Incorporación de la figura del Técnico de PRL (nuevo perfil) con vinculación al área de SGI
P1	2021	Vigilancia del entorno	Revisión y actualización de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Adaptación y certificación de la ISO 45001
P2	2019	Benchmarking WEC	Desarrollo e implementación de la sistemática de las Charlas de desarrollo al objeto de impulsar el desarrollo profesional de las personas
P2	2019	Reflexión interna	Creación de los grupos de mejora Hook Group y Riesgo Cero en aras de impulsar la participación de las personas en la mejora continua de la organización
P2	2019	Hook Group	Incorporación al calendario laboral de la propuesta de Teletrabajo realizada por el Hook Group. Teletrabajo Viernes
P2	2021	Vigilancia entorno	Implantación del software Sésame para la gestión de los fichaje y el control horario (pe. vacaciones)
P3	2017	Consultora SAYMA	Reflexión acerca de los Valores corporativos de empresa. Elaboración del Manual de competencias PRK
P3	2017	Vigilancia del entorno	Sesión presencial de motivación. Conferencia de Emilio Duró en el 25 Aniversario de PRK bajo la temática "No vale rendirse"
P3	2018	Vigilancia del entorno	Implementación del Compliance. Cumplimiento normativo. Establecimiento de un código ético y de procedimientos enfocados hacia el buen gobierno
P3	2019	Vigilancia tecnológica. FIT Learning	Implantación de la APP Prosertek Mobile como herramienta para la mejora de la comunicación y la formación entre las personas de la organización
P3	2019	Hook Group	Reforma del comedor en respuesta a la propuesta de mejora realizada por el Hook Group
P3	2020	Contraste externo	Revisión del enfoque en la gestión del reconocimiento y motivación. Se incluye listado de beneficios sociales y medidas de conciliación
P3	2022	Benchmarking Fundación Athletic	Implantación del software Portal del empleado para la gestión de fichajes, vacaciones, BBDD de personas y elaboración de nóminas
P4	2021	Reflexión interna de área	Incorporación de las soft skills relevantes para PRK al Manual de competencias de la organización



4. SOCIEDAD

SOCIEDAD PROSERTEK

PROYECTO SOLIDARIO CON ALBOAN

EL CORREDOR DEL ALTO PIURA, AL NORTE DE PERÚ, ES UN TERRITORIO RURAL DONDE LA MAYOR PARTE DE LA POBLACIÓN VIVE DE LA PEQUEÑA AGRICULTURA DE SUBSISTENCIA. PROSERTEK VIAJA A VISITAR PIURA Y APOYAR A LAS FAMILIAS AGRICULTORAS LOCALES.

INFORMATE



WWW.PROSERTEK.COM

[HTTPS://WWW.ALBOAN.ORG/ES/PROYECTO-SOLIDARIO-PROSERTEK-ALBOAN](https://www.alboan.org/es/proyecto-solidario-prosertek-alboan)



prosertek

prosertek

HARBOUR EQUIPMENT



Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
S.1 CÓMO GESTIONAMOS NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO SOCIAL			
1	Identificar las personas u organizaciones significativas que configuran el entorno social	<ul style="list-style-type: none"> PRK, desde su estrategia, apuesta por el MGA, que incluye el compromiso con la Sociedad, como el elemento de referencia en gestión. Así mismo, y desde el Valor de la Responsabilidad, impulsa el compromiso de las personas de la organización con la Sociedad de manera transversal a las actuaciones que desarrollan en la compañía. Tras un análisis de contraste externo realizado, PRK estableció el proceso PR-SOC mediante el cual define, planifica y despliega su compromiso con la Sociedad. Además, con el apoyo de la facilitadora externa IFH, la organización ha elaborado su Plan de Compromiso con la Sociedad para formalizar, impulsar y reforzar su impacto social y contribución a los ODS. PRK recoge en su PCS los grupos de interés que configuran el entorno social. Históricamente, el ámbito geográfico del compromiso social de PRK ha sido Euskadi; sin embargo, el grado de internacionalización de la compañía y la globalización, le han hecho reflexionar y definir en 2022 una perspectiva mucho más amplia que se circunscribe al ámbito sectorial y territorial en el que la compañía opera y que se ha materializado en el proyecto ALBOAN. El despliegue del PCS le ha permitido a PRK colaborar con un mayor número de entidades, participar en más actividades e involucrar a más personas de la organización cada año. En consecuencia la organización ha obtenido una tendencia positiva en la evolución de los indicadores RS1, RS2, RS4, RS5, presentando el mejor resultado en la BBDD de Euskalit. 	<p>PE 2020-2023 Proceso PR-SOC PCS AE4 Mapping AP13 Manual de competencias AS1 PCS</p> <p>RS1 RS2 RS4 RS5</p>
2	Conocer necesidades o retos prioritarios del entorno social	<ul style="list-style-type: none"> La vigilancia sobre el entorno y el análisis de las diferentes fuentes de información le permite a PRK identificar las necesidades de la Sociedad. Además, el contacto directo que PRK mantiene con las distintas entidades (centros educativos, administración, organizaciones, empresas vinculadas al sector, entidades no lucrativas, etc.), hace que PRK revise y ajuste las necesidades detectadas y recogidas en su PCS. Así pues, en 2020, y a través de una reflexión interna del Comité de Dirección, se identificó la necesidad de contribuir a los ODS. PRK, en base a sus competencias clave y capacidades, ha establecido su compromiso social contemplando 4 ejes de actuación: socializar su conocimiento, apoyar el entorno local, ser socialmente responsable y la gestión ambiental. 	<p>PCS AS1 PCS</p> <p>RS1 RS2</p>
3	Definir los objetivos a alcanzar con respecto a nuestro compromiso con la sociedad, alineados con otros objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> Derivado de la reflexión al PGA, PRK establece en el PCS sus objetivos de compromiso social y desarrollo de los ODS. Algunos de estos objetivos se han mantenido en el tiempo, (pe. el adquirido desde 2016 vinculado al ámbito de construir capital humano capacitando a jóvenes profesionales y cuya contribución se vincula al ODS-4), mientras que otros, como el de colaborar y dar visibilidad a proyectos sociales que se circunscriben al ámbito territorial en el que la compañía opera, han sido incorporados en 2022 al ámbito social&cultural, como consecuencia del cambio de perspectiva en la definición de entorno local. En 2020, PRK adquirió el compromiso de contribuir al desarrollo sostenible y, con el apoyo de la consultora ACORDE, la empresa integró su contribución a los ODS desde sus proyectos del SCD. A día de hoy, PRK ha incorporado al PCS sus objetivos en relación a los ODS, haciendo distinción entre ODS que se priorizan (pe. ODS-12), ODS en los que se impacta (pe. ODS-5) y ODS asociados a la actividad (ODS-9). 	<p>PCS AS1 PCS</p> <p>RS2 RS3</p>
4	Desarrollar proyectos e iniciativas sociales propias o sumarse a otras lanzadas desde las administraciones públicas y otros agentes	<ul style="list-style-type: none"> En base a sus 4 ejes de actuación y a sus objetivos de compromiso social, desde hace más de 20 años PRK viene realizando acciones sociales. En apoyo al entorno local, destacan las aportaciones económicas a entidades del ámbito social&cultural realizadas desde el año 2000 que posteriormente han sido reforzadas con el apoyo al ámbito deportivo, pe. desde 2016 colaboración con la Fundación Athletic, desde 2018 patrocinio al Club de Remo Jarrillera y desde 2020 colaboración con la Fundación Bilbao Basket. En su compromiso por ser socialmente responsable destaca la participación en 2009 en el Programa Berdinduz para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, la implantación del Compliance en 2020 (ODS-16) y la realización de un estudio sobre el liderazgo equilibrado de genero promovido por PWN en 2021 como input de entrada el desarrollo de un Plan de igualdad (ODS-5) en 2022. Desde la gestión ambiental, destaca la ampliación de coberturas del seguro de empresa en 2020 con una prima adicional para la prevención de daños ambientales, la contribución de la empresa a los ODS (ODS-12, ODS-14) y la colaboración en 2021 con la entidad de conservación del polígono Bidosola para impulsar el desarrollo sostenible del área. Y en lo que respecta a socializar su conocimiento, a destacar desde 2016, la realización de foros y encuentros técnicos, participaciones en evaluaciones externas, en comisiones y grupos de trabajo (pe. PIANC) y en programas de mentoring dirigidos a empresas de nueva creación (Bizkaia Mentoring Network), etc. El desarrollo de proyectos e iniciativas sociales está vinculado a la aportación económica de PRK a acciones de compromiso social (RS3), una aportación que en términos de EBITDA resulta el mejor dato en el ámbito industrial en la BBDD de la batería de indicadores de Euskalit. 	<p>PCS AS1 PCS AS2 Estudio liderazgo equilibrado de género</p> <p>RS2 RS3 RS4</p>
5	Involucrar a personas, proveedores y otros grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> En su compromiso con la Sociedad, y tal y como establece en su PCS, PRK involucra a los diferentes grupos de interés, distinguiendo entre entidades con las que se colabora en las acciones de compromiso social (pe. universidad de Mondragón), administración, personas de PRK, FEVM, etc., destinatarios de las acciones (pe. jóvenes de la sociedad, startups, empresas del sector, etc.) y entidades a las que se les invita a participar y a las que se intenta traccionar mediante foros y encuentros técnicos. PRK, a través de las publicaciones en su Blog y redes sociales, informa a la Sociedad de las actividades que lleva a cabo en relación a su compromiso con la Sociedad en sus diferentes ámbitos de actuación. 	<p>PCS AS1 PCS</p> <p>RS1 RS4 RS5</p>
6	Informar a la sociedad y evaluar su grado de conocimiento y valoración	<ul style="list-style-type: none"> PRK evalúa su compromiso con la Sociedad de diferentes formas: reflexiones internas, contrastes externos, autoevaluaciones e indicadores. Además, tras el análisis del último contraste externo realizado, PRK incluye dentro de su ciclo estratégico informar a las diferentes entidades de su compromiso social y evaluar su grado de conocimiento, utilizando esta información como input de entrada en la mejora de su compromiso con la Sociedad. 	<p>Blog PRK Redes sociales</p> <p>RS1 RS2 RS3</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
S.2 CÓMO IMPULSAMOS LA SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL			
<p>1</p> <p>Identificar el entorno medioambiental y definir los objetivos y políticas medioambientales</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK dispone de un modelo de gestión ambiental certificado bajo ISO 14001 desde 2007, siendo empresa pionera en su sector en conseguir dicha certificación. La organización tiene establecido en su Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral el marco de referencia para integrar la protección del medio ambiente y definir sus principios de actuación en relación a la gestión ambiental, principios que fueron actualizados en 2021 en relación al compromiso de la organización con la producción responsable (ODS-12) y el ecosistema marino (ODS-14). Esta política se encuentra difundida tanto interna como externamente. PRK, fruto de la revisión de su SGA acorde a los requisitos de la ISO 14001 en su última versión de 2015, ha establecido el entorno medioambiental en el que opera y sobre el que puede generar un impacto ambiental como consecuencia de su actividad o la de sus equipamientos. La organización identifica y evalúa sus aspectos ambientales. A través de los procesos PR-LEG Gestión de la legislación y PR-AMB Gestión ambiental, la empresa gestiona los requisitos legales y reglamentarios y el impacto que genera sobre el medio ambiente. Tras identificar la necesidad de contribuir a los ODS y en línea con el compromiso ambiental con la agenda 2030, PRK ha incorporado a su PCS el desarrollo de los ODS (véase S.1.3), a fin de tratar de maximizar una contribución responsable hacia los mismos, a través de la puesta en marcha de diferentes proyectos impulsados desde el PGA. 	<p>Certificación 14001 Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral PR-LEG Gestión de la Legislación PR-AMB Gestión Ambiental</p>	<p>RS6 RS7 RS8 RS9</p>
<p>2</p> <p>Concienciar y formar a las personas en un uso sostenible de los recursos propios: agua, energía, reciclaje, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desde la implantación de la ISO 14001, PRK, dentro de su Plan de Acogida, facilita información y formación acerca de su SGA a las personas de nueva incorporación. Esta formación, que ha ido evolucionando de manera conjunta al PA (véase P.1.2), se adapta a cada puesto de trabajo en función de su impacto sobre el medio ambiente. A raíz de la auditoria interna 2020, PRK, desde el PGA y vinculado al SCD del área SGI, puso en marcha el proyecto “12 meses/12 causas” para impulsar la sensibilización ambiental más allá del PA, realizando diferentes campañas de concienciación interna para fomentar el uso sostenible y responsable de los recursos y la correcta segregación y gestión de residuos, a través de diferentes decálogos de buenas prácticas. Asimismo, y fruto del compromiso adquirido de contribución a los ODS, PRK ha incorporado en su Plan de comunicación interna la comunicación anual de su compromiso con los ODS a través de proyectos del SCD. 	<p>SCD-SGI AP3 Plan de acogida AP12 Plan comunicación interna AS4 Decálogo de buenas prácticas ambientales</p>	<p>RP6 RS6 RS7</p>
<p>3</p> <p>Diseñar y desarrollar productos y servicios respetuosos con el medio ambiente durante su ciclo de vida y fin de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK incorpora la variable ambiental del análisis de ciclo de vida desde el diseño hasta el fin de vida de sus equipos. Desde el PGA, PRK impulsa a través de diferentes proyectos trazados a los SCD la mejora ambiental de sus productos. En 2017, PRK contrató al Centro Tecnológico Gaiker la realización de un estudio acerca de las alternativas de valorización de los residuos de caucho en aplicación a sus sistemas de defensas (elastómero) y, desde 2020, la empresa está impulsando la revisión de sus diseños en base a la línea estratégica “aumento de la competitividad” de sus productos, para reducir el consumo de materiales en la fabricación de sus equipamientos y la emisión de CO₂ durante el transporte (ODS-12). A raíz de estas acciones, PRK ha conseguido reducir el peso de los materiales (acero) en los nuevos diseños de pasarelas y en los sistemas de defensas (escudos), lo que asimismo ha supuesto una reducción en las emisiones de CO₂, tal y como se refleja en evolución positiva de sus indicadores RS8 y RS9. Desde la fase de diseño PRK aplica criterios de sostenibilidad para disminuir el impacto ambiental de sus equipamientos a lo largo de su ciclo de vida. PRK fabrica sus equipos utilizando materiales que pueden ser reciclados al final de su vida útil (aluminio, hierro, acero), e igualmente, aplica criterios de sostenibilidad en el packaging, al utilizar materiales que se pueden reciclar (madera, cartón) y al minimizar su uso a lo estrictamente necesario. Asimismo, la empresa gestiona la logística bajo criterios ambientales, analizando el cubicaje de cada transporte para maximizar el espacio y apostando por medios de transporte que generen un menor impacto ambiental, contribuyendo así a una reducción en las emisiones de CO₂ tal y como se refleja en el resultado del indicador RS9. 	<p>SCD Estudio alternativas de valorización de residuos de caucho</p>	<p>RS8 RS9</p>
<p>4</p> <p>Evaluar y mejorar el impacto medioambiental de los actuales (futuros) procesos productivos, instalaciones, edificios y equipamientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> PRK gestiona el impacto que genera sobre el medio ambiente desde el proceso PR-AMB. Con el apoyo de la consultora Biosasun en 2017 la organización revisó este proceso para adaptarse a los nuevos requisitos de la ISO. Fruto de esta revisión la empresa evalúa tanto sus aspectos ambientales directos como aquellos indirectos sobre los que la organización tiene capacidad de actuación, estableciendo estas acciones de mejora ambiental. En los últimos años estas acciones han estado vinculadas a la reducción del consumo de papel a través de iniciativas tales como la facturación electrónica, el buzón electrónico para la recepción de facturas, la digitalización de la documentación de obra, la implementación del ERP, la firma digital de documentos, la emisión de catálogos electrónicos, la disposición de códigos de impresión por persona, la duplicidad de PVD, la optimización del consumo energético con la instalación de luminarias LED, la reducción de residuos plásticos en oficina con el uso de vasos y utensilios de café compostables y la promoción de envases reutilizables, la minimización en la generación de residuos peligrosos a través de buenas prácticas ambientales, la gestión de los residuos de pilas y baterías mediante la adhesión a un SCRAP (Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor), como la Fundación Ecopilas, etc. Anualmente el área de SGI elabora el Plan de prevención y medio ambiente que se incluye como anexo al PGA en el que se priorizan las oportunidades de mejora en materia ambiental detectadas en auditorías, revisiones internas, evaluación de aspectos ambientales, etc. El impacto ambiental de las acciones implementadas por PRK se ve reflejado, con carácter general, en la evolución de sus indicadores ambientales (AS5), y con carácter particular, en los resultados de los indicadores RS6 y RS7, que en los últimos cuatro ejercicios presentan un tendencia positiva siendo el mejor dato de industria en la batería de indicadores de Euskalit. 	<p>PR-AMB Gestión Ambiental AP8 Plan de prevención y medio ambiente AS3 Aspectos ambientales AS5 Indicadores ambientales</p>	<p>RS6 RS7 AS5</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
5 Extender y hacer partícipes de nuestras iniciativas a proveedores, aliados y otros grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> Como concienciación en términos de sostenibilidad y tracción ambiental y fruto de un análisis de contraste externo realizado, PRK impulsa la perspectiva ambiental en proveedores y subcontratistas. La organización tiene establecido como criterio a la hora de evaluar a nuevos proveedores su compromiso ambiental traducido en la disposición o no de la certificación ISO 14001. Asimismo, en el marco de su gestión ambiental, la empresa comunica su política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral y hace extensible su Declaración de buenas prácticas ambientales a todas las empresas que se desplazan a sus instalaciones para la prestación de sus servicios o que llevan a cabo actuaciones en campo durante la instalación y puesta en marcha de los equipos. En sus actuaciones en campo PRK elabora planes de vigilancia ambiental y planes para la gestión de residuos de los cuales hace partícipes a clientes y subcontratas para garantizar la protección sobre el medio ambiente y minimizar el impacto ambiental. En los procesos de homologación, PRK comunica a las empresas promotoras de los mismos (Enagás, Cepsa, Achilles, etc.) las actuaciones que la organización lleva a cabo en materia de sostenibilidad, obteniendo una clasificación que le permite a la compañía presentarse a proyectos de alto valor añadido. PRK tracciona a sus aliados estratégicos en su apuesta por la sostenibilidad y la protección del ecosistema marino, y en su compromiso con el ODS-14 Vida Submarina, la empresa viene desarrollando desde 2021 un proyecto de manera conjunta con Mare Comercial Diving que integra la variable ambiental desde su concepto, ya que consiste en diseñar un sistema para la limpieza de los cascos de los buques protegiendo en todo momento el medio marino de la contaminación por especies invasoras. PRK participa de manera activa con otros grupos de interés y, como tal, desde 2017 participa en las comisiones técnicas de medio ambiente que organiza el Consorcio Nacional de Industrias del Caucho, suministrando información acerca de las actuaciones ambientales desarrolladas y recibiendo información en relación a avances legislativos, energía, economía circular, etc. 	<p>Declaración de buenas prácticas ambientales Plan de vigilancia ambiental Plan de gestión de residuos AS6 Certificado de sostenibilidad</p>	<p>RS1 RS2</p>
6 Desarrollar medidas para concienciar e impulsar el consumo local y responsable	<ul style="list-style-type: none"> PRK, en su compromiso con la Sociedad y en el ámbito de la sostenibilidad ambiental y la generación de riqueza local, apoya las relaciones comerciales con proveedores en el entorno local en el que opera. Además, y en base a la oportunidad de mejora detectada en auditoría interna en relación al proceso PR-COM Compras, la organización ha establecido los requisitos ambientales de compra a tener en cuenta en la adquisición de materiales, servicios y suministros. 	<p>PR-COM</p>	<p>RS2</p>
7 Comunicar a clientes, proveedores y grupos de interés las actuaciones y el beneficio ambiental	<ul style="list-style-type: none"> El compromiso ambiental de PRK se extiende más allá de la propia organización y, por ello, desde 2016 la empresa publica a través de su Blog y de las redes sociales artículos de temática ambiental, comunicando e informando externamente acerca de avances, novedades y actuaciones sectoriales que generan un impacto positivo sobre el medio ambiente. Algunos de los artículos más relevantes publicados son los siguientes: “Corredores verdes, la clave para reducir las emisiones del transporte marítimo”, “Electrificación, el camino hacia los puertos “cero emisiones”, “El efecto del cambio climático en el sector portuario”, “Prevención: la clave contra la contaminación en puertos”, “Las 10 prioridades medioambientales de los puertos europeos”, etc. 	<p>Blog PRK Redes Sociales</p>	<p>RS1</p>

Sub-elem.	AÑO	FUENTE DE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
S1	2000	Reflexión interna	Primeras colaboraciones con entidades sociales en apoyo al entorno local. Colaboración con la DYA
S1	2016	Reflexión interna al PGA	Nuevas iniciativas de compromiso social: programas de prácticas, inteligencia colectiva: encuentros técnicos, patrocinios, auditorias voluntarias
S1, S2	2016	AUKERA. Agencia de marketing digital y analítica Web	Blog PRK. Publicación de artículos de interés en diferentes ámbitos. Difusión de conocimiento
S1	2016	Reflexión interna	Gestión empresarial ética y responsable. Auditoria voluntaria ONDOAN vinculada al cumplimiento legal en el ámbito de la seguridad laboral
S1, S2	2017	Organizaciones vinculadas al sector	Nuevas iniciativas de compromiso social: participaciones en comisiones técnicas y Working Group
S1	2019	Administración. Diputación Foral de Bizkaia	Participación en el Programa Bizkaia Talent Talenta y Bizkaia Mentoring Network
S1, S2	2020	Facilitador externo. ACORDE	Contribución y desarrollo de los ODS. Alineación de proyectos del PGA con ODS
S1	2021	Contraste externo	Aprobación del proceso PR-SOC, formalizando así la gestión del compromiso con la Sociedad que realiza PRK
S1, S2	2021	Facilitadora externa. IFH	Documentación del compromiso social de PRK en un Plan de Compromiso con la Sociedad y desarrollo de los ODS
S1	2022	Reflexión interna. PGA	Ampliación del concepto de entorno local en nuestro compromiso con la Sociedad
S2	2007	Reflexión interna	Implantación y certificación del sistema de gestión ambiental bajo los requisitos de la norma ISO 14001
S2	2017	Consultora Ambiental BIOSASUN	Adaptación del SGA a los nuevos requisitos de la ISO 14001. Revisión de procedimientos e instrucciones ambientales.
S2	2018	Contraste externo	Se impulsa la tracción ambiental sobre proveedores y subcontratas. Declaración de buenas practicas ambientales
S2	2020	Auditoria interna	Requisitos ambientales de compra como anexo al proceso PR-COM. Establecimiento de criterios ambientales en la compra de materiales, servicios y suministros
S2	2020	Reflexión interna	Se impulsa la aplicación de criterios de sostenibilidad desde la fase de diseño
S2	2021	Reflexión interna	Revisión de la política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral. Referencia al compromiso de PRK con el desarrollo sostenibles y el bienestar de las personas



5. INNOVACIÓN



ON
BIZKAIA
ENPRESA
SARIA



prosertek

HARBOUR EQUIPMENT

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición	
I.1 CÓMO DEFINIMOS NUESTROS OBJETIVOS Y LA ESTRATEGIA PARA INNOVAR				
1	Identificar retos que sirvan como referencia para la estrategia de innovación	PRK, desde su reflexión al Plan Estratégico y a partir de sus distintas fuentes de información, realiza un análisis del entorno a partir del cual, establece su posicionamiento actual y a futuro, concreta la propuesta de valor diferencial con la que quiere operar, determina los recursos y capacidades tecnológicas que presenta y debe precisar y delimita las claves competitivas de cada familia de productos y servicios.	PE 2020-2023	RI3 RI5 RI6
2	Identificar los ámbitos en los que innovar (tecnología, productos, mercados, etc.)	La empresa, en su Plan de Innovación , determina qué es INNOVACIÓN para PRK y la define como aquellas actividades llevadas a cabo por la organización cuyo resultado es la obtención de productos, servicios, procesos, formas de organización o modelos de negocio, nuevos o que incluyan mejoras sustancialmente significativas a los ya existentes y que consigan crear valor añadido en la empresa. Asimismo identifica los tipos de innovación que puede aplicar: innovación en Producto, innovación en Proceso, innovación en Organización y Personas e innovación en Mercado. PRK, desde su Plan Estratégico , establece los ámbitos de la organización sobre los que la empresa debe afrontar la innovación para alcanzar su posicionamiento a futuro y, a partir de su Mapping Estratégico , determina para cada área el tipo de innovación a la que debe hacer frente para cumplir con los objetivos y líneas estratégicas. Fruto de una revisión interna de área realizada, PRK ha implementado el análisis en cada ciclo estratégico del Perfil innovador de la empresa, a modo de diagnóstico básico sobre su situación innovadora y al objeto de identificar oportunidades de mejora en los diferentes ámbitos de la innovación a tener en cuenta en la reflexión al PGA y al PE. Desde los inicios de la compañía, la empresa centró la innovación en su porfolio, estableciendo la innovación en producto como su vector de crecimiento (pe. año 1995 desarrollo QRH, año 2000 desarrollo GWY, año 2009 desarrollo BAS, año 2010 desarrollo de la PBB). A partir de 2015, con la profesionalización de la Dirección General y tras una reflexión interna por parte de la misma, PRK identificó sus motivaciones para innovar más allá de su gama de productos y comenzó a incorporar, desde la reflexión estratégica, la innovación a otros ámbitos (procesos, organización y personas y mercado) aplicándola a todas las áreas de la empresa (pe., la innovación en mercado realizada por el área comercial con la implantación de PRK-Oceanía y PRK-América, la innovación en proceso en las distintas áreas con la digitalización e implementación de un ERP y CRM o la innovación en organización con la implantación del contract management y el MGA). La apuesta por la "innovación como driver de diferenciación", idea fuerza PE, tiene como resultado que más del 50% de los proyectos ejecutados e impulsados desde el SCD sean proyectos innovadores, tal y como muestra el resultado del indicador RI3, y que tanto el % de horas imputadas a la innovación y mejora, como el % de personas que participan en la innovación, hayan obtenido su mejor resultado en 2021. Los reconocimientos obtenidos por PRK en los últimos años, 2016 Premio Euskalit Quality Innovation Award y finalista internacional, 2017 Premio a la innovación industrial de Ibermática y 2018 Premio On Bizkaia al mejor proyecto de innovación, ponen de manifiesto el desempeño innovador de la empresa. PRK tracciona la innovación desde los siguientes vectores impulsores (véase I.4.3): Desde la Estrategia , pe. estableciendo la migración hacia nuevas tecnologías de valor añadido para el BAS, lo que da lugar a un rediseño de este equipamiento en su versión 4.0., o impulsando la automatización en el área financiera para ser abordada con un nuevo enfoque en la gestión de pagos a través de BillIB, solución financiera y tecnológica que le permite a PRK gestionar de forma eficiente, segura y rentable los pagos y pronto pagos de las facturas a sus proveedores. Desde el Comité de Innovación , planteando pe. el reto de un nuevo enfoque en la estandarización de la caja eléctrica del QRH, reto que fue abordado con éxito por el Team LEGO en la Liga de las traineras 2021. Desde los Requisitos cliente-proyecto , pe. con la implementación de un nuevo sistema de transmisión y de seguridad en la PBB de Bilbao, sistema que posteriormente en 2020 fue mejorado en el proyecto para Naviera Armas.	PE 2020-2023 Plan de Innovación AE4 Mapping AI1 Enfoque de innovación AI2 Perfil de innovación	RI3 RI5 RI6
3	Incorporar la gestión de la innovación en el modelo organizativo (áreas, procesos, etc.)	Desde la reflexión estratégica, la innovación a otros ámbitos (procesos, organización y personas y mercado) aplicándola a todas las áreas de la empresa (pe., la innovación en mercado realizada por el área comercial con la implantación de PRK-Oceanía y PRK-América, la innovación en proceso en las distintas áreas con la digitalización e implementación de un ERP y CRM o la innovación en organización con la implantación del contract management y el MGA). La apuesta por la "innovación como driver de diferenciación", idea fuerza PE, tiene como resultado que más del 50% de los proyectos ejecutados e impulsados desde el SCD sean proyectos innovadores, tal y como muestra el resultado del indicador RI3, y que tanto el % de horas imputadas a la innovación y mejora, como el % de personas que participan en la innovación, hayan obtenido su mejor resultado en 2021. Los reconocimientos obtenidos por PRK en los últimos años, 2016 Premio Euskalit Quality Innovation Award y finalista internacional, 2017 Premio a la innovación industrial de Ibermática y 2018 Premio On Bizkaia al mejor proyecto de innovación, ponen de manifiesto el desempeño innovador de la empresa. PRK tracciona la innovación desde los siguientes vectores impulsores (véase I.4.3): Desde la Estrategia , pe. estableciendo la migración hacia nuevas tecnologías de valor añadido para el BAS, lo que da lugar a un rediseño de este equipamiento en su versión 4.0., o impulsando la automatización en el área financiera para ser abordada con un nuevo enfoque en la gestión de pagos a través de BillIB, solución financiera y tecnológica que le permite a PRK gestionar de forma eficiente, segura y rentable los pagos y pronto pagos de las facturas a sus proveedores. Desde el Comité de Innovación , planteando pe. el reto de un nuevo enfoque en la estandarización de la caja eléctrica del QRH, reto que fue abordado con éxito por el Team LEGO en la Liga de las traineras 2021. Desde los Requisitos cliente-proyecto , pe. con la implementación de un nuevo sistema de transmisión y de seguridad en la PBB de Bilbao, sistema que posteriormente en 2020 fue mejorado en el proyecto para Naviera Armas.	AE4 Mapping AE1 TimeLine AI1 Enfoque de innovación	RI3 RI5 RI6
4	Establecer objetivos que obliguen a replantearnos enfoques, saliéndonos de lo rutinario	Desde la Estrategia , pe. estableciendo la migración hacia nuevas tecnologías de valor añadido para el BAS, lo que da lugar a un rediseño de este equipamiento en su versión 4.0., o impulsando la automatización en el área financiera para ser abordada con un nuevo enfoque en la gestión de pagos a través de BillIB, solución financiera y tecnológica que le permite a PRK gestionar de forma eficiente, segura y rentable los pagos y pronto pagos de las facturas a sus proveedores. Desde el Comité de Innovación , planteando pe. el reto de un nuevo enfoque en la estandarización de la caja eléctrica del QRH, reto que fue abordado con éxito por el Team LEGO en la Liga de las traineras 2021. Desde los Requisitos cliente-proyecto , pe. con la implementación de un nuevo sistema de transmisión y de seguridad en la PBB de Bilbao, sistema que posteriormente en 2020 fue mejorado en el proyecto para Naviera Armas.	AI1 Enfoque de innovación	RI3 RI5 RI6
5	Estudiar sistemáticamente competencias, tecnología, etc., del sector	PRK, a partir de sus fuentes de información (pe. revistas del sector, newsletter, asistencia a foros, encuentros técnicos, comisiones técnicas, etc.), realiza una captación y análisis de la información en todos sus ámbitos: tecnológico, competitivo, comercial y del entorno (véase E.1.3). La información de interés que se capta en este proceso, se analiza, estructura y distribuye para la toma de decisión (véase E.1.6).	AE7 Vigilancia estratégica	RI3
I.2 CÓMO CREAMOS EL CONTEXTO INTERNO PARA INNOVAR				
1	Generar confianza a aportaciones diferentes	PRK impulsa la construcción y generación de confianza a través del Liderazgo como valor corporativo y mediante sus responsables/colaboradores promueve un clima participativo en los equipos de trabajo y fomenta la libertad para proponer nuevas ideas o debatir aquello en lo que pueda existir discrepancias. PRK tiene identificados entre sus fuentes de información : los foros, jornadas, actividades, seminarios, etc., que resultan de interés para la organización y proporciona los recursos necesarios para facilitar la asistencia a los mismos. Las personas que asisten a estos eventos comparten con su responsable la información captada, quien la analiza y valora determinando la acción a ejecutar (véase E.1.6).	AP13 Manual de competencias	RI4
2	Dar facilidades a las personas para que dediquen una parte de su tiempo a explorar, reflexionar y aportar ideas	En los encuentros formales/informales entre responsable-colaborador se detectan asimismo las inquietudes que presentan las personas en relación a la innovación (conocimientos a adquirir, eventos a los que asistir, etc.). Estas inquietudes son analizadas por cada responsable para su respuesta (asistencia a cursos/eventos, tiempo para autoformación, etc.). PRK, con la finalidad de que las personas de la organización obtengan una visión global de la complejidad de los equipos que desarrollan y de que puedan interiorizar la magnitud del alcance de los proyectos que ejecutan, organiza visitas a campo para dar a conocer in situ el resultado de sus trabajos (pe. visita a la pasarela de embarque de pasajeros de la terminal de cruceros de Getxo). Igualmente, PRK promueve visitas a otras empresas con la finalidad de impulsar la amplitud de miras hacia otras realidades empresariales y proyectos innovadores desarrollados, pe. visita a Siport21, para conocer el desarrollo y operatividad de su simulador de ataque.	AE7 Vigilancia estratégica	RI4 RI5 RI6

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
I.2 CÓMO CREAMOS EL CONTEXTO INTERNO PARA INNOVAR			
3	<p>Establecer entornos colaborativos formales e informales que permitan a las personas interactuar e intercambiar ideas, conocimientos y reflexiones</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK, conforme ha ido avanzado en su enfoque de innovación, de la inicialmente centrada en el área de ingeniería y focalizada en su producto, a la incorporada al modelo organizativo y orientada a impulsar innovaciones en proceso, organización y personas y mercado, ha ido transformando su entorno creando un ecosistema que facilita la participación e interacción de las personas. En base a ello, PRK ha ido remodelando sus instalaciones acorde a sus necesidades. Y así, en 2018, comenzó a transformar sus oficinas, bajo el concepto open space, apostando por una forma de trabajar más colaborativa, concepto que ha seguido aplicando a sus reformas posteriores. De esta manera, ha reorganizado los puestos de oficina para mejorar la interacción y la comunicación entre personas y ha habilitado 2 salas de reuniones formales, 1 espacio de reunión informal y un "txoko café" que permite un intercambio espontáneo entre las personas de la organización a través de una comunicación distendida. En una apuesta por impulsar la participación de las personas en la innovación, PRK creó en 2019 los grupos de mejora Hook Group y Riesgo Cero (véase P.2.6). Y en aras de seguir impulsando la cultura de la innovación y mejora en la empresa, en 2020, la empresa estableció una sistemática para la innovación y la creatividad, creando un Comité de Innovación y poniendo en marcha el Team LEGO, equipo de personas que, utilizando la Metodología LEGO, tiene el reto de trabajar un input/item/idea con el fin de proponer una solución creativa, innovadora y participada. La reflexión interna por parte del Comité de Innovación en relación a esta sistemática, impulsó la mejora de la misma en 2021 con la puesta en marcha de La Liga de las traineras, diferentes grupos de mejora, entre los que ahora también se incluyen el Team LEGO, el Hook Group y el Riesgo Cero, así como otros nuevos como son las Lecciones aprendidas. <p>Como resultado a estas acciones, la percepción de las personas de PRK en relación a si la organización "fomenta la generación de ideas de mejora" ha aumentado en los últimos cuatro ejercicios, obteniendo su mejor resultado en 2021.</p>	<p>AE4 Mapping A11 Enfoque de innovación A14 La liga de las traineras</p>	<p>RP7 RI4 RI5</p>
4	<p>Utilizar metodologías y herramientas que promuevan la creatividad y la innovación</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK, a través de La Liga de las traineras y de las reuniones transversales, promueve una forma de pensar participada por personas de diferentes áreas, al objeto de impulsar la búsqueda de un nuevo enfoque que genere una forma distinta de hacer y/o afrontar un reto. Desde la puesta en marcha de la sistemática para la innovación y la creatividad, la empresa utiliza la Metodología LEGO como herramienta para la generación de nuevas reflexiones diferentes. De hecho, PRK cuenta con 4 personas en plantilla que son facilitadores Lego y, en cada Liga de las traineras, desde el Comité de Innovación, se pone en marcha al menos 1 trainera Team LEGO que utiliza esta herramienta creativa en la búsqueda de una solución innovadora en relación al reto propuesto por el CI. 	<p>A14 La liga de las traineras</p>	<p>RI4 RI5</p>
5	<p>Apoyarse en la tecnología para innovar</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK utiliza las TICs para favorecer el entorno de la innovación en la empresa. En 2016 PRK implantó los espacios digitales a través de las herramientas Box y posteriormente SharePoint, creando repositorios de conocimiento a los que pueden acceder las distintas personas de la organización, facilitando así la colaboración con independencia de la ubicación. 	<p>SharePoint</p>	<p>RP7</p>
6	<p>Reconocer ideas, proyectos y resultados innovadores</p> <ul style="list-style-type: none"> Todos los responsables motivan a su equipo reconociendo su actitud hacia la innovación. Este reconocimiento se puede dar de manera personal, por mail o durante la charla de desarrollo. Desde 2020, y a propuesta del CI, se lleva a cabo además un reconocimiento formal, durante la comunicación de fin de año, a los grupos de mejora/innovación que participan en la Liga de las traineras por el mejor trabajo en equipo y/o resultado. 	<p>AP5 Plan de reconocimiento y motivación</p>	<p>AP7 Resultados encuesta clima laboral</p>
I.3 CÓMO APROVECHAMOS EL POTENCIAL DEL ENTORNO PARA INNOVAR			
1	<p>Desarrollar mecanismos que favorezcan la "innovación abierta"</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK, a través del seguimiento a sus fuentes de información y desde su reflexión al Plan Estratégico, explora el entorno para identificar posibles planteamientos innovadores, analiza el contenido de esta información en base al posicionamiento que quiere alcanzar la compañía, las capacidades de la organización y sus conocimientos internos, y determina la necesidad de abordar la innovación abierta durante el ciclo estratégico, la significancia de la misma y su ámbito de aplicación. La empresa, para favorecer la inteligencia colectiva y socializar el conocimiento, desarrolla actividades como foros, formaciones técnicas y participación en grupos de trabajo externo, etc. (véase S.1.4). Además, tras formalizar en 2021 su entrada en el capital de Siport21 e Infoport, y fruto de una reflexión interna por parte de la DG, la organización ha puesto en marcha dos nuevos foros (comercial y técnico) al objeto de impulsar la búsqueda de sinergias colaborativas. 	<p>PE 2020-2023 AS1 PCS</p>	<p>RI3</p>
2	<p>Métodos para la identificación de información</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK a través de su participación en foros, comisiones técnicas, actividades de benchmarking, newsletter, revistas del sector, etc. realiza una captación de información en todos sus ámbitos (véase E.1.3), para su análisis y toma de decisión (véase E.1.6). 	<p>AE7 Vigilancia estratégica</p>	<p>RI3</p>
3	<p>Establecer alianzas capaces de aportar innovaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK, buscando complementar conocimientos, capacidades y servicios, y desde un punto de vista estratégico, establece alianzas con otras organizaciones siempre que resulta necesario. En este sentido, las alianzas de la organización han ido evolucionando conforme a su nueva perspectiva (véase E.3.6), y así, acorde al re-enfoque establecido en su último Plan Estratégico por el cual se quiere pasar de ser una empresa especialista en producto a un proveedor integral de soluciones, PRK ha pasado de establecer alianzas con proveedores y centros tecnológicos (pe. Itxasfar, Ilunbe, Lertiker), vinculados a la fabricación, el rediseño y mejora de la competitividad del porfolio de productos, a consolidar alianzas con empresas que ofrecen servicios complementarios (pe. Mare Comercial Diving, Ad Navigation, etc.). 	<p>PE 2020-2023 AE17 Alianzas A15 Ficha de proyecto innovador</p>	<p>RI3</p>
4	<p>Explorar actividades ajenas a nuestro campo de trabajo habitual</p> <ul style="list-style-type: none"> PRK, al objeto de obtener perspectivas diferentes a su proyecto empresarial, y desde la vigilancia estratégica, explora otras realidades en busca de nuevos planteamientos que se puedan materializar en oportunidades de innovación para la organización. Como resultado, PRK conoce la realidad y hace seguimiento a las actividades que llevan a cabo startups como DeepInsight, lo que le ha permitido establecer sinergias e implementar en 2022 un proyecto entre ambas organizaciones de carácter innovador y colaborativo "El bolardo inteligente". 	<p>AE7 Vigilancia estratégica A15 Ficha de proyecto innovador</p>	<p>RI3</p>

Planteamiento	Descripción	Evidencias	Medición
I.4 CÓMO GESTIONAMOS LAS IDEAS Y PROYECTOS INNOVADORES			
1	<p>Priorización de ideas y su posterior desarrollo a través proyectos de innovación</p> <p>PRK, atendiendo a la tipología de la información captada (véase E.1.6), aborda las decisiones en torno a proyectos innovadores, de tal manera que:</p> <ul style="list-style-type: none"> En lo que respecta a la innovación a primer nivel, es decir, a la Innovación estratégica, la Dirección General y responsables de área, desde la reflexión al PGA y los CD, abordan decisiones en torno a ideas y proyectos innovadores, bajo la directriz de incidir e impactar de manera directa sobre los objetivos y líneas estratégicas de cada área. En aquellos casos en los que la innovación a primer nivel está directamente relacionada con los proyectos de ingeniería, debido a las especificaciones del cliente o al ecosistema en el que el proyecto se desarrolla, el Project Manager, junto con la Dirección General, priorizan las acciones a ejecutar, analizando las variables del proyecto en lo que respecta a calidad, precio y plazo, y atendiendo a la idea fuerza que deriva de nuestro PE relativa a "ser fieles a nuestro posicionamiento". Y en lo que respecta a la innovación a segundo nivel, es decir, a la Innovación incremental, por un lado los responsables de área, desde el PGA, abordan las decisiones en torno a ideas y proyectos en base a reflexiones sistemáticas internas de área priorizando aquellas que aporten mayor valor a la organización y, por otro, el Comité de Innovación, como órgano interno que define los grupos de mejora que conforman La Liga de las traineras, determina los input/item/idea a abordar en base a razonamientos de magnitud y significancia, es decir, en consideración a disponibilidad de recursos internos necesarios, gasto, así como viabilidad e impacto sobre las líneas estratégicas o como mejora de productos, procesos y formas de organización. 	<p>PGA Plan de Innovación AE4 Mapping AI1 Enfoque de innovación</p>	RI3
2	<p>Establecer presupuestos para invertir en innovar</p> <p>PRK, desde el PGA, establece un presupuesto para las inversiones totales y de I+D+i y desde el área financiera, como parte de su actividad, se realiza un seguimiento al mismo así como al retorno de la inversión medido en términos de EBITDA. La apuesta firme de la organización por la innovación y el I+D+i para el desarrollo de nuevos productos hace que PRK presente el mejor dato de la BBDD de Euskalit para industria en su indicador RI2, convirtiéndose en valor referente para otras organizaciones.</p>	<p>PGA</p>	RI1 RI2
3	<p>Gestionar de forma sistemática los proyectos de innovación</p> <p>PRK, desde su Plan de Innovación, establece 3 vectores impulsores de la innovación: la Estrategia, el Comité de innovación y los Requisitos cliente-proyecto (proyectos de ingeniería): Desde la Estrategia, la innovación se gestiona a través de los diferentes proyectos que se impulsan desde el PGA para cada línea estratégica, estos proyectos se recogen en el SCD de cada área y se despliegan a través de las Fichas de proyecto. A estos proyectos mensualmente se les hace seguimiento en las reuniones del CD. Desde el Comité de Innovación, que impulsa La Liga de las Traineras, en la que el patrón de cada trainera, a la finalización de la misma, comunica sus resultados al responsable del área vinculada a la temática, y éste, bajo la premisa de la agilidad operativa, toma la decisión de implementar las acciones en el área. Desde los requisitos cliente-proyecto, esta gestión la impulsa el PM a través del proceso PR-GPE Gestión de proyectos estratégicos.</p>	<p>PR-GPE AI3 Cartera de proyectos innovadores AI4 La liga de las traineras AI5 Ficha de proyecto innovador</p>	RI7
4	<p>Analizar las lecciones aprendidas y compartir las "mejores prácticas" entre equipos de proyectos</p> <p>Los resultados de las innovaciones se evalúan en la reflexión al PGA, desde la cartera de proyectos innovadores clasificándolos como "INNOÉXITO", "INNOAPRENDIZAJE" o "INNOFIASCO". Esta sistemática de evaluación y clasificación ha sido implementada a la cartera de proyectos innovadores de PRK, tras un benchmarking con Euskalit, en el que se ha adaptado la terminología utilizada por ellos a la de la organización.</p>	<p>AI4 La liga de las traineras</p>	RI7
5	<p>Rentabilizar y proteger la propiedad intelectual</p> <p>Al objeto de aprender de la experiencia y compartir el conocimiento, PRK ha puesto en marcha las Lecciones aprendidas como temática en los grupos de mejora de La Liga de las traineras. Las lecciones aprendidas en PRK están enfocadas, por un lado, a dar visibilidad al conocimiento adquirido (problema/solución) entre personas que llevan a cabo la misma actividad pero que participan en proyectos diferentes (PYO, PYE), pe. "lecciones aprendidas mecánicos" o "lecciones aprendidas Project manager", por otro, a encontrar inputs para la mejora en un área pe. "lecciones aprendidas financiero" o "lecciones aprendidas comercial", y por último, a establecer sinergias y mejoras entre áreas pe. "lecciones aprendidas calidad-compras-PM".</p> <p>PRK, de la mano de la empresa Ochandiano&Molina, estudia la necesidad de proteger las innovaciones desarrolladas y, si bien hasta la fecha nuestros desarrollos no han sido objeto de patente, la empresa contempla el estudio de la propiedad industrial resultante del proyecto "Diseño de máquina de limpieza de cascos de buques", con el objeto de rentabilizar y mantener la ventaja competitiva con respecto a un nuevo equipamiento único en el mercado.</p>	<p>AI5 Ficha de proyecto innovador</p>	RI7

Sub-elem.	AÑO	FUENTE DE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
I1	2015	Reflexión interna de la nueva Dirección General	Incorporación de la innovación al modelo organizativo de PRK. Se impulsa la innovación desde todas las áreas de la empresa
I1	2019	Contraste externo	Formalización del enfoque de la innovación. Establecimiento de elementos clave de la innovación
I1	2022	Facilitadora externa IFH	Diagnóstico de innovación como herramienta para la identificación de oportunidades de mejora a incorporar en PGA o PE
I2	2016	Proveedor en soluciones TICs	Implantación de espacios colaborativos digitales (Digital workplace)
I2	2016	Reflexión interna de área	Puesta en marcha de actividades para favorecer la inteligencia colectiva (Foros técnicos impulsados por PRK, participación en WG)
I2	2018	Reflexión interna de área	Apuesta por el concepto Open space en oficinas, impulsando entornos de trabajo más colaborativos
I2	2020	Participación en evaluaciones externas	Definición e implementación de sistemática para la innovación y creatividad. Comité de Innovación
I2	2020	Facilitadora externa MALABAR STUDIO	Formación e implementación de la Metodología LEGO como herramienta de creatividad e innovación
I3	2020	Reflexión estratégica	Nuevo enfoque en la búsqueda y el establecimiento de alianzas que favorezcan la innovación
I4	2020	Facilitador externo ACORDE COSULTING	Diseño e implementación de la Ficha de proyecto para la gestión de los proyectos de innovación
I4	2021	EUSKALIT	Implementación de una sistemática para la evaluación y clasificación de los proyectos innovadores: Innoéxito, Innoaprendizaje e Innofiasco



6. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados principales de PROSERTEK de los últimos cuatro ejercicios clasificados en base a la estructura del Modelo de Gestión Avanzada. Atendiendo a criterios de relevancia, PROSERTEK presenta sus resultados en base a:

- Indicadores clave, aquellos que figuran en los SCD de área, cuyo seguimiento se realiza desde el Comité de Dirección.
- Indicadores operativos, aquellos que están vinculados a procesos y actividades de la organización y que asimismo son básicos para evaluar la gestión de la empresa y su sostenibilidad futura, y cuyo seguimiento se lleva a cabo desde el área de referencia a la que se vinculan.

PROSERTEK, además de los resultados presentados en la Guía, dispone de otros indicadores que pone a disposición del equipo evaluador en su visita a la organización.

Los resultados que se presentan en esta Guía responden a cada elemento del Modelo de Gestión Avanzada: Resultados en Estrategia (RE), Resultado en Clientes (RC), Resultados en Personas (RP), Resultados en Sociedad (RS) y Resultados en Innovación (RI).

La lógica de los resultados presentados atiende a los siguientes códigos en relación a tendencia, objetivos y comparaciones:

Códigos para la lectura de los resultados

	Positiva	Negativa	Sostenida
Tendencia	+	-	=
	Se ha establecido objetivo	No se ha establecido objetivo	Se cumple el objetivo
Objetivos	+	-	++
	Se dispone de comparaciones	No se dispone de comparaciones	Se supera el valor de la comparación
Comparaciones	+	-	++

Utilidad

Los datos y la información relevante detallada permiten conocer la eficacia y eficiencia de PROSERTEK con respecto a cada elemento. La organización presenta resultados segmentados en relación al elemento personas (indicadores vinculados a la encuesta de clima laboral), al elemento estrategia (indicadores económicos) y al elemento clientes (indicador de contratación). PROSERTEK pone a disposición del equipo evaluador en su visita a la organización a segmentación de estos resultados.

En lo que respecta a la relación causa-efecto, a lo largo de la Guía, en la parte de los Elementos, se ha incluido una columna denominada "Medición" en la que se hace referencia a los indicadores asociados a la medición de los resultados alcanzados fruto de las políticas, enfoques y/o prácticas de gestión en relación al sub-elemento que se aborda. De esta manera, se pretende mostrar la relación causa-efecto entre los agentes y los resultados alcanzados. No obstante, en cada apartado se va explicando, de manera resumida, las principales causas de los resultados que se presentan en relación al sub-elemento.

Magnitud

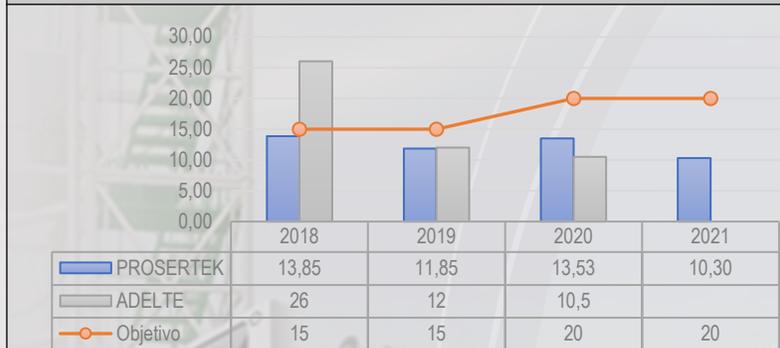
PROSERTEK fija los objetivos de sus indicadores para el periodo que comprende el ciclo estratégico en base a criterios de mejora y/o sostenibilidad. En la reflexión al PGA se revisan los objetivos establecidos pudiendo ser o no modificados. Esta revisión se lleva a cabo teniendo en cuenta el resultado obtenido en el último ejercicio, la tendencia que muestra el indicador con respecto a periodos anteriores y los valores de las comparaciones.

Comparaciones

PROSERTEK presenta datos comparativos en los indicadores clave y operativos de los que dispone información. En cada indicador se concreta con quién se lleva a cabo la comparación, siendo las entidades con las que la empresa se compara las siguientes:

- ADELTE AIRPORT TECHNOLOGIES empresa que diseña, fabrica y suministra soluciones de ingeniería en el ámbito portuario. Motivo de la elección: competidor directo de PROSERTEK.
- BBDD de la batería de indicadores de Euskalit mejor dato en el sector industria. Motivo de la elección: sector afín a la actividad de PROSERTEK y ámbito geográfico vinculado a la sede social de PROSERTEK
- INFOPORT, empresa de servicios tecnológicos especializada en el sector portuario. Motivo de la elección: sector afín a la actividad de PROSERTEK y participada PROSERTEK desde 2021

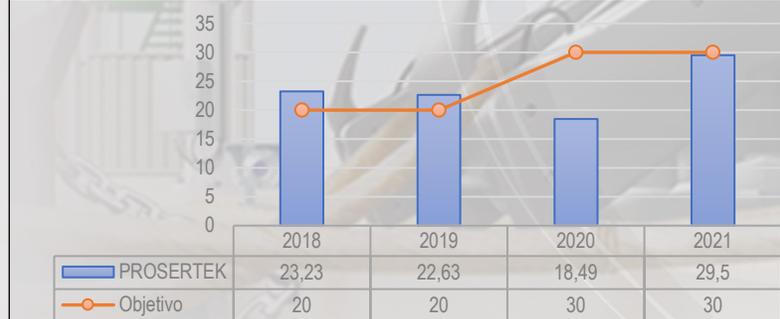
RE1 Facturación (millones €)



Tendencias = Objetivos - Comparaciones +

Causa-Efecto: En 2020, año inicio pandemia y primer año del ciclo estratégico 2020-2023, el valor de la facturación aumentó con respecto a 2019 por contrataciones arrastradas de 2019. En 2021 es cuando PRK sufre el efecto de la pandemia y en consecuencia la facturación disminuye. Sin embargo, la diversificación de mercados y el portafolio multi-producto de la empresa ha hecho posible que PRK mantenga unos valores para el indicador RE1 aceptables en tiempos de crisis.

RE4 % Contratación Oil&Gas



Tendencias ++ Objetivos ++ Comparaciones -

Causa-Efecto: El indicador muestra una evolución satisfactoria a excepción de ejercicio 2020 debido a la pandemia. En 2021, el valor vuelve a ser ascendente por recuperación de los mercados, lo que permite el cumplimiento del objetivo establecido.

RE2 % Negocio internacional



Tendencias = Objetivos + Comparaciones -

Causa-Efecto: En 2020 el % de negocio internacional ha sido satisfactorio debido a la presencia de PRK en Australia y América y a la principalmente a la contratación de 2019. Al igual que en el caso de la facturación, en 2021 es cuando realmente la organización ha sufrido los efectos de la crisis ya que el mercado internacional ha estado prácticamente parado en términos de contratación en 2020.

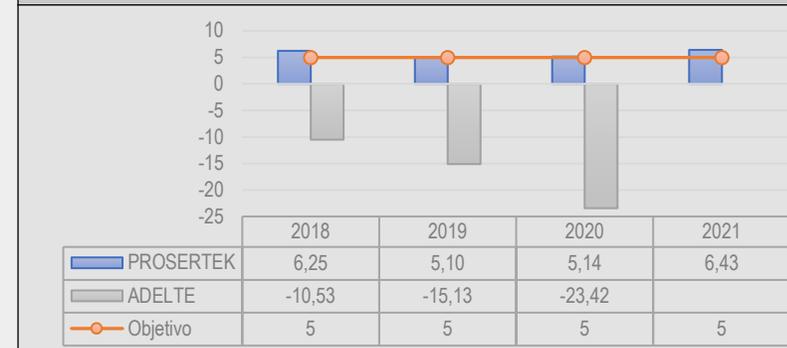
RE5 % Endeudamiento



Tendencias = Objetivos + Comparaciones ++

Causa-Efecto: El nivel de endeudamiento de la empresa ha aumentado necesariamente en estos últimos dos ejercicios, para hacer frente a las operaciones corporativas fruto del objetivo estratégico del PE 2020-2023.

RE3 EBITDA/Ventas



Tendencias = Objetivos ++ Comparaciones ++

Causa-Efecto: Este indicador hace referencia a los márgenes operativos de la empresa. La tendencia sostenida en tiempos de crisis es buena indicación de la evolución de la rentabilidad la compañía, si la comparamos con ADELTE.

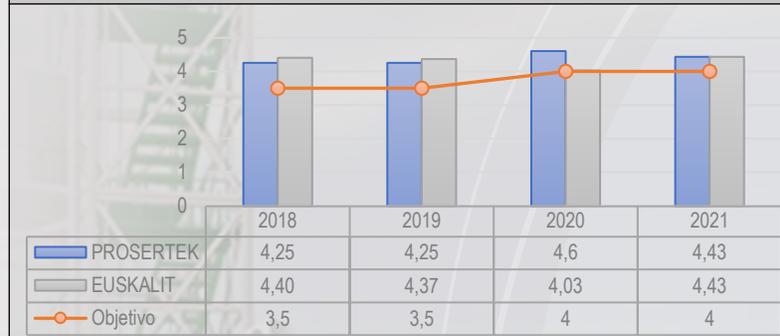
RE6 Ratio Liquidez
RE7 ROE



Tendencias ++ Objetivos ++ Comparaciones ++

Causa-Efecto: El RE6 muestra que la capacidad de PRK para hacer frente a sus obligaciones en el corto plazo es satisfactoria, lo que pone de manifiesto la adecuada gestión financiera que se ejerce desde el área de finanzas. Asimismo, el valor de RE7 muestra valores satisfactorios en relación al beneficio de la empresa con respecto a sus recursos propios. Ambos resultados ponen de manifiesto la solvencia de PRK.

RC1 Encuesta a clientes. Satisfacción media

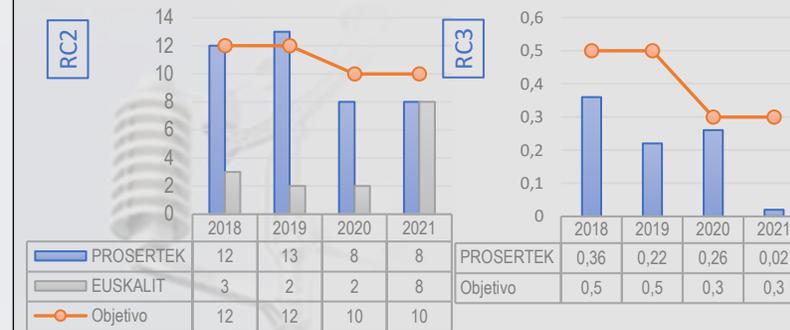


Tendencias = Objetivos ++ Comparaciones ++

Causa-Efecto: Las mejoras implementadas para aumentar la rapidez en la atención de solicitudes y gestión de NQC (Salesforce), mayor cumplimiento del plazo de entrega, aseguramiento de la calidad (pintura y soldadura), prestación de nuevos servicios (portafolio de empresa), etc., tienen como resultado una tendencia sostenida en el resultado de indicador RC1, que presenta un valor promedio en los cuatro últimos ejercicios de 4,3 sobre 5, y que en **2021 resulta ser el mejor dato en el ámbito industria en la BBDD de Euskalit.**

RC2 Nº No Conformidades Clientes (NQC)

RC3 Costes NQC (%)



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones ++

Causa-Efecto: La puesta en marcha del Comité de Calidad y el Comité de NQC, así como las mejoras establecidas en las sistemáticas de gestión de proyectos, el aumento de recursos en calidad, pasando de 1 técnico de calidad a 2 técnicos, la figura del PM para la gestión de proyectos, la mejora en las competencias técnicas de las personas (conocimientos de soldadura, pintura), dad lugar a una evolución positiva de los indicadores RC2 y RC3.

RC4 % Clientes recurrentes



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones -

Causa-Efecto: La reorganización del área comercial por zonas geográficas, la disposición de la figura del Back Office (organigrama) para atender solicitudes de ofertas, la implementación de un CRM, la disposición de un PM para la gestiona ágil de PYO y PYE, así como la oferta de nuevos servicios, dan lugar a una tendencia positiva en la evolución del RC4, que además presenta **el mejor dato en el ámbito industria en la batería de indicadores de Euskalit.**

RC5 Pago a proveedores

RC6 Cobro a clientes



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones +

Causa-Efecto: El adecuado control financiero entre el cobro a clientes y el pago a proveedores le permite a la organización mantener en todo momento un flujo de caja óptimo, que se ha visto mejorado por la implementación de la herramienta de pago BilliB entre los proveedores de PRK. A destacar el resultado del ejercicio **2021** con respecto al indicador RC6, en el que **PRK presenta el mejor dato de la BBDD de Euskalit** en cuando al promedio de días de cobro a clientes.

RC7 Contratación (M€)



Tendencias + Objetivos - Comparaciones -

Causa-Efecto: La pandemia ha influido en el resultado del RC7, por lo que el indicador presenta un valor inferior al objetivo establecido en el ejercicio 2020. Aún así, la estructura de área comercial, el posicionamiento de la compañía líder en el mercado estatal y el grado de internacionalización ha hecho que PRK alcance en 2021 unos niveles de contratación cercanos al objetivo previsto, que fue revisado en la reflexión al PGA.

RC8 Cumplimiento Plazos de entrega (%)



Tendencias + Objetivos - Comparaciones +

Causa-Efecto: La mejoras introducidas en las sistemas de la gestión de los proyectos operativos y estratégicos, el establecimiento de la figura del Project Manager y su consolidación en el área de ingeniería a ampliación de recursos internos en el área de ingeniería, la implementación de reuniones de seguimiento de proyectos semanales, etc. impactan de manera directa en la tendencia positiva que presenta el indicador.

RP1 Encuesta clima laboral. Satisfacción media de las personas

RP2 Encuesta clima laboral. Clima de trabajo

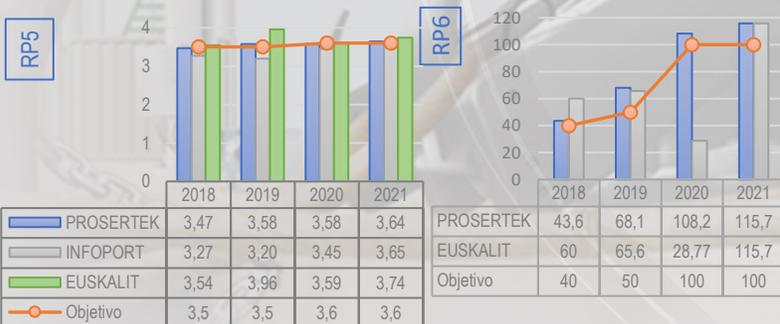


Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones +

Causa-Efecto: Las medidas y mejoras llevadas a cabo en el ámbito personas tienen como resultado una tendencia positiva en el valor medio de la satisfacción (RP1). A destacar el valor del indicador **RP2, mejor resultado 2021 de la BBDD de Euskalit**, y mejor resultado de todo el bloque de ítems en la Encuesta de clima laboral, motivado por la puesta en marcha de los grupos de mejora, el "txoko café", la nueva disposición de la oficina, los grupos transversales, etc., acciones que facilitan la interacción y que impulsan y alimentan el buen clima de trabajo en la empresa.

RP5 Encuesta clima laboral. Formación y desarrollo profesional

RP6 N° de horas de formación por persona



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones ++

Causa-Efecto: PRK, desde su PE, apuesta por la formación continua como el elemento necesario para el desarrollo de las personas; de ahí que en los últimos ejercicios la empresa haya impulsado la formación técnica (pe. soldadura, pintura, idiomas etc.), formación corporativa (pe. formación en valores) y la formación en soft skills (pe. reuniones eficaces). **PRK presenta para RP6 el mejor resultado en el ámbito industria en la batería de indicadores de Euskalit**, así como una tendencia positiva en los resultados de percepción otorgados por las personas en relación a RP6.

RP3 Encuesta clima laboral. Comunicación interna



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones +

Causa-Efecto: La evolución del PCI con la introducción de nuevos ítems resultantes de las aportaciones realizadas por el Hook Group, así como el uso de la App Prosertek Mobile como herramienta digital para la comunicación interna, han hecho que en estos últimos años la percepción de las personas con respecto a la comunicación interna haya mejorado, y en consecuencia, que la tendencia del indicador sea positiva.

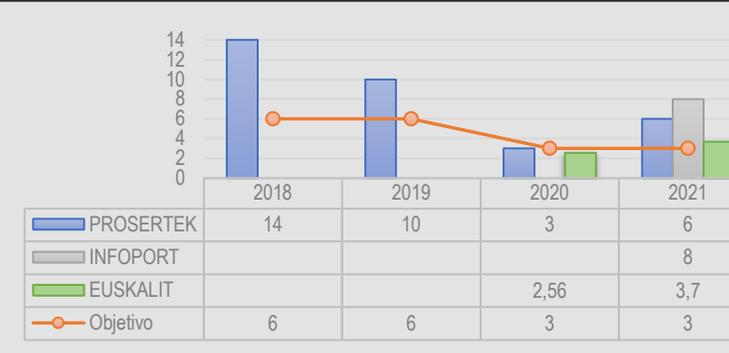
RP7 Encuesta clima laboral. Participación y colaboración



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones +

Causa-Efecto: PRK impulsa la participación y colaboración de las personas a través de su modelo organizativo, de las sistemáticas de gestión que han ido evolucionando hacia una mayor transversalidad (pe. lanzamientos), de los grupos de mejora, de los DAFOs participados por todas las personas del área, de los grupos que se crean en Teams, del concepto *open space* integrado en las oficinas. De tal modo que y así lo perciben las personas de la organización, a tenor de los resultados de la Encuesta de clima laboral.

RP4 Personas que salen de la organización (%)



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones +

Causa-Efecto: El indicador presenta una tendencia positiva, si bien, en 2021 ha aumentado con respecto al objetivo marcado para el ciclo, debido a la salida no programada de 2 personas. El dato sigue estando por debajo del resultado de 2018 y 2019, en consecuencia a las sistemáticas y mejoras realizadas en la gestión de personas, al objeto de que las mismas se sientan identificadas con PRK con marca empleadora.

RP8 Índice de frecuencia

RP9 Índice de gravedad

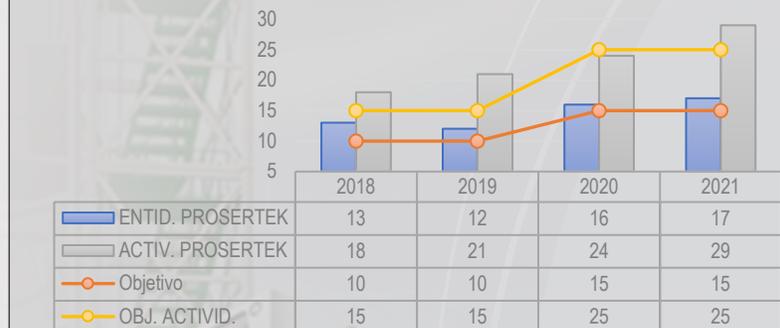


Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones ++

Causa-Efecto: Tras la incorporación de la figura del Tec. de PRL en 2020 con dedicación exclusiva a la SSL, el despliegue de proyectos vinculados a la LE "Entorno de trabajo seguro", la elaboración de nuevas sistemáticas de trabajo de SSL, la definición de los requisitos de seguridad que debe cumplir cada perfil de puesto, el cumplimiento de los mismos, así como la ejecución de las acciones vinculadas al plan de prevención, tienen como resultado una notable reducción en los índices de siniestralidad de la compañía.

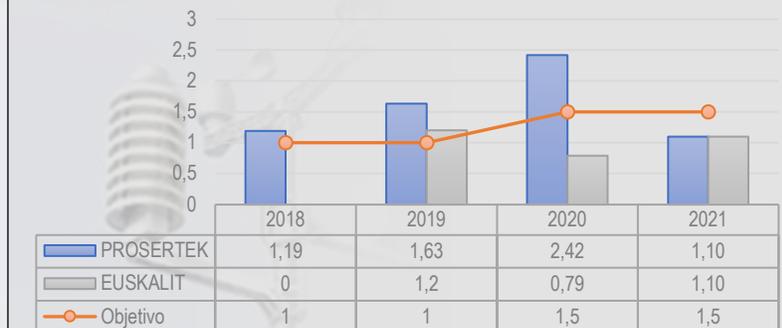
RS1 N° de entidades con las que PRK colabora

RS2 N° de actividades en las que PRK participa



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones -

RS3 EBITDA dedicado a acciones de sociales (%)



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones ++

RS4 Hr. trabajadas imputadas a acciones de compromiso social (%)

RS5 Personas que participan en acciones de compromiso social (%)

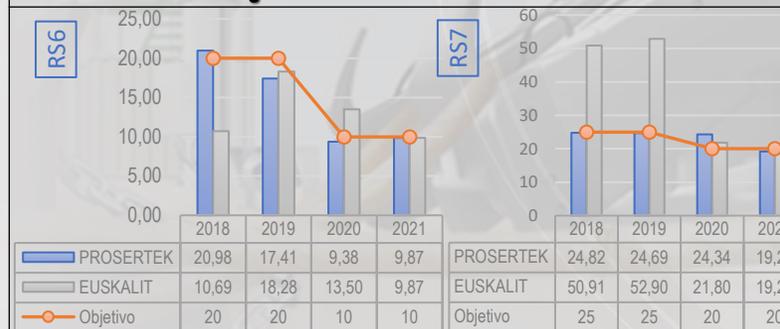


Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones -

Causa-Efecto: La profesionalización de la Dirección General le ha permitido a PRK estructurar el enfoque de su compromiso con la sociedad más allá de sus colaboraciones en el ámbito social, estableciendo 4 ejes de actuación (véase S.1.2), que la organización ha impulsado a través de su conocimiento y de aportaciones económicas. En base a ello, los resultados de los indicadores RS1, RS2, RS4 y RS5 muestran una tendencia positiva, no sólo en sus cuatro últimos ejercicios, sino desde 2016, tal y como se constata en el PCS de la empresa y en el histórico de las acciones realizadas (véase AS1 PCS). Y es que desde esa fecha, PRK ha impulsado nuevas colaboraciones con entidades (RS1), nuevas actividades (RS2) y además está involucrando a un mayor número de personas (RS4, RS5), hasta tal punto que hay previsión de que el porcentaje de participación de las personas (RS5) en 2022 alcance un valor notablemente superior al valor objetivo establecido, debido a la colaboración realizada por las personas (aportaciones de económicas) en relación a la iniciativa de PRK relativa al proyecto ALBOAN, a la que asimismo se han sumado algunos de nuestros grupos de interés. En cuanto a la aportación económica de PRK a acciones de compromiso social (RS3), destacar el compromiso con la sociedad de PRK en términos de EBITDA, ya que en todos los ejercicios el valor de PRK supera el de la batería de indicadores de Euskalit para el ámbito industria siendo empresa referente y ejemplar al presentar el mejor dato tanto en 2021 como en ejercicios anteriores.

RS6 Consumo de papel por persona

RS7 Consumo de energía en KWh/m2



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones ++

Causa-Efecto: Las acciones implementadas para reducir el consumo de papel y energía (véase S.2.4), así como la sensibilización y concienciación a través de la formación de acogida y los Decálogos de buenas prácticas (véase S.2.2), dan lugar a la tendencia positiva del indicador RS6 y RS7, y a que la organización obtenga el mejor dato en industria en relación a la BBDD de Euskalit.

RS8 Eficiencia en diseño. % Reducción en consumo de MP (acero)



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones -

Causa-Efecto: PRK incorpora la variable ambiental desde el diseño (véase S.2.3). Esto permite que el área de ingeniería realice diseños en los que se reduce el peso de los materiales (acero), manteniendo las prestaciones del equipamiento; lo que a posteriori, se traslada a una reducción en consumo de materiales desde la fabricación.

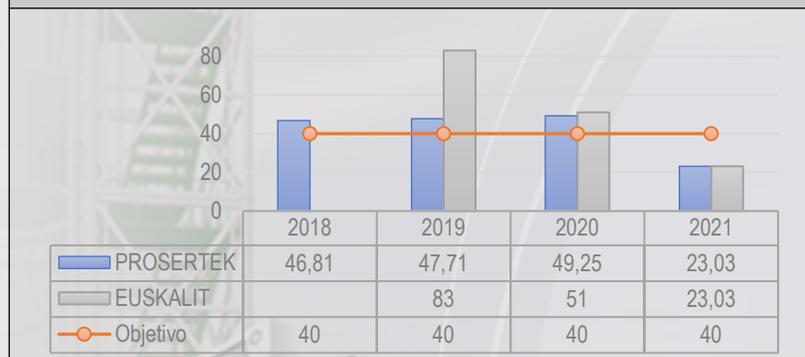
RS9 Reducción en emisiones CO2 (%)



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones -

Causa-Efecto: La reducción en peso de los materiales, los criterios de sostenibilidad aplicados al transporte (véase S.2.3) y la incorporación desde la fase de diseño de la variable ambiental (pe. proyecto QRH Pirate, cabrestante desmontable, o proyecto New York escudos seccionados para favorecer su apilamiento y optimizar espacio), mejoran el cubicaje en el transporte y contribuyen a una reducción en emisiones de CO₂.

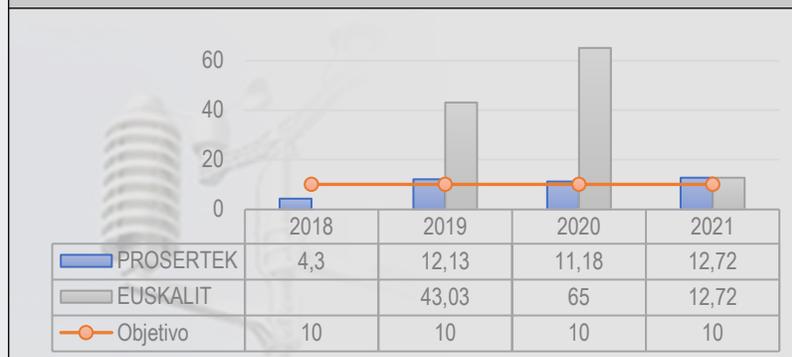
RI1 Inversiones totales / EBITDA



Tendencias = Objetivos ++ Comparaciones +

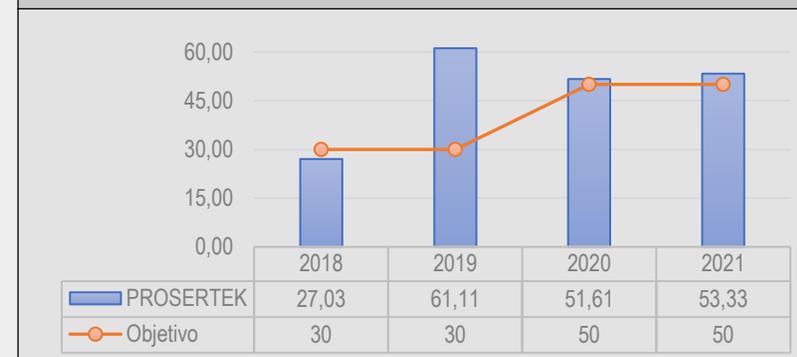
Causa-Efecto: PRK es una empresa muy concienciada con la competitividad y el I+D+i, por eso como mejora hacia su productividad y desarrollo de nuevos productos se preocupa en invertir. La organización, desde su estrategia, impulsa la innovación en todos sus ámbitos, y desde el PGA establece para cada ejercicio un presupuesto de inversión total e I+D+i. Este presupuesto se relaciona directamente con el EBITDA a través de sus indicadores RI1 y RI2. En lo que respecta al indicador RI1, el resultado supera en todos los casos el valor objetivo establecido, a excepción del 2021; año en el que, debido a la situación de incertidumbre de la pandemia, la empresa redujo su presupuesto, en una acción de contingencia. Aún así, la apuesta por la innovación como vector de crecimiento, es tal, que el dato que presenta PRK resulta ser el mejor de la batería de indicadores de Euskalit para industria. En lo que respecta al indicador RI2, la empresa ha mantenido su % de inversión en I+D+i incluso en tiempos de pandemia, en línea con su compromiso por impulsar el I+D+i, tal y como se recoge en su LE11 "I+D+i intensivo para el desarrollo de nuevos productos", y es por ello, por lo que en 2021 PRK presenta el mejor dato de la batería de indicadores de Euskalit para industria convirtiéndose en referente para otras organizaciones.

RI2 Inversiones en I+D+i / EBITDA



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones +

RI3 Proyectos de innovación vs. total de proyectos SCD (%)

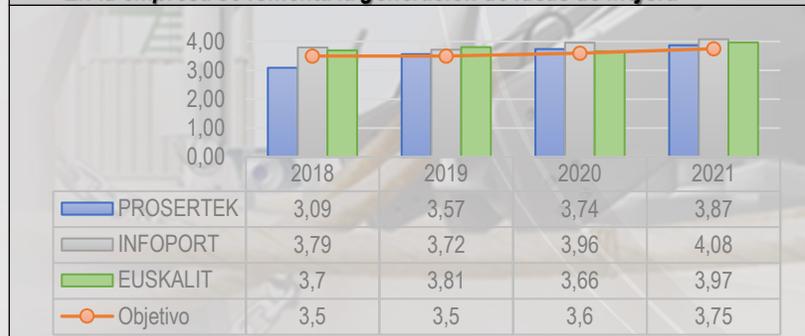


Tendencias = Objetivos ++ Comparaciones -

Causa-Efecto: PRK, desde 2015 y con la profesionalización de la DG, ha incorporado la gestión de la innovación a su modelo organizativo impulsándola desde todos los ámbitos. Por ello, para el ciclo estratégico 2020-2023, la organización ha estimado oportuno aumentar el valor objetivo teniendo en cuenta la idea fuerza que emana de su PE (véase AE4 Mapping Estratégico) "Innovación y automatización como driver de rentabilidad y diferenciación".

RI4 Encuesta clima laboral

"En la empresa se fomenta la generación de ideas de mejora"

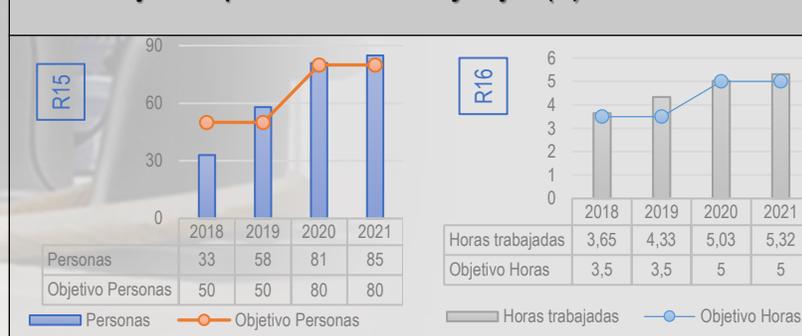


Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones +

Causa-Efecto: La consolidación del valor del Liderazgo estratégico como tractor hacia un clima participativo en los equipos de trabajo en los que se fomenta la libertad para proponer ideas, así como la puesta en marcha de los grupos de mejora articulados a través de La Liga de las traineras, tiene como resultado una tendencia positiva en la percepción de las personas en relación al ítem de la Encuesta de clima laboral vinculado a la generación de ideas de mejora en la organización.

RI5 Personas que participan en innovación y mejora (%)

RI6 Hr. trabajadas imputadas a innovación y mejora (%)



Tendencias + Objetivos ++ Comparaciones -

Causa-Efecto: La evolución positiva de estos indicadores es fruto de la implementación de la sistemática para la innovación y la creatividad mediante la creación y puesta en marcha del Comité de Innovación y La Liga de las traineras. Hasta 2018 las horas y personas que participaban en la innovación eran aquellas vinculados a los proyectos de innovación del SCD y de ingeniería, y desde 2019, la creación de los grupos de mejora (Hook Group y Riesgo Cero) y posteriormente el lanzamiento de La Liga de las traineras ha hecho que aumente el valor del indicador y que el 85% de las personas de la organización sean partícipes de la innovación y mejora.

RI7 Tasa de éxito de los proyectos de innovación



Tendencias = Objetivos ++ Comparaciones -

Causa-Efecto: La tasa de éxito de los proyectos de innovación se mide en relación al % de proyectos que se categorizan como INNOEXITO. Si bien en los cuatro últimos ejercicios la tendencia se mantiene sostenida en el tiempo, en todos los ciclos se supera el objetivo marcado como consecuencia a la gestión que se lleva a cabo en los proyectos de innovación.



prosertek

HARBOUR EQUIPMENT





GUÍA DE GESTIÓN 2022

Modelo de Gestión Avanzada

ANEXOS

 **prosertek**

HARBOUR EQUIPMENT

ÍNDICE

ESTRATEGIA

AE1	TIMELINE
AE2	ORGANIGRAMA
AE3	MAPA DE PROCESOS
AE4	MAPPING ESTRATÉGICO
AE5	ENFOQUE GESTIÓN GI
AE6	GI_MACRO
AE7	VIGILANCIA ESTRATÉGICA
AE8	FUENTES DE INFORMACIÓN_PE
AE9	DAFO_MACRO
AE10	RIESGOS POTENCIALES Y ACCIONES DE CONTINGENCIA
AE11	CMI
AE12	SCD
AE13	PROCESO PR-GES GESTIÓN ESTRATÉGICA
AE14	ANÁLISIS DE CAPACIDADES
AE15	ANÁLISIS DE MERCADO
AE16	ANÁLISIS ECONÓMICO-FINANCIERO
AE17	ALIANZAS

CLIENTES

AC1	SALESFORCE
AC2	GESTIÓN DE NQC
AC3	PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS
AC4	ASEGURAMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD
AC5	GESTIÓN FINANCIERA
AC6	PANEL DE PROVEEDORES
AC7 I	NFORMES A PROVEEDORES

PERSONAS

AP1	PROCESO PR-PER GESTIÓN DE PERSONAS
AP2	FICHA DE PUESTO
AP3	PLAN DE ACOGIDA
AP4	APP PROSERTEK MOBILE
AP5	PLAN DE RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN
AP6	ENCUESTA CLIMA LABORAL
AP7	RESULTADOS ENCUESTA CLIMA LABORAL
AP8	PLAN DE PREVENCIÓN Y MEDIO AMBIENTE
AP9	DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL. RESULTADOS
AP10	CHARLA DE DESARROLLO
AP11	PLAN DE FORMACIÓN
AP12	PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA
AP13	MANUAL DE COMPETENCIAS
AP14	EVALUACIÓN 270

Páginas

1
2
3
4
5
5
6
6
7
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23, 24
25
26, 27
28
29, 30
31
32
33
34
35
36
37, 38
39

SOCIEDAD

AS1	PCS
AS2	ESTUDIO LIDERAZGO EQUILIBRADO DE GÉNERO
AS3	ASPECTOS AMBIENTALES
AS4	DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES
AS5	INDICADORES AMBIENTALES
AS6	CERTIFICADO DE SOSTENIBILIDAD

INNOVACIÓN

AI1	ENFOQUE DE INNOVACIÓN
AI2	PERFIL DE INNOVACIÓN
AI3	CARTERA DE PROYECTOS INNOVADORES
AI4	LA LIGA DE LAS TRAINERAS
AI5	FICHA DE PROYECTOS INNOVADORES

Páginas

40, 41
42
43
43
45
45
46
47
48
49
50



ANEXOS
ESTRATEGIA

 **prosertek**
HARBOUR EQUIPMENT

DIRUSION CONTROLADA POR

Empresas

XXI

Periódico quincenal de la industria vasca

INTERSECTORIAL

15 DE JUNIO DE 2022

Prosertek potencia su conocimiento con la adquisición de empresas

Acumula una cartera de pedidos de 15 millones y crece en los segmentos de mantenimiento y smart ports



H2Site amplia capital para industrializar la producción de aluminio verde

Panelfisa consolidará su oferta industrial con más inversión en Tolosa y Celaya

Pasaban aborda proyectos para elevar la calidad y flexibilidad de sus procesos

www.deltaco.com

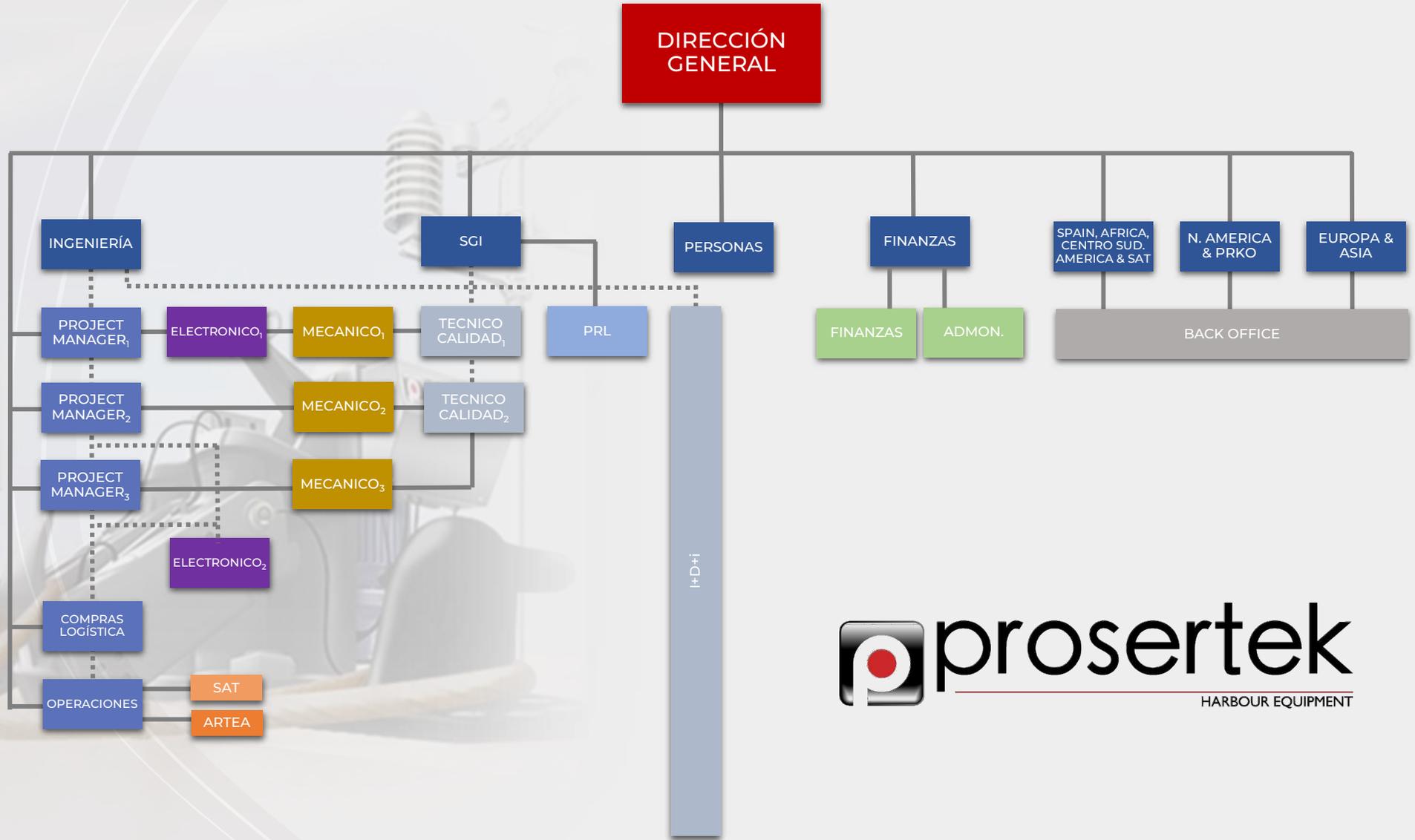
manufacturing

Prosertek ata cabos integral de productos

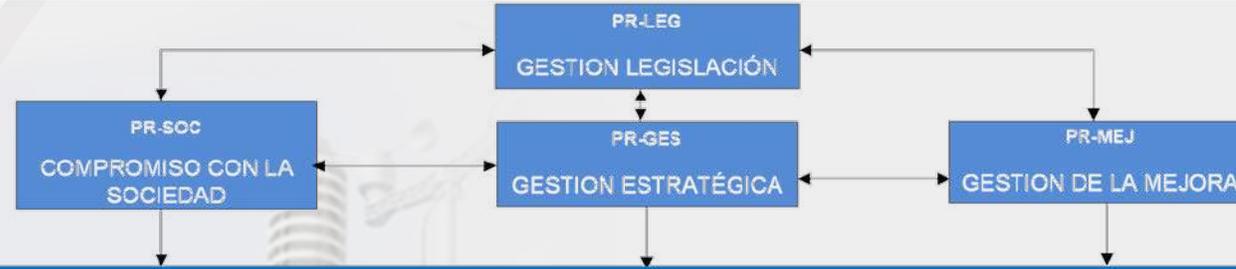
La firma abor... una participac...







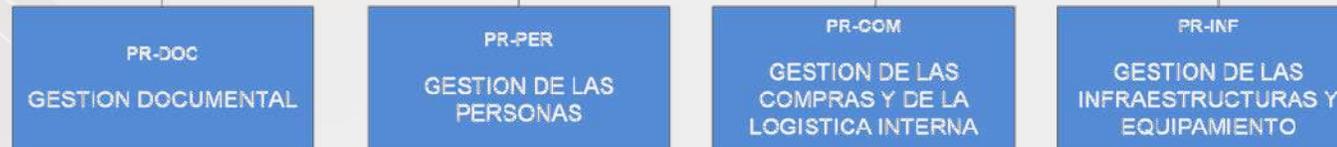
PROCESOS ESTRATÉGICOS



PROCESOS OPERATIVOS



PROCESOS APOYO





COMERCIAL

- LE1 Penetración BAS. Desarrollo comercial
- LE2 Penetración SAT . Desarrollo comercial
- LE3 Ampliación de oferta a través de nuevos servicios. Innovación abierta
- LE4 Mercados de valor añadido como complemento al posicionamiento en estado y territorio europeo; USA, Australia, Canadá y Sudeste asiático
- LE5 Mayor posicionamiento Oil&GAS
- LE6 Automatización

**Innovación en mercado
Innovación en proceso**

SGI

- LE13 Apuesta por la gestión avanzada. MGA Euskalit. Reconocimiento APlata
- LE14 Entorno de trabajo seguro
- LE15 Apoyo a nuevas incorporaciones corporativas en el ámbito de la gestión y organización

Innovación en Organización

FINANZAS

- LE19 Mantener sólida posición financiera
- LE20 Automatización
- LE21 Participación y apoyo a nuevas incorporaciones corporativas

**Innovación en organización
Innovación en proceso**

Objetivos estratégicos

- OE1 20MM€ en 2023
- OE2 EBIT DA 4-6%
- OE3 65% negocio internacional
- OE4 Peso creciente en volumen y% de O&G
- OE5 Operaciones corporativas mediante M&A

MISIÓN

Empresa con una firme base industrial, capacidad tecnológica y cercanía al cliente que busca proporcionar soluciones a las necesidades del cliente de manera más eficaz y competitiva.

VISIÓN

Proveedor referente a nivel internacional de soluciones de ayuda al atraque, constituyendo un grupo empresarial con una sólida posición financiera, mantenida en el tiempo y de rentabilidad sostenida.

VALORES

- Responsabilidad
- Resiliencia
- Orientación al negocio
- Liderazgo

Ideas fuerza:

1. Ser proveedor integral de soluciones
2. Ser fieles a nuestro posicionamiento, no podemos dar la mejor calidad, el mejor servicio, la mayor gama de productos y el mejor precio
3. Enfoque diario a resultados de la compañía: no al área, no a cliente
4. Agilidad operativa en la toma de decisiones
5. Innovación y automatización como driver de rentabilidad y diferenciación

INGENIERIA

- LE7 DEFENSAS. Aumento de competitividad mediante reducción de costes
- LE8 QRH. Aumento de competitividad mediante reducción de costes
- LE9 GWY. Aumento de la competitividad mediante reducción de costes
- LE10 BAS. Migración hacia nuevas tecnologías de valor añadido. Innovación abierta. Aproximación comercial productiva
- LE11 I+D intensivo para desarrollo de nuevos productos y profundizar en el conocimiento del portfolio actual. Innovación abierta
- LE12 Automatización

**Innovación en producto
Innovación en proceso**

PERSONAS

- LE16 Enfoque a puesta en valor de los valores de la compañía RROL
- LE17 Formación continua y utilización de tecnología
- LE18 Lograr que las personas se identifiquen con la organización

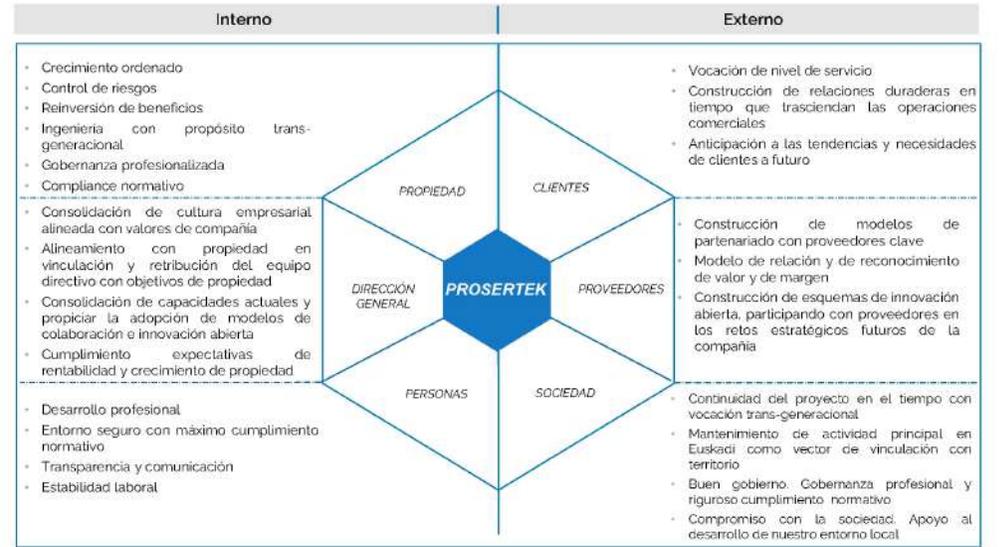
**Innovación en organización y personas
Innovación en proceso**

 GESTIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS PR-GES_anexo4_Rev.0	
Definición de GI	Personas, organizaciones y/o entidades que directa o indirectamente se ven afectadas por la actividad de PRK, la cual también se ve influenciada por estos grupos
Objeto de la gestión de los GI	Siendo los GI entidades sobre las que PRK tiene influencia y que pueden influir en la actividad de la empresa, se considera necesario una gestión sobre los mismos que le permita a la organización obtener información a tener en cuenta en la toma de decisiones.
Los GI de PRK se engloban en las siguientes categorías:	<ul style="list-style-type: none"> 1.-Propiedad 2.-Dirección general 3.-Clientes 4.-Proveedores 5.-Personas 6.-Sociedad 7.-Empresas participadas
La gestión de los GI conlleva los siguientes pasos:	<ul style="list-style-type: none"> • Con la información que se recaba a lo largo del año a través de los diferentes canales en la reflexión al PGA, se identifica, revisa y actualiza las necesidades y expectativas de los GI (categorías/sub-categorías) -> REGISTRO: Excel GI_micro • La última información actualizada del Excel GI_micro, se convierte en input de entrada a la reflexión estratégica, para una nueva determinación y reflexión a nivel MACRO (categorías) de las necesidades y expectativas de los GI -> REGISTRO Excel GI_macro



1 - Enunciados estratégicos

Prosertek contempla en su definición estratégica las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés internos y externos





**VIGILANCIA ESTRATÉGICA
CAPTACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

PR-GES_anexo5_Rev.0

OBJETO de la Vigilancia Estratégica	A partir de las distintas fuentes identificadas, captar información del exterior, analizarla y convertirla en conocimiento para la toma de decisiones
DEFINICIÓN de FI	Instrumentos de distintos tipo y orígenes (docs., webs, foros, etc.) que proveen a las distintas áreas de PRK de información, datos y recursos sobre un tema determinado
CATEGORÍAS de las FI	BIBLIOGRÁFICA: Sitios web, publicaciones, BBDD, ... EXPERTA: Ferias, Grupos de trabajo, ...
TIPO de información captada	Info_FUNCIONAL: Información que afecta de manera directa al área y a las actividades que se están ejecutando en el momento Info_TENDENCIA: Información que no tiene aplicación inmediata en la empresa pero que resulta de utilidad, por lo que conviene hacerle seguimiento. No tiene la inmediatez de la info funcional por eso es aquella que se traslada a la reflexión del PE y del PGA
CATEGORIAS de la Vigilancia:	Vigilancia COMPETITIVA Vigilancia COMERCIAL Vigilancia TECNOLÓGICA Vigilancia del ENTORNO
FCV Factores Clave de Vigilancia	Cuestiones externas a PRK , sobre los que la empresa tiene necesidad de ampliar conocimiento y/o conocer su evolución
Gestión de información	1. Aquella información captada que sea de interés para el área será comunicada al Director de área para su análisis. 2. El Director de área analiza y valora si la información captada es FUNCIONAL o es TENDENCIA. 2.1 Info_FUNCIONAL El Director del área en base a la premisa "agilidad operativa en la toma de decisiones", determina la acción a ejecutar en consenso con la DG reportando al CD 2.2 Info_TENDENCIA El Director del área continuará haciendo seguimiento a la información. Esta información formará parte del input de entrada a la reflexión del PE y del PGA para la toma de decisiones



1 - Enunciados estratégicos

Fuentes de información utilizadas

- Ronda de reuniones con principales clientes nacionales e internacionales en los diferentes sectores de actividad
- Informes sectoriales
- Recogida de información comercial de la propia compañía (comerciales)
- Workshops y talleres internos de trabajo para trabajar el plano comercial/mercado y operaciones
- Información legal y de compliance en diferentes mercados facilitados por equipo de filiales (USA y Australia)
- Análisis competitivo interno (pocos competidores e identificados)
- Foros sectoriales y tendencias para identificar tecnologías a desarrollar/integrar en el futuro



1 - Enunciados estratégicos

DAFO

DEBILIDADES

- Falta de recursos necesarios en el campo de la electrónica que requerirán acuerdos en clave de innovación abierta
- Amplia gama de productos y diferentes geografías abordadas complican la gestión en una compañía de reducido tamaño
- Productos con necesidad continua de ingeniería y ajuste en coste para mantener y aumentar la competitividad
- Employer Branding

FORTALEZAS

- Más de 25 años de experiencia en el sector del equipamiento portuario
- Reconocimiento de clientes y elevada notoriedad en el mercado natural
- Sólidas capacidades metalmecánicas y eléctricas (amplia experiencia y en proceso de refuerzo)
- Equipo directivo probado y con capacidad para hacer crecer el proyecto en tamaño y rentabilidad
- Equipo humano comprometido
- Posición activa en mercados con mayor recorrido (USA, Australia, ...)

AMENAZAS

- Estrechamiento de mercado en sus áreas geográficas naturales, debido a que las principales infraestructuras ya están desplegadas
- Cambio de paradigma de contratación en Puertos para los próximos años (foco en OPEX y no en CAPEX)
- Presión creciente en precios en algunos productos/servicios
- Aparición de nuevos competidores con estrategias de diferenciación en coste en mercados estrechos
- Paradigma tecnológico en algunos productos

OPORTUNIDADES

- Desaparición progresiva de agentes históricos de mercado
- Servicios como nuevo vector de crecimiento y estabilización de la cuenta de resultados
- Mercados internacionales en los que el precio no es el principal atributo de compra, con geografías identificadas que cuentan con mercados de valor añadido y de compra recurrente
- Posibilidad de introducción de portfolio de productos y servicios en otros sectores en auge (offshore, ship to ship...)
- Retos de 4.0, digitalización y eficiencia energética en Puertos pueden dar entrada a la rotación de activos y la diversificación
- Modelo de Gestión Avanzada, MGA



1 - Enunciados estratégicos

Riesgos potenciales y acciones de contingencia

	Económicos	Tecnológicos	Operativos	Legales
Riesgos Potenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Ralentización de economía en el Estado y en Europa • Política comercial USA • Aparición de nuevos competidores • Puertos en fase de contracción 	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de paradigma tecnológico en algunos productos (4.0) • Posible aparición de nuevos modelos de negocio basado en Servicio (BAS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de competitividad en algunos productos • Presión en precio y entrada de nuevos players con cadenas de operaciones flexibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos mercados con normativas complejas y no totalmente radiografiadas • Proyectos de mayor tamaño con contratos complejos en los que es fácil caer en el incumplimiento si no se gestionan adecuadamente • Innovación abierta y partnerariado supone un riesgo de compliance y aseguramiento de calidad
Acciones Contingencia	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener solvencia de balance • Destinar resultados a innovación y mejora continua 	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio de colaboraciones en clave de innovación abierta • Posibles tomas de participación total o parcial en compañías para entrar en otros productos / servicios (ie: servicios underwater) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rediseño al coste/función • Apertura a discontinuar o apostar por nuevas capacidades y a reubicar a la compañía en otras fases de la cadena de valor 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de gestión integral de riesgos y escalado en las decisiones hasta llegar incluso al consejo de administración



prosertek		CMI		PLAN ESTRATÉGICO 2020-2023						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ÁREA		LINEAS ESTRATÉGICAS	PROYECTOS 2020		PROYECTOS 2021		PROYECTOS 2022		
	DIRECCIÓN	DIR		Proyecto	Gestión	Proyecto	Gestión	Proyecto	Gestión	
<p>1. 15 MM en 2023</p> <p>2. EBITDA 4-6%</p> <p>3. 65% negocio internacional</p> <p>4. Pese creciente en volumen y % de O&C</p> <p>5. Operaciones corporativas mediante M&A</p>	COMERCIAL	COM	LE0-Operaciones corporativas	-	-	Proyección de mercado y toma de decisión M&A	SCD_COM_5_1	-	-	
			LE1-Próximidad BAS. Desarrollo comercial	-	-	Visión e Ingeniería	SCD_COM_5_2	-	-	
			LE2-Próximidad SAT. Desarrollo comercial	-	-	Desarrollo actividades MCD	SCD_COM_3_2	-	-	
			-	-	-	Desarrollo control de alta	SCD_COM_3_3	-	-	
			-	-	-	Instalación canchas PRK	SCD_COM_3_1	-	-	
			LE3-Ampliación de oferta a través de nuevos servicios. Innovar en cliente	Incorporación de actividades subactivas	SCD_COM_3_1	Proserlek	SCD_JNG_5	Desarrollo de máquina de limpieza	SCD_COM_3_2	-
			-	Incorporación de productos PPU	SCD_COM_3_2	PPU-Bolarescan	SCD_COM_3_4	-	-	
			-	Incorporación de las actividades de Bolarescan	SCD_COM_3_3	-	-	-	-	
			LE4-Mercados de valor añadido: USA, Australia, Canadá y Sudeste Asiático	USA. Solución al servicio postventa	SCD_COM_1_1	PRK América	SCD_COM_1_1	USA. Fabricante de escudos y herrajes	SCD_COM_11	-
			-	USA. Operación M&A	SCD_COM_1_2	Nueva búsqueda M&A	SCD_COM_1_2	USA. Instaladores de equipos	SCD_COM_12	-
			-	USA. Proveedores eléctricos americano	SCD_COM_1_3	Canadá	SCD_COM_1_3	Canadá	SCD_COM_13	-
			-	AUS. Proveedores eléctricos australiano	SCD_COM_1_1	Nuevo pacto socios PRK	SCD_COM_1_1	Colaboradores Australia	SCD_COM_14	-
			-	SUD ASIÁTICO. Puesta en marcha de actividades comercial	SCD_COM_1_2	Actividad suscite asiático	SCD_COM_1_2	Sudeste Asiático	SCD_COM_24	-
			-	-	-	Asociación normativa técnica austriaca	SCD_COM_4_3	-	-	
			-	-	-	Proprietarios de terrales USA	SCD_COM_1_4	Contratos de mt. en plantas de OML	SCD_COM_36	-
	LE5-Mayor posicionamiento O&C	-	-	-	-	-	-	-		
	LE6-Automización	Digitización de la gestión de SAT	SCD_COM_1_4	-	-	Sistemas analíticos	SCD_COM_31	-		
	LM-Reflexión sistémica interna de área	EME.A. Mejora de gestión de agentes	SCD_COM_2_1	Introducir marca en Francia	SCD_COM_2_1	Elaborar un video producto	SCD_COM_39	-		
	-	EME.A. Formación técnica en Francia	SCD_COM_2_2	Introducir marca en Reino Unido, Irlanda	SCD_COM_2_2	Francia	SCD_COM_21	-		
	-	EME.A. Formación técnica en UK	SCD_COM_2_3	Introducir marca en Italia	SCD_COM_2_3	Reino Unido e Irlanda	SCD_COM_22	-		
	-	-	-	Fichas de datos técnicos	SCD_COM_2_5	Italia	SCD_COM_29	-		
	-	-	-	-	-	-	-	-		
	-	-	-	-	-	FRANC. Divulgación interna	SCD_COM_26	-		
	-	-	-	-	-	Comercial otros e iberoamericano	SCD_COM_34	-		
	LE7-DEFENSAS. Aumento de competitividad mediante reducción de costes	Revisión del diseño de los escudos y herrajes. Aligerado	SCD_JNG_3	Aligerar escudos y herrajes	SCD_JNG_3	Escudo optimo	SCD_JNG_1	-		
	LE8-GRH. Aumento de la competitividad mediante reducción de costes	Estrategia GRH. Redefinición del enfoque de negocio	SCD_JNG_1	Industrialización GRH	SCD_JNG_1	-	-			
	LE9-OWY. Aumento de la competitividad mediante reducción de costes	Revisión del diseño de la OWY. Aligerado	SCD_JNG_2	Industrialización OWY	SCD_JNG_2	-	-			
	LE10-BAS. Migración hacia nueva tecnología de valor añadido. Innovación abierta. Apropiación comercial productiva	Redefinición del enfoque de negocio BAS	SCD_JNG_6	Integración PPLUBAS	SCD_JNG_4	El valor del dato	SCD_JNG_2	-		
	-	-	-	-	-	Bao 4.0	SCD_JNG_5	-		
	LE11-4HO innovativo	-	-	-	-	Bulldozer Inteligente	SCD_JNG_7	-		
	LE12-Automización	Implementación RPS en gestión de proyectos	SCD_JNG_5	RPS en O&C	SCD_JNG_7	-	-			
	LM-Reflexión sistémica interna de área	NEC-IUL	SCD_JNG_4	-	-	Unificación de cálculos	SCD_JNG_3	-		
	-	-	-	-	-	basu Hidroelek	SCD_JNG_4	-		
	-	-	-	-	-	Comaria	SCD_JNG_8	-		
	LE13-Apuesta por la gestión avanzada. M&A Euskalt. A Plata	Implementación M&A. Reconocimiento A plata	SCD_SGI_4	Implementación M&A. Reconocimiento A plata	SCD_SGI_1	Implementación M&A. Reconocimiento A plata	SCD_SGI_1	-		
	LE14-Entorno de trabajo seguro	Industria 4.0. Fábrica Segura	SCD_SGI_2	Seguridad en ARTEA-PAB	SCD_SGI_8	Seguridad en ARTEA-PAB	SCD_SGI_4	-		
	-	-	-	Seguridad en SAT	SCD_SGI_9	-	-			
	LE15-Apoyo a nuevas incorporaciones corporativas en el ámbito de la gestión y la organización	-	-	Implementar y certificar ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 en MCD. Man. Comercial Diuna	SCD_SGI_2	MCD: Apoyo y mantenimiento del SGI	SCD_SGI_5	-		
	-	-	-	Handlogar a MCD como proveedor de servicios en inspecciones subactivas con las entidades: UR, OV, ABS, NIK	SCD_SGI_3	Siprot 21: Análisis gestión de procesos	SCD_SGI_6	-		
	-	Calidad industrial. Pintura	SCD_SGI_1	Calidad industrial. Soldadura	SCD_SGI_7	Mejora en la gestión y procesos del área de Ingeniería. Equipos auto-gest. medidos	SCD_SGI_2	-		
	LM-Reflexión sistémica interna de área	-	-	Adaptación de OHSAS 18001 a ISO 45001. Certificación	SCD_SGI_4	Generación y actualización de documentación estándar de proyectos	SCD_SGI_3	-		
	-	-	-	-	SCD_SGI_5	-	-			
	-	-	-	APP: 12 meses / 12 cursos	SCD_SGI_6	-	-			
	-	-	-	Medio ambiente - Seguridad y Salud	SCD_SGI_6	-	-			
	-	-	-	Estudio Patocociel	SCD_SGI_5	-	-			
	LE16-Enfoque a puesto en valor de los Valores de la compañía RROL	Employer Branding	SCD_PER_1	-	-	Formación en Valores_Liderazgo	SCD_PER_4	-		
	-	-	-	-	-	Formación en Valores_Responsabilidad	SCD_PER_6	-		
	LE17-Formación continua y utilización de tecnología	Actualización Plan de acogida	SCD_PER_4	-	-	Digitalización de la gestión de personas	SCD_PER_1	-		
	LE18-Lograr que las personas se identifiquen con la organización	Employer Branding	SCD_PER_1	Employer Branding - Prosertek - MCD - Occipia - América	SCD_PER_1	Employer branding-Plan de gestión	SCD_PER_2	-		
	-	Bienestar de los trabajadores	SCD_PER_5	Bienestar de los trabajadores	SCD_PER_3	Compromiso con la sociedad	SCD_PER_3	-		
-	Motivación y reconocimiento. Reformulación	SCD_PER_2	-	-	Tiempo de trabajo, gestión y autoconcierto	SCD_PER_5	-			
-	Charlas de desarrollo. Reformulación	SCD_PER_3	-	-	-	-				
LM-Reflexión sistémica interna de área	-	-	Estudio sereni e utilización de criterios Prosertek	SCD_PER_4	-	-				
-	-	-	Teletrabajo	SCD_PER_2	-	-				
LE19 - Mantener solida posición financiera	Control PRK America y Ozeania	SCD_FIN_1	-	-	Variación de índices contra datos económicos	SCD_FIN_1	-			
-	Riesgo en tiempo real	SCD_FIN_2	-	-	-	-				
-	Modelo de costes	SCD_FIN_3	-	-	-	-				
LE21 -Automización	Implementación CRM	SCD_FIN_4	Salesforce PRO	SCD_FIN_4	RPS Proyectos	SCD_FIN_3	-			
-	Teams para proyectos	SCD_FIN_5	REVISAR	SCD_FIN_2	-	-				
-	Pagos por EBIT	SCD_FIN_6	-	-	-	-				
-	-	-	-	-	-	-				
-	-	-	-	-	-	-				
LE21- Participación y apoyo a nuevas incorporaciones corporativas	-	-	Integración MCD	SCD_FIN_1	Estado del arte controlado del Grupo	SCD_FIN_2	-			
LM-Reflexión sistémica interna de área	-	-	Estudio margen de contribución	SCD_FIN_3	-	-				



SCORECARD SISTEMA GESTION 2021

PROYECTOS						INDICADORES				
Proyectos	Definición	Leader	Objetivo	Dato	Estado	Indicador	Objetivo	Dato	Estado	
1. Sistema de Gestión	LE13	Implantar el Modelo Gestión Avanzada. MGA Reconocimiento A Plata	IG	2018-2022	90%		1. Coste de No Calidad	≤ 0,3%	0,03	
	LE15	Implantar y certificar ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 en MCD	IG	31/12/2021	100%		2. No Conformidades Externas (Clientes). NQC	≤ 10	8	
	LE15	Homologar a MCD como proveedor de servicios en inspecciones subacuáticas con: - Lloyd's Register (LR) - Bureau Veritas (BV) - American Bureau of Shipping (ABS) - Nippon Kaiji Kyokai (NKK)	IG	31/12/2021	100%		3. Cumplimiento del plazo de entrega	≥ 95%	91	
	LM	Adaptación de OHSAS 18001 a ISO 45001. Certificación	IG	31/03/2021	100%		4. Índice de satisfacción	≥ 4	4,6	
	LM	Estudio Psicosocial	IG	30/04/2021	100%		5. Índice de Frecuencia Accidente	≤ 20	18,41	
	LM	APP: 12 meses / 12 causas: Medio ambiente, Seguridad y Salud	IG	31/12/2021	100%		6. Índice de Gravedad Accidente	≤ 0,1	0,005	
7. Calidad Industrial	LM	Calidad Industrial. Soldadura	IG	31/12/2021	95%					
8. PRL	LE14	Seguridad en ARTEA-PAB. 13	IG	31/12/2021	100%					
	LE14	Seguridad en SAT	IG	31/12/2021	100%					



prosertek Proceso de Gestión Estratégica PR-GES_rev5

5.- EVALUACION Y MEJORA

Acción	Evidencia
Comité de Dirección	
Revisión por la Dirección-Plan de Gestión	
Gestión de No Conformidades y Acciones Correctivas	

6.- DOCUMENTOS Y REVISIONES

Descripción	Revisión
Misión, Visión y Valores	
Política de Gestión (Anexo Manual de Gestión) Plan Estratégico	
CMI_PE	
Revisión del sistema por la dirección	
Scorecard	
Ficha de proyecto	
Gestión de riesgos y oportunidades	

PR-GES_anexo1. Informe
PR-GES_anexo2. Gest
PR-GES_anexo3. Fich
PR-GES_anexo4. Gest
PR-GES_anexo5. Vigil
PR-GES_anexo6. Gest

7.- FORMATOS

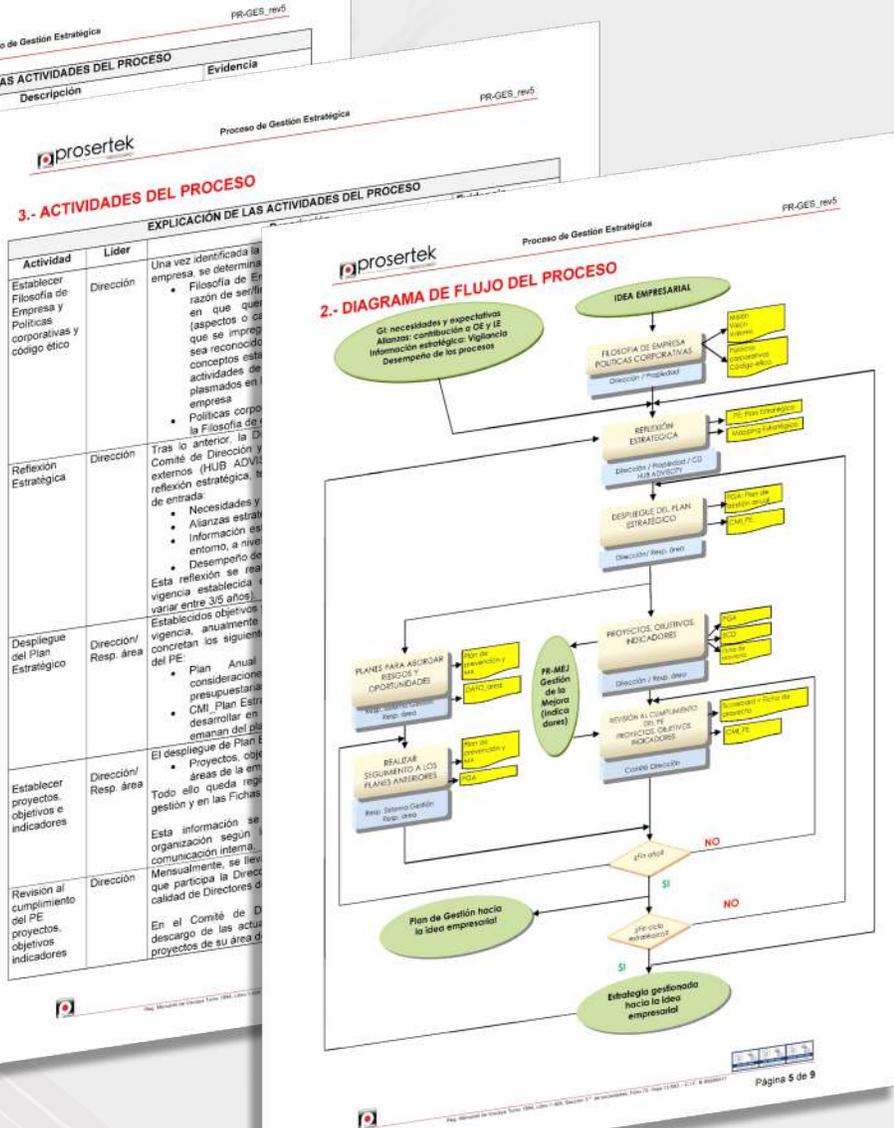
prosertek Proceso de Gestión Estratégica PR-GES_rev5

3.- ACTIVIDADES DEL PROCESO

Actividad	Lider	Descripción	Evidencia
Establecer Filosofía de Empresa y Políticas Corporativas y código ético	Dirección	Una vez identificada la filosofía de la empresa, se determina la razón de ser (aspectos o cosas que se impregna sea reconocido conceptos estas actividades de plasmados en empresa	
Reflexión Estratégica	Dirección	Tras lo anterior, la Dirección y Comités de Dirección y externos (HUB ADVISORY) reflexión estratégica, de entrada: Necesidades y Alianzas estrat, Información es entorno, a nivel Desempeño de Esta reflexión se realiza vigencia establecida y varar entre 305 años. Establecidos objetivos vigencia, anualmente concretan los siguientes del PE: Plan Anual consideraciones presupuestaria CMI, Plan Estr desarrollan emanan del PE	
Despliegue del Plan Estratégico	Dirección/ Resp. área	El despliegue de Plan t Proyectos, obj áreas de la em Todo año queda regi gestión y en las Fichas Esta información se organización según comunicación interna, Mensualmente, se lleva que participa la Direc calidad de Directores d	
Establecer proyectos, objetivos e indicadores	Dirección/ Resp. área		
Revisión al cumplimiento del PE	Dirección	En el Comité de D descargo de las actu proyectos de su área d	

4.- INDICADORES DEL PROCESO

Tipo	Indicador	Medida
Indicador de rendimiento operativo	Cumplimiento de proyectos	T...
Indicador de rendimiento operativo	Cumplimiento de objetivos	T...



prosertek Proceso de Gestión Estratégica PR-GES_rev5

1.- FICHA DEL PROCESO

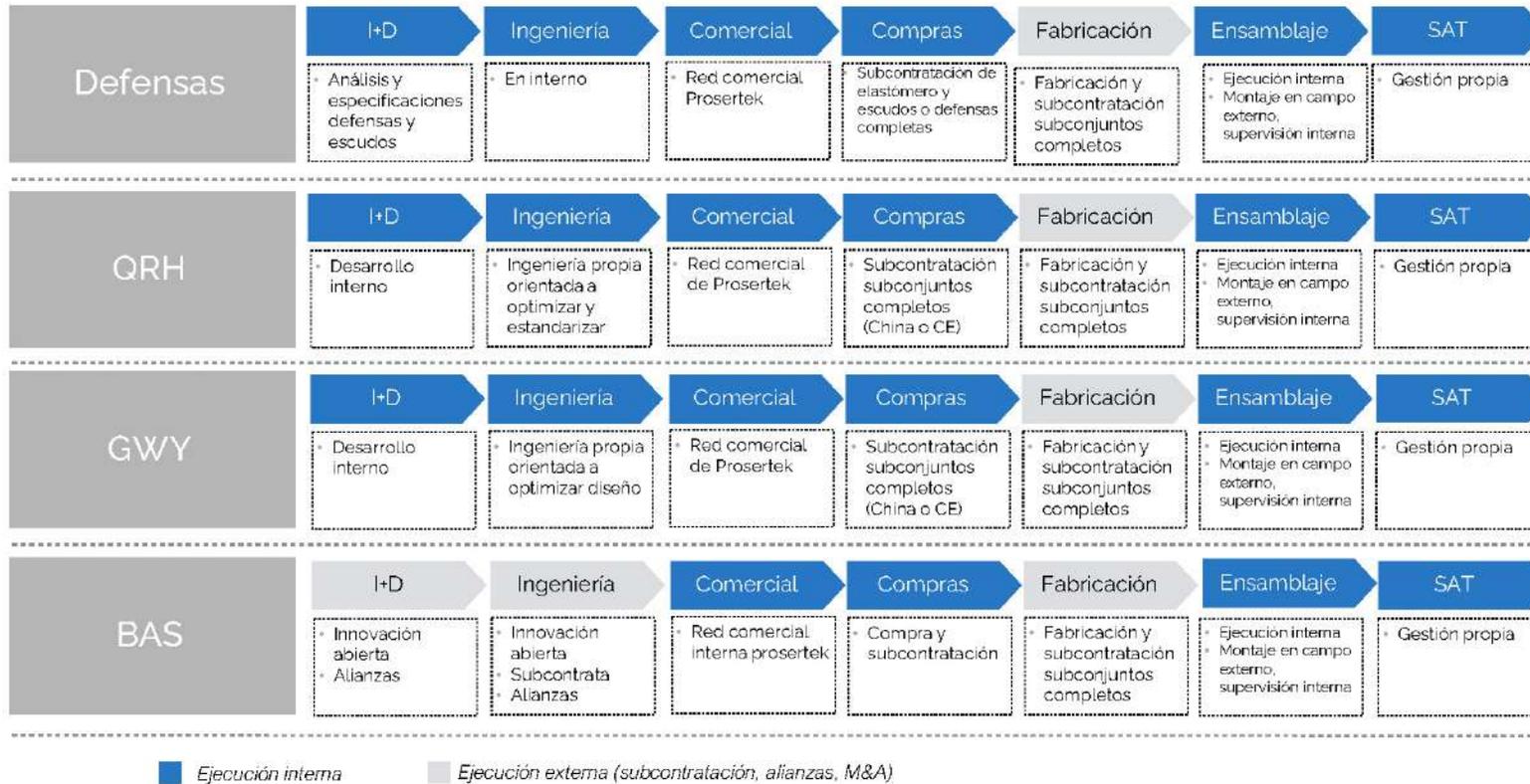
DEFINICIÓN	
MISIÓN DEL PROCESO: Hacer que la empresa se acerque a su idea empresarial, concretada en su filosofía de empresa y políticas de Gestión.	
ALCANCE DEL PROCESO: Inicio: Idea empresarial Desempeño de los procesos	LIMITACIONES DEL PROCESO: Ninguno
Fin: PE gestionado hacia la Idea Empresarial PGA gestionado hacia la Estrategia Empresarial Objetivos Estratégicos Líneas estratégicas Scorecard	REFERENCIAS: Manual de Gestión Integrado Procesos del sistema de gestión
GESTOR DEL PROCESO: - Director General (apoyo de consultora externa HUB ADVISORY)	
PARTICIPANTES DEL PROCESO: Integrantes del Comité de Dirección: - Director Ingeniería - Director Financiero - Area Manager - Directora de SGI	
TERMINOLOGÍA: Análisis DAFO: metodología de estudio de la situación competitiva de una empresa en su mercado (situación externa) y de las características internas de la misma, a efectos de determinar sus Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas. Indicador rendimiento: El indicador que representa el objetivo de la Misión del Proceso. Indicador de rendimiento estratégico: se reporta al CD Indicador de rendimiento operativo: se gestiona desde el seguimiento interno de área	
PROVEEDORES DEL PROCESO	
¿Qué se recibe?	¿Quién aporta?
Necesidades y expectativas de los grupos de interés	Véase: PR-GES_anexo4 Gestión GI
Alianzas: Contribución a OE y LE	Véase: PR-GES_anexo6 Gestión alianzas
Información estratégica	Véase: PR-GES_anexo5 Vigilancia estratégica
ENTRADAS	
Desempeño de los procesos: Indicadores No Conformidades Retroalimentación clientes Recomendaciones Rtdos, Auditorías internas Rtdos auditorías externas	Resp. Sistema de Gestión Resp. área
	PR-MEJ Gestión de la Mejora Todos los procesos

prosertek Proceso de Gestión Estratégica PR-GES_rev5

Página 3 de 9

5. - Operaciones

Prosertek apuesta por centrar operaciones en actividades de valor añadido y alineadas con recursos y capacidades, buscando alianzas y acuerdos para desarrollar otras capacidades y actividades



USA y Australia como mercados de envergadura, de compra recurrente y valor añadido como complemento al posicionamiento en Estado y a territorio Europeo (cont)



	Estado	EMEA	USA	Australia •SEA	LATAM	ROW
Tipo Infraestructura	Puertos Concesiones O&G	Puertos	Puertos O&G	Puertos O&G Minería	Puertos	Puertos O&G
Tipo de proyect	Reposición SAT Servicios	Reposición	Obra nueva Grandes reposiciones	Obra nueva Grandes reposiciones	Reposición	Obra nueva Reposición
Recurrencia	Media-Alta	Baja	Alta	Alta	Baja	Media

USA y Australia como mercados de envergadura, de compra recurrente y valor añadido como complemento al posicionamiento en Estado y territorio Europeo ...



- Mercados de compra recurrente y valor añadido
- Puertos con instalaciones obsoletas con grandes necesidades de reposición
- Gran Presencia de industria O&G (Houston, Canadá...) y de terminales dedicadas a la minería (Australia)
- Claves comerciales: presencia, "track record" y homologaciones
- Las principales infraestructuras portuarias ya están desplegadas
- Gran presión competitiva y cada vez mayor influencia de los precios en la compra
- Mercado de O&G limitado y sin gran potencial
- "Track record" requerido en puertos de referencia como Rotterdam y Amberes
- Las instalaciones portuarias ya desplegadas (fin de fase expansiva)
- Mercado en contracción por falta de inversión, elevada presión tensión competitiva y presión en precio
- Creciente interés sector servicios (búsqueda de diferenciación y orientación al mantenimiento de infraestructuras)

En el resto del mundo, el mercado está fragmentado, con muchos pequeños proyectos que complican la gestión comercial

Analizar el mercado de Prosertek es complicado debido a diferentes vectores que interactúan entre sí



Adicionalmente, cada familia de producto/servicio tiene sus propias claves competitivas

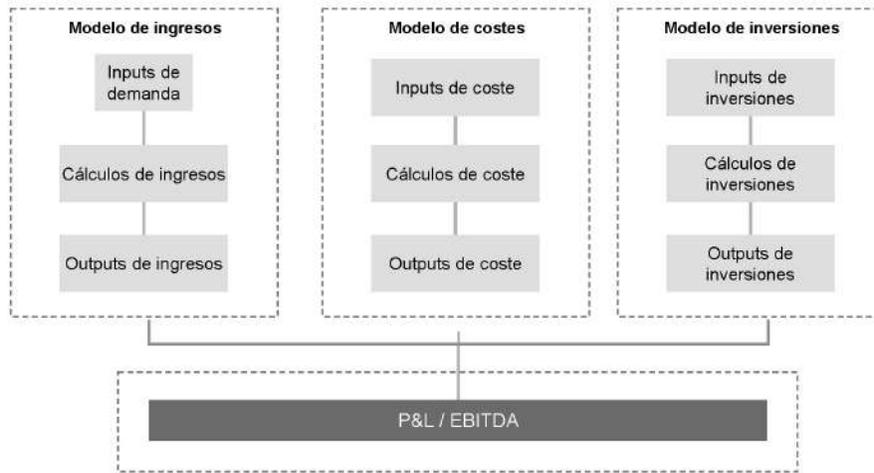


Defensas	QRH	GWY	BAS	Servicios
<ul style="list-style-type: none"> • Desaparición de grandes proyectos de desarrollo portuario en mercados naturales • Erosión del precio de un 25% en los últimos 20 años • Fabricantes de defensas europeos desaparecidos por la presión en precios y reducción del número de proyectos de dimensión • Principales competidores han basculado a un modelo de "trader" 	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado de nicho • Competidores especialistas en ganchos con estrategia "pure player" • Empresas muy asentadas y sin aparente ambición de crecer (ej. Mampaey) • Nuevos entrantes con modelo de operaciones flexibles (Straatman) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado de tamaño reducido con pocos competidores y sin entrada de nuevos competidores con estrategias aparentemente diferenciadas • Competidores de nicho especializados (Verhoef) 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de aceptación comercial generalizada (no hay penetración relevante en mercado por ningún competidor) • Venta de 1 BAS sobre un objetivo de 10 en 2019 - Venta histórica total de 30 BAS en 15 años, media de 2 proyectos año • Surgen nuevas tecnologías que pueden suponer un cambio de paradigma en negocio (basculación de cliente y modelo de negocio) 	<ul style="list-style-type: none"> • Estado y Europa en general con infraestructura ya desplegada y centrado en la búsqueda de eficiencia de las operaciones y competitividad con otros puertos • Puertos en búsqueda de diferenciación apostando por servicios de valor añadido • Cambios en patrones de tráfico (barcos de mayor dimensión y franco bordo) que requieren nuevos servicios diferenciados y revisión de infraestructuras



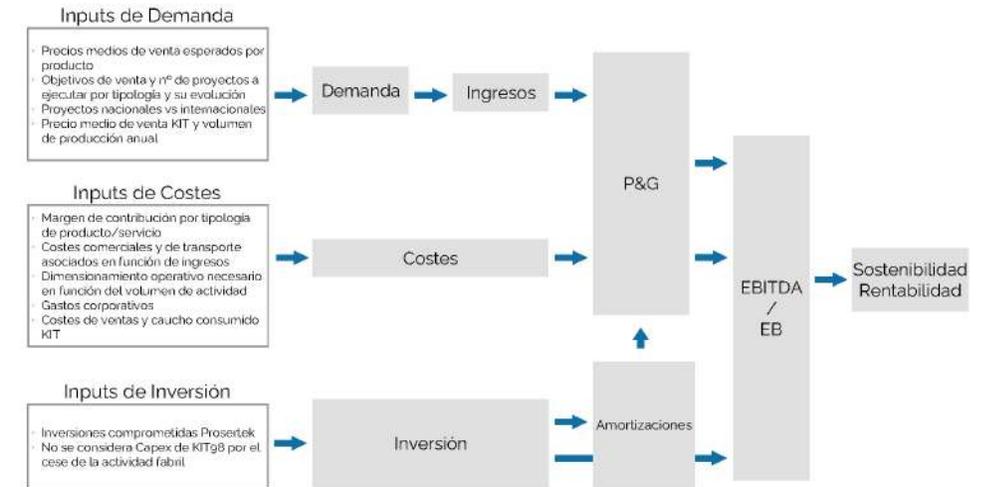
6- Proyecciones financieras

Se ha construido un modelo financiero button-up de Prosertek,...



6- Proyecciones financieras

...que contempla las variables clave del negocio...





GESTIÓN DE LAS ALIANZAS
ENFOQUE

Definición de alianza	<p>Grupo de Interés externo a la organización que, a través de una colaboración, participa en el logro de nuestra Misión, Visión y objetivos estratégicos, buscando intereses comunes y obteniendo un beneficio mutuo.</p> <p>ALIANZA = ENTIDADES CON LAS QUE COMPARTIMOS ALGUNA ESTRATEGIA</p>
Cumplen los siguientes criterios	<p>Impacto significativo sobre nuestra M,V y Objetivos Estratégicos</p> <p>Relación de mutuo beneficio (<i>win to win</i>)</p> <p>Desarrollo de proyectos conjuntos que beneficien a algunos de nuestros grupos de interés</p> <p>Relación sostenida en el tiempo y con una vocación de medio - largo plazo</p>
La gestión de las alianzas conlleva los siguientes pasos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de las alianzas por parte del CD, detallando en el REGISTRO_Excel_Alianzas su contribución a los objetivos y líneas estratégicas. 2. Cada persona responsable de la alianza se encargará del seguimiento de la misma, que conllevará informarles de la estrategia y de cualquier novedad de nuestra organización, conocer su estrategia y sus necesidades y expectativas, y acordar las acciones a trabajar de manera conjunta, con el fin de afianzar la relación y construir confianza mutua. Así mismo, recopilará toda la información necesaria para realizar la valoración de la alianza. 3. Al final de cada año, el CD realizará una evaluación de la alianza, decidiendo si se sigue con ella o no, detallando las acciones/tareas a mantener y las acciones a poner en marcha en el siguiente año para mejorar la alianza, dejando constancia de todo ello en el el REGISTRO_Excel_Alianzas 4. Planificación y despliegue de las acciones que conlleva la gestión de las alianzas: entrevistas, visitas, reuniones, contactos... 5. La información del REGISTRO_Excel_Alianzas (actualizada en el último PGA) sirve como input de entrada a la reflexión estratégica, en la que dependiendo del "calado del enfoque estratégico", se podrá estimar oportuno considerar otras entidades como aliados estratégicos de PRK.

5 - Operaciones

Prosertek precisa de aliados estratégicos para ampliar sus capacidades tecnológicas, para prestar nuevos servicios y para tener mayor presencia comercial en ciertas geografías,



Inversiones de aproximadamente 2 MM euros en nuevas compañías para conseguir más alcance a nivel de ingeniería, tecnología o de negocio





ANEXOS
CLIENTES

 **prosertek**
HARBOUR EQUIPMENT



★ + 🔊 ? 🔔 👤

Ventas
Inicio
Candidatos
Cuentas
Contactos
Oportunidades
Presupuestos
Activos
Facturas Impagadas
Productos
Informes
Paneles
Tareas
Calendario

Informe: Oportunidades

Oportunidades de ventas abiertas

📄
⌵
🔄
✎
Modificar

Total de registros

518

Total Importe

EUR 118.023.750,01

Total Ingresos previstos

EUR 23.239.400,61

Suma de Importe

Zona	Etapa	Importe (M EUR)
AMERICA	A, B, C Calificación	~48
	En revisión	~1
	Negociación negativa	~1
	Negociación positiva	~1
	Oferido	~1
EMEA	A, B, C Calificación	~33
	En revisión	~1
ESTADO	A, B, C Calificación	~12
	Oferido	~8
RESTO DEL MUNDO	A, B, C Calificación	~10
	Oferido	~5

Informe: Actividades con Oportunidades

Seguimiento de Oportunidades

📄
+ Añadir gráfico
 ⌵
🔄
✎
Modificar

Total de registros

49

<input type="checkbox"/> Etapa de la oportunidad	Fecha	Nombre de la oportunidad	Asunto	Oportunidad: Última actividad	Comentarios
<input type="checkbox"/> Oferido (31)	11/11/2021	OV2100305 DEFENSAS Y BOLARDOS DENIA	Otros	11/11/2021	OFERTA PASADA A MARZO 2022
	11/11/2021	OV2100306 DEFENSAS Y BOLARDOS SEVILLA	Otros	22/3/2022	OFERTA PASADA A MARZO 2022
	22/3/2022	OV2100306 DEFENSAS Y BOLARDOS SEVILLA	Llamada	22/3/2022	Era oferta para varios. Ha resultado adjudicatario Fonsan

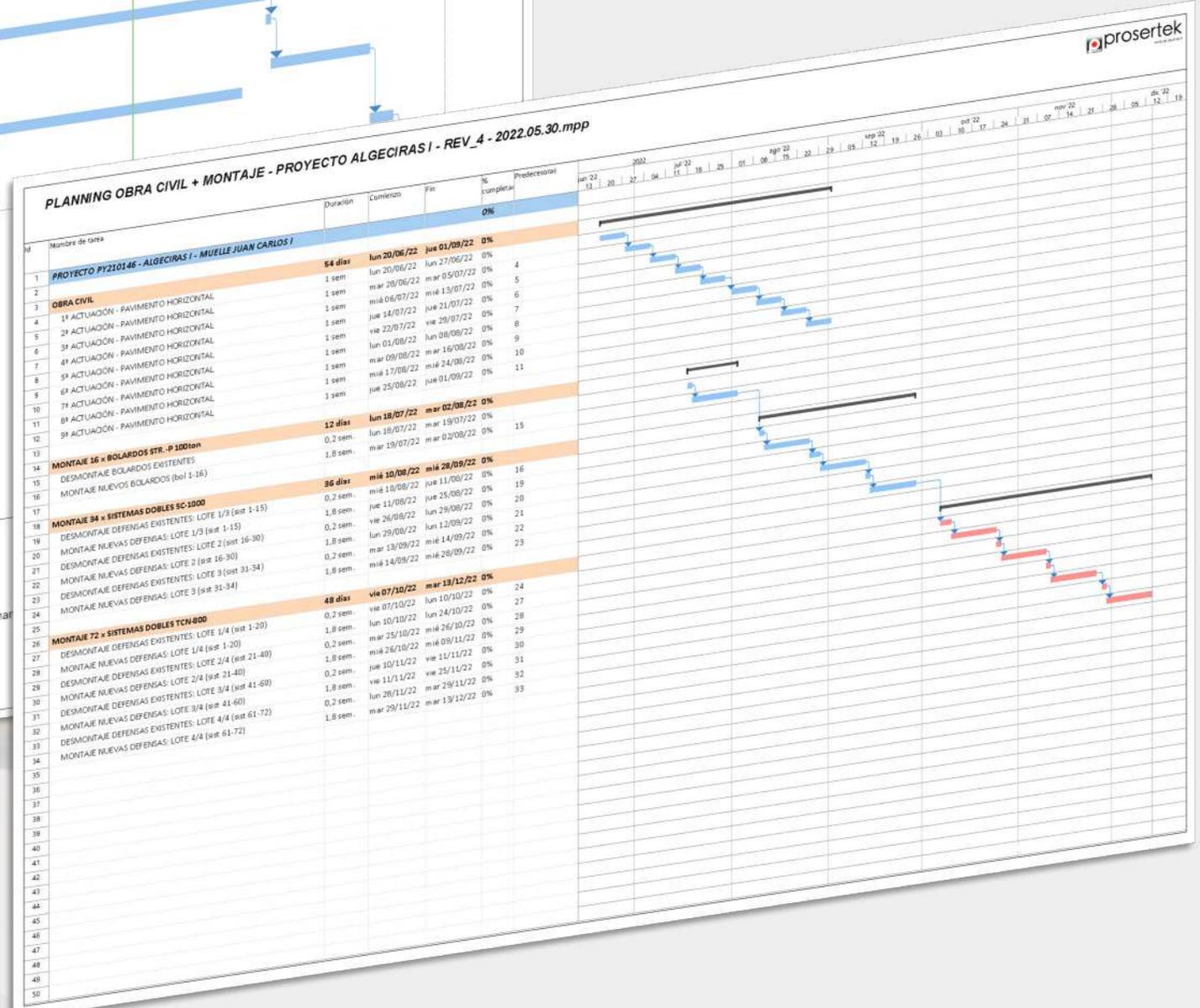
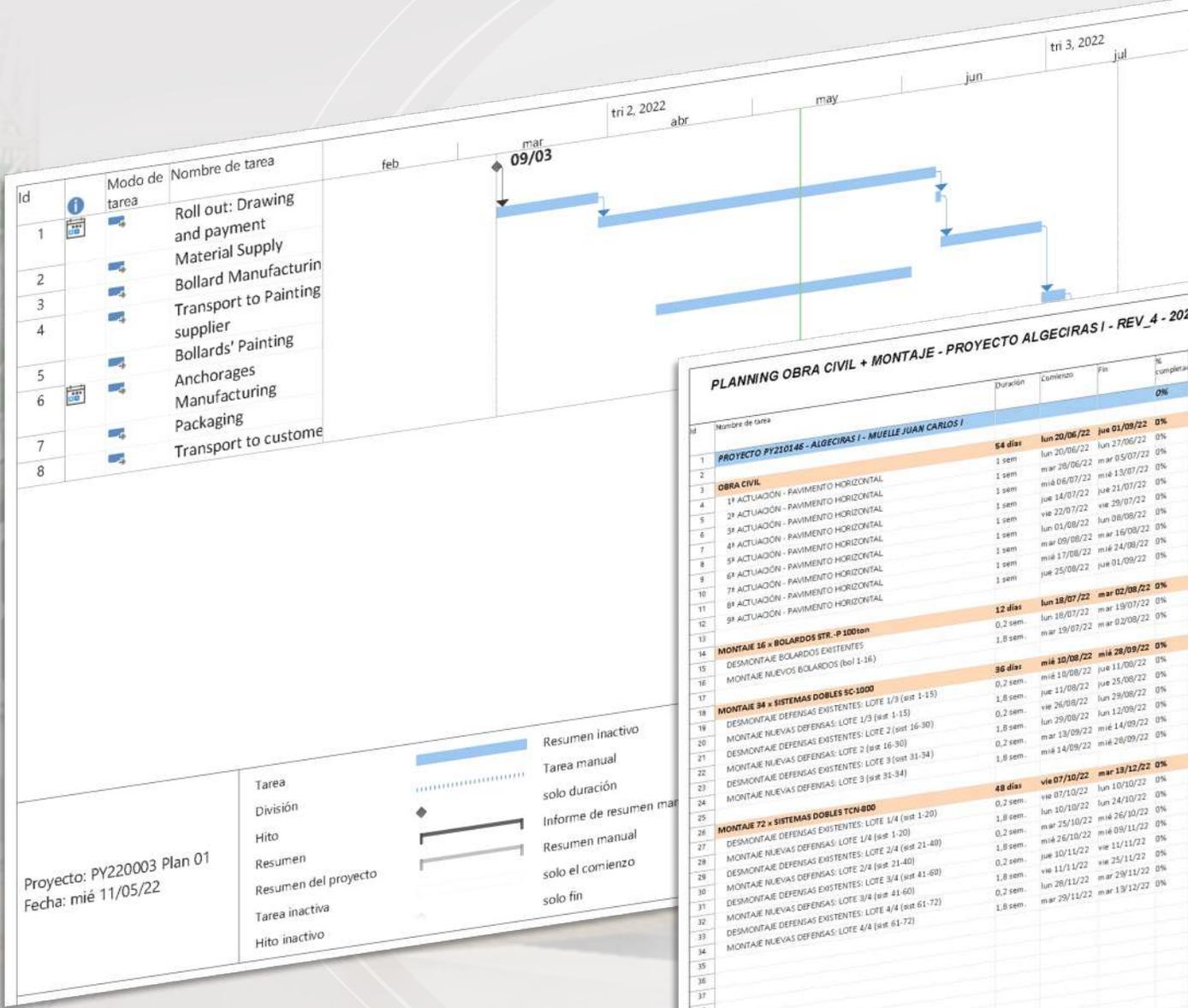
Tareas

Vistos recientemente

📄
+
⌵
🔄
✎
Nueva tarea

41 elementos • Se actualizó hace unos segundos

<input type="checkbox"/> Asunto	Nombre	Relacionado con	Fecha de vencimiento	Alias asignado
<input type="checkbox"/> Llamada	Carla Escandell Presencia	OV2100283 DEFENSAS PUERTO DEL ROSARIO. UTE ROVER-SATOCAN , FUERTEVENTURA	16/9/2022	spulido
<input type="checkbox"/> Llamada	Carla Escandell Presencia	OV2100283 DEFENSAS PUERTO DEL ROSARIO, UTE ROVER-SATOCAN , FUERTEVENTURA	2/6/2022	spulido
<input type="checkbox"/> Llamada	CARLOS RAMIREZ	OV2200134 BP OIL CASTELLON, 1 GANGWAY ELECTRICA	21/9/2022	spulido
<input type="checkbox"/> Enviar carta	CARLOS RAMIREZ	OV2200134 BP OIL CASTELLON, 1 GANGWAY ELECTRICA	4/5/2022	spulido
<input type="checkbox"/> registrar llamada e información en Salesforce		OV2100640 VARIOS - RAOS 9 SANTANDER DEFENSAS Y BOLARDOS (p350bis)	29/3/2022	spulido



AC4



VDL: Vendor Document List (extracto)

VDL

Format / Formato		Date / Fecha estimada de entrega		Issue For / Emitido para					
P: Pdf file / Archivo Pdf	W: Word File / Archivo Word	E: Excel File / Archivo Excel	C: CAD File / Archivo Cad	WAA: Weeks after VDL approval / Semanas despues de aprobar al VDL.	WAF: Weeks after FAT / Semanas despues del FAT	WAD: Weeks after delivery / Semanas despues del envio	WBD: Weeks before delivery / Semanas antes del envio	IFA: For Approval / Para aprobacion	IFI: For Information / Para informacion
VENDOR DOCUMENT REF	PROSERTEK REF.	DESCRIPTION	FORMAT	DATE	VDB	Issue for			
REFERENCIA CONTRAIBISTA	REFERENCIA PROSERTEK	DESCRIPCION	FORMATO	FECHA	VDB	Emitido para			
0. GENERAL / GENERAL									
-	PY220009-Qd-1001	VENDOR DOCUMENT LIST LISTA DE DOCUMENTOS (VDL)	P	-	-	IFA			
-	PY220009-30-Td-0201a	DATA SHEET. QRH DOBLE 50 TN FICHA TECNICA. GER DOBLE 50 TN	P	1WAA	X	IFA			
-	PY220009-10-Td-0201b	RUBBER TECHNICAL DATASHEET HOJA TECNICA DE DATOS ELASTOMERO	P	1WAA	X	IFA			
-	PY220009-10-Td-0701	POLYETHYLENE TECHNICAL DATASHEET HOJA TECNICA DE DATOS POLIETILENO	P	1WAA	X	IFA			
-	PY220009-30-Td-0301a	INSTALLATION, OPERATING & MAINTENANCE INSTRUCTION MANUAL FOR QRH MANUAL DE INSTALACION, OPERACION Y MANTENIMIENTO DE GER	P	4WAA	X	IFI			
-	PY220009-10-Td-0301b	INSTALLATION, OPERATING & MAINTENANCE INSTRUCTION MANUAL FOR FENDERS MANUAL DE INSTALACION, OPERACION Y	P	4WAA	X	IFI			



VDB: Vendor Data Book (extracto)

VDB

VENDOR DATA BOOK INDEX

- A. TECHNICAL DOSSIER/ DOSSIER TÉCNICO
 - A.1. DRAWINGS/ PLANOS
 - A.1.1. GENERAL ARRANGEMENT FENDER/ PLANO GENERAL SISTEMA DE DEFENSA
 - A.2. DATA SHEET / FICHAS TECNICAS
 - A.2.1. DATA SHEET / HOJA DATOS
 - B. INSTALLATION, OPERATING & MAINTENANCE INSTRUCTION MANUALS / MANUALES DE INSTALACION, OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
 - B.1. INSTALLATION, OPERATING & MAINTENANCE INSTRUCTION MANUAL FOR FENDERS / MANUAL DE INSTALACION, OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE DEFENSAS
 - C. QUALITY DOSSIER / DOSSIER DE CALIDAD
 - C.1. ISO CERTIFICATE / CERTIFICADO ISO
 - C.1.1. ISO 9001



PPI: Programa de Puntos de Inspeccion (extracto)

PPI

Inspection Test Plan (ITP) - FENDER // PLAN DE PUNTOS DE INSPECCION (PPI) - SISTEMA DE DEFENSAS						PY20009-10-Qd-0401_rev9								
IP	Inspection Point	Punto de Inspeccion												
D	Documented Review	Revisión Documentada												
M	Monitoring	Monitorización												
W	Witness	Presencia												
H	Hold on	Espera												
Item	Activity	Test Method	Letter Reference Procedure/Control Document/Code/Standard / Procedimiento de Referencia del Documento/Documento de Control/Código/Norma	Acceptance/Standard and Specification Criteria / Criterio de Aceptación/Estándar y Especificación	Letter Verification Document / Documento de Verificación del "Vendor"	IP	Signature Date	IP	Signature Date	IP	Signature Date	IP	Signature Date	Comments / Observaciones
3. DOCUMENTATION / DOCUMENTACION														
R1	Review Purchase Order	Doc Review	Supplier PO Concession and deviation list (CDL)	In accordance with agreements	PO signed	R								
R2	Drawings and Documents Approval	Doc Review		Compliance with agreements	Contractor stamp/signature	R		R		R				
4. MATERIAL / MATERIAL														
R1	Receipts	Visual Check	Vendor Quality Control	No damaged identified according to order	Entrance register	R								
R2	Review of Major Materials Certificates	Doc Review	Material Specifications	EN 10205 or Equivalent	Certificate 2.1 and/or 3.1	R		R		R				

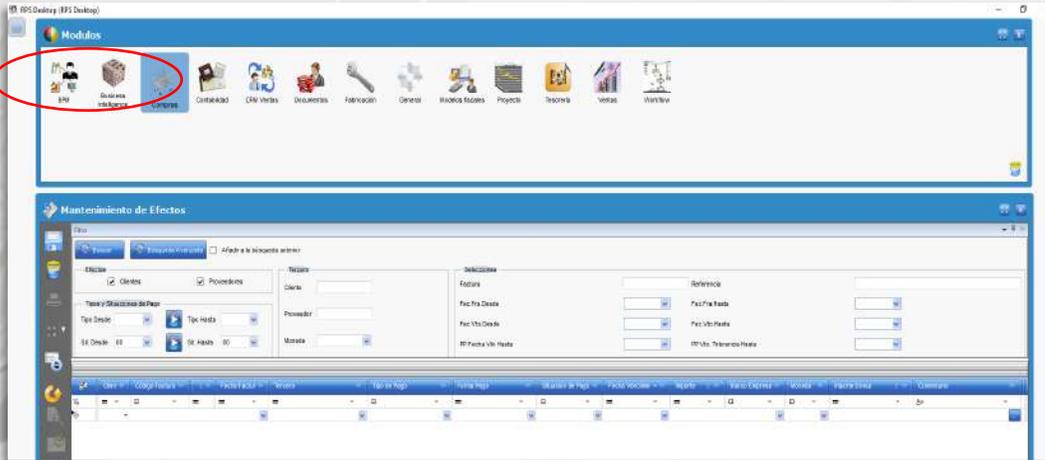


FAT: Informe FAT (extracto)

FAT

Procedure / Procedimiento	UAWG-004-UG-0523_rev0_FAT_Procedure	Drawing / Dibujo	PY220009-30-FD-1001-01	PY220009-30-FD-1001-01	PY220009-30-FD-1101-01	UAWG-004-UG-0523	Other / Otros
3. Results / Resultados							
Point / Punto	Verification / Verificación	Description / Descripción	Criteria / Criterios	Acceptable / Aceptable	X	No Acceptable / No aceptable	Result / Resultado
1	Appearance (Structure and drives) / Apariencia (Estructura y accionamientos)	Perform visual inspection of the general equipment in order to check the general appearance. / Realizar la inspección visual general del equipo para comprobar la apariencia.	No dings, dents, scratches, etc. Equipment in good clean condition. Free from oil, grease and dust. / Sin marcas, abolladuras, arañazos, etc. Equipo en buen estado de limpieza. Libre de aceite, grasa y polvo.			A	X
2	Coat (Structure and drives) / Pintura (Estructura y accionamientos)	Perform visual inspection of the final coat and colour. / Realizar la inspección visual de la capa final de pintura (acabado y color).	Paint coat undamaged. Final DFT: >320µ (Black / RAL9005) / Pintura no dañada. Final DFT: >320µ (Negro / RAL9005)			A	X
3	Assembly / Ensamblado	Perform visual inspection in order to check that all parts and components that do not require a later disassembling are properly assembled and fixed. / Inspección visual para comprobar que todos los elementos, que una vez ensamblados no se desmontan, son correctamente ensamblados.	No items / parts / components loose. / No existencia de falta de elementos.			A	X
	Grease & Lubrication Laying	Grease points	Grease nipples in vertical shaft (1 point) / Grease nipples in linkage (1 point) / Grease nipples in hook (2 points) / Grease nipples in tumbler (2 point) / Grease nipples in lock lever (2 point) / Grease in bearings				





Almacén (Registro Inventario)

Filtros: Línea Producto: FAB MOLDE, Familia Producto: BOL BOLARDO, Subfamilia Producto: [dropdown]

Planta/Almacén: Planta: 01, Almacén: 05, Planta por Defecto: Almacén Clientes D13

Consultar

Artículo	Imagen	Series	Cantidad	Fecha Inventario	Planta	Descripción	Almacén	Ab. +	Descripción	Ubicación	Cantidad 2ª U.	Rqzeta	Abreviat
STR000010			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	BOLARDO/STRAIGHT-P//150T//ACERO_MOL		0.00	0.00	
ARA000023			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	ARANDELA-PLAN/M24(D44x25x3)/S-275-J		0.00	0.00	
ANC000037			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	ANCLAJE-HN(MECANIZADO)/M45x625/C45E		0.00	0.00	
ARA000025			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	ARANDELA-PLAN/M100(D175x104x14)/S-2		0.00	0.00	
ANC000041			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	ANCLAJE-HV(MECANIZADO)/M45x650/C45E		0.00	0.00	
STR000013			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	BOLARDO/STRAIGHT-P//91T//ACERO_MOLDE		0.00	0.00	
ARA000036			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	ARANDELA-PLAN/M50(D110x82x10)/S-275		0.00	0.00	
STR000008			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	BOLARDO/STRAIGHT-P//30T//ACERO_MOLD		0.00	0.00	
STR000004			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	BOLARDO/STRAIGHT-P//15T//ACERO_MOLD		0.00	0.00	
TEE000011			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	BOLARDO/TEE-P//100T//DUCTIL_IRON_CAS*		0.00	0.00	
CHA000025			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	CHAPA TOPE ANCLAJE/M00(240x240x05x3)		0.00	0.00	
ANC000015			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	ANCLAJE-HN(MECANIZADO)/M55x700/C45E		0.00	0.00	
STR000003			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	BOLARDO/STRAIGHT-P//5T//ACERO_MOLDE		0.00	0.00	
ARA0000015			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	ARANDELA-PLAN/M50(D140x82x12)/S-272		0.00	0.00	
ANC000082			0.00	15/03/2021	01	Planta por Defecto	05	U	ANCLAJE-HV(MECANIZADO)/M30x500/C45E		0.00	0.00	



PANEL DE PROVEEDORES

DATOS DEL PROVEEDOR		Histórico	Certificado			Calidad	Tiempo Entrega	Precio	SG	Adaptación	Asesoramiento	PUNTAJACION GLOBAL	EVALUACIÓN		
Cod.	Actividad		9001	14001	45001								ok/no ok	Fecha	Proxima
MET.	CONSTRUCCION ESTRUCTURAS DE ACERO	X	X			2	3	2	2	2	3	2,3	Ok	21/12/2021	31/12/2022
KAL.	CONSTRUCCION ESTRUCTURAS DE ALUMINIO		X	X	X	3	2	2	3	3	3	2,6	Ok	21/12/2021	31/12/2022
ALLJ.	SUMINISTRO ALUMINIO		X	X	X	3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
ALL.	CONSTRUCCION ESTRUCTURAS INOX	X				3	2	2	3	2	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
JAM.	FUNDICION ORH	X				3	2	2	2	2	3	2,3	Ok	21/12/2021	31/12/2022
DAL.	FUNDICION BOLARDOS	X				3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
BON.	REDUCTORES					3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
KAL.	ALUMINIO	X	X	X	X	3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
ELE.	INSTALACIONES ELECTRICAS	X				3	2	2	3	2	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
ITX.	INSTALACIONES HIDRAULICAS	X				3	2	2	2	3	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
CAB.	PINTADO	X				2	2	3	2	3	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
MEN.	PINTADO	X	X	X	X	3	2	2	2	3	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
TRA.	MECANIZADOS	X				3	2	2	2	3	2	2,3	Ok	21/12/2021	31/12/2022
MEC.	MECANIZADOS	X				3	2	2	3	3	3	2,6	Ok	21/12/2021	31/12/2022
CAB.	GALVANIZADOS	X		X	X	3	3	2	2	3	3	2,6	Ok	21/12/2021	31/12/2022
GAL.	GALVANIZADOS					3	2	2	2	3	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
OXI.	OXICORTE	X				3	2	2	2	3	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
HIE.	OXICORTE	X				3	2	2	2	3	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
CYT.	GRUAS		X	X	X	3	2	2	2	2	3	2,3	Ok	21/12/2021	31/12/2022
DIM.	MOTORES		X			3	2	2	3	2	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
NIA.	ACTUADORES		X			3	2	2	2	2	3	2,3	Ok	21/12/2021	31/12/2022
VAH.	SISTEMA ELECTRIFICACION		X			3	2	2	2	2	3	2,3	Ok	21/12/2021	31/12/2022
TEC.	REDUCTORES		X	X	X	3	2	3	2	3	3	2,6	Ok	21/12/2021	31/12/2022
COR.	ENVOLVENTE ATEX		X			3	2	2	2	2	3	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
STH.	ENVOLVENTE ATEX		X			3	3	2	2	3	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
BAR.	ENVOLVENTE ATEX					2	3	2	2	3	3	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
INC.	ESCUDOS					3	3	2	2	3	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
IRO.	MECANIZADOS					3	3	2	2	3	3	2,5	Ok	21/12/2021	31/12/2022
POL.	POLIETILENO		X	X	X	2	2	2	2	2	2	1,9	Ok	21/12/2021	31/12/2022
SUM.	TORNILLERIA	X				3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
YAC.	TORNILLERIA					3	3	2	2	2	2	2,4	Ok	21/12/2021	31/12/2022
EXM.	LINEAS DE VIDA	X				3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
UXA.	CRISTALES	X				3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
ALU.	CRISTALES					3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
INCO.	SISTEMA TELESCOPICO	X				2	3	2	1	3	3	2,15	Ok	21/12/2021	31/12/2022
MEC.	MECANIZADOS					3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
HAC.	ACERO		X	X	X	3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
SUM.	CABLEDO					3	2	3	2	1	2	2,4	Ok	21/12/2021	31/12/2022
ECO.	FUNDICION ALUMINIO					3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
TAC.	CALDERERIA		X	X	X	3	1	2	2	2	2	2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
CAR.	HERRAJES					3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
JIE.	FUNDICION BOLARDOS					3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
YAN.	FEN					3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
RGE.	FEN		X	X		3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
TAL.	FEN					3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022
QIN.	CONSTRUCCION ESTRUCTURAS DE ACERO					3	2	2	2	2	2	2,2	Ok	21/12/2021	31/12/2022



 <small>Lasregina, SF - 1º 48080 Santurtzi, Bizkaia - Spain - Tel: (+34) 944 831 773 - (+34) 944 831 774 - www.prosertek.com - prosertek@prosertek.com</small>					
INFORME AUDITORIA PROVEEDOR					
Auditor	IB	Fecha	xx/xx/xx	Página	1
Nombre	XXXXXXXXXXXXXXXX				
País	España				
Web	www.xxxxxx.com				
Tipo de Empresa					
Principales Productos	Piezas soldadas				
Tecnología	Soldadura				
Principales Clientes	XXXXXXXXXX				
Dirección					
Contacto					
Puesto					
Teléfono					
E-mail					
Veracidad respecto pre-evaluación			7		
Compras-Control de Recepción			16		
Control de Proceso			20		
Medios de Inspección y ensayo			15		
Identificación y trazabilidad			10		
Manipulación, almacenaje, embalaje y entrega			6		
Puntuación total			74		

 <small>Pre-Evaluación Proveedor PR-COM_anexo 2</small>			
Formulario	Informe Pre-evaluación proveedor		
<p>El objeto de este cuestionario es disponer de una visión global de su empresa. Para asegurar la confidencialidad de la información adjuntada, una vez rellenado el cuestionario envíelo al Departamento de Compras a la atención de la persona responsable. Si desea completar las respuestas con documentación adicional, por favor, incluya la información.</p> <p>Por favor rellene el siguiente cuestionario.</p>			
I Datos básicos			
Dirección empresa	tel.		fax
	e-mail		
	Nº de registro de empresa	Estatus legal	
Share capital			
II Afiliación a un grupo			
¿Es filial de algún grupo?	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí	Cuales?
¿Dispone su compañía de alguna filial?	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí	
Otras factorías:			
Pais	Actividad	Nº de empleados	
III Empleados (numero de personas)			
Empleados total			
Gestión		Desarrollo e innovación	
Técnicos y supervisores		Mano de obra directa	
Calidad		Otros	
¿Cuántos días laborables a la semana?		¿Cuántos relevos de trabajo?	
Adjunte un diagrama de su organización:			



ANEXOS
PERSONAS

 **prosertek**
HARBOUR EQUIPMENT

Prosertek implanta un nuevo modelo de formación y comunicación

Inicio / Casos de éxito / Prosertek implanta un nuevo modelo...

Prosertek formará a su plantilla con una 'app' tipo Netflix



Proveedor de "Smart mobile" ha sido desarrollado para Prosertek por la firma Fit Learning

La compañía Prosertek, situada en el barrio de San Blas de San Sebastián, ha desarrollado un nuevo modelo de formación y comunicación para su plantilla. Este modelo se basa en el uso de una aplicación móvil tipo Netflix, que permite a los empleados acceder a los cursos de formación de forma sencilla e inmediata a través del móvil.

Los cursos están disponibles en iOS, Android y en un navegador web. Los cursos están diseñados para ser accesibles desde cualquier dispositivo móvil, lo que permite a los empleados acceder a la formación en cualquier momento y lugar.

El proveedor de esta solución es Fit Learning, una empresa especializada en el desarrollo de aplicaciones móviles para empresas.

Los cursos de formación están diseñados para ser accesibles desde cualquier dispositivo móvil, lo que permite a los empleados acceder a la formación en cualquier momento y lugar.

El proveedor de esta solución es Fit Learning, una empresa especializada en el desarrollo de aplicaciones móviles para empresas.

Los cursos de formación están diseñados para ser accesibles desde cualquier dispositivo móvil, lo que permite a los empleados acceder a la formación en cualquier momento y lugar.

El proveedor de esta solución es Fit Learning, una empresa especializada en el desarrollo de aplicaciones móviles para empresas.

Los cursos de formación están diseñados para ser accesibles desde cualquier dispositivo móvil, lo que permite a los empleados acceder a la formación en cualquier momento y lugar.

El proveedor de esta solución es Fit Learning, una empresa especializada en el desarrollo de aplicaciones móviles para empresas.

[ALIMENTACIÓN]
Rafa Gerrotxategi
 Lanza dos nuevos productos elaborados con chocolate ruby. P 23

[INVERSIÓN]
El Fondo Innovación de Bizkaia cerrará sus operaciones por 2,8 millones. P 21

[CONSTRUCCIÓN]
Umetal: primer revestimiento residencial

La firma Umetal, especializada en envolverse, ha desarrollado un nuevo producto para el revestimiento de edificios residenciales. Este producto se caracteriza por su alta resistencia y su facilidad de instalación.

Se suma a las que ya tiene en Bogotá (Colombia) y Miami (Estados Unidos) • Ha desarrollado un innovador sistema electrónico de aproximación a puerto y asistencia al atraque

El grupo vizcaíno Prosertek, especializado en equipamiento portuario, ha desarrollado un innovador sistema electrónico de aproximación a puerto y asistencia al atraque.

Aumentó que se sumará a las que ya tiene en Bogotá (Colombia) y Miami (Estados Unidos). De esta forma, prevé consolidar y seguir aumentando sus exportaciones, que alcanzan ya el 70% de aquí a los 20 millones de euros. P 2-2



[HOTELES] El sector hotelero vasco, en plena ebullición

El sector hotelero vasco está experimentando un crecimiento sostenido, impulsado por la demanda de turismo de negocios y de ocio. Las nuevas inversiones en hoteles de lujo y de gama media-alta están mejorando la oferta y la calidad del sector.

El grupo Vinca, con sede en Vizcaya, ha desarrollado un innovador sistema de aproximación a puerto y asistencia al atraque, que se suma a los que ya tiene en Bogotá (Colombia) y Miami (Estados Unidos).

QUINT
 Empresa líder y de referencia en el sector del curvado
www.cquintin.com

inaugura un nuevo...
 ...avanzada



6. DOCUMENTOS DEL PROCESO

Documento	Código	DIR*	Resp	Archivo	Archiva en	Tiempo de Archive*
Expediente de la persona	Excel_Personal	R	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
CV Candidatos	Cvs	R	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Registro LOPD	Docs LOPD	R	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Deber de secreto y normativa de seguridad	Docs LOPD	R	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Registro LOPD	Docs LOPD	R	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Deber de información (entrevistas)	PR-PER_anejo1	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Ficha de puesto	PR-PER_anejo2	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Registro Plan Acogida	PR-PER_anejo3	R	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Registro de formación	Plan de Formación	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Plan de formación	IT-PER-01	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Requisitos de puesto SSI	IT-PER-02	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Evaluación del Desempeño	IT-PER-03_anejo1	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Charla de desamargo	IT-PER-04	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Reconocimiento y motivación	IT-PER-04	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Comunicación interna	IT-PER-04	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente
Gestión del Plan de carrera	IT-PER-05	DR	Rsp PER	R	Carpeta PERSONAS en Sharepoint	Permanente

*DIR: Documento/registro
*Tiempo de archive: Permanente en Archivo Informático

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- PR-GES Gestión Estratégica
- IT-MEJ-01 Satisfacción personas
- Plan Estratégico (PE)
- Plan de Gestión Anual (PGA)
- Organigrama

4. INDICADORES DEL PROCESO

Tipo	Indicador	Método de obtención	Frecuencia del control	Registro	Observaciones
Indicador de percepción estratégica	F1 Escaraje valores y misión del E3	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	F2 Formación y desarrollo profesional	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	F3 Comunicación interna	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	F4 Participación / Colaboración	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	F5 Reconocimiento	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	F6 Liderazgo	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	F7 Seguridad salud y bienestar de las personas	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	F8 Retención y estabilidad	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	F9 Clima de trabajo	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	F10 Calidad y satisfacción general	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
Indicador de percepción operativa	IN-01 a F10	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	Muestra de todos los items de la encuesta de clima laboral	Encuesta de clima laboral	Anual	Scorecard_PER	
	Personas que salen de la organización (N)	Ejapas laborales	Mensual	Scorecard_PER	
	Nº de horas de formación por persona	Plan de formación	Mensual	Scorecard_PER	
Indicador de rendimiento estratégico	Completamiento del plan de formación	Plan de formación	Mensual	Scorecard_PER	
	Pto. formación ejecutado (N)	Plan de formación	Mensual	Scorecard_PER	
	Adaptamiento	Plan de formación	Mensual	Scorecard_PER	
	Efectividad de la comunicación por la APP	Estadísticas APP	Mensual	Scorecard_PER	

5. EVALUACION Y MEJORA

EVALUACION Y MEJORA DEL PROCESO		
Acción	Frec.	Resp.
Plan de gestión Anual (PGA)	Anual	Dirección Rble. Personas
Cortinó de Dirección	Mensual	Equipo Dirección
RdD_Revisión del Sistema por la Dirección	Anual	Rble. SGI

EXPLICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PR

Actividad	Lider	Descripción
Empresas de selección	Dirección Resp. Personas	Si se decide realizar una búsqueda de candidatos fuera de la organización se podrá utilizar por favor uso de empresas de selección. Dependiendo del puesto se podrá incorporar la selección se podrá incorporar a través de empresas de selección. Envío de la ficha del perfil requerido a las empresas de selección.
Envío del Perfil requerido	Resp. Personas	La empresa de selección realiza la búsqueda de los candidatos de los requisitos solicitados.
Búsqueda de Candidatos	Resp. Personas	En el caso de que la búsqueda por los medios propios de Proser para la misma mediante los canales de las personas que considere oportuno.
Preselección	Resp. Personas	La empresa de selección preselecciona de los candidatos con los requisitos solicitados presenta al Resp. Personas.
Recepción de CV y estudio de los candidatos	Resp. Personas Resp. Área	En el caso de haber empleado propios, Resp. Personas revalorarán los CVs recibidos por el Director de Recursos Humanos y el Director de Formación y Desarrollo Profesional. Con los candidatos preseleccionados los CVs recibidos se valorarán los CVs recibidos y finalmente que candidatos se ajustan al perfil establecido.
Entrevista	Resp. Personas Resp. Área	El Resp. de Personas junto con el Director/Resp. Área realizarán las entrevistas a aquellos seleccionados, con el fin de conocer a la persona a los candidatos que presenten.
Contratación del candidato	Resp. Personas	El Resp. de Personas llevará a cabo las gestiones oportunas para la contratación de aquel candidato que más se ajuste a los requisitos solicitados.
Comunicación a la organización	Resp. Personas	Con carácter previo a la incorporación de la persona a su puesto, y atender a la comunicación interna, el Resp. de Personas enviará un comunicado a través de la plataforma Proser informando de la nueva incorporación.
Programa de Acogida	Resp. Personas Resp. Área	El Resp. de Personas se reúne e incorpora a la persona a su puesto, y atender a la comunicación interna, el Resp. de Personas enviará un comunicado a través de la plataforma Proser informando de la nueva incorporación.

3. ACTIVIDADES DEL PROCESO

EXPLICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO		
Actividad	Lider	Descripción
Revisión de las capacidades de la organización	Dirección	La Dirección junto con los resp. directores/resp. de área revisan el estado del personal y necesidades.
Definir puestos y responsabilidades	Dirección	La Dirección define la estructura de la organización, así como las responsabilidades (cargos) y sus interrelaciones a través del Organigrama.
Búsqueda de candidato	Resp. Personas	Las funciones, formación requerida para cada puesto, competencias, grado de responsabilidad, etc., quedarán recogidos en la ficha de puesto.
Promoción interna, Entrevista y selección	Resp. Personas	Las fichas de puesto son elaboradas por el Resp. de Personas, revisadas por el Resp. de Área y aprobadas por Dirección.
Formación básica	Resp. Personas Resp. Área	Con carácter particular, los resp. directores/resp. de área revisan el estado del personal y necesidades. El Resp. de Personas llevará a cabo las gestiones oportunas para la contratación de aquel candidato que más se ajuste a los requisitos solicitados.
Selección Externa	Resp. Personas	Los candidatos que se solicitan en el proceso de selección se valorarán en el momento de la entrevista y selección.

1. FICHA DEL PROCESO

MISIÓN DEL PROCESO:
Establecer la sistemática de gestión de las personas en relación a: educación, formación, habilidades y experiencia.

- Personal competente con base a una educación, formación, habilidades y experiencia
- Apropiada
- Acogida
- Desarrollo profesional
- Reconocimiento y motivación

ALCANCE DEL PROCESO:
Inicio: Personal competente en puesto de trabajo
Fin: Satisfacción de las personas

GESTOR DEL PROCESO:
Resp. Personas

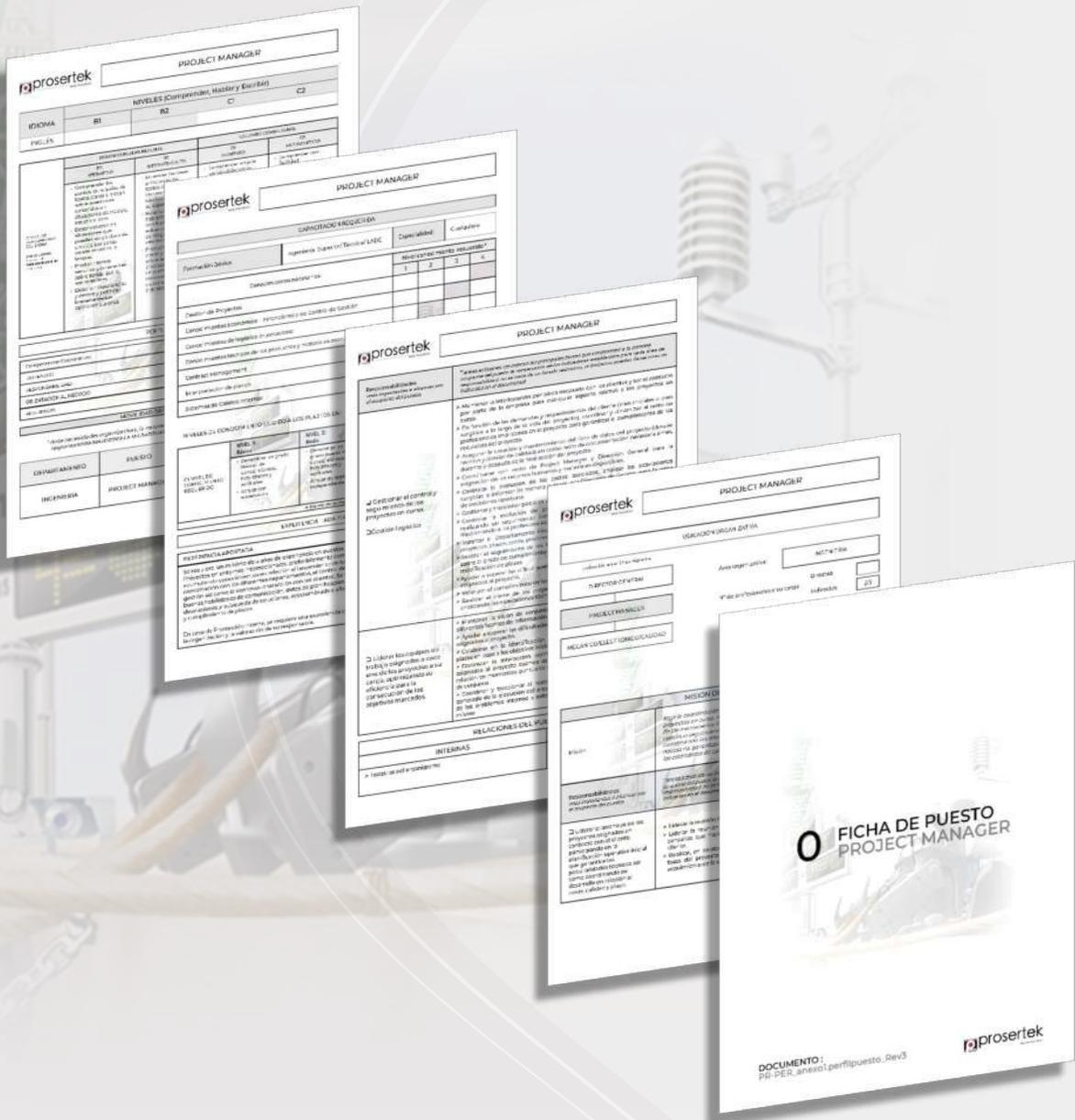
PARTICIPANTES DEL PROCESO:
- Resp. Personas
- Personal de la organización
- ETT's
- Empresas de Selección y de Formación
- Responsable de área

TERMINOLOGÍA:
ETT: Empresa de Trabajo Temporal
CPD: Contrato de Puesta a Disposición
CV: Curriculum Vitae

Indicador de rendimiento: El indicador que representa el objetivo de la Misión del Proceso.
Indicador de rendimiento operativo: se gestiona desde el seguimiento interno de área
Indicador de percepción: El indicador que representa la opinión (de las personas de PRK) en relación a la Misión del proceso.
Indicador de percepción operativo: se gestiona desde el seguimiento interno de área

PROVEEDORES DEL PROCESO

¿Qué se recibe?	¿Quién aporta?	¿De qué Proceso?
Necesidades para cubrir un puesto de trabajo	Resp. Área Personas interesadas Empresas de selección y ETT's	PR-GES Gestión estratégica (PE/ PGA) PR-PER Gestión de personas PR-PER Gestión de personas PR-PER Gestión de personas
Curriculum Vitae	Resp. Personas	PR-GES Gestión estratégica (PE/ PGA) PR-PER Gestión de personas
Nuevas incorporaciones Acogida	Resp. Área	PR-PER Gestión de personas PR-PER Gestión de personas
Necesidades de Formación	Resp. Personas	PR-PER Gestión de personas PR-PER Gestión de personas
Necesidad de desarrollo profesional	Resp. Personas	PR-PER Gestión de personas PR-PER Gestión de personas
Input para la Comunicación interna	Resp. Personas	PR-PER Gestión de personas PR-PER Gestión de personas
Input para el reconocimiento y motivación	Resp. Personas	PR-PER Gestión de personas PR-PER Gestión de personas



PROJECT MANAGER

UBICACIÓN ORGANIZATIVA



MISIÓN DEL PUESTO

Misión	Bajo la coordinación de la Dirección General, liderará la gestión global de los proyectos en curso, manteniendo la interlocución técnica con los clientes a fin de mantenerlos informados durante la vida del proyecto, realizando un continuo seguimiento y control de los mismos en términos de costes y plazos, coordinando las diferentes fases internas y replanificando cuando así sea necesario, garantizando el cumplimiento de los compromisos adquiridos y los estándares de calidad.
Responsabilidades (más importantes a alcanzar por el ocupante del puesto)	Tareas actuales: (se indica las principales tareas que condicionan a la persona ocupante del puesto la consecución de los indicadores establecidos para cada área de responsabilidad, no se trata de un listado restrictivo, ni limitativo pueden darse otras no indicadas en el documento)
<input checked="" type="checkbox"/> Liderar el arranque de los proyectos asignados en contacto con el cliente, participando en la planificación operativa inicial que garantice las peculiaridades técnicas así como coordinando su desarrollo en relación al coste, calidad y plazo.	<ul style="list-style-type: none"> Liderar la reunión interna de lanzamiento como líder del proyecto. Liderar la reunión de lanzamiento con el cliente (KOM), clarificando las consultas que hayan surgido y generando la vía de comunicación con el cliente. Realizar, en colaboración con la Dirección General, la planificación de las fases del proyecto y participar en la elaboración de los indicadores de seguimiento de la calidad, plazo y costes necesarios para su gestión.

IDIOMA	NIVELES (Comprender, Hablar y Escribir)			
	B1	B2	C1	C2
INGLÉS				

	USUARIO INDEPENDIENTE		USUARIO COMPETENTE	
	B1 INTERMEDIO	B2 INTERMEDIO ALTO	C1 AVANZADO	C2 MUY AVANZADO
(*) NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL IDIOMA <small>(Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas)</small>	<ul style="list-style-type: none"> Comprender los puntos principales de textos claros si tratan sobre cuestiones conocidas en situaciones de trabajo, estudio o ocio. Desempeñarse en situaciones que pueden surgir durante un viaje por zonas donde se utiliza la lengua. Producir textos sencillos y coherentes sobre temas que le son familiares. Describir experiencias y deseos y justificar brevemente sus opiniones o planes. 	<ul style="list-style-type: none"> Entender las ideas principales de textos complejos, incluso de carácter técnico dentro de su especialización. Relacionarse con hablantes nativos con fluidez y sin esfuerzo por parte de ninguno de los interlocutores. Producir textos claros y detallados sobre temas diversos y defender un punto de vista indicando los pros y contras de las distintas opciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Comprender amplia variedad de textos extensos y con cierto nivel de exigencia, reconociendo sentidos implícitos. Expresarse de forma fluida y espontánea sin esfuerzo. Uso flexible y efectivo del idioma para fines sociales, académicos y profesionales. Producir textos claros y detallados sobre temas complejos, utilizando mecanismos de organización, articulación y cohesión del texto. 	<ul style="list-style-type: none"> Comprender con facilidad prácticamente todo lo que oye o lee. Reconstruir la información y los argumentos procedentes de diversas fuentes, y presentarlos de manera coherente y resumida. Expresarse espontáneamente, con gran fluidez y con un grado de precisión que le permite diferenciar pequeños matices de significado incluso en situaciones de mayor complejidad.

PERFIL COMPETENCIAL

Competencias Corporativas	0	1	2
LIDERAZGO			X
RESPONSABILIDAD			X
ORIENTACIÓN AL NEGOCIO			X
RESILIENCIA			X

MOVILIDAD OPERATIVA - POLIVALENCIA *

* Ante necesidades organizativas, la naturaleza y características del puesto permiten desempeñar responsabilidades distintas a las habituales del puesto, con un periodo mínimo de adaptación.

DEPARTAMENTO	PUESTO	POLIVALENCIA	REQUISITOS NECESARIOS	PERIODO DE ADAPTACIÓN
INGENIERIA	PROJECT MANAGER	DE PRODUCTO	FORMACIÓN INTERNA	12 meses

CAPACITACIÓN REQUERIDA			
Formación Básica:	Ingeniería Superior/Técnica/ LADE	Especialidad:	Cualquiera
Conocimientos necesarios:		Nivel conocimiento requerido *	
Gestión de Proyectos		1	2
Conocimientos Económico - Financieros y de Control de Gestión		3	4
Conocimientos de logística Internacional			
Conocimientos técnicos de los productos y materiales asociados			
Contract Management			
Interpretación de planos			
Sistemas de Calidad internos			

NIVELES DE CONOCIMIENTO EXIGIDO A LOS PUESTOS DE:

	NIVEL 1: Básico	NIVEL 2: Medio	NIVEL 3: Avanzado	NIVEL 4: Experto
(*) NIVEL DE CONOCIMIENTO REQUERIDO	<ul style="list-style-type: none"> Demstrar un grado básico de conocimientos, habilidades y actitudes Actuar con supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> Demstrar un grado medio de conocimientos, habilidades y actitudes Actuar de manera independiente 	<ul style="list-style-type: none"> Demstrar un grado avanzado de conocimientos, habilidades y actitudes Proporcionar guía y dirección a otros profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> Demstrar un grado excelente de conocimientos, habilidades y actitudes Ser percibido como una referencia por su dominio de dicha competencia

EXPERIENCIA - ADAPTACIÓN AL PUESTO

EXPERIENCIA APORTADA	PERIODO DE ADAPTACIÓN
Se requiere un mínimo de 5 años de experiencia en puestos de Gestión de Proyectos en entornos internacionales, preferiblemente dentro del sector, acumulando conocimientos en relación al lanzamiento de los proyectos, la coordinación con los diferentes departamentos, el control de los indicadores de gestión así como la continua interacción con los clientes. Se trata de un perfil con buenas habilidades de comunicación, dotes de planificación, control y análisis de desviaciones y búsqueda de soluciones, acostumbrado a altos niveles de exigencia y cumplimiento de plazos.	12 meses
En caso de Promoción Interna, se requiere una experiencia contrastada dentro de la organización y la valoración de su responsable.	

Responsabilidades más importantes a alcanzar por el ocupante del puesto)	Tareas actuales: (se indican las principales tareas que condicionan a la persona ocupante del puesto la consecución de los indicadores establecidos para cada área de responsabilidad, no se trata de un listado restrictivo, ni limitativo pueden darse otras no indicadas en el documento)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mantener la interacción periódica necesaria con los clientes y ser el contacto por parte de la empresa para cualquier aspecto relativo a los proyectos en curso. ➤ En función de las demandas y requerimientos del cliente (bien iniciales o bien surgidos a lo largo de la vida del proyecto), coordinar y dinamizar al resto de profesionales implicados en el proyecto para garantizar el cumplimiento de los requisitos del proyecto. ➤ Asegurar la creación y mantenimiento del libro de datos del proyecto (dossier técnico y dossier de calidad) así como resto de documentación necesaria antes, durante y después de la finalización del proyecto. ➤ Coordinarse con resto de Project Manager y Dirección General para la asignación de los recursos humanos y materiales disponibles. ➤ Controlar la evolución de los costes asociados, analizar las desviaciones surgidas e informar de manera puntual a la Dirección de General para la toma de decisiones oportuna. ➤ Gestionar y traccionar posibles variaciones de contrato con el cliente. ➤ Controlar la evolución del proyecto en relación a los plazos previstos, realizando un seguimiento interno del desarrollo de las diferentes fases y traccionando a los profesionales para la superación de los posibles obstáculos. ➤ Reportar al Departamento Financiero en la reuniones establecidas (estado proyectos, plazos, coste, posibles desviaciones) ➤ Realizar el seguimiento de los hitos y fases definidas, recabando información sobre el grado de cumplimiento de cada fase y, en su caso, sobre la solicitud de modificación de plazos. ➤ Ayudar a superar las dificultades y tensiones entre los diferentes profesionales asignados al proyecto. ➤ Velar por el cumplimiento de las normativas de calidad y seguridad. ➤ Realizar el cierre de los proyectos finalizados, identificando, recopilando y analizando las desviaciones técnicas, económicas y en plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mantener la visión de conjunto en todos los profesionales, gestionando las diferentes fuentes de información. ➤ Ayudar a superar las dificultades o tensiones entre los diferentes profesionales asignados al proyecto. ➤ Colaborar en la identificación de las necesidades técnicas, humanas y de plazos en base a los objetivos iniciales asignados en el proyecto. ➤ Favorecer la interacción continua con el cliente de todas las personas asignadas al proyecto cuando así sea necesario, asumiendo el liderazgo de la relación en momentos puntuales de tensión o de dificultades, gracias a su visión de conjunto. ➤ Coordinar y traccionar al resto del equipo para gestionar el conocimiento generado de la ejecución del proyecto, mediante la identificación y clasificación de los problemas internos y externos surgidos a lo largo del ciclo de vida del mismo.
<ul style="list-style-type: none"> ☐ Gestionar el control y seguimiento de los proyectos en curso. ☐ Gestión logística 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Liderar los equipos de trabajo asignados a cada uno de los proyectos a su cargo, optimizando su eficiencia para la consecución de los objetivos marcados.

RELACIONES DEL PUESTO

INTERNAS	EXTERNAS
➤ Todas las del organigrama	➤ Clientes ➤ Proveedores y empresas externas de servicios subcontratados



BIENVENIDA A PROSERTEK

Inicio / Curso

Inicio

Mi actividad

Comunicación

Webinars

Calendario

Powered by fit learning Documents Política de privacidad

CONOCE PROSERTEK

Bienvenida a PROSERTEK

18 Contenidos | 1182 Visualizaciones

★★★★☆ 22 Votos

Descubre Prosertek en este curso compuesto por videos en los que te explicamos muchas de las cosas que debes conocer de nuestra compañía.

PROGRESO

Tu

88%

Visionado

01h:02m:37s

Índice

Documentos

- Plan de Acogida**
 - ★★★★★ 5.00 | 2 votos
 - 00:11 MIN.
- Mensaje de bienvenida a PROS**
 - ★★★★★ 5.00 | 2 votos
 - 02:58 MIN.
- Misión, visión y valores**
 - ★★★★★ 5.00 | 3 votos
 - 05:37 MIN.
- Aspectos Sociolaborales**
 - ★★★★★ 5.00 | 2 votos
 - 03:30 MIN.

prosertek Plan Acogida PR-PER _anexo2_rev2

Nombre y apellidos:
ÁREA:
Puesto:

ÁMBITO	FORMACIÓN / INFORMACIÓN DE ACOGIDA	IMPARTIDA POR	FECHA
CORPORATIVO	INFORMACIÓN GENERAL DE EMPRESA <ul style="list-style-type: none"> Bienvenida. Presentación a compañer@s Presentación general de PRK MMV Políticas corporativas y código ético Organigrama Calendario laboral y vacaciones. Aspectos del Convenio (derechos y obligaciones) Instalaciones. Oficina/Artea Normas uso espacios comunes: salas de reuniones, office, comedor, etc. Plan de comunicación interna Plan de reconocimiento y motivación Grupos de mejora. Liga de las Traineras Encuesta clima laboral Plan de formación Charlas de desarrollo Portal del empleado. Acceso y usabilidad APP Prosertek Mobile. Acceso y usabilidad APP Prosertek Mobile. Curso de Bienvenida PRK <ul style="list-style-type: none"> - Videos corporativos - Formación técnica de productos - Repositorio de documentación clave 	PER	
	INFORMACIÓN GENERAL DEL PUESTO <ul style="list-style-type: none"> Ubicación física del puesto TICs (usuario+contraseña) HW, SW, correo electrónico, móvil, impresora, etc. 		
GESTIÓN	CALIDAD <ul style="list-style-type: none"> Certificación ISO 9001 Auditorías internas/externas Procedimientos/instrucciones/registros vinculados al área de trabajo No conformidades. Comité NQC. Comité Calidad 	SGI	
	MEDIO AMBIENTE <ul style="list-style-type: none"> Certificación ISO 14001 Auditorías internas/externas Identificación y evaluación de aspectos ambientales Control ambiental en OFICINA/ARTEA/OBRA Gestión de residuos en OFICINA/ARTEA/OBRA Buenas prácticas ambientales en OFICINA/ARTEA/OBRA 	SGI	
	PRL SEGURIDAD Y SALUD LABORAL <ul style="list-style-type: none"> Certificación ISO 45001 Auditorías internas/externas Modalidad preventiva de PRK. SPA (ASPY) EVR. Riesgos y medidas preventivas asociadas al puesto EVR. Riesgos y medidas preventivas asociadas a las instalaciones PE. Actuación en caso de emergencia Recursos preventivos designados Vigilancia de la salud Requisitos SSL según perfil de puesto. Formaciones en PRL 	PRL	

Reg. Min. de Trabajo Tomo 1194, Libro 1.450, Sección 3ª de Asociados. N.º de Inscripción: 10.553 - C.I. 5.805941

Pág. 3 de 4



prosertek

Previsualización comunicado

Dashboard

Comunicados

Smartboard

Contenidos

Grupos

Usuarios

Social

Comunicaciones

Configuración

Reporte

Estimados/as

Este lunes día 9 de marzo tendremos dos nuevas incorporaciones al GRUPO PROSERTEK.

- CESAR TXABARRIA**, como FP, Técnico Electrónico, tiene participará y será miembro del área Electrónica en el departamento de Ingeniería.
- DANIEL ZURIMENDI**, como Técnico de Compras y Logística, Daniel participará y será miembro del Área Compras y Logística en el departamento de Ingeniería.

Ambos grandes profesionales creemos en sus actitudes, aptitudes y valores y su capacidad de embarcarse en el RETO PROSERTEK.

Tomemos un momento para pasar y darle la bienvenida, tienen mucho que compartir con sus nuevos compañeros/as de trabajo.

ONGI ETORRI!

prosertek

Estadísticas: Announcement: Nuevas incorporaciones

Dashboard

Comunicados

Smartboard

Contenidos

Grupos

Usuarios

Social

Comunicaciones

Configuración

Reporte

Lecturas por día

Comunicados leídos por día

Lecturas por horas

horas de apertura comunicados

Enviados: 57 Leídos: 29 Resultados: Medio voto: ★★★★★ 4.98/5

USUARIO	FECHA	ADJUNTO	RESPUESTA	ACCIONES
Jalberto Alonso Garcia jalonso@prosertek.com		Sin descargar		
Ayán Acharya a.acharya@prosertek.com		Sin descargar		

prosertek

Previsualización comunicado

Dashboard

Comunicados

Smartboard

Contenidos

Grupos

Usuarios

Social

Comunicaciones

Configuración

Reporte

Estimados/as,

Ya estamos en la ETAPA 3 de la formación lanzada del TELETRABAJO EFICAZ. Hoy día 20 de septiembre con los hábitos de vida saludables. Os recordamos el calendario.

Calendario:

- HECHO: 15 de febrero:** Como hablar en público (reuniones y videoconferencias).
- HECHO: 15 de abril:** Consejos para gestionar tus reuniones virtuales.
- HOY: 20 de septiembre:** Hábitos de vida saludables.
- 15 de noviembre:** Gestión del estrés y teletrabajo.

Queremos continuar ayudándoos en esta vuelta a la normalidad en el cambio de hábitos, adaptándonos a esta nueva realidad y con el cuidado de todos las personas que integran nuestro proyecto PROSERTEK.

Gracias a todos/as. Contamos con vuestra participación.

Os compartimos un video para animaros la mañana... ¿Aún de teletrabajo? <https://www.youtube.com/watch?v=J4W4970X>

prosertek

Estadísticas: TELETRABAJO. Hábitos saludables Septiembre 2021.

Dashboard

Comunicados

Smartboard

Contenidos

Grupos

Usuarios

Social

Comunicaciones

Configuración

Reporte

Lecturas por día

Comunicados leídos por día

Lecturas por horas

horas de apertura comunicados

Enviados: 21 Leídos: 20 Resultados: Medio voto: ★★★★★ 4.94/5

USUARIO	FECHA	ADJUNTO	RESPUESTA	ACCIONES
---------	-------	---------	-----------	----------

Previsualización comunicado

DE BUENAS PRÁCTICAS

prosertek | cuidando del Medio Ambiente

consejos para ahorrar energía en el trabajo

Ahorro energético en la Oficina

TRAS LA VUELTA DE VACACIONES CONTINUAMOS CON EL DECALOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN OFICINA

ESTE MES TE DAMOS 10 CONSEJOS PARA AHORRAR ENERGÍA EN EL TRABAJO.

COMPROMETETE CON EL MEDIO AMBIENTE Y PONLAS EN MARCHA!!

Estadísticas: Ahorro energético en la Oficina

Lecturas por día

Comunicados leídos por día

Lecturas por horas

Horas de apertura comunicados

Enviados: 37

Leídos: 29

Resultados: Medio voto: ★★★★★ 4.32/5

Previsualización comunicado

Athletic Club

3.ª en LaLiga

2 entradas para el PALCO ¿Te animas?

Mar, 21/9, 22:00

prosertek

Ath. Bilbao | Rayo Vallecano

Continuamos disfrutando de nuestro tiempo de Ocio ¿Quieres entradas?

Estimados/as,

Sorteo de 2 entradas para el PALCO del partido del martes 21 de septiembre 2021.

¿Quién se anima? Hacemos un sorteo entre los/as que la respuesta sea SI, os damos las 2 entradas para que vayáis con quien queráis.

Tiene que ser HOY, tu respuesta ¿Te animas? SI!!

Estadísticas: Continuamos disfrutando de nuestro tiempo de Ocio ¿Quieres entradas?

Lecturas por día

Comunicados leídos por día

Lecturas por horas

Horas de apertura comunicados

Enviados: 37

Leídos: 29

Resultados:

¿Quieres las 2as entradas para el palco?

SI: 27%

NO: 48%



PLAN DE RECONOCIMIENTO Y MOTIVACION IT-PER-03_rev1

RECONOCIMIENTO Y MOTIVACION IT-PER-03_rev2

BENEFICIOS SOCIALES

- HEALTHY CORNER
- VIGILANCIA DE LA SALUD. ANALÍTICAS ADICIONALES
 - MUJERES:
 - HIERRO-FERRITINA
 - TSH (CON ANTECEDENTES EN TIROIDES)
 - HOMBRES:
 - DETECCION PRECOZ DE CÁNCER DE PRÓSTATA
 - DETECCION PRECOZ DE CÁNCER DE COLÓN
- VACUNA DE LA GRIPE
- ENTRADAS VIP EVENTOS DEPORTIVOS
- COCINA EN LA OFICINA
- ADELANTO PARA GASTOS
- SEGURO DE ACCIDENTES PERSONAL QUE SE DESPLAZA
- FORMACION SUBVENCIONADA
- SERVICIO CONCERTADOS
 - IMQ
 - NESSPRESSO
 - BCD TRAVEL
- LUNCH NAVIDEÑO
- DETALLE NAVIDEÑO

INSTRUCCIÓN RECONOCIMIENTO Y MOTIVACION IT-PER-03_REV2

PROSERTEK tiene establecido un Plan de Reconocimiento y Motivación al objeto de:

- que las personas de la organización se sientan reconocidas y motivadas en su trabajo en su actividad en la Empresa. Una persona reconocida y motivada en su trabajo es una persona feliz, que rinde más en la organización.
- disminuir los niveles de frustración.
- aumentar la satisfacción de las personas con respecto a su trabajo.
- generar un impacto positivo en la cultura organizacional.

PROSERTEK recoge diferentes tipos de reconocimiento tal y como se detalla a continuación:

- Reconocimiento de tipo formal en relación a los VALORES de la empresa (BROL Model) PROSERTEK reconoce a aquellas personas que forman parte de la organización y dan un paso más de lo esperado, siendo modelo a seguir (role-model) en los Valores BROL la compañía: Resiliencia, Responsabilidad.
- Reconocimiento de tipo formal al mejor TDAL en relación a los grupos de mejora que duran en la empresa.
- Reconocimiento de tipo formal a las personas con mayor permanencia en la organización.
- Reconocimiento informal a los ESFUERZOS y ANTIGÜEDAD en la empresa. Un reconocimiento en la empresa a cada responsable cumpliendo de una tarea o en la gestión del Liderazgo (Liderazgo estratégico).

Asimismo, el Plan de Reconocimiento y Motivación de las personas que disfrutan las personas que PROSERTEK.

Este documento es elaborado por el Resp. de Plan de Reconocimiento y Motivación y en el contenido del mismo se comunicará a todas las personas que forman parte de la organización.

Como input de entrada a la mejora se tendrán en cuenta las personas que se obtiene en el Plan de Reconocimiento y Motivación y en el contenido del mismo se comunicará a todas las personas que forman parte de la organización.

PLAN DE RECONOCIMIENTO Y MOTIVACION

TIPO	¿Qué?	¿Quién propone?	¿Quién reconoce?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Formal	RROL Model	Comité de dirección en el Comité de Noviembre	Dirección General / Personas	Reconocimiento público a final del año en curso con entrega de un obsequio	Charra de fin de Año. En Diciembre.
	Liga de las Traineras Grupos de Mejora: <ul style="list-style-type: none"> Mejor trabajo en Equipo Mejor resultado 	Comité de Innovación			
	Antigüedad o permanencia en la empresa.	Comité de Dirección	Propiedad		
Informal	Esfuerzos y Logros	Responsable	Responsable	Tratamiento libre a través de la Gestión del Liderazgo (mail, verbal...etc)	Cuando se de el ¿Qué?

- BENEFICIOS SOCIALES**
- HEALTHY CORNER
 - VIGILANCIA DE LA SALUD. ANALÍTICAS ADICIONALES
 - MUJERES:
 - HIERRO-FERRITINA
 - TSH (CON ANTECEDENTES EN TIROIDES)
 - HOMBRES:
 - DETECCION PRECOZ DE CÁNCER DE PRÓSTATA
 - DETECCION PRECOZ DE CÁNCER DE COLÓN
 - VACUNA DE LA GRIPE
 - ENTRADAS VIP EVENTOS DEPORTIVOS
 - COCINA EN LA OFICINA
 - ADELANTO PARA GASTOS
 - SEGURO DE ACCIDENTES PERSONAL QUE SE DESPLAZA
 - FORMACION SUBVENCIONADA
 - SERVICIO CONCERTADOS
 - IMQ
 - NESSPRESSO
 - BCD TRAVEL
 - LUNCH NAVIDEÑO
 - DETALLE NAVIDEÑO

- CONCILIACION**
- FLEXIBILIDAD (VACACIONES, HORARIOS, TELETRABAJO...)
 - POSIBILIDAD FLEXIBILIDAD HORARIA ANTI IMPREVISTOS
 - JORNADA FLEXIBLE ENTRADA & SALIDA
 - JORNADA INTENSIVA EN VERANO
 - TELETRABAJO LOS VIERNES



Por favor, valore de 1 a 5 cada una de las siguientes afirmaciones (5 totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo)

F1	ESTRATEGIA, VALORES Y GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO					
1.1	Conozco la Misión, Visión y Valores de la Empresa	1	2	3	4	5
1.2	Conozco los objetivos generales y la estrategia de la Empresa, en lo que afecta a mi área	1	2	3	4	5
1.3	Me siento identificado con la misión y los valores de la Empresa	1	2	3	4	5
1.4	El Equipo Directivo de la Empresa actúa a modo de ejemplo en el desarrollo de los valores	1	2	3	4	5
1.5	El Equipo Directivo transmite directrices claras y coherentes. Me transmite seguridad y confianza	1	2	3	4	5
F2	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL					
2.1	La formación que recibo en la Empresa es eficaz y complementa las necesidades de mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
2.2	La Empresa apoya y promueve la participación en acciones formativas	1	2	3	4	5
2.3	La Empresa facilita la participación en acciones formativas adecuando el horario, lugar de impartición, etc.	1	2	3	4	5
2.4	La Empresa promueve en general oportunidades de desarrollo profesional y promoción interna	1	2	3	4	5
2.5	Mi trabajo me ofrece posibilidades de utilizar mis conocimientos y capacidades y me siento desarrollado en él	1	2	3	4	5
2.6	Ante las necesidades de cubrir responsabilidades en la Empresa, aquí se prima la promoción interna sobre la contratación de personal externo	1	2	3	4	5
F3	COMUNICACIÓN INTERNA					
3.1	La Empresa comunica la información sobre la evolución anual de la Empresa, de manera clara y transparente	1	2	3	4	5
3.2	Las reuniones de equipo sirven para mejorar la coordinación y orientar el trabajo del día a día	1	2	3	4	5
3.3	Las sugerencias y/o quejas del personal son atendidas adecuadamente	1	2	3	4	5
3.4	Se dispone de los canales necesarios para emitir cualquier idea y/o sugerencia	1	2	3	4	5
3.5	Los canales de comunicación formales funcionan y son eficaces	1	2	3	4	5
F4	PARTICIPACIÓN/COLABORACIÓN					
4.1	En la Empresa tengo posibilidad de participar en decisiones sobre actividades relacionadas con mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
4.2	En la Empresa tengo posibilidad de participar en las decisiones que afectan a la gestión de la Empresa	1	2	3	4	5
4.3	La colaboración (el trabajo en equipo) entre los miembros del equipo/área es una práctica habitual	1	2	3	4	5
4.4	Cuando lo necesito, me resulta fácil colaborar con otras áreas de la Empresa	1	2	3	4	5
4.5	En la Empresa se fomenta la generación de ideas de mejora por parte de cualquier trabajador	1	2	3	4	5

F5	RECONOCIMIENTO					
5.1	En la Empresa puedo obtener diferentes reconocimientos por los logros obtenidos en mi trabajo, compromiso con los Valores de la organización	1	2	3	4	5
5.2	Cuando se realiza un esfuerzo extra, los responsables inmediatos lo reconocen de forma adecuada	1	2	3	4	5
5.3	En general se reconoce el valor profesional de cada persona por parte de los responsables	1	2	3	4	5
<p>¿QUÉ COMPORTAMIENTOS O LOGROS CREE QUE DEBERÍAN DE RECONOCERSE EN GRUPO PROSERTEK? (indica las 2 opciones que consideres más adecuadas)</p>						
<ul style="list-style-type: none"> • Relacionados con los valores de la empresa (RROL) • Relacionados con los equipos de mejora (La Liga de las traineras) • Relacionados con la eficiencia y ahorro de costes • Relacionados con la misión de trabajar e impulsar el compromiso con la Sociedad • Relacionados con la antigüedad o permanencia en la Empresa • Relacionados con la fidelización de clientes y logro de objetivos de facturación 						
<p>Otros (especificar) _____</p>						
<p>¿CÓMO CREE QUE DEBERÍAN DE RECONOCERSE ESTOS COMPORTAMIENTOS O LOGROS? (indica las 2 opciones que consideres más adecuadas)</p>						
<ul style="list-style-type: none"> • De forma verbal por parte del responsable • De forma verbal en el Acto de comunicación anual • Por correo electrónico de la Dirección o Responsables • A través de la APP-PROSERTEK • Por correo electrónico enviado a toda la organización. • Premios en especie (regalos, bonos canjeables en tiendas, etc.). • Por elección de la persona reconocida mediante sistema de votación en el que participe toda la Empresa. 						



F6	LIDERAZGO					
6.1	El responsable directo organiza y planifica adecuadamente el trabajo del equipo	1	2	3	4	5
6.2	El responsable directo fomenta y estimula la participación	1	2	3	4	5
6.3	El responsable directo se muestra accesible, se puede hablar con él con facilidad	1	2	3	4	5
6.4	El responsable directo comunica y mantiene informado al equipo de lo necesario y relevante	1	2	3	4	5
6.5	El responsable directo supervisa adecuadamente mi trabajo y me ofrece apoyo cuando lo necesito	1	2	3	4	5
6.6	El responsable directo trata los problemas dedicando el tiempo adecuado, en un clima profesional y de control de las emociones personales y lenguaje	1	2	3	4	5
F7	SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS					
7.1	Las condiciones físicas en el puesto de trabajo son las adecuadas (ruidos, temperatura, iluminación, etc.)	1	2	3	4	5
7.2	Dispongo de los recursos materiales adecuados y suficientes para realizar mi trabajo (medios informáticos, maquinaria, materiales, instalaciones, etc.)	1	2	3	4	5
7.3	Los espacios generales (baños, comedores, salas de reunión, etc.) son adecuados y tienen buenas condiciones de comodidad y limpieza	1	2	3	4	5
7.4	La Empresa otorga la importancia que merece a la prevención de los riesgos laborales y la seguridad, salud y bienestar de las personas en sus puestos de trabajo	1	2	3	4	5
7.5	La Empresa ofrece posibilidades para mejorar la conciliación entre vida personal y laboral	1	2	3	4	5
F8	RETRIBUCIÓN Y ESTABILIDAD					
8.1	Valoro positivamente la estabilidad en la Empresa	1	2	3	4	5
8.2	Considero adecuada mi retribución	1	2	3	4	5
8.3	Considero que el nivel retributivo en mi puesto está a nivel de mercado	1	2	3	4	5
F9	CLIMA DE TRABAJO					
9.1	La relación entre compañeros y compañeras es buena	1	2	3	4	5
9.2	En general, resulta agradable trabajar en la Empresa y existe un buen clima de trabajo	1	2	3	4	5
F10	FIDELIDAD Y SATISFACCIÓN GENERAL					
10.1	Estoy orgulloso de trabajar en la Empresa. Valoro de manera positiva PROSERTEK como marca empleadora	1	2	3	4	5
10.2	Recomendaría la Empresa a familiares o amigos como buen lugar para trabajar.	1	2	3	4	5
10.3	En general, mi grado de satisfacción global en la Empresa es alto.	1	2	3	4	5

De entre la siguiente lista de factores, prioriza los TRES que, a tu parecer, más influyen en tu grado de motivación y satisfacción laboral.		
1	ESTRATEGIA, VALORES Y GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO	
2	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
3	COMUNICACIÓN INTERNA	
4	PARTICIPACIÓN/COLABORACIÓN	
5	RECONOCIMIENTO	
6	LIDERAZGO	
7	SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS	
8	RETRIBUCIÓN Y ESTABILIDAD	
9	CLIMA DE TRABAJO	
10	CONCILIACIÓN	

Para poder analizar mejor los resultados, por favor, señale:

ÁREA DE ACTIVIDAD EN TU EMPRESA

- Comité de Dirección
- Comercial-Back Office
- Ingeniería
- Administración-Finanzas-PRL
- Operaciones: ARTEA - SAT



		COMITÉ DE DIRECCIÓN				COMERCIAL				INGENIERÍA				ADMINISTRATIVOS-BR/RES-POL				Operaciones ARTIA - SAT				MESA				
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	
F1 ESTRATEGIA, VALORES Y GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO		4.47	4.80	4.83	4.80	3.80	3.47	3.80	4.00	3.21	4.15	3.23	3.47	4.00	4.20	4.20	3.87	3.93	3.25	3.50	3.40	3.88	3.97	3.91	3.82	=
1.1 Conozco la Misión, Visión y Valores de la Empresa		4.83	5.00	5.00	5.00	4.33	3.67	4.50	4.25	3.44	4.50	3.67	3.91	4.00	4.50	4.00	4.00	4.33	3.25	4.00	3.90	4.19	4.18	4.49	4.97	
1.2 Conozco los objetivos generales y la estrategia de la Empresa, en lo que afecta a mi área		4.83	5.00	5.00	5.00	4.00	3.67	4.50	3.75	3.22	4.25	3.68	3.82	4.33	4.75	4.60	3.33	4.33	3.25	3.50	3.60	4.14	4.18	4.14	4.00	
1.3 Me siento identificado con la misión y los valores de la Empresa		4.67	5.00	5.00	5.00	3.67	3.67	3.50	4.25	3.11	4.50	3.25	3.73	4.00	4.25	4.20	2.87	4.33	3.25	3.50	3.80	3.96	4.13	3.89	4.00	
1.4 El Equipo Directivo de la Empresa actúa a modo de ejemplo en el desarrollo de los valores.		4.17	4.50	4.50	4.71	3.67	3.33	3.50	4.00	3.11	3.75	3.00	3.09	3.67	3.75	3.00	3.00	3.33	3.25	2.90	3.40	3.59	3.72	3.48	3.63	
1.5 El Equipo Directivo transmite directrices claras y coherentes. Me transmite seguridad y confianza		3.83	4.50	4.67	4.71	3.33	3.00	3.00	3.75	3.18	3.75	3.08	2.83	4.00	3.75	3.60	2.33	3.33	3.25	3.50	3.20	3.64	3.65	3.57	3.40	
F2 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL		4.28	4.84	4.72	4.83	3.11	3.11	2.92	3.25	3.20	3.71	3.91	3.18	3.96	3.79	3.90	2.94	3.22	2.75	3.33	3.70	3.47	3.58	3.58	3.84	+
2.1 La formación que recibo en la Empresa es eficaz y complementa las necesidades de mi puesto de trabajo		4.50	4.25	4.67	5.00	3.33	2.33	3.00	2.75	2.79	3.75	2.92	3.27	3.67	4.00	4.00	2.33	2.67	2.25	4.00	3.40	3.39	2.92	3.72	3.93	
2.2 La Empresa apoya y promueve la participación en acciones formativas (inglés, valores, formaciones técnicas, etc.)		4.80	4.75	4.67	5.00	3.33	3.67	3.50	3.50	3.33	3.75	3.25	3.36	3.67	4.00	4.20	2.67	2.33	2.75	4.00	3.20	3.33	3.78	3.92	3.67	
2.3 La Empresa facilita la participación en acciones formativas adecuando el horario, lugar de impartición, etc.		3.83	4.75	4.83	4.86	3.33	2.67	3.50	3.75	3.22	4.50	3.25	3.91	3.67	4.25	4.20	3.33	3.67	3.00	3.50	3.80	3.54	3.83	3.86	4.03	
2.4 La Empresa promueve en general oportunidades de desarrollo profesional y promoción interna		4.17	4.50	4.67	4.86	2.67	2.67	2.00	2.75	3.11	3.75	2.33	2.90	3.00	3.23	3.40	3.00	3.00	2.75	3.00	4.00	3.19	3.18	3.08	3.40	
2.5 Mi trabajo me ofrece posibilidades de utilizar mis conocimientos y capacidades y me siento desarrollado en él		4.83	4.75	4.83	4.86	3.67	3.67	4.00	4.00	3.67	4.00	3.75	3.18	4.00	4.50	4.20	3.67	4.67	3.25	3.00	4.00	4.17	3.93	3.94	3.87	
2.6 Ante las necesidades de cubrir responsabilidades en la Empresa, aquí se prima la promoción interna sobre la contratación de personal externo		4.33	4.25	4.67	4.43	2.33	3.67	3.50	2.75	3.11	3.50	2.58	2.82	3.33	3.25	3.40	2.67	3.00	2.50	2.50	3.80	3.22	3.43	2.93	3.33	
F3 COMUNICACIÓN INTERNA		3.37	4.20	4.00	4.63	2.93	3.40	3.10	3.85	3.09	3.69	3.19	3.24	3.20	3.90	3.92	3.20	2.73	2.35	2.70	3.18	3.09	3.42	3.38	3.80	+
3.1 La Empresa comunica la información sobre la evolución anual de la Empresa, de manera clara y transparente		3.33	3.50	4.17	4.14	3.00	2.33	2.00	3.50	2.44	3.25	2.50	3.09	3.00	2.76	3.00	2.67	2.67	1.75	2.00	3.00	2.86	2.72	2.73	3.33	
3.2 Las reuniones de equipo/reuniones de PM, lanzamientos de proyectos, internas de área, etc.) sirven para mejorar la coordinación y orientar el trabajo del día a día		3.33	4.25	4.83	4.86	3.67	4.00	3.00	4.00	3.33	4.25	3.17	3.09	4.00	3.75	4.00	3.00	2.33	2.75	3.50	2.60	3.33	3.80	3.70	3.53	
3.3 Las sugerencias y/o quejas del personal son atendidas adecuadamente		3.83	4.25	4.50	4.71	2.67	3.00	3.00	3.50	2.67	3.00	3.00	3.09	3.33	3.75	3.00	2.67	2.33	2.25	3.00	2.80	2.97	3.30	3.42	3.43	
3.4 Se dispone de los canales necesarios para emitir cualquier idea y/o sugerencia		3.17	4.50	4.67	4.71	2.67	4.00	3.50	3.50	3.44	3.75	3.25	3.36	3.00	3.50	3.60	4.00	3.00	2.50	3.00	3.40	3.04	3.65	3.56	3.77	
3.5 Los canales de comunicación formales (APP Prosetek, reuniones, tablonas y comos informativos) funcionan y son eficaces		3.17	4.50	4.33	4.71	2.67	3.67	4.00	3.75	3.11	3.50	3.58	3.55	2.67	3.75	3.40	3.67	3.33	2.50	2.50	4.00	2.99	3.58	3.56	3.93	
F4 PARTICIPACIÓN/COLABORACIÓN		4.80	4.60	4.77	4.83	3.13	3.27	3.40	3.95	3.27	3.70	3.50	3.38	3.00	3.75	3.88	3.40	3.00	2.50	3.10	3.48	3.28	3.57	3.73	3.81	+
4.1 En la Empresa tengo posibilidad de participar en decisiones sobre actividades relacionadas con mi puesto de trabajo		4.67	4.75	4.83	4.86	4.00	4.33	4.50	3.75	3.22	3.50	3.33	3.27	3.67	4.25	4.40	3.67	3.67	3.25	2.50	3.60	3.84	4.02	3.91	3.80	
4.2 En la Empresa tengo posibilidad de participar en las decisiones que afectan a la gestión de la Empresa (reuniones de lanzamiento, reuniones de seguimiento, etc.)		4.50	4.75	4.83	4.86	2.00	2.00	3.00	4.00	2.44	3.25	3.33	3.18	2.33	3.25	3.60	3.33	2.00	1.75	3.00	2.60	2.66	3.00	3.55	3.60	
4.3 La colaboración (el trabajo en equipo) entre los miembros del equip/área es una práctica habitual		3.83	4.50	4.83	4.86	4.33	3.67	3.50	4.25	4.11	4.00	4.17	3.73	3.33	3.75	3.80	3.00	4.00	3.00	3.50	4.40	3.92	3.78	3.96	4.10	
4.4 Cuando lo necesito, me resulta fácil colaborar con otras áreas de la Empresa		3.33	4.50	4.67	4.71	2.00	3.00	2.00	3.75	3.11	4.00	3.50	3.18	3.00	3.75	3.80	3.00	3.00	2.25	3.50	3.60	2.80	3.50	3.49	3.67	
4.5 En la Empresa se fomenta la generación de ideas de mejora por parte de cualquier trabajador (Liga de los talentos, Team LEQO, etc.)		3.67	4.50	4.67	4.86	3.33	3.33	4.00	4.00	3.44	3.75	3.17	3.45	2.67	3.75	3.80	4.00	2.33	2.50	3.00	3.20	3.09	3.57	3.73	3.87	
F5 RECONOCIMIENTO		3.67	4.58	4.67	4.93	3.44	4.11	3.67	4.90	2.78	3.08	2.58	2.79	3.00	3.33	3.33	3.00	2.33	3.08	2.17	3.27	3.04	3.04	3.28	3.53	=
5.1 En la Empresa puedo obtener diferentes reconocimientos por los logros obtenidos en mi trabajo, alineamiento con valores Prosetek (entradás, tarjeta regalo, etc.)		3.83	4.75	4.67	4.86	3.67	4.00	3.50	4.00	2.78	3.00	2.68	3.27	3.00	3.50	3.20	4.00	2.00	3.26	1.50	2.60	3.04	3.70	3.08	3.70	
5.2 Cuando se realiza un esfuerzo extra, los responsables inmediatos lo reconocen de forma adecuada.		3.50	4.75	4.67	4.86	3.00	4.33	4.50	4.00	2.78	3.25	2.50	2.45	2.67	3.25	3.20	2.67	2.67	3.00	2.50	3.40	2.92	3.72	3.47	3.40	
5.3 En general se reconoce el valor profesional de cada persona por parte de los responsables (Plan de reconocimiento)		3.67	4.25	4.67	4.86	3.67	4.00	3.00	4.00	2.78	3.00	2.67	2.64	3.33	3.25	3.80	2.33	2.33	3.00	2.90	3.80	3.16	3.90	3.29	3.50	
F6 LIDERAZGO		4.20	4.71	4.84	4.83	3.41	4.33	5.00	4.58	3.09	3.42	3.28	3.30	3.73	3.80	4.20	3.80	3.02	3.29	3.33	3.87	3.80	3.93	4.10	3.97	=
6.1 El responsable directo organiza y planifica adecuadamente el trabajo del equipo.		4.17	4.25	4.83	4.71	3.67	4.00	5.00	4.25	3.11	3.25	2.75	2.73	3.33	4.00	4.00	4.00	2.33	2.75	2.00	3.00	3.32	3.65	3.82	3.57	
6.2 El responsable directo fomenta y estimula la participación.		4.00	4.75	5.00	4.86	3.67	4.67	5.00	4.90	3.96	3.50	3.33	3.55	3.67	4.00	4.00	3.33	3.00	3.50	3.00	4.00	3.58	4.08	4.17	4.03	
6.3 El responsable directo se muestra accesible, se puede hablar con él con facilidad		4.67	5.00	5.00	5.00	3.33	4.67	5.00	4.75	4.00	4.50	3.67	4.00	3.67	4.35	4.40	4.33	4.33	3.50	4.00	4.60	4.00	4.38	4.41	4.47	
6.4 El responsable directo comunica y mantiene informado al equipo de lo necesario y relevante.		4.33	4.75	5.00	4.86	3.67	4.00	5.00	4.90	3.89	3.25	3.68	3.00	3.67	3.50	4.00	4.00	3.00	3.50	3.50	3.40	3.71	3.80	4.12	3.80	
6.5 El responsable directo supervisa adecuadamente mi trabajo y me ofrece apoyo cuando lo necesito		4.17	4.75	5.00	4.86	4.33	4.67	5.00	4.75	3.56	3.00	3.17	3.36	4.33	4.00	4.40	4.00	3.67	3.25	3.00	3.40	4.01	3.93	4.11	3.97	
6.6 El responsable directo trata los problemas dedicando el tiempo adecuado, en un clima profesional y de control de las emociones personales y lenguaje.		4.17	4.75	4.83	4.71	3.00	4.00	5.00	4.75	3.44	3.00	3.67	3.45	3.67	3.75	4.40	3.67	3.00	3.35	3.58	3.60	3.44	3.75	4.38	3.97	
F7 SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS		3.93	4.60	4.63	4.66	4.57	4.13	4.40	4.65	3.67	4.25	3.95	3.98	4.00	4.00	4.16	4.00	3.00	3.00	3.70	3.52	3.89	4.00	4.17	4.15	=
7.1 Las condiciones físicas en el puesto de trabajo son las adecuadas (ruidos, temperatura, iluminación, ...)		3.67	4.75	4.33	4.14	4.67	3.33	4.00	4.50	3.89	4.75	3.75	4.09	3.33	3.50	4.20	4.33	4.00	2.50	3.50	4.20	3.91	3.77	3.96	4.20	
7.2 Dispongo de los recursos materiales adecuados y suficientes para realizar mi trabajo (medios informáticos, maquinaria, materiales, instalaciones, etc.)		4.50	5.00	4.83	4.71	4.33	4.67	4.50	4.50	4.00	4.50	3.75	3.64	4.00	3.75	3.80	5.00	4.00	3.25	4.00	3.80	4.17	4.23	4.18	4.17	
7.3 Los espacios generales (baños, comedores, salas de reunión, etc.) son adecuados y tienen buenas condiciones de comodidad y limpieza.		3.50	4.00	4.50	4.43	4.33	4.00	4.50	4.75	3.67	3.00	4.17	4.09	4.00	4.00	4.40	4.33	4.00	2.25	4.00	2.40	3.90	3.45	4.31	4.00	
7.4 La Empresa otorga la importancia que merece a la prevención de los riesgos laborales y la seguridad de los empleados en sus puestos de trabajo		4.50	4.75	5.00	5.00	4.67	4.33	4.50	4.75	3.89	4.25	4.17	4.09	4.33	4.25	4.20	3.00	3.67	2.50	4.00	3.40	4.21	4.22	4.37	4.17	
7.5 La Empresa ofrece posibilidades para mejorar la conciliación entre vida personal y laboral		3.50	4.60	4.60	5.00	2.33	4.33	4.50	4.75	2.88	4.75	3.95	4.00	4.3												

Nº	Código	Descripción	Participante (Organización)	Actividad Preventiva	Nivel de Riesgo	Frecuencia	Mes	Fecha fin	RECURSOS			Coste	Inversión	Obras incluidas
									DIAS/HORA	DIAS/SEMANA	ECONÓMICOS			
1	ARTEA	Mantenimiento preventivo	RIESGO: Máquina de tiro ARTEA. Bimba en mal estado. Inspección ordinaria del fabricante	Reemplazo de biela. Adecuación de la máquina de tiro	INTOLERABLE	1	JE	31/12/2022				0 €	1.800 €	Inversión incluida en Ppto. Ingeniería (mks, instalaciones)
2	ARTEA SAT	FRL_Revisión interna	RIESGO: Condiciones climatológicas de funcionamiento en la planta de los trabajos. Tierra	Establecer operativa y criterios de trabajo en condiciones de presencia de tierra ARTEA SAT (los gases, FGRU, etc.)	MODERADO	3	IG/IB	30/9/2022	X			0 €	0 €	
3	ARTEA	Medición higiénica	RIESGO: Condiciones ambientales. Humidación insuficiente en puesto de trabajo	Reemplazo de sensores hídricos. Colocación de puntos de medición complementarios. Operar por Minicota L&D	MODERADO	3	JER/G	30/9/2022	X		X	200 €	0 €	Costo incluido en Ppto. Ingeniería (mks, instalaciones)
4	General	FRL_Requisito Legal	RIESGO: Exposición al Coronavirus (SARS-CoV2)	Cumplimiento de las medidas preventivas establecidas en el Plan de Contingencia. Actualización del plan de contingencia a presente	TOLERABLE	4	IG	31/12/2022	X			0 €	0 €	
4	General	FRL_Requisito Legal	RIESGO: Competencia reglamentaria en SST Incorporaciones	Cumplimiento de la normativa establecida en EFPE-01 Partes de puesto. Requisito SST	TOLERABLE	4	HC	31/12/2022	X		X	1.500 €	0 €	Costo incluido en Ppto. Formación
4	ARTEA SAT	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Concurrencia de empresas en un mismo punto de trabajo. Impedir la sobrecarga	CM: Coordinación de actividades empresariales y actividades de acceso en tiempo y forma, según el método establecido en E-SEG-01_Gase	TOLERABLE	4	IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
7	ARTEA SAT	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Concurrencia de varios trabajadores en una misma zona de trabajo. Interferencias de los trabajos	Planificar y coordinar los trabajos a realizar, según el método establecido en E-SEG-01_Gase para evitar la concurrencia de trabajos que presenten incompatibilidades	TOLERABLE	4	JE	31/12/2022	X			0 €	0 €	
8	ARTEA SAT	FRL_Revisión interna	RIESGO: Uso de equipos, maquinaria, herramientas y vehículos por parte de personal no autorizado	Minus periódica a ARTEA y calibrada en campo. Cumplimiento de la planificación de inspecciones en SST (Bocel_Plantación SST). Monjeo de equipos, maquinaria, herramientas y vehículos por personal autorizado y debidamente formado.	TOLERABLE	4	IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
9	ARTEA SAT	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Uso de herramientas eléctricas portátiles, herramientas manuales, cables y/o alargadores y medios auxiliares en mal estado	Minus periódica a ARTEA y calibrada en campo. Cumplimiento de la planificación de inspecciones en SST (Bocel_Plantación SST). Revisión del estado de los elementos, comprobando que no hay sobrecargas que la estructura y/o anclajes no presenten daños.	TOLERABLE	4	IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
10	ARTEA SAT	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Estado de la maquinaria (puente grúa, camión, etc.) y de los elementos auxiliares (se, accesorios, etc.)	Cumplimiento del plan de mantenimiento de ARTEA.	TOLERABLE	4	JE	31/12/2022		X		5.200 €	0 €	Costo incluido en Ppto. Ingeniería (mks, instalaciones)
11	ARTEA SAT	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Trabajos eléctricos	Realización de trabajos eléctricos por parte de personal autorizado y debidamente formado. (E-SEG-01)	TOLERABLE	4	IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
12	ARTEA	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Desplome de objetos dimensionales en estanterías	Minus periódica a ARTEA. Cumplimiento de la planificación de inspecciones en SST (Bocel_Plantación SST). Revisión del estado de los estantes, comprobando que no hay sobrecargas que la estructura y/o anclajes no presenten daños.	TOLERABLE	4	IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
13	ARTEA	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Estado de los elementos de mantenimiento de carga (cables, estirios, cadenas, etc.)	Revisión periódica de los elementos. Revisión interna (según Bocel_Plantación SST) y revisiones externas (Bocel)	TOLERABLE	4	JER/IB	31/12/2022	X		X	200 €	0 €	Costo incluido en Ppto. Ingeniería (mks, instalaciones)
14	ARTEA SAT	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Uso y estado de EPIs	Entrega de EPIs a trabajadores según riesgo identificado en presente. Formación e información. Revisión (reglamentaria) o ENE (jornal, chequeo voluntario) (según protocolo de SST Bocel_Plantación SST)	TOLERABLE	4	IB	31/12/2022	X			4.000 €	0 €	Costo incluido en Ppto. SST
15	SAT	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Trabajos en zonas clasificadas ATEI	Excepción de los trabajos por riesgo preventivo. Personal formado. Liberación de EPIs específicos. Cumplimiento de las medidas preventivas. Formación de los trabajadores. Actualización en campo. Cumplimiento de la planificación de inspecciones en SST (Bocel_Plantación SST)	TOLERABLE	4	IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
14	ARTEA	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: Orden y limpieza en pabellón	Orden y limpieza en pabellón. Acceso a estanterías restringido. Uso de paños y corcheros de colores no autorizados. Minus periódica a ARTEA. Cumplimiento de la planificación de inspecciones en SST (Bocel_Plantación SST)	TOLERABLE	4	JER/IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
17	ARTEA OPCINAS	SFA_Plan de emergencia	RIESGO: Activación en caso de emergencia	Revisión de elementos de emergencia (luzes, extintores y bocanetas). Cumplimiento de la planificación de inspecciones en SST (Bocel_Plantación SST)	TOLERABLE	4	IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
18	OPCINAS	SGA_Revisión interna	RIESGO: Aumento del impacto ambiental	Monitor la adquisición de materiales, servicios y suministros bajo los Requisitos ambientales de compra establecidos	TOLERABLE	4	IB/HA	31/12/2022	X			0 €	0 €	
19	OPCINAS	SGA_Revisión interna	RIESGO: Aumento del impacto ambiental en oficina	Cumplimiento del Decálogo de Buenas Prácticas en Oficinas (energía, etc.), reciclaje de residuos, consumo	TOLERABLE	4	IG	31/12/2022	X			0 €	0 €	
20	ARTEA	SGA_Revisión interna	RIESGO: Aumento del impacto ambiental en Pabellón	Separación selectiva de residuos atendiendo a tipología de contenedores	TOLERABLE	4	IG	31/12/2022	X			0 €	0 €	
21	OBRA	SGA_Revisión interna	RIESGO: Aumento del impacto ambiental en obra	Destriado adecuado de los residuos en obra atendiendo a la normativa establecida en procedimiento de PGR	TOLERABLE	4	IG	31/12/2022	X			0 €	0 €	
22	ARTEA	SFA_Plantación actividades preventiva	RIESGO: FDS última revisión	Revisión de FDS última revisión	TOLERABLE	4	IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
23	General	FRL_Revisión interna	OPORTUNIDAD: Bienestar de los personal	Realización de inspecciones médicas complementarias al diagnóstico médico preventivo.	TRIVIAL	5	IG/IB	31/12/2022		X		250 €	0 €	
34	General	FRL_Revisión interna	OPORTUNIDAD: Bienestar de los personal	Compañía vacunadora frente a la gripe	TRIVIAL	5	IG/IB	31/9/2022		X		400 €	0 €	
36	OPCINAS	FRL_Revisión interna	OPORTUNIDAD: Bienestar de los personal	Compañía vacunadora frente a la gripe	TRIVIAL	5	IG	31/12/2022		X		0 €	1.500 €	Inversión incluida en Ppto. SST
38	General	SFA_Revisión interna	OPORTUNIDAD: Integración de documentos	Revisión EPIs por actividades según monitor realizado (general, bofetado, grey, etc.)	TRIVIAL	5	IG/IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
37	ARTEA	SGA	OPORTUNIDAD: Preparación de trabajadores. Activación en caso de emergencia	Realización de simulacros (pe, demarcas, evacuación)	TRIVIAL	5	IG/IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
39	General	FRL_Revisión interna	OPORTUNIDAD: Reciclaje de competencias en materia preventiva	Realización de las formaciones en FRL ya comunicadas con el cliente al 2017	TRIVIAL	5	HC	31/12/2022	X		X	500 €	0 €	Costo incluido en Ppto. Formación
40	SAT	SGA	OPORTUNIDAD: Cero suspensiones	Supuesto de demanda de trabajo al día de la obra suspendida con control de calidad	TRIVIAL	5	IG/IB	31/12/2022	X			0 €	0 €	
38	ARTEA SAT	SGA	OPORTUNIDAD: Gestión de residuos. Placas de PE	Búsqueda de gestor ENE con L&D autorizada	TRIVIAL	5	IG	31/12/2022	X			0 €	0 €	
39	ARTEA SAT	SGA	OPORTUNIDAD: Gestión de residuos	Planear operación de gestión "E" vs "D"	TRIVIAL	5	IG	31/12/2022	X			0 €	0 €	
39	OPCINAS	SGA	OPORTUNIDAD: Obras en obra	Cooperación de un proveedor L&D	TRIVIAL	5	IG	31/12/2022	X			200 €	0 €	Costo incluido en Ppto. Obras

12.730 € 15.800 €

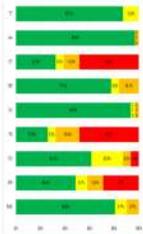
NIVEL DE RIESGO	FRECUENCIA	ACCIONES / PLAZOS
TRIVIAL	5	No supone un riesgo para la organización. No es necesario de medidas preventivas. Acción a realizar como oportunidad de mejora.
TOLERABLE	4	Medidas preventivas y/o de formación de gestión ya implementadas. Se requiere de comprobaciones periódicas como medida de control.
MODERADO	3	Medidas preventivas y/o de formación de gestión no implementadas. Probabilidad de ocurrencia baja. Corregir mediante medidas para controlar los riesgos o a corto-medio plazo. Implementar medidas en un plazo no superior a 6 meses.
INTOLERABLE	2	Comprobaciones definitivas con probabilidad de ocurrencia alta. Corregir mediante medidas de forma urgente para controlar los riesgos. Implementar medidas en un plazo no superior a 3 meses.
INTOLERABLE	1	No se debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no puede reducir el riesgo, debe prohibirse el trabajo.





DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL

4.1.- COMPARATIVA DE RESULTADOS 2016 vs. 2021



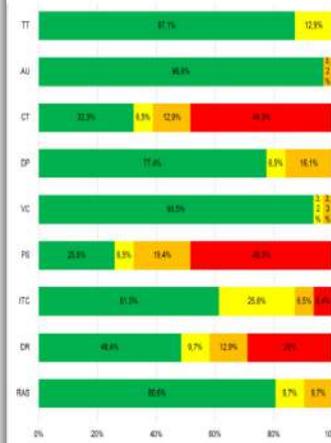
COMPARATIVA RESULTADOS Diagnóstico PROSERTEK 2016 vs. 2021								
FACTOR	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
TT	86	87,1	7	12,9	7	0	0	0
AU	86	96,8	7	0	7	3,2	0	0
CT	43	32,3	14	6,5	0	12,9	43	48,3
DP	79	77,4	7	6,5	0	16,1	14	0
VC	50	93,5	14	3,2	36	3,3	0	0
PS	7	25,8	21	6,5	29	19,4	43	48,3
ITC	50	61,3	14	25,8	29	6,5	7	6,4
DR	71	48,4	15	9,7	0	12,9	14	29
RAS	70	80,6	14	9,7	7	9,7	0	0

FACTOR	TENDENCIA
TT: Tiempo de Trabajo	↗
AU: Autonomía	↗
CT: Carga de Trabajo	↘
DP: Demandas Psicológicas	↗
VC: Variedad/Contenido	↗
PS: Participación/Supervisión	↗
ITC: Interés por el Trabajo/Compensación	↗
DR: Desempeño del Rol	↘
RAS: Relaciones y Apoyo Social	↗

Mejora en el 78% de los factores evaluados !!!

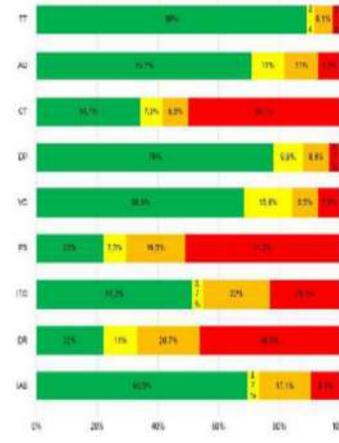
DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL

4.2.-COMPARATIVA CON OTRAS ENTIDADES

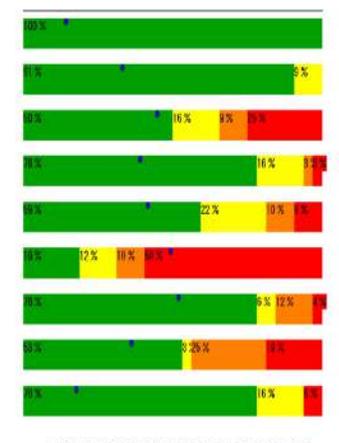


PROSERTEK
 CT: Carga de trabajo
 PS: Participación / Supervisión
 ITC: Interés por el trabajo /compensación
 DR: Desempeño del rol

Factores vinculados a Riesgo Muy Elevado



EMPRESA INDUSTRIAL
 TT: Tiempo de trabajo
 AU: Autonomía
 CT: Carga de trabajo
 DP: Demandas psicológicas
 VC: Variedad / Contenido
 PS: Participación / Supervisión
 ITC: Interés por el trabajo /compensación
 DR: Desempeño del rol
 RAS: Relaciones y apoyo social



EMPRESA INDUSTRIAL COOPERATIVA
 CT: Carga de trabajo
 DP: Demandas psicológicas
 VC: Variedad / Contenido
 PS: Participación / Supervisión
 ITC: Interés por el trabajo /compensación
 DR: Desempeño del rol
 RAS: Relaciones y apoyo social



CHARLA DE DESARROLLO			
PUESTO DE TRABAJO		FECHA	
DATOS GENERALES			
Persona evaluada			
Responsable			
Año evaluado			
ANÁLISIS DESEMPEÑO EJERCICIO ACTUAL			
1.- Principales Resultados alcanzados y experiencia adquirida. (Valoración general de resultados alcanzados en el ejercicio y comentarios)			
2.- Principales resultados no alcanzados. (Valoración general de dificultades / problemas / errores en el ejercicio y comentarios)			
3.- Cumplimiento de Responsabilidades del puesto			
Responsabilidades	Valoración	Opciones de Mejora	
		Conocimientos a reforzar	Directrices / Compromisos
<p>VALORACIÓN DE DESEMPEÑO: 1. Muy bajo: No cubre lo exigido por el puesto en sus cometidos principales. Tiene un desempeño muy bajo en relación a las exigencias del puesto. 2. Por debajo de lo necesario: No cubre lo exigido por el puesto en algún cometido principal y sí en el resto. Tiene un desempeño inferior a lo necesario. 3. Satisfactorio: Cubre lo exigido por el puesto en sus cometidos principales. Tiene un desempeño acorde a lo necesario. 4. Superior: Supera claramente lo exigido por el puesto en sus cometidos principales. Tiene un desempeño muy bueno.</p>			

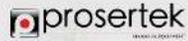
FORMACIÓN			Área Solicitante	Personas destinatarias	TIPO		ENTIDAD	MODALIDAD		Nº Asistentes	Duración	Total	Realizado	Evaluación
Conocimiento	Acción formativa	Objetivo			Interna	Externa		Presencial	On Line					
1	Técnico Pintura. Inspector Frosio	Obtener la certificación: FROSDIO Certified Surface Treatment	INGENIERIA	Calidad		X	AIMEN	X		1	24	24		PR-FER_anexo3
2	Técnico Pintura. Tratamiento de superficies. Inspección	Ampliar conocimientos sobre inspecciones a realizar en superficies pintadas	INGENIERIA	Calidad	X		PRK	X		2	3	6		PR-FER_anexo3
3	Técnico Soldadura. Normativa, tipos de soldadura y cálculos	Ampliar conocimientos relativos al cálculo mecánico de uniones soldadas	INGENIERIA	Ing. Mecánicos	X		PRK	X		3	2	6		PR-FER_anexo3
4	Técnico Soldadura. Inspección estándar PPI	Ampliar conocimientos acerca de las inspecciones estándar vinculadas al PPI	INGENIERIA	PM	X		PRK	X		3	2	6		PR-FER_anexo3
5	Técnico Soldadura. Inspección de construcciones soldadas	Ampliar conocimientos acerca de los diferentes tipos de inspección: ENO	INGENIERIA	Calidad	X		PRK	X		1	4	4		PR-FER_anexo3
6	Técnico Soldadura. Normativa e inspecciones estándar PPI	Ampliar conocimientos acerca de la normativa aplicable y el estándar PRK para orientar las ofertas a los intereses del negocio	INGENIERIA	Back Office	X		PRK	X		3	2	6		PR-FER_anexo3
7	Técnico Soldadura. Normativa australiana	Profundizar en la normativa australiana para construcciones soldadas y su equivalencia con la normativa europea para presentación de ofertas	COMERCIAL	Area Manager Ing. Mecánico	X		PRK	X		5	3	15		PR-FER_anexo3
8	Técnico Cálculo de absorción de la energía en el ataque de buques	Ampliar conocimientos relativos al cálculo de la E y R de las defensas en la operativa de ataques	INGENIERIA	Back Office Ing. Mecánicos	X		PRK	X		5	3	15		PR-FER_anexo3
9	Técnico Operativa de ganchos	Entender particularidades de los QRH y su operativa de funcionamiento para dar respuesta a las necesidades de los clientes	COMERCIAL	Back Office	X		PRK	X		3	3	9		PR-FER_anexo3
10	Técnico Operativa VMS	Entender particularidades de los VMS y su operativa de funcionamiento para dar respuesta a las necesidades de los clientes	COMERCIAL	Back Office	X		PRK	X		3	3	9		PR-FER_anexo3
11	Técnico Configuración del BAS	Entender las particularidades en la configuración/instalación del BAS en campo	INGENIERIA	Montadores	X		PRK	X		3	4	12		PR-FER_anexo3
12	Técnico Planos. Dimensiones y tolerancias geométricas	Aseguramiento de calidad en la inspección dimensional atendiendo a tolerancias	INGENIERIA	Calidad	X		PRK	X		0	4	0		
13	Técnico Cálculo de cargas GWY	SW para el cálculo de cargas en los diseños de GWY	INGENIERIA	Back Office Ing. Mecánicos	X		PRK	X		4	4	16		PR-FER_anexo3
14	Técnico Operador de BallardScan	Entender particularidades para llevar a cabo los END BallardScan	INGENIERIA	Montadores		X	BallardScan	X		2	8	16		PR-FER_anexo3
15	Técnico Interpretación de informes de calibración. Cálculo de incertidumbres	Entender informes de calibración y la aplicación de la incertidumbre del equipo al resultado de la medida	INGENIERIA	Calidad		X	AMPLAS		X	0	8	0		
16	Seguridad Laboral PRL Nivel Básico 60 horas	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X	X	1	60	60		PR-FER_anexo3
17	Seguridad Laboral Funciones y responsabilidades como Recurso Preventivo	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD	X		PRK	X		5	3	15		PR-FER_anexo3
18	Seguridad Laboral PRL Oficio 5 horas. Montaje de estructuras metálicas	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD			SPA			3	6	18		PR-FER_anexo3
19	Seguridad Laboral PRL Oficio 5 horas. Trabajos de electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X		2	6	12		PR-FER_anexo3
20	Seguridad Laboral Formación información SPA. Riesgos en el puesto de trabajo y en las instalaciones del centro de trabajo. Medidas preventivas	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD-MOI		X	SPA	X		4	1	4		PR-FER_anexo3
21	Seguridad Laboral Seguridad en los trabajos en altura	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X		0	8	0		
22	Seguridad Laboral Operador de plataforma elevadora móvil de personas (PEMP)	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X		0	8	0		
23	Seguridad Laboral Riesgo eléctrico para trabajadores autorizados	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X		1	8	8		PR-FER_anexo3
24	Seguridad Laboral Operador de grúa puente	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X		2	8	16		PR-FER_anexo3
25	Seguridad Laboral Seguridad en el manejo de carretillas elevadoras	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X		2	8	16		PR-FER_anexo3
26	Seguridad Laboral Seguridad contra incendios. Manejo de extintores	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X		2	8	16		PR-FER_anexo3
27	Seguridad Laboral Actuación en caso de emergencia. Primeros auxilios	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD-MOI		X	SPA	X		4	6	24		PR-FER_anexo3
28	Seguridad Laboral Actuación en caso de emergencia. Plan de emergencia	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD-MOI		X	PRK	X		2	2	4		PR-FER_anexo3
29	Seguridad Laboral Riesgos y medidas preventivas derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo ATEX	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X		3	8	24		PR-FER_anexo3
30	Seguridad Laboral Riesgos y medidas preventivas derivados de la ejecución de trabajos en plantas petrolquímicas (Petronor / Repsol)	PRL: Cumplir con los requisitos de SSL asociados a su puesto IT-PER-01	SGL_PRL	MOD		X	SPA	X		1	8	8		PR-FER_anexo3
31	Seguridad Laboral Formación e información EVR y ME_2021. Actualización	PRL: Información y formación sobre los riesgos y las medidas preventivas en base a la últimos docs. actualizados	SGL_PRL	Todos		X	PRK		X	26	1	26		PR-FER_anexo3
32	Seguridad Laboral Formación en operativas de trabajo seguras	PRL: Riesgos y medidas preventivas relativos a sistemáticas de trabajo prensa de ensayo en ARTEA, máquina de bro. elementos de elevación, etc. Entender particularidades de las diferentes plataformas (estatal/autonómicas) en la gestión de residuos en base a nueva normativa aplicable	SGL_PRL	MOI		X	PRK		X	5	8	40		PR-FER_anexo3
33	Medio Ambiente Plataformas de gestión de residuos	Entender particularidades de las diferentes plataformas (estatal/autonómicas) en la gestión de residuos en base a nueva normativa aplicable	SGL	MA		X	Margube	X		1	4	4		PR-FER_anexo3
34	Valores PRK Programa de Desarrollo Directivo	Impulsar el Valor del Liderazgo Estratégico	PERSONAS	CD		X	DEUSTO	X		6	40	200		PR-FER_anexo3
35	Valores PRK Herramientas para el Liderazgo	Impulsar el Valor del Liderazgo	PERSONAS	Role equipo		X	Jon Segovia	X		6	8	48		PR-FER_anexo3
36	Idiomas Inglés	Mejorar y/o mantener la competencia del inglés (comprensión, expresión y escritura)	PERSONAS	Todos		X	Learnlight		X	96	24	2280		PR-FER_anexo3
37	Gestión Formación ejecutiva MBA	Impulsar habilidades Directivas	PERSONAS	CD			DEUSTO	X		2	400	800		PR-FER_anexo3
38	Gestión SW. Gestión de nóminas	Entender herramienta SW para la gestión de las nóminas internas	PERSONAS	Administración			Ukabi	X		2	16	32		PR-FER_anexo3
39	Gestión MGA	Ampliar conocimientos sobre el MGA y poder formar parte del club de evaluadores	SGL	CD		X	Euskalit		X	3	16	48		PR-FER_anexo3
40	Gestión Fundamentos en la gestión de proyectos	Ampliar conocimientos para la mejora la gestión de proyectos	INGENIERIA	PM		X	Definir			3	16	48		
41	Gestión Cláusulas de contratos con grandes clientes	Conocer aspectos legales críticos vinculados a contratos de PYE	FINANCIERA	PM		X	PRK	X		3	3	9		PR-FER_anexo3
42	Soft skills Cómo hablar en público	Dar a conocer medidas para mejorar en las exposiciones orales	PERSONAS	Todos		X	Fit Learning		X	25	4	100		PR-FER_anexo3
43	Soft skills Teletrabajo eficaz	Dar a conocer medidas para optimizar cuando se teletrabaja en remoto	PERSONAS	Todos		X	Fit Learning		X	25	4	100		PR-FER_anexo3
44	Soft skills Reuniones on line eficaces	Dar a conocer medidas para optimizar las reuniones on line	PERSONAS	Todos		X	Fit Learning		X	25	4	100		PR-FER_anexo3
45	Soft skills Hábitos de vida saludables	Dar a conocer hábitos saludables para la mejora del bienestar de las personas	PERSONAS	Todos		X	Fit Learning		X	25	4	100		PR-FER_anexo3
46	Soft skills Gestión del estrés en el trabajo	Dar a conocer hábitos saludables para la mejora del bienestar de las personas	PERSONAS	Todos		X	Fit Learning		X	25	4	100		PR-FER_anexo3



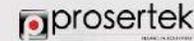


PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA

ÁMBITO	ALCANCE		QUIÉN	A QUIÉN	CUÁNDO	CÓMO
ESTRATÉGICO	PE	Enfoque del Plan Estratégico	Propiedad Dirección PRK	Toda la organización	Tras aprobación del PE Charla fin de año	Presencial
		Objetivos estratégicos				
		Líneas estratégicas				
		Ideas fuerza				
	PCA	Proyecciones económicas	Dirección PRK Directores Área	Toda la organización	Reunión inicio de año	Presencial
		Presentación SCD de cada área. Proyectos Presentación SCD de cada área. Indicadores				
EV.	Evolución económica de la empresa	Dirección PRK	Toda la organización	Reunión mitad de año (6M)	Presencial	
	Novedades de la compañía (pe. acuerdos aliados estratégicos, apertura nuevo mercado, etc.)			Quando proceda	Mail	
CORPORATIVO	Entidad corporativa	MVV	Rble. Personas	Toda la organización	Quando existan modificaciones	APP Tablón Mail Presencial Teams
		Políticas corporativas y código ético				
		Aspectos vinculados al Compliance				
		Cambios organizativos				
		Calendario laboral				
		Normas uso espacios comunes				
		Funcionalidades y Repositorio APP Prosertek Mobile				
		Funcionalidades Portal de Empleado				
		Cumplimiento de antigüedad, nacimientos, bodas, etc.				
Sistemáticas vinculadas a la gestión de personas						
FUNCIONAL	Gestión operativa del día a día	Altas de personal	Rble. Personas	Toda la organización	Nuevas incorporaciones	APP Tablón Mail Presencial Teams
		Bajas de personal			Salidas de personal	
		Formaciones			Cierre acción formativa	
		Acciones vinculadas al Plan de reconocimiento y motivación			Quando tenga lugar el hecho	
		Fechas de auditoría			Enero/Febrero	
		Resultados de auditoría			Febrero/Marzo	
		Fecha Encuesta clima laboral			Septiembre	
		Resultados Encuesta clima laboral			Octubre	
		Fecha Charlas de desarrollo			Junio	
		Grupos de Mejora. Lanzamiento de la Liga de las traineras			Enero	
		Grupos de Mejora. Jornada de traineras			Según calendario de la Liga	
		Adjudicaciones de contratos estratégicos			Quando tenga lugar el hecho	
		Finalizaciones/Entrega de proyectos estratégicos				
		Compromiso con los ODS. Proyectos SCD			Enero	
		Acciones vinculadas al compromiso de PRK con la sociedad y ODS			Quando tenga lugar el hecho	
		Notificaciones propias de cada área			Director Área / Rble. Equipos de trabajo	
Cambios en procedimientos/sistemáticas	SGI	Áreas/personas involucradas	Quando proceda			

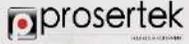


RESILIENCIA	
Definición :	Capacidad constante en el tiempo de sobreponerse y superar positivamente situaciones adversas, dificultades o contratiempos en el ámbito laboral, afrontándolos como un desafío que superar, con perseverancia y con un adecuado control de la situación, aprendiendo de ellos y mejorando profesionalmente en cada situación.
Qué es:	<ul style="list-style-type: none"> Ante situaciones negativas, estresantes, fallos, etc., dentro del ámbito laboral Es capaz de reponerse rápidamente y no dejarse llevar por el pesimismo y la 'Inacción. ('tave fénix') No abandona la tarea o situación, no se rinde ante los obstáculos que se le presentan, Tiene capacidad de sufrimiento profesional. Es consciente del valor del esfuerzo continuado en el tiempo como vía para el éxito profesional en el largo plazo. Muestra una actitud optimista: confía en poder superarlos en lugar de centrarse en el miedo a fracasar.
Qué no es:	<ul style="list-style-type: none"> Rendirse ante las dificultades. Pensar «yo no soy capaz, no valgo para esto». No experimentar dificultades, preocupación o angustia ante los problemas. Centrarse en el problema y no en la posible búsqueda de soluciones. Una forma de ver la vida de color de rosa Una actitud de ver el lado bueno de las cosas por la necesidad de no ver el malo
RESILIENCIA OPERATIVA Grado 1: Afronta y supera	RESILIENCIA ESTRATÉGICA Grado 2: Sale fortalecido y crece profesionalmente
Ante las situaciones adversas o difíciles es capaz de controlarse, sobreponerse y obtener los resultados esperados, manteniendo los estándares de profesionalidad y rigor esperados.	...Y además, sale fortalecido de dichas situaciones, siendo un/una profesional más potente y competente, aprendiendo de los errores y siendo capaz de tolerar entornos estresantes con un mayor control de la situación.
<ul style="list-style-type: none"> » Transmite serenidad y calma ante situaciones difíciles y complejas, afrontándolas de forma constructiva » No se implica emocionalmente en situaciones conflictivas » Mantiene el autocontrol en situaciones de estrés para alcanzar los objetivos, sin actuar compulsivamente y continuando con su trabajo pese al estrés que le genera » Mantiene el nivel de eficacia y eficiencia en situaciones de presión » Es perseverante en su trabajo; no abandona ante las dificultades e insiste en conseguir los objetivos a pesar de los obstáculos. » Ante situaciones que exigen una acción rápida, se mantiene frío y objetivo en su análisis. » Su estado de ánimo se vitaliza en cualquier situación (alvo problemas graves de salud suyos o de sus allegados) » Considera que el mundo es impetuoso y trata de adaptarse y conseguir los mejores resultados posibles tanto dentro como fuera de la organización (trata de "conectar" con el mejor caso con los miembros existentes) 	<ul style="list-style-type: none"> » Es emprendedor y capaz de asumir decisiones importantes a pesar de la incertidumbre y la presión. » Es emocionalmente inteligente: es consciente de las emociones en momentos de máxima tensión y sabe como gestionárselas para dar lo mejor de sí mismo. » Se conoce bien a sí mismo/a (tanto sus capacidades como sus limitaciones) y utiliza sus recursos de la manera más eficiente. » Afronta los problemas y dificultades como algo natural del día a día (Considera el fracaso como parte del camino hacia el éxito) » Considera que el éxito verdadero solo llega a parir de un trabajo sostenido en el tiempo, especialmente a la hora de afrontar retos estratégicos » Ante una dificultad se muestra optimista: actúa desde la expectativa de éxito, en lugar de con miedo al fracaso. » Es autocrítico con su forma de ser y hacer las cosas, no tiene miedo de reconocer en lo que se equivocó o es aún todo eficiente y trata de aprender de cada nueva experiencia. » Ante una dificultad, se centra en su capacidad de influir en lugar de en aspectos que no pueden controlarse o que dependen de terceras personas.



RESPONSABILIDAD	
Definición :	Capacidad para comprometerse con las funciones encomendadas y asumir las consecuencias de sus actuaciones, gestionando su cometido de forma autónoma y eficiente y obteniendo resultados óptimos.
Qué es:	<ul style="list-style-type: none"> Asumir tus compromisos Asumir las consecuencias del resultado de tu trabajo No perder de vista lo importante de tu puesto Conseguir resultados
Qué no es:	<ul style="list-style-type: none"> «Echar balones fuera» (no querer asumir las consecuencias) Actuar y tomar decisiones sin pensar en las consecuencias que tiene para Prosertek. Solicitar continuamente supervisión del trabajo cotidiano. Percebir situaciones que no funcionan correctamente (errores, fallos, etc...) y pensar que "ese no es mi problema" (es decir, no avisarlo en el plazo y a la persona adecuados)
RESPONSABILIDAD OPERATIVA Grado 1: Asume y se preocupa	RESPONSABILIDAD ESTRATÉGICA Grado 2: Se organiza y consigue resultados
Asume las consecuencias de sus decisiones y los resultados de su trabajo, y se implica por proyectar una imagen de profesionalidad y eficacia en todo lo que hace y en el entorno de trabajo que le rodea.	...Y además, es eficiente: planifica sus actuaciones considerando el plazo, los recursos disponibles y los conocimientos necesarios a desarrollar y a poner en práctica, con el objetivo de obtener resultados positivos para Prosertek de manera recurrente.
<ul style="list-style-type: none"> » Cumple con lo que se compromete » En caso de que no lo cumpla, asume su responsabilidad y las consecuencias de sus actos y de las personas a su cargo (si las tuviera) » Asegura que su entorno de trabajo se encuentre en un estado óptimo de orden y limpieza. » Asume como propios los objetivos de la empresa y de su área. » Se sigue preocupando de la evolución de los trabajos en curso, aun cuando salgan de su ámbito de responsabilidad. » Mantiene y proyecta una imagen profesional en todo lo que hace y dice. » Mantiene y proyecta el compromiso con la sociedad de Prosertek, participando en los proyectos de ámbito social impulsados por la organización. » Se responsabiliza del uso más eficiente posible de los recursos que están a su cargo. » Si por sí mismo no consigue resolver un problema, lo canaliza en el tiempo y forma adecuados hacia la persona que pueda resolverlo. 	<ul style="list-style-type: none"> » Se responsabiliza de que su trabajo se encuentre validado, revisado y contrastado y, si es necesario, toma acciones correctoras. » Es autónomo: no necesita supervisión de manera continua y periódica, sólo en aquellas situaciones que sea estrictamente necesario ("excepción de rutina") » Organiza y planifica su trabajo de la manera más eficiente para conseguir los resultados esperados, distribuyendo el tiempo disponible en función de la prioridad de cada una de las tareas a desarrollar. » No está solo para responder a las "urgencias o imprevistos", sino principalmente a los objetivos y ratios de ser de su puesto. » Apoyo al desarrollo del entorno local, participando y promoviendo proyectos de interés en el ámbito social. » Es percibido como un referente interno por el conocimiento en su ámbito de trabajo. » Como regla general, alcanza los resultados que de él/ella se esperan.





ORIENTACIÓN AL NEGOCIO	
Definición:	<p>Poner en práctica comportamientos y establecer rutinas y costumbres que permitan a Prosertek conseguir un negocio rentable y sostenido en el tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar conductas proactivas y orientadas a los resultados. • Capacidad de establecer alianzas y relaciones. • Flexibilidad y disposición para adaptarse a los cambios que surjan en el entorno y que impliquen potenciales mejoras para Prosertek y su viabilidad. • Capacidad de buscar acuerdos con clientes y proveedores que generen valor para Prosertek.
Qué es:	<p>"Hay que prestar mucha atención a los clientes y buscar la satisfacción de sus necesidades, pero con un matiz, primero somos nosotros"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar antes de actuar. Anteponer el criterio de viabilidad y rentabilidad ante la toma de decisiones. • La orientación al cliente es la consecuencia de acciones rentables y proyectos viables.
Qué no es:	<ul style="list-style-type: none"> • Orientarse exclusivamente a las exigencias de la producción (Suministrar al cliente) • Orientarse exclusivamente a los deseos y peticiones del cliente (Empatizar con el cliente) • Centrarse exclusivamente en el producto y no en las necesidades del cliente y las pautas del mercado.
ORIENTACIÓN AL NEGOCIO OPERATIVO Grado 1: Es Proactivo y Flexible	ORIENTACIÓN AL NEGOCIO ESTRATEGICO Grado 2: Propone, arriesga y crea valor
<p>Genera ideas y oportunidades de mejora en su trabajo y en otros procesos y se adapta a las circunstancias que el negocio exija en cada momento y situación.</p> <p>» Vive la incertidumbre del negocio como algo natural de su trabajo y de la evolución del mercado y ajusta una postura positiva ante los cambios que pueden surgir.</p> <p>» Asume que puedan surgir circunstancias ajenas a su trabajo que le exijan cambios en su manera de hacer las cosas y adapta su estilo de comportamiento o liderazgo en función de la situación.</p> <p>» Se adapta a las nuevas situaciones en los plazos acordados.</p> <p>» Tiene la mente abierta para detectar nuevas oportunidades de negocio.</p> <p>» Muestra iniciativa para opinar (participar en la toma de decisiones), proponer mejoras de especialidad en su ámbito de conocimiento) y hacer (pensar) a la acción.</p> <p>» Trabaja activamente con otras áreas de la organización para identificar nuevas necesidades/opportunidades no detectadas inicialmente.</p>	<p>...Y además, hace propuestas innovadoras y factibles para la mejora del negocio, asumiendo riesgos moderados y consiguiendo un impacto positivo en los clientes y en las perspectivas a futuro de la empresa.</p> <p>» Hace propuestas de trabajo que sean realistas, factibles y rentables (con un riesgo controlado, es decir, donde exista la capacidad de estimar las consecuencias).</p> <p>» Es muy sensible a la información que transmite el cliente e identifica incluso aquello que no transmite pero deje entrever.</p> <p>» Satisface al cliente, consiguiendo resultados positivos para él/ella, incluso cuando surgen problemas, consiguiendo que su percepción del servicio sea positiva.</p> <p>» Analiza la rentabilidad de las acciones suyas y/o de su equipo/entorno, tomando decisiones en base a análisis coste/beneficio (recursos utilizados/resultados obtenidos).</p> <p>» Sabe que su puesto está al servicio de los demás y lo demuestra. Pone sus habilidades y/o conocimientos a disposición de los demás con la finalidad de ayudar en aquello que sea necesario.</p>



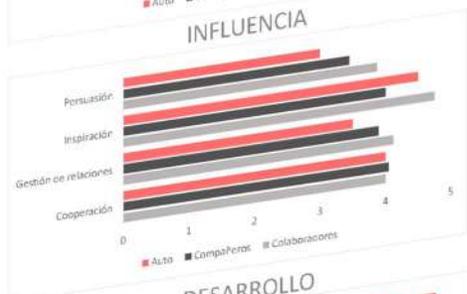
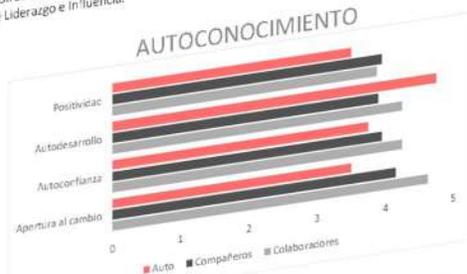
LIDERAZGO	
Definición:	<p>Actuar como un referente dentro del Prosertek, siendo ejemplo en sus comportamientos y valores para el resto de personas, y como un facilitador, con la habilidad para motivar e influir positivamente en otras personas para que lleven a cabo sus responsabilidades de una manera eficiente y consigan dar el máximo posible de sus capacidades, prestando soporte para la consecución de sus logros y propiciando un clima de trabajo y participación adecuado.</p>
Qué es:	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el desempeño de los colaboradores • Comprometerse con su desarrollo • Evaluar su potencial • Facilitar su desarrollo • Asignar nuevos cometidos y delegar tareas que les permitan asumir nuevas responsabilidades.
Qué no es:	<ul style="list-style-type: none"> • Ser amigo/a de los/as colaboradores/as • Gestionar exclusivamente desde los datos sin tener en cuenta el contexto y las personas. • Soltar "marrones" hacia abajo o hacia los lados. • Subir las decisiones de tu ámbito a un nivel superior • Algo extraordinario que hacer en momentos de bonanza. • Criticar a los que están a tu cargo sin asumir tu responsabilidad y sin trabajar su posible desarrollo.
LIDERAZGO OPERATIVO Grado 1: Coordina y Facilita	LIDERAZGO ESTRATEGICO Grado 2: Lidera, reconoce e inspira a otros
<p>Transmite de forma clara los objetivos a alcanzar, coordinando sus trabajos y/o del equipo a su cargo (si lo tiene) en busca de la eficiencia y presta su apoyo técnico y humano garantizando que se den las condiciones idóneas para llevar a cabo las tareas.</p> <p>» Hace de facilitador: Se asegura que los colaboradores cuentan con la información y medios para responder de manera eficaz y autónoma a sus responsabilidades.</p> <p>» Pone en práctica la escucha activa cuando trata con sus colaboradores</p> <p>» Interviene en los conflictos, trabajando con las personas para que sean capaces de analizar otros puntos de vista y tomar decisiones considerando el objetivo común.</p> <p>» Fomenta que los colaboradores busquen sus propias soluciones (aportando para ello los medios necesarios) en lugar de darles directamente las respuestas.</p> <p>» Asume como propia la responsabilidad de las decisiones y de los resultados (éxitos y fracasos) del equipo.</p> <p>» Explica el propósito de las cosas y su importancia, siempre que sea posible.</p> <p>» Delega de manera efectiva, dando poder y responsabilidad a sus colaboradores para que puedan asumir nuevas funciones.</p>	<p>...Y además, es percibido como una persona referente por su forma de actuar, sirviendo de ejemplo a los demás. Reconoce el trabajo y el esfuerzo de sus compañeros y se preocupa por facilitar su desarrollo profesional. Crea y transmite su visión global y de futuro de la empresa, sirviendo de impulso al resto de profesionales.</p> <p>» Es coherente en sus actuaciones, siendo ejemplo de comportamiento y modelo a seguir en sus actuaciones.</p> <p>» Propicia que exista un clima participativo en el equipo de personas que tiene a su cargo o en el que participa (donde exista libertad para proponer nuevas ideas, debatir aquello en lo que no se está de acuerdo, etc.)</p> <p>» Facilita un clima de desarrollo profesional, utilizando la crítica constructiva hacia sí mismo y hacia los demás (se centra en las acciones a mejorar o a aprender en lugar de en las personas que lo realizan)</p> <p>» Asume las directrices de la empresa y consigue que el resto las siga, promoviendo la implicación y el sentimiento de pertenencia a la empresa.</p> <p>» Transmite serenidad y calma ante situaciones difíciles y complejas, afrontándolas de forma constructiva.</p> <p>» Breve y evalúa distintos escenarios, identificando posibles problemas y situaciones que pudieran ocurrir en el largo plazo.</p> <p>» Piensa en clave de futuro: sueña: el futuro que desea y piensa qué pasos hay que dar para alcanzarlo.</p> <p>» Reconoce los logros de sus colaboradores, haciendo que lo negativo no tape lo positivo.</p> <p>» Evalúa el desempeño y trayectoria profesional de sus colaboradores, al menos una vez al año.</p>

Committed to real change



2.2 GRÁFICO DE BARRAS: RESULTADOS SUBDIMENSIONES

Los siguientes gráficos reflejan los resultados obtenidos de la autoevaluación y de la evaluación de tus compañeros de Comité de Dirección y tus colaboradores en cada una de las sub-dimensiones que componen las 3 dimensiones del Modelo de Liderazgo e Influencia.



Committed to real change

3. COMPORTAMIENTOS MEJOR Y PEOR VALORADOS

MEJOR VALORADOS

Se muestra dispuesto a escuchar los problemas de los demás y trata de ayudarlos.
 Cooperar de forma activa con el sistema de formación y desarrollo de Prosertek.
 Demuestra una actitud positiva en el trabajo, dejando de lado posibles reacciones de impacto negativo.
 Muestra un carácter tolerante y conciliador ante personas o situaciones diferentes.
 Realiza seguimiento de las acciones acordadas, comprometiéndose con dicho proceso.

- 4,71 INFLUENCIA
- 4,71 DESARROLLO
- 4,57 AUTOCONOCIMIENTO
- 4,57 AUTOCONOCIMIENTO
- 4,57 DESARROLLO

PEOR VALORADOS

Transmite experiencia y credibilidad a los demás, es un referente para las personas de su equipo y para sus compañeros.
 Sabe cómo cambiar la visión de la gente e influir en su forma de actuar.
 Utiliza la crítica de forma constructiva con sus iguales o superiores.
 Sabe identificar los aspectos que generan una actitud laboral negativa y trabaja sobre ellos para cambiar dicha actitud.
 Se sobrepone con rapidez a los contratiempos y aprende de ellos.

- 3,43 INFLUENCIA
- 3,43 INFLUENCIA
- 3,43 DESARROLLO
- 3,43 AUTOCONOCIMIENTO
- 3,43 AUTOCONOCIMIENTO





ANEXOS
SOCIEDAD

 **prosertek**
HARBOUR EQUIPMENT



opemsa
Passenger Board Bridge
Innovative

passenger board bridge
by prose

MonTech
MONITORING TECHNOLOGY

5G
opemsa

KEADAN PENGKAJIAN DAN PENERAPAN TEKNOLOGI
GEDUNG
TEKNOLOGI MATERIAL

DEFINICIÓN DE COMPROMISO CON LA SOCIEDAD EN PROSERTEK

En línea con el Modelo de Gestión Avanzada (MGA) en PROSERTEK tomamos conciencia de que *formamos parte de un entramado social que puede reforzar y potenciar nuestras capacidades o, al contrario, condicionar y limitar nuestro desarrollo y competitividad.*

Por ello, en PROSERTEK consideramos que es importante nuestro Compromiso con la Sociedad, más allá del mero cumplimiento de nuestras obligaciones legales y más allá del cumplimiento de nuestra misión.

Como organización avanzada queremos velar por el desarrollo de las entidades que configuran nuestro entorno local, que se circunscribe al ámbito sectorial y territorial en el que operamos, tomando parte activa en aquellas actividades en las que podamos realizar una labor social más eficaz en consonancia con nuestras capacidades, impulsando así mismo medidas que contribuyan a la sostenibilidad ambiental.

El Compromiso con la Sociedad de PROSERTEK se fundamenta en:

Apoyar el desarrollo de nuestro entorno local, participando y promoviendo proyectos de interés en el ámbito social, deportivo, cultural y ambiental desde una perspectiva socialmente responsable y ejemplar.

El Compromiso con la Sociedad de PROSERTEK parte de nuestras competencias clave y nuestras capacidades, es decir, de qué es lo que sabemos hacer bien y cómo podría beneficiar a la sociedad. Nuestro compromiso con la Sociedad contempla 4 ejes principales de actuación:

1. Socializar nuestro conocimiento
2. Apoyar el entorno local
3. Ser socialmente responsables y ejemplares
4. Gestión Ambiental

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

ESFERAS DE IMPORTANCIA	AGENDA NACIONES UNIDAS 2030 (ODS)	OBJETIVO EN LÍNEA CON NUESTRAS CAPACIDADES	CONTRIBUCIÓN A ODS	ACCIONES REALIZADAS	INDICADORES
PERSONAS Poner fin a la pobreza y el hambre en todas sus formas y dimensiones, y a velar por que todos los seres humanos puedan realizar su potencial con dignidad e igualdad y en un medio ambiente saludable.	Fin de la pobreza	Colaborar y dar visibilidad a proyectos sociales traccionados por entidades de nuestro entorno local que se desarrollan en poblaciones vulnerables de países empobrecidos que se circunscriben al ámbito territorial en el que operamos.		2022 2022: SCD_PER Compromiso social Alboan	3-% EBITDA dedicado a acciones sociales 6-% de la platilla de PRK que participa en acciones de Compromiso Social
	Salud y Bienestar	Promover nuestro compromiso con la salud y el bienestar de las personas.	ODS que se priorizan	2020 2020: Patrocinio a entidades deportivas 2020: SCD_PER Políticas de bienestar 2021 2021: Patrocinio a entidades deportivas 2021: SCD_PER Bienestar de los trabajadores 2022 2022: Patrocinio a entidades deportivas 2022: SCD_PER Tiempo de trabajo, gestión y autocuidado	3-% EBITDA dedicado a acciones sociales 9-Encuesta clima laboral. Item Bienestar de las personas 10-Encuesta clima laboral. Item Compromiso con la Sociedad y desarrollo ODS
	Educación de calidad	Proporcionar el primer contacto de jóvenes con la empresa poniendo en valor su educación.	ODS sobre los que impactamos debido a las acciones de nuestra Misión	2020 2020: Programa Prácticas-FCT 2020: SCD_PER Employer Branding. Encuentros con universidades (Beaz) 2021 2021: Programa Prácticas-Univ. 2022 2022: Programa Prácticas-DUAL	5-Nº de jóvenes en Programa de prácticas/becas



ACCIONES DE COMPROMISO SOCIAL (MÁS ALLÁ DE NUESTRA MISIÓN)

EJE	ÁMBITO	NECESIDAD DETECTADA EN LA SOCIEDAD	OBJETIVO EN LÍNEA CON NUESTRAS CAPACIDADES	GRUPOS DE INTERÉS (Destinatarios de nuestro compromiso con la sociedad)	GRUPOS DE INTERÉS (Con las que se colabora o se implica en nuestro compromiso social)	ACCIONES REALIZADAS	INDICADORES		
1. SOCIALIZAR NUESTRO CONOCIMIENTO	CONSTRUYENDO CAPITAL HUMANO. CAPACITACIÓN DE NUEVOS JOVENES PROFESIONALES.	Integrar profesionalmente a @j jóvenes en el mercado laboral mediante un primer contacto con la empresa.	Aportar conocimientos del funcionamiento interno de una organización y de cómo se trabaja en la misma, proporcionando el primer contacto de jóvenes con la empresa con el fin de valor su educación.	JÓVENES DE LA SOCIEDAD	ENTIDADES Y CENTROS EDUCATIVOS Instituto Panamericano de Ingeniería Naval (PIN) Instituto de Enseñanza Secundaria Náutica Pesquero de Pasaos C.I.F.P. San Jorge Santurtzi C.I.F.P. Nicolás Leizaola Barakaldo C.F. Somoza. Muskiz UPV Universidad de Deusto Universidad de Mondragón Fundación Nova Salcedo ADMINISTRACIÓN Diputación Foral de Euzkadi PERSONAS DE PROSERTEK que participan en los Programas	<ul style="list-style-type: none"> Participación de cursos en escuelas técnicas Participación en Programas de Prácticas y Becas Participación en Programa Talentia 2015 2016: Prácticas DUAL, Nodia Seco 2016: Impartición Curso Técnico Internacional de Equipos Marítimos en Cuba (PIM) 2016: Impartición Curso Técnico Internacional de Equipos Marítimos (Passa) 2017 2017: Prácticas-FCT, Lore Pottlo 2018 2018: Beca FNS, Matiane Echnise 2018: Prácticas-FCT, Daniel 2019 2019: Prácticas-FCT, Mikel Tenorio 2019: Participación Programa Bidasoa Talent. Talenta. Encuentro entre jóvenes y profesionales de PROSERTEK. Visita las instalaciones de la empresa 2020 2020: Prácticas-FCT, Iker Eraso 2020: Bidasoa Talent. Encuentros con Universidades 2021 2021: Prácticas-Univ. Irati 2021: Prácticas-Univ. Arder 2022 2022: Prácticas-DUAL, Rom Cabero 	<ul style="list-style-type: none"> 1-Entidades con las que colaboramos 2-Actividades en las que participamos 3-% EBITDA dedicado a acciones de socios 4- Horas dedicación de las personas de PRK a nuestro compromiso social 5-Jóvenes en Programas de prácticas/becas 6-% de la plantilla de PRK que participa en acciones de Compromiso Social 7-% de volumen de compra a proveedores locales 8- Incumplimientos legales y asociados al Código Ético 10- Compromiso con la Sociedad y desarrollo de los ODS (Item Encuesta clima laboral) 11- Igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral (Item Encuesta clima laboral) 12- Contribución a ODS 13- Eficiencia del diseño 		
	DESARROLLO DE OTRAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS	Promover e impulsar el desarrollo y la mejora continua de competencias técnicas en nuestros colaboradores, proporcionando saber, tiempo y experiencia a través de la transmisión de nuestro conocimiento.	Promover e impulsar la gestión avanzada en organizaciones y en países vecinos, proporcionando saber, tiempo y experiencia a través de la transmisión de nuestro conocimiento.	Promover e impulsar el desarrollo y la competitividad en la construcción, conservación y explotación de Vías navegables interiores y marítimas de zonas costeras y puertos, proporcionando saber, tiempo y experiencia a través de la transmisión de nuestro conocimiento.	CLIENTES Y PROVEEDORES	PROVEEDORES Talleres y empresas de calderería industrial, pintura, etc. CLIENTES PERSONAS DE PROSERTEK con conocimientos técnicos	<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia Colectiva. Foros, Jornadas y encuentros técnicos Inteligencia Colectiva. Blog PRK Participación en Cursos externos Euzkadi Participación en Evaluaciones externas Euzkadi Participación en Comisiones y Grupos de trabajo a nivel nacional e Internacional Participación en Órganos de gestión de entidades Participación en Programa de Mentoring 2016 2016: Foro PRK, Abordarse Euzkadi 2016: ProorielAC, en Panamá Seminario sobre ordenes marítimas 2016: ATCYP Ponencia "sistema de monitorización de dronajes" 2016: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2017 2017: Foro PRK. Sistemas de transmisión 2017: II Congreso Internacional Marítimo, Ponencia PRK 2017: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2017: Comisiones técnicas ATPYC 2017: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2018 2018: Foro PRK. Recubrimientos y pinturas 2018: Contraste externo JG 2018: Evaluación externa JG 2018: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 100 2018: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2018: Comisiones técnicas ATPYC 2018: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2019 2019: Foro PRK. El cable y su entorno 2019: Contraste externo JG (2) 2019: Evaluación externa JG 2019: Bidasoa Mentoring network. RH/AG (4) 2019: Jornada Técnica ATPYC. Ponencia PRK. "Experiencias y nuevos desarrollos en equipamiento portuario" 2019: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2019: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2019: FVE M Órganos de gestión 2019: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2020 2020: Evaluación externa JG 2020: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2020: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2020: FVE M Órganos de gestión 2020: Comisiones técnicas ATPYC 2020: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2021 2021: Evaluación externa JG 2021: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2021: FVE M Órganos de gestión 2021: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2021: Asociación de la industria navarra 2021: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 231 2021: Comisiones técnicas ATPYC 2021: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2022 2022: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 		
		Promover e impulsar la mejora en la competitividad y sostenibilidad de empresas vinculadas a la transformación del caucho, proporcionando saber, tiempo y experiencia a través de la transmisión de nuestro conocimiento.	Promover e impulsar la mejora en la competitividad y sostenibilidad de empresas vinculadas a la transformación del caucho, proporcionando saber, tiempo y experiencia a través de la transmisión de nuestro conocimiento.	Promover e impulsar la mejora en la competitividad y sostenibilidad de las empresas del sector industrial, proporcionando saber, tiempo y experiencia a través de la transmisión de nuestro conocimiento.	EMPRESAS DEL SECTOR TRANSFORMADOR DE CAUCHO	CONSORCIO NACIONAL DE INDUSTRIALES DEL CAUCHO PERSONAS DE PROSERTEK que participan en comisiones técnicas	<ul style="list-style-type: none"> FUSKAL IT PERSONAS DE PROSERTEK en el Club de estudiantes de Euzkadi 	<ul style="list-style-type: none"> 2018: Foro PRK. Recubrimientos y pinturas 2018: Contraste externo JG 2018: Evaluación externa JG 2018: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 100 2018: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2018: Comisiones técnicas ATPYC 2018: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2019 2019: Foro PRK. El cable y su entorno 2019: Contraste externo JG (2) 2019: Evaluación externa JG 2019: Bidasoa Mentoring network. RH/AG (4) 2019: Jornada Técnica ATPYC. Ponencia PRK. "Experiencias y nuevos desarrollos en equipamiento portuario" 2019: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2019: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2019: FVE M Órganos de gestión 2019: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2020 2020: Evaluación externa JG 2020: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2020: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2020: FVE M Órganos de gestión 2020: Comisiones técnicas ATPYC 2020: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2021 2021: Evaluación externa JG 2021: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2021: FVE M Órganos de gestión 2021: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2021: Asociación de la industria navarra 2021: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 231 2021: Comisiones técnicas ATPYC 2021: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2022 2022: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 	
		Promover e impulsar la mejora en la competitividad y sostenibilidad de las empresas del sector industrial, proporcionando saber, tiempo y experiencia a través de la transmisión de nuestro conocimiento.	Promover e impulsar la mejora en la competitividad y sostenibilidad de las empresas del sector industrial, proporcionando saber, tiempo y experiencia a través de la transmisión de nuestro conocimiento.		EMPRESAS DEL SECTOR TRANSFORMADOR DE CAUCHO	CONSORCIO NACIONAL DE INDUSTRIALES DEL CAUCHO PERSONAS DE PROSERTEK que participan en comisiones técnicas	<ul style="list-style-type: none"> PERSONAS DE PROSERTEK que participan en órganos de gestión 	<ul style="list-style-type: none"> FEDERACIÓN VIZCAINA DE EMPRESAS DEL METAL ASOCIACIÓN DE LA INDUSTRIA NAVARRA PERSONAS DE PROSERTEK que participan en órganos de gestión 	<ul style="list-style-type: none"> 2018: Foro PRK. Recubrimientos y pinturas 2018: Contraste externo JG 2018: Evaluación externa JG 2018: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 100 2018: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2018: Comisiones técnicas ATPYC 2018: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2019 2019: Foro PRK. El cable y su entorno 2019: Contraste externo JG (2) 2019: Evaluación externa JG 2019: Bidasoa Mentoring network. RH/AG (4) 2019: Jornada Técnica ATPYC. Ponencia PRK. "Experiencias y nuevos desarrollos en equipamiento portuario" 2019: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2019: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2019: FVE M Órganos de gestión 2019: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2020 2020: Evaluación externa JG 2020: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2020: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2020: FVE M Órganos de gestión 2020: Comisiones técnicas ATPYC 2020: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2021 2021: Evaluación externa JG 2021: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2021: FVE M Órganos de gestión 2021: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2021: Asociación de la industria navarra 2021: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 231 2021: Comisiones técnicas ATPYC 2021: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2022 2022: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet)
						COLECTIVO DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL	FEDERACIÓN VIZCAINA DE EMPRESAS DEL METAL ASOCIACIÓN DE LA INDUSTRIA NAVARRA PERSONAS DE PROSERTEK que participan en órganos de gestión	<ul style="list-style-type: none"> 2018: Foro PRK. Recubrimientos y pinturas 2018: Contraste externo JG 2018: Evaluación externa JG 2018: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 100 2018: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2018: Comisiones técnicas ATPYC 2018: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2019 2019: Foro PRK. El cable y su entorno 2019: Contraste externo JG (2) 2019: Evaluación externa JG 2019: Bidasoa Mentoring network. RH/AG (4) 2019: Jornada Técnica ATPYC. Ponencia PRK. "Experiencias y nuevos desarrollos en equipamiento portuario" 2019: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2019: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2019: FVE M Órganos de gestión 2019: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2020 2020: Evaluación externa JG 2020: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2020: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2020: FVE M Órganos de gestión 2020: Comisiones técnicas ATPYC 2020: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2021 2021: Evaluación externa JG 2021: Comisiones técnicas CONSORCIO CAUCHO 2021: FVE M Órganos de gestión 2021: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 211 2021: Asociación de la industria navarra 2021: Comisiones técnicas PLANIC, WVG 231 2021: Comisiones técnicas ATPYC 2021: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 2022 2022: Blog PRK. Publicación artículos de actualidad (en internet) 	



LIDERAZGO EQUILIBRADO EN GÉNERO

ESTUDIO

1	2
Introducción	Análisis de Resultados
	2.1. Percepción Equilibrio-igualdad pg.2 2.2. Percepción Plan de igualdad pg.4 2.3. Barreras al Liderazgo pg.12

Estudio 2021 | Mujer y liderazgo

1. INTRODUCCIÓN

La Transformación Digital y la Industria 4.0 necesarias para nuestra competitividad no van solo de Tecnología, sino de Personas, debemos trabajar en los perfiles de los líderes que necesitamos para desarrollar y transformar nuestros modelos de negocio y de gestión.

El Talento es la gran ventaja competitiva de nuestro tiempo, y es de todo punto insostenible e incluso absurdo excluir a la mitad de la población.

Más allá de razones de justicia y de Valores, la Diversidad de género nos conduce a la Innovación: cuando introducimos diversidad en el pensamiento creativo e innovación, a su vez influye en las decisiones y ejecuciones estratégicas de negocio.

Es decir, la Igualdad de género va a aportar valor a las empresas y debe ser liderada desde las posiciones ejecutivas y a través de toda la organización.

La empresa es el motor del cambio social y desde la empresa podemos y debemos implicarnos en este proceso de cambio.

Una de las conclusiones de los últimos años en materia de igualdad es que el cambio real solo se puede dar si los hombres se involucran y toman parte activa. La igualdad de género es también una cuestión de hombres y ahora nos toca trabajar conjuntamente para que nuestras empresas y sus sistemas se adapten a la realidad del s. XXI o perderemos talento y oportunidades de mercado.

Por estos motivos, en 2018 pusimos en marcha el proyecto "HOMBRES A BORDO", una iniciativa de PWN (Professional Women's Network) que involucra desde PWN Bilbao a hombres con responsabilidades en las empresas de Euskadi. Dentro de este contexto se lanzó el "Estudio sobre la igualdad de género en las empresas de Bizkaia" con la colaboración de un primer grupo de empresas que han impulsado el proyecto (Kutxabank, Accenture, BBG, Velatia, Arteche, Tecuni, Ibermática), con la ejecución técnica de la Universidad de Deusto que aporta el rigor científico y la confidencialidad, con el apoyo de la Cámara de Comercio de Bilbao que nos ha puesto en contacto con las empresas, con el FVEM y con el Área de Promoción económica de la DFB que ha apoyado el proyecto.

Mujer y liderazgo equilibrado

Queremos manifestar a todos ellos nuestro agradecimiento por su implicación y soporte. Y también por supuesto a todas las empresas que están participando en el estudio.

Este informe recoge los resultados del Diagnóstico sobre la existencia de una CULTURA que favorezca la incorporación de la mujer a los puestos de Dirección.

Queda pendiente incluir un análisis de la correlación del LIDERAZGO equilibrado con los RESULTADOS de la empresa, así como los factores que explican, favorecen, estimulan y dificultan la presencia de mujeres en puestos de Dirección.

Finalmente, se van a proponer estrategias organizativas y medidas reconocidas por las entidades participantes como de efecto positivo para avanzar en la mejora de estilos participativos en todos los niveles de decisión.

Gracias de nuevo por la cooperación a todos los involucrados.

Rosa Urtubi *Mikel Fernández de Gamboa*
 Presidenta *VP Hombres a Bordo*



* PWN Bilbao (Professional Women's Network Bilbao) es una organización sin ánimo de lucro.

Estudio 2021 | Mujer y liderazgo

Mujer y liderazgo equilibrado



2. RESULTADOS

A la hora de ejercer el liderazgo, hay diferentes cualidades que se requieren para ser un/a líder eficiente

Trabajando bajo presión



Disposición a tomar riesgos



Manejando equipos mixtos (mujeres/hombres)



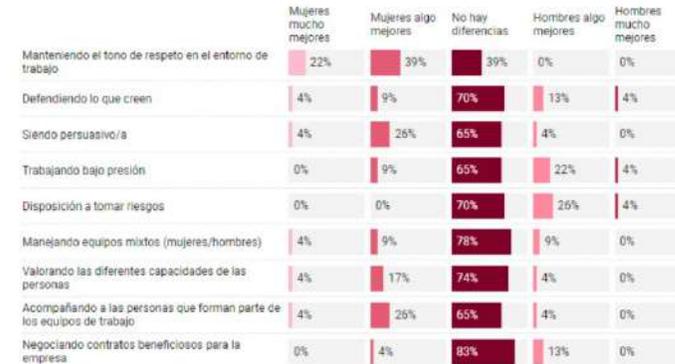
Estudio 2021 | Mujer y liderazgo

Mujer y liderazgo equilibrado



2. RESULTADOS

A la hora de ejercer el liderazgo, hay diferentes cualidades que se requieren para ser un/a líder eficiente



Ejercicio 2021

Entorno	Actividad Asociada	Tipo	Aspecto Medioambiental	Indicador	2020	2021	Condiciones			Cond. Normales y Anormales			Cond. Accidentes		Total	Significativo	Comentarios	Acciones
							N.	An.	Acc.	Dur.	Mag.	Grav.	Prob.	Sever.				
ARTEA	Reloques pintura	Emisión atm.	Emisión gases pintura (COVs)	N/P				X	0	1	0			1	NO		N/P. Actividad puntual	
ARTEA	Almacenamiento		Emissiones de carretillas	N/P			X		0	1	1			2	NO		Programa mantenimiento carretillas	
ARTEA	Actividades puntuales montaje + ensayo defensas	Emission sonora	Ruido	N/P			X		0	2	0			2	NO		Buenas prácticas ambientales	
ARTEA	Uso instalaciones	Vertidos	Vertido sanitario	N/P			X		0	1	1			2	NO		Buenas prácticas ambientales	
ARTEA	Recepción de mercancías	RNP	Madera	Kg. residuo generado / Facturación	0,047	0,836	X		0	4	0			4	NO	Durante 2021 la generación de madera se ha incrementado notablemente con respecto al ejercicio 2020, debido a que ARTEA ha abortado parte de las actividades que se realizaban en el PAB. 13, ante el inicio de la recepción de materiales de los sistemas de defensas, de ahí el aumento en la magnitud del residuo.	Buenas prácticas ambientales	
ARTEA	Actividades de montaje	RNP	Chatarra	Kg. residuo generado / Facturación	0,050	0,235	X		0	4	0			4	NO	Idem al comentario anterior	Seguimiento ambiental periódico	
ARTEA	Recepción de mercancías	RNP	Papel y cartón	Kg. residuo generado / Facturación	0,008	0,007	X		0	1	0			1	NO		Seguimiento ambiental periódico	
ARTEA	Recepción de mercancías	RNP	Plásticos	Kg. residuo generado / Facturación	0,007	0,005	X		0	1	1			2	NO		Seguimiento ambiental periódico	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Sólidos contaminados	Kg. residuo generado / Facturación	0,001	0,004	X		0	4	2			6	SI	Idem al comentario anterior	Seguimiento ambiental periódico	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Envases metálicos contaminados	Kg. residuo generado / Facturación	0,000	0,001	X	X	0	4	2			6	SI	Significancia motivada por la limpieza general realizada en 2021, evaluada como condición An., y porque ahora se llevan a cabo actividades que generan estos residuos que antes se desarrollaban en el pab. 13	Seguimiento ambiental periódico	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Envases plásticos contaminados	Kg. residuo generado / Facturación	0,003	0,007	X	X	0	4	2			6	SI	Significancia motivada por la limpieza general realizada en 2021, evaluada como condición An., y porque ahora se llevan a cabo actividades que generan estos residuos que antes se desarrollaban en el pab. 13	Seguimiento ambiental periódico	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Restos de div. y pintura	Kg. residuo generado / Facturación	0,000	0,005	X	X	0	4	2			6	SI	Significancia motivada por la limpieza general realizada en 2021, evaluada como condición An., y porque ahora se llevan a cabo actividades que generan estos residuos que antes se desarrollaban en el pab. 13	Seguimiento ambiental periódico	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Aceite usado	Kg. residuo generado / Facturación	0,000	0,000	X		0	1	2			3	NO		Seguimiento ambiental periódico	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Disolvente no halogenado	Kg. residuo generado / Facturación	0,000	0,000		X	0	1	2			3	NO			
ARTEA	SAT_caducados	RP	Residuos de Resina Epoxi	Kg. residuo generado / Facturación	0,000	0,000		X	0	1	2			3	NO			
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Aerosoles	Kg. residuo generado / Facturación	0,000	0,000		X	0	1	2			3	NO			
ARTEA	Obsoletos oficina	RP	RAEEs	Kg. residuo generado / Facturación	0,000	0,000		X	0	1	2			3	NO			
ARTEA	Instalación_ iluminación	RP	Fluorescentes usados	Kg. residuos generado / Horas de trabajo	0,005	0,005000	X		0	2	2			4	NO		Priorizar en cambios Uso fluorescentes LED/Bajo consumo	
ARTEA	Instalación_baños	Consumo de recursos	Consumo agua	M3 / N° medio trabajadores ARTEA	29,50	28,50	X		1	1	1			3	NO		Buenas prácticas ambientales	
ARTEA	Proceso	Consumo de recursos	Consumo gasoil	Litros / Facturación	25,50	43,47	X		1	4	1			6	SI	El consumo de gasoil se imputa al consumo de las carretillas, como parte de las actividades que venían ejecutándose en el Pab. 13 que ahora se llevan a cabo en Artea, se estimó oportuno traer una carretilla del pab. 13 a Artea, ya que el movimiento de materiales es	Buenas prácticas ambientales	
ARTEA	Actividades de montaje	Situaciones Emergencia	Derrames	N/P				X				1	1	2	NO		Disposición de protocolo de actuación IT	
ARTEA	Instalación	Situaciones Emergencia	Incendio / Explosión instalaciones	N/P				X				0	1	1	NO		Disposición de protocolo de actuación IT	
ARTEA	Instalación	Situaciones Emergencia	Fuga refrigerante equipos AA	N/P				X				0	2	2	NO		Disposición de protocolo de actuación IT	
SANTURTZI	Oficina	RNP	Generación de residuos: Papel y Cartón	Kg. residuos generado / N° medio trabajadores oficina	12,42	13,01	X		2	1	0			3	NO		Buenas prácticas ambientales	
SANTURTZI	Oficina	RNP	Generación de residuos: Plásticos	Kg. residuos generado / N° medio trabajadores oficina	4,44	4,48	X		0	2	0			2	NO		Buenas prácticas ambientales	
SANTURTZI	Oficina	RNP	Generación de residuos: Toner	Kg. residuos generado / N° medio trabajadores oficina	0,310	0,333	X		1	2	0			3	NO		Buenas prácticas ambientales	
SANTURTZI	Oficina	RP	Generación de residuos: Fluorescentes	Kg. residuos generado / Horas de trabajo	0,0027	0,00	X		0	1	2			3	NO		Priorizar en cambios Uso fluorescentes LED/Bajo consumo	
SANTURTZI	Oficina	RP	Generación de residuos: Pilas	Kg. residuo generado / N° medio trabajadores oficina	0,15	0,00	X		0	1	2			3	NO		Buenas prácticas ambientales	
SANTURTZI	Oficina	RP	Generación de residuos: Equipos electrónicos	Kg. residuo generado / N° medio trabajadores oficina	0,32	0,00	X		0	1	2			3	NO		Buenas prácticas ambientales	
SANTURTZI	Oficina	RNP	Generación de residuos (RSU)	Kg. residuo generado / N° medio trabajadores oficina	24,10	24,20	X		0	2	0			2	NO		N/P	
SANTURTZI	Actividades de oficina	Emission sonora	Ruido	N/P			X		0	2	0			2	NO		N/P. actividad administrativa	
SANTURTZI	Instalación_baños_oficina	Vertido	Vertido sanitario	N/P			X		0	2	0			2	NO		Buenas prácticas ambientales	
SANTURTZI	Actividades de oficina	Consumo de recursos	Consumo papel	Kg. papel consumido / N° medio de trabajadores	9,38	9,87	X		0	1	2			3	NO		Buenas prácticas ambientales	
SANTURTZI	Actividades generales	Consumo de recursos	Consumo de energía	consumo energía kWh/m2	24,34	19,31	X		0	0	2			2	NO		Buenas prácticas ambientales. Reemplazar luminarias actuales por LED (obra oficina)	
SANTURTZI	Instalación_baños_oficina	Consumo de recursos	Consumo agua	m3 / N° medio trabajadores oficina	0,78	1,07	X		0	2	0			2	NO	El indicador ha aumentado. Si bien el número de trabajadores en oficina se ha mantenido, en 2021 se realizaron más jornadas de teletrabajo debido al covid, con lo que el uso de las instalaciones fue menor, y el consumo de agua lo.	Buenas prácticas ambientales	
SANTURTZI	Uso equipos informáticos	Consumo de recursos	Consumo eléctrico	kw / horas de trabajo	4,85	6,29	X		2	2	0			4	NO	El indicador ha aumentado. Las horas de trabajo son según convenio, luego en 2021 son las mismas que en 2020, sin embargo, en 2020 se hicieron más jornadas de teletrabajo debido al covid, y en 2021 el teletrabajo está supeditado a la jornada laboral de los viernes	Uso fluorescentes LED/Bajo consumo. Buenas practicas ambientales	
OBRA	Recepción y descarga de materiales	RNP	Generación de residuos: Madera	Facturación	13.500	10.300	X		0	1	0			1	NO		Buenas prácticas ambientales	
OBRA	Recepción y descarga de materiales	RNP	Generación de residuos: Cartón y plástico	Facturación	13.500	10.300	X		0	1	0			2	NO		Buenas prácticas ambientales	
OBRA	Uso de vehículos desplazamientos	Emissiones atm	Emission de CO2	N/P			X		1	1	2			4	NO		Programa mantenimiento vehículos	
OBRA	Uso de maquinaria	Ruido	Generación de ruidos	N/P			X		1	2	0			3	NO		Programa mantenimiento vehículos/mquinaria. Buenas prácticas ambientales IT-AMB-05	
OBRA	Uso de vehículos desplazamientos	Consumo de recursos	Consumo de gasoil	Facturación	13.500	10.300	X		0	1	1			2	NO		Buenas prácticas ambientales	
OBRA	Obra	Situaciones Emergencia	Derrames	N/P				X				2	1	3	NO		Disposición de protocolo de actuación IT	
OBRA	Obra	Situaciones Emergencia	Incendios	N/P				X				0	2	2	NO		Disposición de protocolo de actuación IT	



DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN OFICINA
 prosertek | Cuidando del Medio Ambiente

Acciones para reducir el impacto ambiental en la impresión de documentos

- 1 Valora la necesidad de imprimir un documento. Evita imprimir documentos. Trabaja digitalmente.
- 2 Imprime siempre a doble cara.
- 3 Imprime en B/N por defecto y usa solo color en circunstancias justificadas.
- 4 Imprime más de una página en cada hoja.
- 5 Configura el tipo de letra para reducir el consumo de tinta. Tipografías que menos consumen Century Gothic, Courier, Garamond.
- 6 Reduce el espacio entre líneas.
- 7 Reduce los márgenes de los documentos.
- 8 No dejes espacios innecesarios en blanco.
- 9 Reutiliza el papel usado por 3 caras (pe, Notas).
- 10 Cambia el tóner solo si está agotado por completo. Cuando se enciende la luz de advertencia, muchos cartuchos aún tienen hasta un 25% de tinta.

DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN OFICINA
 prosertek | Cuidando del Medio Ambiente

10 Consejos para ahorrar energía en el trabajo

- 1 Apaga las luces de los espacios que no estás utilizando (pe, despacho, salas de reuniones).
- 2 Apaga el ordenador si no lo vas a utilizar durante un tiempo prolongado.
- 3 Si te vas a ausentar durante un periodo corto de tiempo utiliza la función "Suspender" o apaga la pantalla del equipo.
- 4 Aprovecha al máximo la ventilación natural.
- 5 Regula de manera adecuada la temperatura del aire acondicionado: 23°C-25°C en invierno y 24°C-25°C en verano.
- 6 Apaga el aire acondicionado cuando seas el último en salir de las salas de reuniones.
- 7 Desconecta los cargadores de tus dispositivos cuando no los estás utilizando o la carga se haya completado.
- 8 Si utilizas regletas, que sean con interruptor.
- 9 No dejes ventanas abiertas cuando los sistemas de calefacción o de aire acondicionado están funcionando.
- 10 Gestiona adecuadamente el consumo de energía de tu equipo. Utiliza un fondo de escritorio oscuro, salva pantalla negro tras 10 min de inactividad, etc.

En oficina, ¡¡RECICLA!!

residuos orgánicos, pilas y baterías, tóner, papel y cartón, envases plásticos

DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN OFICINA
 prosertek | Cuidando del Medio Ambiente

Reciclaje de Pilas y Baterías usadas

¿Sabías que las tres cuartas partes de una pila se reciclan en materia prima para otros usos?

Deposita en el contenedor ubicado en el Office las pilas o baterías usadas:

- Pilas de botón
- Pilas cilíndrica
- Pilas petaca
- Pilas prismática
- Baterías de móviles
- Baterías de ordenadores portátiles

con este sencillo gesto conseguimos entre tod@s reducir el impacto ambiental en PROSERTEK

DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN OFICINA
 prosertek | Cuidando del Medio Ambiente

10 Consejos para ahorrar energía en el trabajo

- 1 Apaga las luces de los espacios que no estás utilizando (pe, despacho, salas de reuniones).
- 2 Apaga el ordenador si no lo vas a utilizar durante un tiempo prolongado.
- 3 Si te vas a ausentar durante un periodo corto de tiempo utiliza la función "Suspender" o apaga la pantalla del equipo.
- 4 Aprovecha al máximo la ventilación natural.
- 5 Regula de manera adecuada la temperatura del aire acondicionado: 23°C-25°C en invierno y 24°C-25°C en verano.
- 6 Apaga el aire acondicionado cuando seas el último en salir de las salas de reuniones.
- 7 Desconecta los cargadores de tus dispositivos cuando no los estás utilizando o la carga se haya completado.
- 8 Si utilizas regletas, que sean con interruptor.
- 9 No dejes ventanas abiertas cuando los sistemas de calefacción o de aire acondicionado están funcionando.
- 10 Gestiona adecuadamente el consumo de energía de tu equipo. Utiliza un fondo de escritorio oscuro, salva pantalla negro tras 10 min de inactividad, etc.

Qué son los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible yCuál es el compromiso de PROSERTEK con los ODS



En el año 2015 varios jefes de Estado y de Gobierno de distintos países que forman parte de Naciones Unidas, se reunieron en la Cumbre de Desarrollo Sostenible y elaboraron la Agenda 2030 que contiene los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La idea central de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es que países y organizaciones, con independencia de su nivel de desarrollo o riqueza, se comprometan a promover la prosperidad y a proteger el medio ambiente.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible no son obligatorios, pero cada entidad asume su nivel de compromiso.

¿Conoces las acciones que ha puesto en marcha PROSERTEK en 2021 en su compromiso con los ODS?

ODS 3 Salud y Bienestar
 Proyecto: Bienestar de los trabajadores
 Lidera: Personas

ODS 12 Producción y consumo responsable
 Proyecto: Rediseño de herrajes. Aligerado
 Lidera: Ingeniería

Proyecto: Electrificación de puertos
 Prover de la infraestructura de suministro eléctrico a buques y electrificación de puertos
 Lidera: Ingeniería

ODS 14 Vida Submarina
 Proyecto: Limpieza de cascos de buques.
 Desarrollo de un sistema para la limpieza de los cascos de buques que impida la propagación de especies de algas invasoras en el ecosistema marino
 Lidera: Comercial & Mare Comercial Diving





Scorecard Ambiental

Centro	Actividad Asociada	Tipo	Aspecto Medioambiental	Indicador	2019	2020	2021	
ARTEA	Recepción de mercancías	RNP	Madera	Kg residuo generado / Facturación	0,065	0,047	0,836	
ARTEA	Actividades de montaje	RNP	Chatarra	Kg residuo generado / Facturación	0,300	0,060	0,235	
ARTEA	Recepción de mercancías	RNP	Papel y cartón	Kg residuo generado / Facturación	0,015	0,009	0,007	
ARTEA	Recepción de mercancías	RNP	Plásticos	Kg residuo generado / Facturación	0,008	0,007	0,005	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Sólidos contaminados	Kg residuo generado / Facturación	0,014	0,001	0,004	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Envases metálicos contaminados	Kg residuo generado / Facturación	0,000	0,000	0,001	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Envases plásticos contaminados	Kg residuo generado / Facturación	0,000	0,003	0,007	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Restos de dtve. y pintura	Kg residuo generado / Facturación	0,023	0,000	0,005	
ARTEA	Actividades de montaje	RP	Aceite usado	Kg residuo generado / Facturación	0,033	0,000	0,000	
ARTEA	Instalación iluminación	RP	Fluorescentes usados	Kg residuos generado / Horas de trabajo	0,005	0,005	0,005	
ARTEA	Instalación baños	Consumo de recursos	Consumo agua	m3 / Nº medio trabajadores oficina	31,03	29,50	29,50	
ARTEA	Instalación iluminación y uso de maquinaria	Consumo de recursos	Consumo eléctrico	Kw / Facturación	2,32	1,64	2,28	
ARTEA	Instalación carretillas	Consumo de recursos	Consumo gasoil	Litros / Facturación	47,34	25,50	43,47	
SANTURTZI	Oficina	RNP	Generación de residuos: Papel y Cartón	Kg residuos generado / Nº medio trabajadores	13,67	12,42	13,01	
SANTURTZI	Oficina	RNP	Generación de residuos: Plásticos	Kg residuos generado / Nº medio	5,41	4,44	4,48	
SANTURTZI	Oficina	RNP	Generación de residuos: Toner	Kg residuos generado / Nº medio	0,379	0,310	0,33	
SANTURTZI	Oficina	RP	Generación de residuos: Fluorescentes	Kg residuos generado / Horas de trabajo	0,0027	0,0027	0,00	
SANTURTZI	Oficina	RP	Generación de residuos: Pilas	Kg residuos generado / Nº medio trabajadores oficina	0,15	0,15	0,00	
SANTURTZI	Oficina	RP	Generación de residuos: Equipos electrónicos	Kg residuo generado / Nº medio trabajadores oficina	0,32	0,32	0,00	
SANTURTZI	Oficina	RNP	Generación de residuos (RSU)	Kg residuo generado / Nº medio	23,77	24,10	24,20	
SANTURTZI	Oficina	Consumo de recursos	Consumo agua	m3 / Nº medio trabajadores oficina	1,55	0,78	1,07	
SANTURTZI	Actividades administrativas	Consumo de recursos	Consumo de papel por persona	Kg papel consumido/Nº medio de trabajadores	17,41	9,38	9,87	
SANTURTZI	Actividades generativas	Consumo de recursos	Consumo eléctrico	Consumo eléctrico kWh / m2	24,69	24,34	19,21	
OBRA	Recepción y descarga de materiales	RNP	Generación de residuos: Madera	Facturación	11.851	13.531	10.300	
OBRA	Recepción y descarga de	RNP	Generación de residuos: Cartón y plástico	Facturación	11.851	13.531	10.300	
OBRA	Obra	Consumo de recursos	Consumo de recursos naturales (gasoil)	Facturación	11.851	13.531	10.300	



Sostenibilidad de PROSERTEK, S.L.

CIF B95695417

De acuerdo a las respuestas de su cuestionario de evaluación de los Principios de Sostenibilidad ESG, ha obtenido la siguiente puntuación:

Score ESG	A
Valoración	81/100
Categoría / Nivel	Alto
Gobierno de la organización	28/35
Aspectos sociales y comunidad	24/30
Aspectos ambientales	29/35

Eva Ursula Lezcano
Director de Operaciones
Achilles South Europe, S.L.U.





ANEXO
INNOVACIÓN

 **prosertek**
HARBOUR EQUIPMENT



DEFINICIÓN DE INNOVACIÓN PARA PROSERTEK

En PROSERTEK entendemos por INNOVACIÓN aquellas actividades llevadas a cabo por la organización cuyo resultado es la obtención de productos, servicios, procesos, formas de organización, maneras de comercializar o modelos de negocio, nuevos o que incluyan mejoras sustancialmente significativas a los ya existentes y que consigan crear valor añadido en la empresa.

LAS MOTIVACIONES DE PROSERTEK PARA INNOVAR

- 1 Mejorar nuestros productos y/o servicios
- 2 Ampliar la gama de productos y/o servicios
- 3 Encontrar soluciones a los desafíos que presenta la tecnología, el entorno, etc
- 4 Introducirse en nuevos mercados
- 5 Mejorar los procesos de trabajo
- 6 Reducir costes
- 7 Aumentar la visibilidad de los productos y/o empresa
- 8 Mejorar las formas de organizarse o de ejecutar una actividad
- 9 Crear nuevas oportunidades de negocio
- 10 Mejorar las condiciones de trabajo

VECTORES IMPULSORES DE LA INNOVACIÓN

- 1 Estrategia
- 2 Comité de innovación
- 3 Requisitos cliente-proyecto

NIVELES DE INNOVACIÓN EN PROSERTEK

PROSERTEK desea avanzar en la senda de la innovación, a través de la reflexión estratégica de innovación, el fomento de la cultura de la innovación y el desarrollo de innovaciones

Para impulsar la innovación en la organización, PROSERTEK clasifica la innovación a 2 niveles:

1er. NIVEL

INNOVACIÓN ESTRATÉGICA

Es la innovación que actúa como generadora de las nuevas fuentes de valor y es clave para la diferenciación y buenos resultados en productos, servicios o modelos de negocio. Requiere de transformaciones sustanciales y resultados significativos.

LA INNOVACIÓN QUE NACE EN LA ESTRATEGIA

2º. NIVEL

INNOVACIÓN INCREMENTAL

Es la innovación que radica en crear valor incorporando mejoras en productos, servicios, procesos y formas de organización para el logro de la excelencia.

Uno de sus objetivos es que TODAS las personas vayan incorporando nuevas rutinas de trabajo que consoliden una CULTURA que le permita a la organización avanzar hacia INNOVACIÓN SISTEMÁTICA

LA INNOVACIÓN QUE NACE DE LA MEJORA CONTINUA

TIPOS DE INNOVACIÓN

Innovación en PRODUCTO

Innovación en PROCESO

Innovación en ORGANIZACIÓN Y PERSONAS

Innovación en MERCADO (comerciales)

LA SISTEMÁTICA DE LA INNOVACIÓN EN PROSERTEK

La Innovación es una condición imprescindible en PROSERTEK para mantener y mejorar el posicionamiento de la empresa en el contexto actual.

PROSERTEK es una empresa innovadora ya que cumple las siguientes premisas:

- a) Incorpora en su estrategia la intención, replanteamiento y sistemática, que le permiten innovar de forma permanente (Innovación en la estrategia)
- b) Dispone de una Organización y cultura que le dotan de la capacidad de innovar (Capacidad innovadora)
- c) Y obtiene a partir de la realización de innovaciones resultados (Resultados)

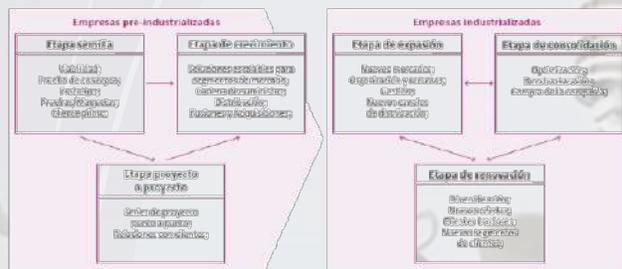
ELEMENTOS CLAVE DE LA INNOVACIÓN EN PROSERTEK

AMBITO	DEFINICIÓN	ACTUACIONES
INNOVACIÓN EN LA ESTRATEGIA	PROSERTEK incorpora la innovación como valor esencial, estando presente en su Estrategia y Scorecard	<p>INTENCIÓN:</p> <p>Compromiso de incorporar la innovación como elemento de la estrategia de PROSERTEK</p>
		<p>REPLANTEAMIENTO:</p> <p>Revisión de las ideas marco del Plan Estratégico a través del seguimiento del Plan de Gestión Anual</p> <p>Periódicamente se revisa la Estrategia de Innovación cuando se realizan autoevaluaciones y contrastes según el Modelo de Gestión Avanzada</p>
		<p>SISTEMÁTICA:</p> <p>A través de la sistemática establecida en la gestión del Scorecard, las Fichas de proyectos, los Proyectos de ingeniería y la Liga de las traineras</p>
CAPACIDAD INNOVADORA: PERSONAS INNOVADORAS	PROSERTEK dispone de personas que aportan e incorporan la innovación de forma sistemática	<p>GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN:</p> <p>PROSERTEK gestiona la sistemática interna de la cultura de la innovación a través del COMITÉ DE INNOVACIÓN y de la sistemática de la Liga de las traineras</p> <p>CULTURA DE LA INNOVACIÓN:</p> <p>PROSERTEK se preocupa y gestiona el desarrollo de la aptitud y actitud de las personas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perfiles del área de ingeniería y recurso para I+D+i 2. Facilitadores LEGO
RESULTADOS DE INNOVACIÓN	PROSERTEK evalúa la innovación de diferentes maneras	En el scorecard incorpora indicadores para medir resultados de proyectos. Existen otros indicadores para medir la gestión global de la innovación

Organización PROSERTEK
Equipo DIRECTOR GENERAL, DIRECTORA DE SISTEMA DE GESTIÓN, DIRECTOR DE INGENIERIA

FASE DEL CICLO DE VIDA

Para abordar esta cuestión se sigue el modelo de ciclo de vida planteado en la Metodología de Mapa de Ruta para la Innovación Empresarial de smE-MPOWER



Empresas pre-industriales

- ❑ **Etapa semilla:** se generan nuevas ideas, que son evaluadas y con las que se experimenta. El principal reto de las empresas semilla es el de atraer sus primeros clientes logrando resultados convincentes.
- ❑ **Etapa proyecto a proyectos:** el desempeño de la empresa sigue siendo frágil debido a sus limitados recursos, que son necesarios tanto para la adquisición de clientes como para la ejecución de proyectos. Sin embargo, su experiencia cada vez mayor les permite identificar nichos y segmentos de mercado con potencial para soluciones escalables.
- ❑ **Etapa de crecimiento:** lanzamiento de nuevos desarrollos de productos y servicios basados en el compromiso de cliente(s) piloto fuerte(s). En paralelo, es necesario mejorar y actualizar considerablemente otros sistemas y procesos dentro de la empresa.

CAPACIDAD DE INNOVACIÓN

ORGANIZACIÓN

PROCESO DE INNOVACIÓN

B11	¿Existe en la organización algún sistema de vigilancia que permita definir la información crítica de la organización, las fuentes de donde se obtienen, cómo se procesa y a quién se distribuye?	Medio
B12	¿Identifica la organización oportunidades de innovación a partir de la información captada del entorno (tecnológico, mercado, competencia, etc.) y de la propia organización (sugerencias del personal, revisiones de procesos, etc.)?	Aceptable
B13	¿Se ha establecido en la organización un sistema para la generación y recogida de ideas para la innovación?	Excelente
B2	¿Se han establecido procedimientos para la selección y gestión de las ideas y proyectos de innovación a desarrollar?	Excelente
B31	La organización, ¿analiza si el conocimiento y las competencias ya existentes en la misma son las adecuadas para realizar actividades de innovación en cualquier ámbito?	Excelente

PROCESO DE I+D

C1	¿Cómo se gestiona la actividad de I+D en la organización? (investigación + Desarrollo)	Medio
----	------------------------------------------------------------------------------------------	-------

INNOVACIÓN EN LA ESTRATEGIA

INTENCIÓN

A11	¿Existe una planificación estratégica que tiene en cuenta conceptos o áreas de innovación?	Aceptable
A12	¿Qué recursos económicos se dedican a actividades de innovación? (horas dedicadas a innovación, búsqueda de información externa, inversión en formación en ámbitos innovadores, recursos en proyectos innovadores, recursos en TIC, etc ...)	Aceptable

REPLANTEAMIENTO

A21	¿La organización identifica los aspectos que definen su posicionamiento en términos de competitividad?	Anexo I / Aceptable
A22	¿La organización se replantea de manera habitual su estrategia (qué ofrece, a quién y con qué propuesta diferencial) y modelo de negocio (procesos clave competitivos)?	Aceptable

SISTEMÁTICA

A3	¿La organización gestiona la innovación incorporándola a todos los ámbitos, asignando las responsabilidades necesarias para ello?	Excelente
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

D11	¿Cómo se gestiona el conocimiento de la organización? (documentación de procesos)	Aceptable
D12	¿Cuál es la cultura de la organización frente al intercambio y generación de conocimiento? (socialización del conocimiento, reuniones...)	Aceptable

GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y TICs

Anexo II

D21	¿Cuáles es el conocimiento y uso de las Tecnologías en La organización ?	Excelente
D22	¿Cómo gestiona La organización la información relevante a la actividad de innovación?	Excelente

CULTURA Y PERSONAS

PERSONAS

E11	¿Se proporciona a las personas de La organización la formación necesaria para realizar actividades de innovación?	Aceptable
E12	¿Se fomenta la creatividad del personal para la aportación de ideas innovadoras?	Aceptable

DESARROLLO CORPORATIVO

E21	¿Lidera el Equipo Directivo la innovación en La organización ?	Excelente
E22	¿Existe una política de empowerment (delegación de funciones)?	Aceptable
E23	¿Existe una política de comunicación desplegada en toda La organización que incluya aspectos relacionados con la innovación?	Aceptable



CARTERA DE PROYECTOS INNOVADORES (HISTÓRICO)

ÁREA	AÑO INICIO	MOTIVACIÓN	TIPO	VECTOR IMPULSOR	HERRAMIENTA DE GESTIÓN	IMPACTO MGA	DETALLE DEL PROYECTO	INNOVACIÓN ESTRATÉGICA 1ER. Nivel	INNOVACIÓN INCREMENTAL 2º Nivel	Grado de ejecución	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
PER	2015	5	ORGANIZACIÓN	ESTRATEGIA	SCD_RRHH_2015_5	PERSONAS	Plan de acogida		1		INNOÉXITO
COM	2015	7	MERCADO	ESTRATEGIA	SCD_RRHH_2015_8	PERSONAS	Marketing Imagen de empresa		1		INNOÉXITO
FIN	2015	5	PROCESO	ESTRATEGIA	SCD_RRHH_2015_6,7	PERSONAS	TIC_BOX				INNOÉXITO
FIN	2016	4	MERCADO	ESTRATEGIA	SCD_FIN_2016	CLIENTES	Creación de la filial colombiana	1			INNOÉXITO
FIN	2016	6	PROCESO	ESTRATEGIA	SCD_FIN_2016	CLIENTES	Modelo de costes de defensas		1		INNOÉXITO
FIN	2016	5	PROCESO	ESTRATEGIA	SCD_FIN_2016	CLIENTES	Automatización inventarios		1		INNOÉXITO
SGI	2016	1	PRODUCTO	ESTRATEGIA	SCD_SGI_2016	CLIENTES	Enyazos de ciclo de producto		1		INNOÉXITO
ING	2016	5	PROCESO	ESTRATEGIA	SCD_ING_2016	CLIENTES	Sistemas de predicción de fallos		1		INNOÉXITO
ING	2016	1	PRODUCTO	REQ. CLIENTE-PROYECTO	PR-GPE	CLIENTE	PROYECTO_PBB_Bilbao_3103.1504 Implementación de nuevo sistema de transmisión y el sistema de seguridad	1			INNOÉXITO
ING	2016	1	PRODUCTO	ESTRATEGIA	SCD_ING_2016	ESTRATEGIA CLIENTES	Fusibles mecánicos. Diseño de pernos fusibles	1			INNOÉXITO
ING	2016	7	MERCADO	ESTRATEGIA	SCD_ING_2016	CLIENTES SOCIEDAD	Inteligencia colectiva. Compartir conocimiento, visibilidad de la empresa		1		INNOÉXITO
ING	2017	1	PRODUCTO	ESTRATEGIA	SCD_ING_2017	CLIENTES	Desarrollo de cabrestantes gama básico producto,	1			INNOÉXITO
ING	2017	1	PRODUCTO	ESTRATEGIA	SCD_ING_2017	CLIENTES	Desarrollo BAS low cost. Optimización y reducción de costes	1			INNOÉXITO
ING	2017	7	MERCADO	ESTRATEGIA	SCD_ING_2017	CLIENTES	Marketing digital Video corporativo, folleto pbb, catálogo de bolardos, newsletter	1			INNOÉXITO
FIN	2017	5	ORGANIZACIÓN	ESTRATEGIA	SCD_FIN_2017	CLIENTES	Control de gestión de impagados organización		1		INNOÉXITO

La Liga de las Traineras. La Liga PRK

TRAINERAS	
1.-	Riesgo Cero
2.-	Lecciones Aprendidas Mecánicos
3.-	Lecciones Aprendidas PM
4.-	Lecciones Aprendidas PM + Comercial + Financiero
5.-	Lecciones Aprendidas PM + Calidad + Compras
6.-	Lecciones Aprendidas Comercial
7.-	Lecciones Aprendidas Financiero
8.-	Team Lego. Innovación en producto
9.-	Team Lego. Innovación en producto
10.-	Hook Group

La Liga de las Traineras. La Liga PRK



TRAINERA	LECCIONES APRENDIDAS PM
Patrón	IZARO BUSTOS
Arraunlariak	Javier B. Luisa P. Ricardo A.
Bandera	Estandarización gestión de proyectos
Regata	03/03/2021

La liga de las Traineras 2021. Resultados

Traineras participantes: 10



Lecciones Aprendidas MECÁNICOS



¿Consideras interesante este tipo de sesiones?	100% SI
Utilidad de la sesión	4,1
Volveriais a participar	4,5
Valoración general	4,1

Aspectos para la mejora:
 1º Duración (+++):
 Sesión Largo -> Lecciones aprendidas
 Sesión corta -> Team Lego
 2º Participantes (+)
 3º Contenido (-)
 Otros

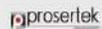
La Liga de las Traineras 2022



- 1. Apuesta por la trainera ganadora
- 2. Habrá SORTEO de premios entre l@s acertantes.....



Estate atent@ al correo y PARTICIPA !!!!



prosertek Liga de las traineras - Caja Eléctrica del Gancho

PROPUESTA 2 - SOPORTES INDIVIDUALES



LECCIONES APRENDIDAS: PYDOKER NEW YORK

- Ordenes Comanda
- V. Cerrada
- V. Abierta
- Cálculo de Asociaciones/Energía y Tarifas
- Coeficientes de Seguridad
- Anclajes
- Brackets

Jos Ander Alonso

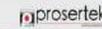
LEGO SERIOUS PLAY FLUJO DE INFORMACION LOGISTICA

MODELOS CREADOS

- Posicionamiento dentro del clúster
- Información necesaria del clúster anterior
- Información necesaria del clúster posterior

CONEXIONES -> ¿que añadirías para mejorar?

CUELLOS DE BOTELLA -> lo que mas impacta negativo o positivo







FICHA DE PROYECTO

PR-GES_anexo3.rev1

DEFINICIÓN

PROYECTO (TÍTULO): MAQUINA DE LIMPIEZA DE CASCO DE BUQUES

DEFINICIÓN DEL PROYECTO Y OBJETIVOS A ALCANZAR:
Diseñar y desarrollo un sistema de limpieza de cascos para buques sostenible medioambientalmente que evite la trasferencia de especies invasoras del casco del buque al medio marino)

RESPONSABLE: DAVID RUIZ

FECHA INICIO PREVISTA: 01/01/2022 **REAL:** 10/01/2022

FECHA FIN PREVISTA: 31/12/2022 **REAL:**

EQUIPO: PRK: J.A
ALIADO ESTRATÉGICO: MCD

CRONOGRAMA:	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
FINALIZACIÓN DEL DISEÑO DE LA MAQUINA Y SUS COMPONENTES												
PRUEBAS OPERATIVAS EN PUERTO												
LANZAMIENTO COMERCIAL												
PRIMEROS SERVICIOS												
CRECIMIENTO DEL SERVICIO Y ANALISIS DE COSTES Y PAYBACK												



FICHA DE PROYECTO

PR-GES_anexo3.rev1

DEFINICIÓN

PROYECTO (TÍTULO): Dispositivo y software para la monitorización de esfuerzos en bolardos existentes

DEFINICIÓN DEL PROYECTO Y OBJETIVOS A ALCANZAR:
Se detecta el interés del mercado por el control de los activos de los puertos, la digitalización de los mismos (IoT), así como de la monitorización de las magnitudes características de los mismos, en relación con la función que desempeñan. En este sentido, los bolardos son un caso paradigmático de activo no lo suficientemente controlado, que conviene que sea inventariado, geolocalizado y dotado de una sensórica a un coste competitivo para la monitorización de su magnitud característica. En este caso, los esfuerzos de las líneas de amarre. El proyecto consiste en el diseño de un dispositivo a un coste competitivo y de una plataforma en la nube para adquisición y tratamiento de datos, exportables a clientes en un entorno gráfico

RESPONSABLE: Javier Bedialauneta

FECHA INICIO PREVISTA: 10/01/2022 **REAL:** 26/01/2022

FECHA FIN PREVISTA: 31/12/2022 **REAL:**

EQUIPO: PRK: Xoan Caldeiro (Univ. Mondragón)
ALIADO ESTRATÉGICO: Deep Insight Alberto Moreno y David Rodriguez
ALIADO ESTRATÉGICO: Baitic Pablo

CRONOGRAMA:	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Descripción												
Diseño Hardware												
Fabricación Prototipo												
Pruebas en Máquina T.												
Correlaciones												
Software												

CARÁCTER INNOVADOR: INNOVACIÓN EN PRODUCTO

ODS: ODS-9



prosertek

HARBOUR EQUIPMENT