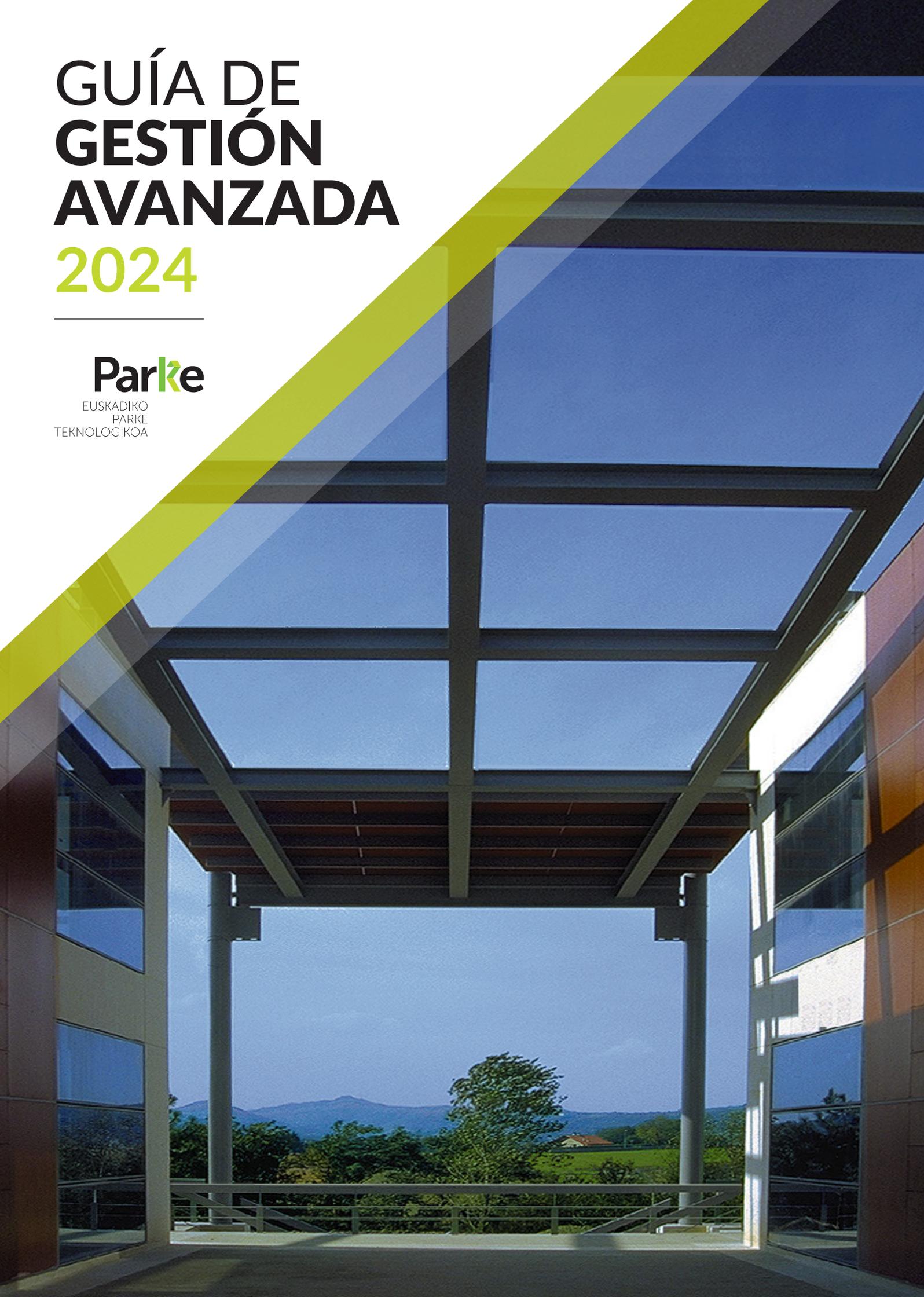


GUÍA DE GESTIÓN AVANZADA

2024

Parke

EUSKADIKO
PARKE
TEKNOLOGIKOA



01. ESTRATEGIA

- E.1. Cómo gestionamos la información necesaria para definir la estrategia · p.05
- E.2. Cómo reflexionamos y establecemos la estrategia · p.05
- E.3. Cómo desplegamos y comunicamos la estrategia · p.06
- E.4. Cómo revisamos y actualizamos la estrategia · p.07
- R.1. RESULTADOS ESTRATEGIA · p.08



03. PERSONAS

- P.1. Cómo atraemos, seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas · p.15
- P.2. Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas · p.16
- P.3. Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas · p.16
- P.4. Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas · p.18
- R.3. RESULTADOS PERSONAS · p.18



05. INNOVACIÓN

- I.1. Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar · p.24
- I.2. Cómo creamos el contexto interno para innovar · p.25
- I.3. Cómo aprovechamos el potencial del entorno para innovar · p.26
- I.4. Cómo gestionamos las ideas y proyectos de innovación · p.27
- R.5. RESULTADOS INNOVACIÓN · p.27



00. PRESENTACIÓN · PARQUE TECNOLÓGICO DE EUSKADI

- p.01
- LÓGICA DE RESULTADOS
- p.04



02. CLIENTES

- C.1. Cómo gestionamos las relaciones con clientes · p.10
- C.2. Cómo diseñamos y comercializamos productos y servicios orientados hacia clientes · p.11
- C.3. Cómo producimos, comercializamos y distribuimos los productos y servicios · p.12
- C.4. Cómo gestionamos otros recursos · p.12
- R.2. RESULTADOS CLIENTES · p.13



04. SOCIEDAD Y MEDIOAMBIENTE

- S.1. Cómo gestionamos nuestro compromiso con el entorno social · p.20
- S.2. Cómo gestionamos nuestro compromiso con la sostenibilidad medioambiental · p.21
- R.4. RESULTADOS SOCIEDAD Y MEDIOAMBIENTE · p.22



GLOSARIO



00

Presentación

Parke

EUSKADIKO
PARKE
TEKNOLOGIKOA

Parque Tecnológico de Euskadi (PTE) es un agente esencial en la generación de proyectos de futuro y de País, con infraestructuras verdes e inteligentes que contribuyen a mejorar el presente y participan en la creación del futuro de la sociedad. Tenemos la misión de conformar ecosistemas tecnológicos-empresariales, acompañando y ayudando a las empresas y al talento que resuelven los retos de la humanidad. Estamos formados por tres sociedades públicas, adscritas al Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del GV: Parque Tecnológico-Teknologi Elkartegia, S.A. (Bizkaia), Parque Tecnológico de Álava-Arabako Teknolog Elkartegia, S.A. (Álava), y Parque Científico y Tecnológico de Gipuzkoa-Gipuzkoako Zientzia eta Teknologia Parkea, S.A (Gipuzkoa).

Estimulamos y promovemos la iniciativa y la inversión empresarial, mediante la construcción de infraestructuras para la generación de un entorno de calidad que pueda dar una respuesta adecuada a las necesidades de localización de empresas y entidades, aportando un alto componente de innovación, tecnología e investigación.

La generación del entorno de calidad persigue dos objetivos principales:

- Diversificación del tejido industrial y empresarial hacia sectores tecnológicamente avanzados, dinámicos y medioambientalmente limpios.
- Potenciación de la relación y la transferencia tecnológica y de conocimiento entre los distintos integrantes de dicho entorno: Empresas, Universidad y Entidades vinculadas a la innovación, la tecnología y la ciencia.

El Parque Tecnológico de Bizkaia se creó en el año 1985, siendo el primero del Estado, al que siguieron los parques de Álava y Gipuzkoa, en 1995 y 1997 respectivamente.

PROPIEDAD

Formamos parte del Grupo SPRI y SPRI-Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) siendo éste el socio mayoritario de las tres sociedades públicas que lo integran, y cuya composición accionarial es la siguiente a 31 de diciembre de 2023:

- **Parque Tecnológico-Teknologi Elkartegia, S.A.** (Bizkaia). Socios: SPRI (70,03%); Diputación Foral de Bizkaia (19,12%); Azpiegiturak (8,71%); UPV/EHU (1,93%); y Ayto. de Zamudio (0,21%).
- **Parque Tecnológico de Álava - Arabako Teknolog Elkartegia, S.A.** (Álava). Socios: SPRI (71,91%), Diputación Foral de Álava/Álava Agencia de Desarrollo (26,24%) y el Ayto. de Vitoria-Gasteiz (1,85%).
- **Parque Científico y Tecnológico de Gipuzkoa - Gipuzkoako Zientzia eta Teknologia Parkea, S.A.** (Gipuzkoa). Socios: SPRI (67,11%); Diputación Foral de Gipuzkoa (20,45%), Kutxabank (7,20%) y el Ayto. de Donostia-San Sebastián (5,24%).

Los Consejos de Administración, máximo órgano de go-

bierno, administración y representación de los Parques, están formados por representantes del accionariado, presididos actualmente por la Viceconsejera de Tecnología, Innovación y Transformación Digital del GV.

Además de los respectivos Consejos de Administración, en PTE contamos con un CD Corporativo (G10) conformado por la Directora General, las Gerencias de los tres territorios y las diferentes Direcciones de Áreas Corporativas (Dirección de DN, Dirección Económico-Financiera, Dirección de Implantación Técnica, Dirección de CyS, Dirección de Comunicación y Dirección de Talento), con una composición paritaria.

ESTRUCTURA Y ORGANIGRAMA

En el período 2016, éramos 34 personas en plantilla. En 2023 hemos pasado a 46, y en 2024 a 50. Actualmente somos un equipo multidisciplinar y paritario de profesionales de distintas áreas de conocimiento: económico-financiera, técnica, jurídica, administrativa o informática, entre otras, con amplia experiencia en el sector. Tras haber realizado un importante avance en el periodo 2017-2020 hacia un modelo organizativo en Red, en 2021-2024, manteniendo la existencia de tres sociedades mercantiles, hemos avanzado hacia un planteamiento de organización única dividida en Campus. PTE dispone de nueve Campus distribuidos en los tres territorios vascos. Todos ellos conforman un ecosistema interconectado y de calidad, en el que se impulsan factores clave como la transmisión de conocimiento y de I+D al tejido empresarial y el networking, y se tiene acceso a una amplia oferta de Servicios Diferenciales de valor añadido para empresas y profesionales.

EJES ESTRATÉGICOS

Nuestro PE está **alineado con los planes de industria, de emprendimiento, de CyT, de internacionalización y de atracción de inversiones** de las instituciones vascas. El PE Identifica 5 aspectos clave hasta 2024: **Crecimiento, Contribución a los ODS, Digitalización (Parke Smart), Sostenibilidad (Parke Verde) e Imagen.**

SECTORES DE ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN. PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS

Adoptamos un papel proactivo en la atracción y retención de proyectos empresariales estratégicos para Euskadi, especialmente en aquellos sectores y mercados alineados con las prioridades estratégicas de las instituciones y con la **estrategia de especialización inteligente RIS3 de Euskadi** (industria inteligente, energías más limpias y salud personalizada). Para ello potenciamos el esfuerzo de DN a tres niveles:

- Identificación y captación de nuevas empresas y proyectos estratégicos para Euskadi, en colaboración con las instituciones y de acuerdo con las prioridades de especialización sectorial de cada parque.
- Atracción de empresas en fase de incubación, favoreciendo su tránsito al parque en etapas posteriores.

- Fidelización de empresas y entidades instaladas en los Parques, dando respuesta a sus necesidades y proyectos de crecimiento.

Nuestra estrategia de posicionamiento para la atracción de nuevos proyectos se basa actualmente en los Ecosistemas Sectoriales y científico/tecnológicos desarrollados.

Impulsamos la **generación de valor y la apuesta por la innovación a través de espacios de referencia en sostenibilidad y digitalización**. Asimismo, ofrecemos **Servicios Diferenciales** para todas las empresas y profesionales que trabajan en nuestros Campus, con el objetivo de reforzar las capacidades de innovación, contribuir a construir redes y contactos, y configurar un espacio de calidad para el desarrollo de su trabajo (A0.1).

Como resultado, desde PTE facilitamos la creación de un **Ecosistema de Negocio** así como un **Ecosistema de Vida** que se canaliza a través de la iniciativa **BeParke**, diseñada para que empresas y personas puedan disfrutar de todas las posibilidades. Además, en PTE contamos con una agenda para desarrollar nuestra responsabilidad y **compromiso con toda la sociedad**. Ponemos a disposición de nuestros clientes todo lo que necesita su actividad o proyecto, con servicios que conectan, impulsan y visibilizan las empresas de PTE.

El concepto de **infraestructura avanzada** supone ser pioneros en la incorporación de tecnologías punta en los edificios de los Campus a través de las iniciativas **Parke Verde** (Sostenibilidad) y **Parke Smart** (digitalización).

En la gestión de **Servicios Diferenciales** se ha evolucionado hasta llegar a la actual oferta de servicios:

- **K-business** – Servicios que, a través de la generación de espacios de encuentro, ayudan a las empresas Parke a relacionarse para desarrollar negocio con otras empresas y agentes del entorno.
- **K-talent** – Servicios que favorecen la atracción de capital humano al Parke y que fidelizan el talento de sus empresas a través del desarrollo profesional y el fomento de las vocaciones científico-tecnológicas.
- **K-impulse** – Servicios que ayudan a las empresas del ecosistema Parke a crecer, a ser más visibles y reconocidas, a llegar al mercado con éxito o a acceder a nuevos mercados, así como a conseguir ser un referente de los valores Parke en el exterior.
- **K-future** – Servicios que anticipan a las empresas Parke a los cambios de paradigma tecnológicos y a los nuevos retos digitales en la economía, y que contribuyen a ayudarles a captar tendencias y ofrecer sesiones de alto valor y dirigidas a sus intereses.
- **BeParke –KLUBA** – Servicios que ayudan a las personas y empresas del ecosistema Parke a aprovechar toda su potencialidad y disfrutar profesional y vivencialmente de manera plena la experiencia Parke.
- **K-media** – Servicios de comunicación que ayudan a las empresas Parke a posicionarse en el mercado y a ser reconocidas positivamente por posibles socios, clientes y competencia en un mundo hiperconectado.

□ MERCADO

Nuestro mercado está formado por empresas innovadoras de base tecnológica, principalmente empresas tractoras, PYMEs que se trasladan desde el exterior o abren delegaciones en los Parques, startups que nacen en las incubadoras de empresas, BIC, Elkartegis de Euskadi o entidades del Parque y se consolidan en los Parques, y por empresas ya instaladas en la Red que amplían sus proyectos empresariales en la misma.

Nuestros datos básicos de actividad ofrecen las siguientes cifras a 31 de diciembre de 2023:

- Distribución geográfica en 9 Campus en los tres Territorios Históricos, con 6 Campus activos (Zamudio/Derio, Leioa, Abanto, Vitoria-Gasteiz, Donostia y Hernani) y 3 Campus en desarrollo (Bilbao, Ortuella y Hondarribia).
- Una extensión de 6 millones de m²
- 660 empresas implantadas
- 23.032 personas empleadas
- 7.381 millones de facturación
- 660 millones de euros dedicados a gasto en I+D+i
- Impacto Económico del 7% del PIB vasco
- El 1% de las empresas vascas ubicadas en el Parke concentra el 33% de la I+D+i de Euskai.

□ NUESTRA MARCA 'EUSKADIKO PARKE TEKNOLOGIKOA - PTE'

Apostamos por un modelo “multicampus” con una nueva marca única para englobar la actividad y los servicios de sus Campus y con la que queremos impulsar el desarrollo de un ecosistema tecnológico más integrado, colaborativo y eficiente. La utilización de la nueva marca tiene un reflejo inmediato en la renovada web www.parke.eus, que se ha transformado en una plataforma digital donde se concentran las herramientas, contenidos, servicios y experiencias vinculados al ecosistema vasco de ciencia, tecnología e innovación.

La marca, denominada “PARKE - Parque Tecnológico de Euskadi”, aglutina los diferentes Campus desplegados en los tres territorios históricos vascos, seis de ellos en funcionamiento (Zamudio/Derio, Leioa, Donostia, Vitoria-Gasteiz, Hernani y Abanto) y tres en desarrollo (Ortuella, Bilbao y Hondarribia).

Desde la inauguración del primer Parque Tecnológico en **Bizkaia** en 1985, PTE ha sido pionero en fomentar la investigación, el desarrollo y la innovación en Euskadi. Asimismo, la creación de Parque Tecnológico fue una respuesta innovadora a la necesidad de diversificar la economía vasca en la década de los 80, lo que desencadenó un movimiento a nivel nacional. Hoy en día, más de 60 miembros formamos parte de la Asociación de Parques Tecnológicos a nivel estatal y nos sumamos a los más de 350 Parques Tecnológicos y áreas de innovación a nivel mundial.

□ GRUPOS DE INTERÉS (GGI)

Los GGI priorizados como más relevantes en función de su impacto en nuestra MVV son: entidades socias,

clientes, personas, colaboradores/as (proveedores/as y aliados/as) y sociedad. Hemos definido los canales de comunicación para relacionarnos y gestionar la información con cada uno de ellos. Involucramos a instituciones públicas, organizaciones, entidades bancarias, empresariales y universitarias en un esfuerzo conjunto. De nuestra red de Alianzas forman parte universidades, incubadoras (BICs, UPV-EHU y Deusto), APTE e IASP, proveedores/as.

□ SOCIEDAD Y MEDIOAMBIENTE

El **Manual de Compromiso con la Sociedad y desarrollo de los ODS** en PTE (**AS.1.1**) es la guía donde se recoge todo lo que la organización hace de forma sistemática para potenciar el compromiso con la sociedad y su desarrollo sostenible en el ámbito ambiental, económico y social, desarrollando los ODS, alineados con la Estrategia Basque Country 2030. 

Tras haber recibido, en 2020, el reconocimiento de CEX por el ejercicio realizado de integrar los ODS en el PE (2017-2020), diseñamos la estrategia 2024 con la vocación de contribuir a los ODS, alineándonos con la **Agenda Basque Country 2030**. En coherencia con nuestras capacidades, priorizamos, entre otros, los siguientes ámbitos de actuación: **1.** Divulgación del valor de la CTI en la Sociedad. **2.** Fomento de vocaciones científico – tecnológicas. **3.** Impulso del valor de la mujer en CyT y en la empresa.

Como organización dependiente de GV, nos comprometemos a ser ejemplares como organización **socialmente responsable**, identificando áreas clave como promover **la buena administración, la ética pública, la transparencia, la igualdad de género, la normalización del euskera y el desarrollo de la sostenibilidad medioambiental**. Nuestro Plan de Sostenibilidad (PSMAU), aborda los objetivos y planifica las actuaciones a realizar para garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y avanzar en los siguientes aspectos: **Transición Energética, Sostenibilidad Energética y Edificación Sostenible, Huella de carbono y Cambio Climático, Economía circular, Compra pública verde, Desarrollo sostenible en el ámbito de las empresas de PTE, Urbanismo y jardinería sostenible.**

□ INNOVACIÓN

Desde 2017, el área de innovación pasó a ser transversal a la organización y existe un equipo multidisciplinar que lidera la innovación como parte del proceso de Talento. Cada PE lleva asociada la revisión del **“Berrikuntza Plana”, Plan de Innovación de Parke**, y documento guía del despliegue, evaluación y revisión de la innovación. Disponemos de una sistemática de innovación, mecanismos de vigilancia e inteligencia competitiva, metodologías de innovación con herramientas como design thinking o lean startup, definición de KPIs, colaboración con otros/as agentes/colaboradores del ecosistema (startups, stakeholders...) y puesta en marcha de incentivos para la innovación.

El ecosistema tecnológico-empresarial de PTE está comprometido con el crecimiento sostenible y bienestar de nuestra sociedad. Nos apasiona brindar soluciones innovadoras y de excelencia. Mientras promovemos el compromiso social y la responsabilidad ambiental. Constituímos un ecosistema de innovación, ecosistema que suma infraestructura y espacios de calidad a medida de las necesidades de las entidades que lo componen, proporcionándoles servicios que son el elemento diferencial de la organización, junto con el ecosistema en sí, que es la principal característica de esta tipología de espacios y su fuente de ventaja competitiva. Aglutinamos, en un único espacio, a diferentes agentes del territorio: empresas consolidadas y startups, agentes de conocimiento y talento como centros de investigación básica (BERC), centros tecnológicos, CICs, clusters y asociaciones empresariales, unidades de I+D empresariales o Universidades y agentes de formación.

□ CULTURA DE EVALUACIÓN, HITOS Y RECONOCIMIENTOS

Desde 2017 se han realizado autoevaluaciones anuales siguiendo el MGA con la participación del G10, L19 o G40, contrastes y evaluaciones externas. Esta cultura nos ha llevado a ser referentes y a recibir numerosos reconocimientos por nuestra gestión y actividad. (**A.00**)

□ EXPLICACIÓN DE LA GUÍA

A partir de la recomendación del contraste externo en 2023, redactamos esta guía, poniendo foco principalmente en aquellas prácticas de gestión que son ágiles e innovadoras y que son consideradas referentes por diferentes GGI con los que nos relacionamos.

Para cada elemento de acción del MGA adjuntamos una tabla donde indicamos cómo estas prácticas de gestión las hemos ido perfeccionando de manera sistemática en los últimos 8 años a partir de los aprendizajes, benchmarking o acciones de creatividad realizadas desde el 2017. Señalamos **en negrita nuestro planteamiento** y herramientas definidas para llevar a cabo nuestra gestión y *en cursiva el proceso* que asegura que la sistemática de despliegue y evaluación se realiza de manera ágil, eficiente y rigurosa.

En la guía A Plata del 2020, desarrollamos las prácticas de gestión que durante 4 años habíamos sistematizado. En la presente guía, en el año 2024, ponemos el foco en las prácticas, en las que tras 8 años de aprendizaje e innovación hemos llegado a ser referentes.

Por ello, en verde queremos destacar en qué y cómo somos reconocidos, destacados e identificados como referentes y considerados como una BBPP por GGI y agentes externos.

Esperamos disfrutéis de la lectura de esta guía tanto como en Parke disfrutamos superando los RETOS que año a año nos hemos ido marcando. Os esperamos con las puertas abiertas para compartir la riqueza de apren-

dizajes e innovaciones que durante estos años en PTE hemos tenido la suerte de generar.

□ LÓGICA DE RESULTADOS

El seguimiento del PE se sustenta en un **cuadro de mando a dos niveles, estratégico y operativo** (cuadros de mando de proceso).

- **Los indicadores estratégicos de PTE son los que figuran en su CME.** En esta memoria se presentan todos sus resultados en el apartado R.1, y se identifican en color azul. El CME integra aquellos indicadores que aportan una visión integral de los tres ejes y las 8 LE del PE. Los indicadores presentes en el CME son la base para reportar a los socios en la marcha del PE en los Consejos de Administración.
- El CMO desciende al detalle de las 18 iniciativas del Plan y recoge la información clave para su seguimiento y para la toma de decisiones sobre posibles actualizaciones o acciones correctoras.
- Además, en PTE disponemos de **otros resultados** vinculados a nuestra actividad.

Gestionamos todos estos indicadores a través de la herramienta **Scrumtegy**. En Scrumtegy disponemos de **paneles gráficos** y la **posibilidad de filtrar** los resultados para agilizar la visualización y la toma de decisiones. El filtrado de indicadores se puede llevar a cabo por **M/V**, indicadores de **percepción y resultado, y datos**. En los indicadores está identificada la persona responsable de recoger esta información y de “velar por la fiabilidad y precisión del dato”. La persona responsable de cada indicador revisa su definición y revisa periódicamente su definición, frecuencia de recogida de este (trimestral, anual, bienal...) y vela por su recogida..

El grado de avance del **PGA** es revisado por cada equipo de proceso trimestralmente, y semestralmente se lleva a cabo una revisión en profundidad de este por parte del G10+L19, identificando en su caso posibles desviaciones respecto a los resultados esperados, adoptando en ese caso las medidas correctoras que fueran necesarias. El seguimiento trimestral del **PGA** se refuerza con reuniones periódicas de los equipos de proceso y **reuniones quincenales del G10**.

→ Segmentación:

Hemos establecido segmentaciones en aquellos resultados cuyo análisis nos aporta información adicional. Por ejemplo: **por territorios, por tipos de servicio** (generales, de bienestar, diferenciales y especializados), **por tipología de clientes** (arrendatarios, propietarios), etc. En la encuesta de personas se segmenta por **territorio, género y liderazgo**, y se evita realizar ciertas segmentaciones priorizando el anonimato (pertenencia a equipos...). En todos los casos, valoramos que el esfuerzo compense para la obtención de una información más adecuada para la toma de decisiones y la mejora continua.

→ Relación causa-efecto:

A lo largo de la guía mostramos la relación causa-efecto entre los agentes y los resultados alcanzados. Además,

en gráfico hacemos referencia a algunos aspectos significativos.

→ Establecimiento de objetivos:

Disponemos de objetivos para todos los indicadores. Scrumtegy nos permite incluir la reflexión sobre el criterio de fijación de objetivos en la ficha de indicadores. En cada PE se establece un **CME** con unas metas cuantificadas para el periodo de 4 años. El Consejo de Administración aprueba el PE junto con su CME con periodicidad cuatrienal. Anualmente, los objetivos marcados para el CME son sometidos a revisión del Consejo de Administración, junto al PGA, que en la primera sesión del año (marzo), actualiza y valida los objetivos del CME. Anualmente, en el primer mes del año, y en coherencia con el PGA definido, cada responsable de indicador introduce la meta cuantificada en Scrumtegy, asegurando la coherencia de los objetivos definidos en cada proceso con los objetivos del PE. Tras diversas revisiones de los criterios para la fijación de objetivos (contraste 2017 y 2023, y evaluación externa 2018 y 2020), actualmente tenemos los siguientes **criterios para la fijación de objetivos**:

a) **Indicadores de percepción:** cuando la medida es sobre 10 el reto es lograr superar el 7, y cada año superar la medida del año anterior. Cuando estamos en niveles de excelencia 8/10 el reto es mantener el resultado de, como mínimo, un 8.

b) En los **indicadores de rendimiento** se consideran:

- Objetivos del PE.
- Tendencias de periodos anteriores, situación actual y futuro previsible.
- Cumplimiento de obligaciones legales (por ejemplo: generación de energía renovable, consumo energético...).
- Recursos disponibles (presupuesto anual disponible).
- Comparaciones (por ejemplo: número de empresas instaladas.)

→ Comparaciones:

Presentamos datos comparativos en los indicadores clave de los que se dispone de información y en aquellos otros que suponen una referencia para PTE en su gestión. La comparación se establece con entidades referentes del sector (**SPRI, SPRILUR, Parques Hermanados-APTE...**). Los parques hermanados dentro de la red a la que pertenecemos son: **Málaga Tech Park y PCT Cartuja (anteriormente Parque de Walqa, Orense y Tenerife)**. Organizaciones avanzadas de nuestra tipología (Euskalit, QEPEA, Club 400...). Durante 8 años se ha participado en la **batería de indicadores de Q-EPEA**, contrastando los resultados obtenidos con datos de otras entidades públicas y desde el año 2019 se forma parte del **Club 400**. Estas comparaciones nos permiten contrastar la situación de PTE con otras entidades, y analizar nuestro modelo de gestión tomando como referencia BBPP de entidades de nuestro entorno (**Mutualia, Elika...**). Parte de las acciones de benchmarking las hemos desarrollado con organizaciones que a su vez tienen la condición de clientes de PTE (**Euskalit, Innobasque...**), favoreciendo el objetivo de lograr un mayor acercamiento a nuestra clientela.



01

Estrategia

Parke

EUSKADIKO
PARKE
TEKNOLOGIKOA

□ E.1 CÓMO GESTIONAMOS LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA DEFINIR LA ESTRATEGIA

Realizamos cada cuatro años una RE contando con la participación de los GGI. En el 2020 nos embarcamos en un nuevo proceso participativo, a partir de la información estratégica disponible, cuyo objetivo es marcar la estrategia para el siguiente periodo de cuatro años. Una estrategia que posteriormente es debidamente desplegada y comunicada y al servicio de la cual hemos puesto los recursos humanos, económico-financieros, y tecnológicos necesarios. Persiguiendo avanzar hacia una organización más integrada a nivel interno y más extendida a nivel externo, realizamos un **proceso participativo e innovador** en el cual destacamos aquí algunos **elementos diferenciales y referentes** en el desarrollo, seguimiento y actualización de la estrategia.

Hemos concebido el actual **PE de manera alineada a la Agenda de Euskadi Basque Country 2030**, contribuyendo a 14 de los 17 ODS que promueve la Agenda de Naciones Unidas. A partir de esta vocación de servicio a los ODS, identificamos nuestra contribución al cumplimiento de sus metas, identificando la aportación esencial que realiza en cada uno de los ODS en los que su actividad tiene impacto. **(AE1.1)**

El proceso de reflexión participativa se ha abierto a la participación de los GGI más relevantes en su diseño y validación (entre ellos, 40 clientes, las personas de la organización, personas consejeras, accionistas y representantes de las entidades socias de PTE). Utilizamos **herramientas innovadoras de inteligencia colaborativa (Delibera)**, que facilitan el poder enfocar y hacer más operativos los Workshop (WS), mediante un trabajo previo, así como el poder cerrar de forma más consolidada las conclusiones resultantes de los propios WS, mediante un trabajo posterior a los mismos. Utilizamos esta herramienta para conducir diversas discusiones y debates durante el ejercicio de reflexión. **(AE1.2)**

En cada RE analizamos y revisamos en profundidad la **identificación de los GGI más relevantes. Clasificamos los GGI en la matriz poder/influencia**. Damos un tratamiento diferenciado a los GGI más relevantes (clientes, socios, personas, colaboradores externos/aliados, sistema de CyT, prescriptores, competidores y sociedad) en función de sus necesidades y expectativas, mediante diferentes fórmulas. **(AE1.3)**

Realizamos **entrevistas con los diferentes GGI** para conocer sus necesidades, expectativas, objetivos, proyectos... De ahí obtenemos el diagnóstico competitivo, que junto a los resultados de diferentes cuestionarios nos sirve para hacer una valoración y obtener elementos diferenciales a incorporar en el PE. En la elaboración de **todos nuestros Planes** (Plan de Marketing, Plan de Sostenibilidad, etc.) incorporamos una fase de entrevistas, encuestas y análisis de los objetivos y proyectos de los diferentes GGI. Esta información junto con la obtenida de las encuestas de satisfacción nos ayuda a conocer las necesidades y expectativas de los GGI de PTE. **(AE1.2)**
(AC1.1)

En el **Proceso Estrategia, Gobernanza y Alianzas P03** nos aseguramos de **sistematizar las fuentes de información relevantes**, entre otros identificamos **10 campos de fuentes de información relevantes** para PTE. De cada uno de ellos se identifican entidades, webs de referencia, bases de datos e informes periódicos. **(AE1.4)**

Además, al elaborar otros planes como el **Plan de Marketing o el Plan de Sostenibilidad**, completamos estas fuentes relevantes asegurando una **visión local e internacional** de la situación actual y tendencias futuras. **(AC1.1)**

A partir de la sistemática de gestión de fuentes de información relevantes, tomamos decisiones estratégicas.

Tenemos sistematizada la recogida y el análisis de información de los diferentes GGI, resultados de indicadores, que comparamos con otras organizaciones para la toma de decisiones. Por ejemplo, en la elaboración del Plan de Marketing, se realiza un análisis en detalle de los Parques Internacionales - Berlin Adlershof Science and Technology Park, Sophia Antipolis, Technology Park Ljubljana, One North Park Singapur, Zonamerica, Lindholmen Science Park, Salhgrenska Science Park, Johanneberg Science Park, Kyoto Research Park.

El **P03** gestiona la información relevante para definir la estrategia y la mantiene actualizada. Utilizamos Scrumtegy que es una Metodología + Software en la Nube al servicio de nuestra Estrategia, que nos permite además de gestionar y analizar la información, priorizarla, distribuirla y desplegar de forma sencilla la estrategia en: Objetivos, Procesos, Indicadores y Planes de Acción. **(AE1.5)**

□ E.2 CÓMO REFLEXIONAMOS Y ESTABLECEMOS LA ESTRATEGIA

En el **P03** sistematizamos el método de elaboración del PE y nos dotamos de un modelo de gobernanza que facilita la gestión.

En cada PE definimos claramente el marco y los elementos clave de su estrategia (**Misión, Objetivos, Valores, Visión y modelo organizativo**). En la actual estrategia contamos con una **arquitectura estratégica ordenada y con un racional sólido**. El PE gira en torno a **tres ejes: Crecer, Contribuir e Impactar**, que se despliegan en **8 LE: 1) Expansión geográfica y especialización, 2) Expansión de negocio, 3) Infraestructuras Smart y sostenibles, 4) Contribución a la sociedad, 5) Red de Alianzas, 6) Modelo organizativo en Red, 7) Servicios Diferenciales y 8) Marca Parke**. Las 8 LE las desplegamos en las **18 iniciativas** definidas que presentan diferente nivel de prioridad en función de su potencial impacto y su dificultad de ejecución, determinando el consecuente Plan de Acción.

El PE 2024 se construye sobre una reflexión adicional acerca de qué elementos diferenciales debía contener el nuevo planteamiento estratégico para que pudiera significar un salto cualitativo en la evolución de PTE como

agente y organización. Nuestra actual estrategia se dota de una mayor orientación al mercado y al cliente, incorporando nuevos **elementos diferenciales** (AE2.1)

Realizamos la segmentación sectores/ecosistemas por atractivo, por cada territorio, para marcar las prioridades de PTE y en función de ellas la especialización y el esfuerzo de captación. Ante la realidad multisectorial en los 3 Territorios, se detectó la necesidad de impulsar una mayor especialización de los nuevos campus. De esta manera, pretendemos seguir contribuyendo a la atracción de empresas altamente innovadoras de ecosistemas y nichos específicos. Una matriz (AE2.1) establece cuatro “target groups”, para los que PTE define su posicionamiento y ambición.

Nuestra propuesta de valor se enfoca en generar valor e innovación a través de dos grandes líneas de actuación: espacios de referencia en sostenibilidad y digitalización (**espacios Premium**) y **Servicios Diferenciales**. Potenciando los tres sectores RIS 3 (Salud personalizada, Energías más limpias e Industria Inteligente), y dos grandes ámbitos: Smart Mobility y Alimentación Saludable. Los Servicios Diferenciales que ofrecemos se dividen en 1. servicios especializados a empresas y 2. servicios de ecosistema de vida. Los servicios especializados a empresas pueden ser desarrollados directamente por PTE o a través de otros agentes, ejerciendo rol de intermediario.

Esta **propuesta de valor** se articula en 4 ejes (comunicación, proceso comercial, producto y precio) y 3 elementos (ecosistemas que generen valor e innovación, servicios de valor añadido y espacios Premium).

Como aprendizaje del informe A Plata, introducimos en 2021 un **análisis de escenarios**. Visualizamos los **4 escenarios** planteando situaciones diferentes en cada cuadrante para distintas variables clave. Sobre el **escenario base seleccionado** realizamos un **stress test** para valorar las consecuencias de potenciales divergencias en las hipótesis de este. El escenario base sobre el que hemos construido la estrategia es el escenario E1, que concretamos en una serie de hipótesis a nivel de ejes y palancas. En el Ecuador del PE (2022) realizamos una revisión de la situación del escenario seleccionado, para lo que llevamos a cabo un **análisis de riesgos**: consecuencias estratégicas de cambios en el escenario base previsto – eje evolución prioridades RIS3, eje captación fondos NGE, palanca proyectos tractores CAPV, palanca captación nuevas implantaciones, palanca utilización espacios post-COVID. (AE2.2)

Además de los propios planes de PTE, consideramos para el planteamiento de nuestra estrategia diversos planes a nivel Euskadi. Impacto de Planes y políticas de Euskadi en el PE 21-24. Agenda 2030 Basque Country (ODS), Agenda Urbana - Bultzatu 2050, Plan de Desarrollo Industrial, Plan General de actuación en sostenibilidad energética, PEGIP1 2020, PCTI/estrategia RIS3.

Como nuestro PE se concibe de manera alineada con los

ODS, se enmarcaron todas las iniciativas para valorar a qué ODS contribuyen dando un cierto marco metodológico y constituyendo un input adicional en el sentido de valorar si existe algún ODS al que PTE, dado el perfil de organización que es, no da la debida respuesta con la estrategia planteada. Las iniciativas definidas presentan **diferente nivel de prioridad** en función de su potencial impacto y su dificultad de ejecución, lo que determina el PGA.

□ E.3 CÓMO DESPLEGAMOS LA ESTRATEGIA

La Estrategia y las políticas definidas las desplegamos a través de los equipos de proceso. La persona referente del proceso es la persona del G10 responsable de que el proceso funcione ágil y eficientemente.

El reparto de personas a equipos de procesos es coherente con el organigrama funcional y modelo de gobernanza multinivel. (AE3.1) En 2017 se define un modelo organizativo orientado a favorecer una mayor eficiencia en el funcionamiento de PTE. Actualmente con el proyecto “**Modelo Organizativo Relacional**” (2023-2024) reflexionamos y proponemos mejoras en el modelo de gobierno y coordinación, en coherencia con la estructura organizativa y el mapa de procesos, y tomando en consideración otros modelos organizativos de referencia (benchmarking). (AE3.2).

Como hemos comentado, hay planes en ámbitos de interés específicos que son un input a considerar en el PE; el **Plan de Marketing y Comunicación**, el **Plan de Sostenibilidad, Movilidad y Accesibilidad Universal**, el **Plan de Innovación**, el **Plan de Igualdad**, el **Plan de Conciliación**, el **Plan de Euskera**, el **Plan de Formación**, etc. que analizamos y se tienen en cuenta en el PE. Para elaborar cada plan, tenemos interiorizada la metodología PDCA, y contamos con la participación de los GGI y con apoyo externo de profesionales y organizaciones expertas para propiciar el aprendizaje y la innovación.

Desplegamos la estrategia formulando un **PGA** anualmente, donde establecemos acciones, plazos y responsables de acciones y tareas específicas, mediante los diferentes equipos de proceso. Para la materialización de los PGA nos dotamos de recursos por medio del **presupuesto anual** que se presenta a **aprobación por parte del GV**, en el que, a través de la memoria presupuestaria se disponen las **inversiones y recursos necesarios** para llevar a cabo los objetivos planteados. El **Proceso Recursos (P04)** se encarga de la planificación y gestión económica financiera, presentando presupuestos, cierres y balances en los Consejos de Administración y otros GGI cumpliendo la normativa vigente.

La elaboración del **PGA**, al igual que para la elaboración del PE, la realizamos con la participación del G40 a partir de las propuestas recibidas por parte de cada equipo de proceso en línea con la Estrategia vigente. Elaboramos el PGA en un primer momento en un Excel e incorporamos en Scrumtegy. El G10, junto al L19 realizamos “**retiros**” periódicos para reflexionar, analizar, revisar y asegurar

el despliegue de las acciones. El resultado final lo compartimos de nuevo con el G40 y lo trabajamos en cada equipo de proceso.

Hemos mejorado el sistema de seguimiento de indicadores con **Scrumtegy**, ampliando el uso de esta herramienta al seguimiento de todos sus elementos de gestión y PGA. Scrumtegy nos permite filtrar el PGA por OE, LE, procesos, responsables, periodos, etc. de forma que los responsables de su despliegue puedan disponer de una información ágil sobre la planificación realizada y el grado de desarrollo de las diferentes acciones. A las acciones a desarrollar en el marco del PGA les asignamos diferentes grados de prioridad (alta-media-baja) en función del grado de importancia que tengan de cara a la consecución de las LE.

Tras haber identificado la contribución esencial a todos los ODS sobre los que PTE tiene algún tipo de impacto, priorizar los ODS en base a una matriz de impactos y el grupo de trabajo de ODS de APTE, se han identificado 6 ODS prioritarios, para los que elaboramos un **cuadro de mando específico con metas de la Agenda 2030**, indicadores y acciones del PE relacionados, lo que permite hacer un seguimiento de la contribución de PTE a la Agenda 2030.

El grado de avance del PGA lo analizamos trimestralmente, junto con un análisis del **CME y CMO**, seguimiento que permite identificar desviaciones respecto a los resultados esperados, y corregir el PGA en los aspectos que fueran necesarios. El seguimiento trimestral del PGA se refuerza con reuniones del G10. Además de las reuniones por territorios y equipos de proceso, en las reuniones del G40 trabajamos acciones marcadas en el PGA en línea con las LE del PE y semestralmente, el G10 junto con el L19, realizamos una revisión y ajuste exhaustivos.

El **sistema de gestión de alianzas (P03)** incluye la realización de entrevistas y una encuesta anual para evaluar el grado de satisfacción con la relación de colaboración. La gestión de alianzas y la participación en redes de referencia a nivel internacional, nos ayuda a desplegar la estrategia y asimismo a conocer buenas prácticas y tener aprendizajes significativos en el sector de parques tecnológicos. El PE establece una serie de alianzas, con una serie de objetivos claros y que, al estar explicitados en las líneas y objetivos, facilita su seguimiento.

Además de la estrategia de comunicación marcada en el PE, que es gestionada por el **Proceso de Comunicación (P06)**, en el **Plan de Marketing** se identifica un plan detallado y cuadro de mando, así como herramientas on-line y offline para asegurar la comunicación de los aspectos más relevantes de la estrategia a los diferentes GGI. Desde el PE 2017 se crea una **figura con la función de coordinar la comunicación Corporativa**, y se asegura que la estrategia se comunica en nuestra web, presentación en medios de comunicación, revista, encuentro de Proveedores, etc. Una mejora en el 2017 fue elaborar un tríptico comunicando nuestra estrategia y compromiso

con la sociedad que se utiliza en las visitas a alianzas y otros GGI. **(AS1.2) (AS2.5)**

En el PG del **Proceso de Comunicación (P06)**, nos aseguramos de gestionar acciones relevantes de comunicación con los diferentes GGI.

□ E.4 CÓMO REVISAMOS Y ACTUALIZAMOS LA ESTRATEGIA

Anualmente llevamos a cabo, con apoyo externo, un **informe de seguimiento del PE**, y en el ecuador del despliegue del PE realizamos un informe de seguimiento tanto de los ejes, LE e iniciativas, como una revisión de los escenarios y riesgos previstos en el momento de formular la estrategia 2024, contando con la participación de todas las personas a través de los equipos de proceso. **(AE4.1)**

El **seguimiento del PE** se sustenta en **CME y CMO**. **(ver lógica de Resultados)**. En el primer mes del año, cada responsable de indicador/equipo de proceso introduce la meta cuantificada al **Scrumtegy** (asegurando la coherencia de los objetivos definidos en cada proceso con los objetivos del CME. **(AE4.2)**

El **grado de avance del PGA** es revisado por cada equipo, y semestralmente se lleva a cabo una revisión en profundidad del mismo por parte del G10+L19, identificando en su caso posibles desviaciones respecto a los resultados esperados, adoptando en ese caso las medidas correctoras que fueran necesarias.

Al **revisar las alianzas** definidas en el PE 24 surgen acciones concretas a desplegar en el PGA, por ejemplo: el Mantenimiento de la colaboración con Bihartean e Invest in the French Basque Country, la búsqueda de nuevas colaboraciones internacionales de interés y posicionamiento internacional Parke, fortalecimiento de la colaboración con incubadoras o la definición de acciones de interés para favorecer el tránsito de start ups a PTE (BICs, Deusto, Zitek...)

Semestralmente en el G10 realizamos una **revisión y ajuste exhaustivo del PE** analizando el grado de cumplimiento de las acciones estratégicas planificadas para ese año mediante sesiones específicas de trabajo (**revisión del PGA**), saliendo durante varios días de la dinámica diaria de la organización para hacer una inmersión y reflexión sobre su estrategia (**retiros**). A mitad de año hacemos una revisión y ajuste del desarrollo del PGA para asegurar su cumplimiento. Toda esta información y análisis es compartido en el G10, L19 y G40. En la estructura de foros del nuevo modelo relacional se refleja cómo se integra a toda la plantilla (desde Presidencia hasta personas técnicas) mediante la participación segmentada y con periodicidades diferentes.

Somos referentes en nuestra Estrategia y nos convocan a compartir nuestra gestión con organizaciones a través de la BBPP de uso de Scrumtegy.

R.1 RESULTADOS ESTRATEGIA

R.1.1. N° de empresas instaladas (001)



CRECER - LE1. Causa - Efecto: Se mantiene una línea ascendente a lo largo de los años. Indicador especialmente relevante, tanto por la fidelización de clientes, como por la atracción de empresas externas y proyectos estratégicos. Muestra la confianza, de las empresas instaladas y de las nuevas, a partir de la labor en el Plan de Marketing, y el Plan Comercial anual. Durante los últimos tres años, el alta de empresas ha sido muy significativa por la calidad de las mismas, por ejemplo, FAES FARMA. Las bajas han sido de pequeñas empresas o Startups.

R.1.2. Facturación por arrendamiento (012)



CRECER - LE2. Causa - Efecto: Tendencia positiva y sostenida desde 2014, siendo los objetivos conseguidos. Más allá de una coyuntura favorable, tenemos un crecimiento sostenido y de calidad, fruto de nuestra oferta exclusiva, competitiva y enmarcada en Ecosistemas, que hace de PTE, un lugar de referencia para la captación de nuevos clientes y el crecimiento de los existentes.

R.1.3. % Ocupación de terrenos (005)



CRECER - LE1. Causa - Efecto: Este indicador permite la toma de decisión sobre la necesidad, en su caso, de una expansión geográfica ordenada. La ocupación se ha incrementado hasta el 81,21% (2023) como consecuencia de la implantación de proyectos estratégicos y el crecimiento de clientes en sectores estratégicos. Es por ello, que, se están desarrollando nuevos campus en Ortuella, Bilbao, Donostia y Vitoria-Gasteiz. Proceso Negocio.

R.1.4. Ocupación de edificios (041)



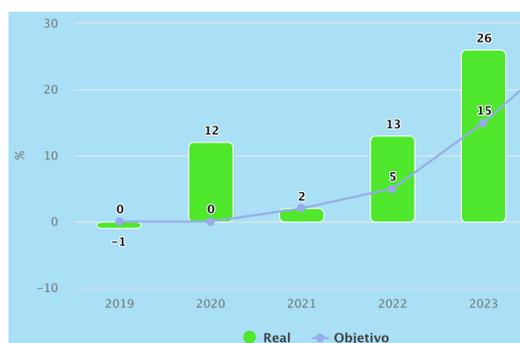
CRECER - LE2. Causa - Efecto: Tendencia positiva debido a la atracción de proyectos estratégicos tractores y a la fidelización de clientes mediante la estrategia marcada en el Plan de Marketing, y una estrategia de posicionamiento de marca (Plan de comunicación). Este indicador se ve afectado por la puesta en servicio de nuevos edificios aumentando su denominador (efecto 2020). El incremento de la ocupación hasta alcanzar el 90%, resulta muy significativo para los Campus, demuestra la atracción de proyectos estratégicos y tractores, que posicionan nuestra oferta de manera competitiva y consolidan el crecimiento y la fidelidad de los clientes existentes.

R.1.6. Generación renovable (050)



CRECER - LE3. Causa - Efecto: (% sobre el consumo total de energía). Nuevo indicador 2021 (PSMAU), definido conforme los criterios establecidos en Ley 4/2019 (Objetivo alcanzable: incrementar 32% en 2030). tendencia favorable, siendo el 2023 el año en el que los resultados son más notables (9,55% autoconsumo fuente de renovable) debido a que las instalaciones fotovoltaicas comienzan a producir energía una vez finalizada su implantación.

R.1.7. Reducción de consumo energético por m2 ocupado (%) (051)



CRECER - LE3. Causa - Efecto: Nuevo indicador 2021 (PSMAU), definido conforme los criterios establecidos en Ley 4/2019 (Objetivo alcanzable: reducir un 35% en 2030 con respecto a 2015). Tras el efecto de la pandemia COVID-19 (2020), se observa una tendencia positiva donde se va incre-

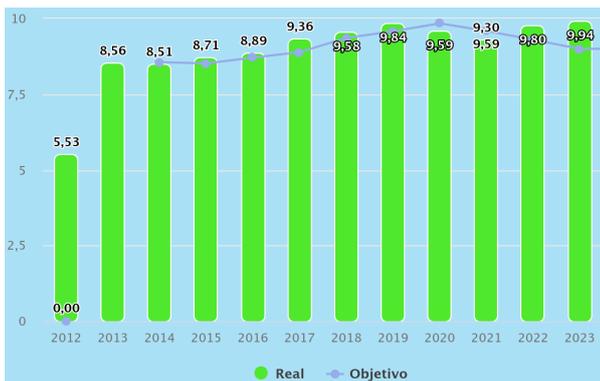
mentando paulatinamente la reducción de consumo (eléctrico y gas) gracias a las actuaciones que se van acometiendo anualmente.

R.1.8. Participantes en acciones vinculadas a CTI (064)



CONTRIBUIR - LE4. Causa – Efecto: Alto número de participantes en acciones del fomento de las vocaciones científicas, en acciones del fomento del papel de la mujer en la CyT y en acciones de divulgación científica.

R.1.9. Satisfacción media consejeros-as (067)



CONTRIBUIR - LE5. Causa – Efecto: Se mantienen en niveles de excelencia y son un reflejo fiel de la involucración del Consejo con la actividad de la empresa y su apoyo a las decisiones estratégicas y de gestión, así como con sus resultados desde más de 5 ciclos.

R.1.10. Índice satisfacción global de alianzas (068)



CONTRIBUIR - LE5. Causa – Efecto: Este indicador muestra la fortaleza de nuestras alianzas. Tendencia estable por encima del objetivo y en valores de excelencia, superiores a 8,76 en la que los apartados mejor valorados son el nivel de interlocución con el PTE y el cumplimiento de nuestros compromisos.

R.1.11. Índice satisfacción personas (080)



CONTRIBUIR - LE6. Causa – Efecto: Con un nivel de participación mantenido superior al 85% los resultados de la encuesta de clima vienen arrojando unos datos muy positivos en los últimos años gracias a los planes de acción derivados de las mismas.

R.1.12. Satisfacción general de clientes (Valores)



IMPACTAR - LE7. Causa – Efecto: La satisfacción general de nuestros clientes ha pasado de ser notable a sobresaliente gracias a la continua adaptación de nuestros productos y servicios a sus necesidades.

R.1.13. Nº personas participantes en los servicios diferenciales de la red



IMPACTAR - LE7. Causa – Efecto: En 2018 se realizan muchas actuaciones de ocio, cultura y deporte, en 2020 tiene lugar la pandemia y se plantea un nuevo enfoque para la oferta de los servicios. Desde 2021 con una estrategia bien definida, se va consiguiendo retomar los niveles de participación pre-pandemia.



02

Cientes

□ C.1 CÓMO GESTIONAMOS LAS RELACIONES CON CLIENTES

Los mecanismos que tenemos establecidos para conocer y analizar las necesidades y expectativas de nuestros clientes (**AC1.1**) son:

- Encuestas de Satisfacción anuales (+ de 25 años)
- Cuestionario de datos de actividad anual (+ de 25 años)
- Visitas a clientes (Plan comercial anual a empresas 2022)
- Entrevistas a agentes, clientes actuales, potenciales y exclientes. (Plan de Marketing, PE, PSMAU, ...)
- Grupos focales/Foros (por ej. Servicios (2019), sostenibilidad, movilidad, entidad de conservación, comunidades de propietarios...)
- Análisis de los resultados e indicadores (Ficha de proceso, Scrumtegy)
- Mapa de Vigilancia: Clientes y potenciales clientes. Ecosistema de soporte. Proceso de Vigilancia e inteligencia.
- Estudios específicos sobre tipología clientes o servicios (Por ej. estudio demanda KLUBA; Estudio organización y reestructuración servicios valor añadido Parke/Naming s.v.a. Parke).

Nos relacionamos con diferentes tipologías de clientes que segmentamos e integramos en la ERP (Segmenta) desde **P05** en base a diferentes atributos:

- Si se trata de **empresas instaladas** (actuales y potenciales) o de **personas profesionales** que trabajan en las mismas.
- Por su emplazamiento, a través de su **distribución geográfica** en los tres Territorios Históricos en los clientes actuales y potenciales
- Por **cadenas de valor/sector** en las que operan TEIC, Salud, Industria inteligente, Energía, Ingeniería, Movilidad, Medioambiente y sostenibilidad, Alimentación, Aeroespacial y aeronáutico.
- Por **Tipología** de agente, startup, centro tecnológico, asociación, empresa consolidada, entidad pública, servicios a los parques, resto de agentes

Además de lo indicado sobre la diferente tipología de clientes, durante la elaboración del **Plan de Marketing 2021-2024 (P05)**, realizamos un análisis de nuestros clientes tomando como base los sectores target en función de su grado de atractivo (grado de crecimiento, innovación, alineamiento estrategia RIS3) y su huella en el entorno económico-empresarial, conduciendo a un análisis matricial de priorización sectorial que identifica el rol, posicionamiento y ambición de PTE en cada uno.

Para impulsar la orientación al cliente de las personas del G40, las personas del G40 nos hemos formado con el fin de empoderarnos en la relación con el cliente, desarrollar habilidades, tener un método que ha dado lugar a la elaboración de dos guías: Una **Guía de relación con clientes (P05)** y una segunda **Guía de Estilo (P06)** para asegurar la comunicación eficiente y que ofrezca una experiencia positiva a los destinatarios.

Además, hemos desarrollado un **Protocolo de acogida de empresas (P01/P03)** para facilitar la llegada de las em-

presas al ecosistema de PTE (**AC1.2**).

Son numerosas y variadas las interacciones, encuentros, reuniones, contactos que, de manera planificada y espontánea, mantenemos con nuestros clientes:

- A través del **Plan Comercial anual (P05/P03)** visitamos las empresas por motivos comerciales (reducciones de espacio, ampliaciones)
- Visitas periódicas de **fidelización**.
- A partir de los Resultados de las **Encuestas de Satisfacción Anuales con Clientes (P05)**, a las empresas que puntúan con valores inferiores a 7.
- Encuentros de Navidad, **Agenda encuentros Pin-txo-BIC** con las empresas de las incubadoras, **Actas Reuniones de Comunidad de propietarios, Actas Entidad de Conservación, Foros de Movilidad (P02), Foros de Sostenibilidad (P02)**, Parkea Musik Fest, Encuentros celebración de aniversarios.
- **Contactos frecuentes** de toda la organización a través de mail y teléfono.

El recorrido de un cliente antes, durante y tras finalizar su relación con Parke, tiene los siguientes puntos de interacción (**P05**):

- **Cliente potencial:** identificación proactiva de potenciales clientes de interés, conversación, reunión, visita, oferta e implantación con contrato Parke
- **Cliente actual:** acogida, implantación y fidelización: Espacios (mantenimiento, modificaciones en las condiciones/espacios actuales, modificación de contratos, obras, etc.) Servicios generales, Servicios especializados, Participación en foros específicos, **Contraste nuevos servicios**, Encuesta satisfacción y encuesta actividad, Visitas, Eventos y encuentros sociales.
- **Excliente:** previa salida/baja del cliente, análisis de la baja.

Para atender de manera ágil las solicitudes, sugerencias, quejas o demandas sistematizamos lo siguiente:

- **Encuestas de satisfacción (P05):** anualmente se analizan por parte de los responsables de los procesos y las gerencias, los ítems que han tenido una valoración inferior a 7, las sugerencias, o quejas manifestadas, y se coordina internamente la gestión de las respuestas correspondientes. (**AC1.3**)
- **Visitas a clientes:** se toma nota de estas, y se analizan internamente por parte de los procesos implicados, y se coordina su respuesta
- **Valoración de servicios:** valoración y evaluación de la prestación del servicio tras cada evento/jornada, teniendo en cuenta las sugerencias de mejora y nuevos servicios planteados desde el área de CyS.
- **Buzón general:** recepción de consultas, sugerencias, etc. y distribución entre los procesos involucrados para su análisis y respuesta coordinada
- **Incidencias de mantenimiento:** recepción, análisis y atención/seguimiento de incidencias recibidas para resolución y respuesta coordinada desde infraestructuras.

Además, en la iniciativa de innovación abierta **“Un reto para el Parke” (P01/P07)**: se reciben, analizan, y se da

respuesta a las cuestiones planteadas (AI3.1), si procede, incluyendo las propuestas recibidas en el Funnel de innovación con una respuesta coordinada desde los distintos procesos de la organización.

Además de lo comentado, se refuerza el vínculo y fidelización de sus clientes (P05), a través de otros mecanismos como:

- Contraste con clientes en el diseño y/o validación de: **PE, Plan de marketing, Catálogo de servicios, Plan de Sostenibilidad Movilidad y Accesibilidad Universal (PSMAU).**
- Seguimiento de la actividad de los clientes Parke (vigilancia competitiva, servicio **dossier de prensa diario, newsletter** Parke) y contacto con clientes a raíz de noticias relevantes aparecidas en medios de comunicación
- Acceso preferente y pases VIP gratuitos para poder acceder a los principales eventos tecnológicos a nivel estatal: **DES, Advanced Factories, Food 4 Future, ...**
- Acuerdos de Colaboración con entidades deportivas: **Athletic Club de Bilbao, Baskonia, Alavés y Real Sociedad** para el acceso a experiencias VIP y Espacios de Encuentro con Directivos y profesionales

- Somos referentes por estar ampliando nuestra oferta de Campus en las ciudades para dar respuesta a las necesidades de los clientes y contamos nuestra experiencia en Congreso GEOINNO2024 en Manchester (UK), y en el ICCP de Toronto 2023: PTE en la ponencia Science and Technology Parks as evolving policy spaces: challenges and opportunities when embracing the Innovation District model”, en el panel “Science & Technology parks and innovation ecosystems”.
- En la Conferencia Mundial de IASP 2023 en Luxemburgo, compartimos la Evolución del PTE y su avance hacia un modelo multicampus, alineado con la especialización inteligente.

A través de las **encuestas de satisfacción (P05)** (generales -anual- y específicas -por servicio-), se detectan aquellas empresas embajadoras, a las que, desde Parke, se invita a compartir su experiencia para que sirva de inspiración para potenciales o actuales clientes. Así, se ponen en marcha: entrevistas periódicas con empresas embajadoras en la **revista Euskotek (P06)**, **casos de éxito de empresas, y videos con testimonios y experiencias**, y agendas personalizadas con principales agentes o actores clave del ecosistema (P05 y P06).

□ C.2 CÓMO DISEÑAMOS Y DESARROLLAMOS PRODUCTOS Y SERVICIOS ORIENTADOS HACIA CLIENTES

Para garantizar que los Productos (nuevos espacios, nuevas infraestructuras...) dan respuesta a las necesidades y expectativas de los clientes, establecemos distintos mecanismos:

- Incorporación de potenciales clientes que han manifestado su interés por implantarse, en la definición y formulación de los futuros espacios de su interés: a través de los procesos **P03, P01, P05** se recoge la información, y tras valorarla ésta se incluye en el apartado “Programa de Necesidades” dentro en los **Pliegos de Prescripciones Técnicas** que desarrolla el **P02** para sistematizar y contemplar las necesidades

desde el inicio del diseño de los nuevos edificios, garantizando que los nuevos espacios son acordes a las demandas que se transmiten. Además, se solicita el “**Acompañamiento Comercial**” para facilitar y adecuar técnicamente los requisitos y necesidades del futuro cliente en su implantación

- Inclusión en los **Pliegos de Prescripciones Técnicas**, de recomendaciones y requisitos adicionales que establecen otros GGI, como por ejemplo las medidas medioambientales definidas en la Guía de la Edificación Sostenible para edificios administrativos y oficinas desarrollada por IHOBE y SPRILUR.

En el proceso de desarrollo de nuevos productos, por ejemplo, la construcción de un nuevo edificio se planifica y se participa activamente en el seguimiento de las diferentes etapas:

- **Estudios previos:** Planificación, seguimiento de estudios necesarios (estudio geotécnico, trámites urbanísticos...) y coordinación (Ej., instituciones, permisos Ayuntamientos...)
- **Diseño y Desarrollo del Proyecto Básico y Proyecto de Ejecución:** reuniones con el equipo redactor del proyecto (Dirección Facultativa de la obra), a fin de supervisar la correcta evolución de los trabajos, acordar criterios técnicos y garantizar el cumplimiento de las necesidades en los pliegos de prescripciones técnicas (**Acta Seguimiento**)
- **Ejecución de las obras:** Semanalmente se participa en las reuniones de seguimiento, en calidad de agente promotor, junto a la Dirección Facultativa y el Contratista de la obra, a fin de garantizar una correcta evolución de obras (en plazo y tiempo). (**Acta Reunión Visita Obra**)

Semanalmente, el equipo **P02** se reúne y mensualmente se reporta la evolución de los procesos constructivos al CD, incorporando datos de seguimiento económico, grado de avance, problemas detectados... (**Reporte Obras en Curso**) (AC2.2.) para conseguir el correcto desarrollo de los trabajos y no ocasionar incomodidades al cliente.

Generamos **grupos focales** para la puesta en marcha de posibles nuevos servicios bajo la marca Parke.

Para la **puesta en marcha de nuevos servicios**, se lleva a cabo un análisis previo, con una sistemática detallada. Ejemplos de proyectos piloto, que han dado lugar en su posterior escalado a servicios adaptados de Parke (**P01**):

- Foro Parke -> ha dado lugar a K-business;
- Proyecto de implantación en Gipuzkoa de ART-EBT -> deriva en una formación con 40 empresas Parke en proyecto Employer Branding;
- Iniciativas proyecto de vida -> Kluba;
- Un reto para el Parke en Gipuzkoa-> ha dado lugar a la extrapolación de la iniciativa en los tres territorios y al desarrollo de Barnetik.

Además, identificamos a agentes del entorno que colaborando con Parke complementen conocimientos y capacidades, (p.ej. colaboración con organismos oficiales, (Gobierno central, autonómico, foral, local...); universidades, asociaciones de FP, proveedores especializados en

temas de ecosistema de vida...).

Por ejemplo, en el desarrollo de nuevos servicios de movilidad, se cuenta con la opinión de los clientes en su diseño (por ej.: Para adecuar las frecuencias del nuevo servicio de lanzadera, se contó con la opinión de las empresas de la EUCC celebrando una asamblea extraordinaria en 2023). Gracias a la participación de las empresas y trabajadores en las **encuestas de movilidad**, se decidió poner en marcha una **App de Carpooling** tras conocer en sus resultados que estaban dispuestos a compartir vehículo para desplazarse a su centro de trabajo (**AC2.3**).

A partir de las RE y análisis en profundidad del posicionamiento de PTE hemos evolucionado en la oferta con una innovación en productos y servicios (**Catálogo servicios 2018 y 2021- (AC2.1)**) y procesos relacionados, creando nuevos espacios (como por ejemplo la puesta en marcha de las Salas de Creatividad -KREAGUNE- en los 3 territorios), creando nuevos servicios (movilidad compartida -Carpooling-, implantación red 5G), optimizando espacios existentes (como por ejemplo la transformación del Edificio E9, para albergar espacios de I+D en el área energética-Basquevolt-, aeroespacial- AVS- y aeronáutica-Túnel de Viento- o la transformación del edificio E4 para albergar a la Agencia Vasca de Ciberseguridad), tratando de ofrecer una propuesta personalizada y adaptada a las necesidades de cada cliente para optimizar su experiencia en Parke. Además, hemos creado nuevos Campus especializados; Abanto en Transición Energética con infraestructuras, espacios vinculados al Hidrógeno y Ortuella, en Alimentación.

Como referentes en la adaptación y generación de campus especializados y alineados con la estrategia de especialización inteligente (RIS3), acudimos a compartir nuestra experiencia en la Conferencia Mundial de IASP 2023 en Luxemburgo: PTE y su avance hacia un modelo multicampus, alineado con la especialización inteligente; y Campus Abanto, como primer parque tecnológico en el mundo alimentado por hidrógeno. A raíz de la presentación anterior del Campus Abanto, desde el valle del hidrógeno de Luxemburgo, LuxHyVal, deciden que sea el Campus Abanto, el lugar en el que se desarrolle su reunión anual en 2024. Este rediseño de la oferta de servicios ha suscitado interés a nivel estatal y nos invitan a compartir desde APTE nuestra oferta/catálogo de servicios como parque de referencia estatal (2024) en una sesión de parques a nivel estatal.

□ C.3 CÓMO PRODUCIMOS, COMERCIALIZAMOS Y DISTRIBUIMOS LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

A través del **PGA** se planifica la actividad anual relativa a la expansión geográfica, especialización de los Campus, expansión del negocio, infraestructuras smart y sostenibles, Servicios Diferenciales, marca Parke, Red de alianzas, Sociedad y Modelo de trabajo en Red. Esto permite la planificación (incluyendo el horizonte temporal, recursos necesarios, procesos involucrados) de nuestra actividad de producción y prestación de productos y servicios. Este PGA tiene asociados una serie de objetivos, de cuyo cumplimiento se realiza el seguimiento a través de Scrumtegy. (**E3**)

Para la correcta generación de los productos y servicios, contratamos a especialistas que nos apoyan, como la asesoría urbanística, ingenierías/arquitecturas para el desarrollo de proyectos, profesionales para desarrollar el ecosistema de vida Kluba. Asimismo, para la preservación y mejora de la vida útil de nuestras infraestructuras, o la resolución y respuesta a las necesidades que se puedan generar por parte de nuestros clientes, tenemos contratados servicios relativos a: Mantenimiento Integral, Limpieza, Jardinería, Seguridad y Vigilancia, Video vigilancia y Control de accesos, Gestión de residuos... Además, disponemos de procedimientos internos (Gestión de Edificación y Urbanización, Gestión del Mantenimiento, Metodología K-business...) para sistematizar la realización y el seguimiento de cada actuación.

La puesta en marcha de mecanismos para impulsar la innovación nos facilita el establecimiento de una sistemática de innovación, impulsando la digitalización en los mecanismos utilizados para mejorar nuestros productos y servicios, p.ej. digitalización de las infraestructuras a través de Digital Twins, como herramienta para la aceleración del proceso de implantación de clientes y mejora de la eficiencia del mantenimiento; la puesta en marcha de mecanismos de vigilancia e inteligencia competitiva que permiten captar información esencial sobre clientes actuales, y potenciales; una sistemática en la generación de encuentros virtuales K-business, para optimizar y ganar en eficiencia en el proceso; el uso de la inteligencia artificial; el análisis de un potencial modelo de negocio de Parke virtual; entre otros. (**P01/P02/P05**)

Somos referentes en exportar nuestra metodología del servicio de Networking Empresarial-Generación de Negocio K-Business, en los Parques Tecnológicos de Granada, PCT Cartuja, Tenerife, Cantabria y Málaga Tech Park.

El Plan de Marketing (2021-2024), marca una propuesta de valor alrededor de generación de valor en dos grandes líneas: servicios de VA y espacios diferenciales. Esta propuesta de valor se articula en **4 ejes** (comunicación, proceso comercial, producto y precio) y **3 elementos** (ecosistemas que generen valor e innovación, servicios de valor añadido y espacios Premium). Y por ello desarrollamos: el **Plan comercial** Anual, la estrategia de **Marketing digital** y un **Plan Comunicación** Anual. Los canales de venta utilizados son tanto offline (Presentaciones a potenciales y nuevos clientes, Asistencia a Congresos y Ferias, Visitas a Empresas) como *Online* (Página Web, Landing Page, LinkedIn, Instagram y Twitter) y las herramientas comerciales que van desde **Cuaderno de Ventas, Catálogo de Servicios, dípticos sectoriales, infografías** hasta experiencias de empresas materializadas a través de **vídeos, dossieres** etc. (**AC3.1**)

□ C.4 CÓMO GESTIONAMOS OTROS RECURSOS

La gestión de compras y subcontratación está supeditada al cumplimiento de los criterios establecidos en la Ley de Contratación del Sector Público. Existe un **Procedimiento de Compras y Contratación** en el que se referencia el seguimiento, la supervisión, y la evaluación que

realizamos a los servicios subcontratados. (AC4.1)

Siendo las organizaciones proveedoras uno de nuestros GGI relevantes, sistematizamos las siguientes actuaciones:

- **Encuesta de Satisfacción de Proveedores** desde 2018. Analizamos los resultados y articulamos las mejoras dentro del PGA (AC4.2)
- **Encuentro con organizaciones proveedoras** desde 2019: Para compartir PE, logros y animarlos a fomentar la gestión inspirada en el MGA en sus organizaciones.
- **Asistencia Eventos y copas de Navidad:** Para fomentar el sentido de permanencia y generar confianza, favorecer el networking...
- **Foros de Sostenibilidad y Movilidad semestrales o anuales desde 2022:** Para fomentar cultura de preservación medioambiental, visibilizar BBPP, facilitar sinergias...

Disponemos de un **Sistema de Gestión Integrada (ERP SIGRID)** que nos permite centralizar aspectos de la organización tales como la contabilidad, gestión de clientes, proveedores, y contratos; y el análisis de los costes de nuestros productos (promociones inmobiliarias y parcelas de terrenos) y mejorar la eficiencia y rentabilidad global de la organización. La **planificación financiera anual** es realizada a través de los **presupuestos anuales detallados y publicados** junto con los presupuestos de la CAE, por GV. Mensualmente, se realiza un seguimiento de las inversiones, dotaciones y recursos empleados en función al cumplimiento presupuestario, a través de la **herramienta EIKA** (información de las sociedades públicas de la CAE). Por otro lado, realizamos un análisis de **rentabilidad de los proyectos y control de los costes de cada Campus**; con el objetivo de gestionar los **riesgos financieros y generar informes financieros** precisos para la toma de decisiones. (E3)

Tenemos como objetivo consolidarnos como un agente creador de futuro, con infraestructuras verdes e inteligentes trabajamos de la siguiente manera:

1. **Enfoque en proyectos sostenibles:** anualmente, se realizan las **“fichas-estudio”** de las inversiones, analizando y priorizando inversiones en proyectos que, alineados con el PE sean social, económica y ambientalmente sostenibles.
2. **Innovación y tecnología:** alineado con el PE y siguiendo las directrices de GV y RIS3, buscamos invertir en proyectos innovadores y tecnológicamente avanzados: inversiones en energías renovables, eficiencia energética (por ej. placas fotovoltaicas), transporte sostenible (por ej. Parke CarPool) y tecnologías inteligentes para la gestión de recursos.
3. A través de la **herramienta EIKA** (Plataforma de GV) se realiza la evaluación del éxito de las inversiones en el seguimiento presupuestario.

La prestación del servicio de mantenimiento (**Procedimiento de Gestión de Mantenimiento**) se lleva a cabo por entidades contratadas a tal efecto y dan respuesta a diferentes tipologías de servicio. Contamos con una **herramienta: PRISMA**, de forma que se facilite la planificación y el seguimiento de las actuaciones que se realizan.

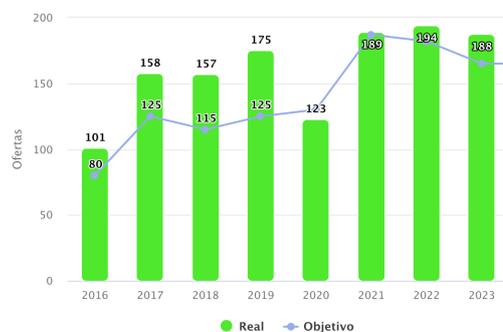
Mensualmente se entrega un informe de seguimiento del servicio. Actualmente estamos planteando el desarrollo de un sistema de mantenimiento Smart: Integración BIM-GMAO con la implantación de Digital Twins en 3 edificios que posteriormente se integrarán en PRISMA para realizar el mantenimiento de forma más eficiente.

Nos apoyamos en diferentes herramientas para la gestión rigurosa de los datos y la información: **ERP-Sigrid, CRM (con base en el ERP), Scrumtegy, Office 365...** en los últimos años hemos realizado una sistemática revisión del CRM contando con las aportaciones de GGI. Realizando mejoras y nuevos desarrollos.

Vertebramos la gestión de los sistemas IT a través de un **Plan director de Sistemas de Información (PDSI)** cuatrienal, documento estratégico que define los objetivos, líneas de acción, recursos y cronograma para la gestión de los sistemas IT de la organización. El PDSI parte del diagnóstico de la situación, el análisis de las necesidades y las expectativas de los/as usuarios/as, requisitos legales y normativos, tendencias tecnológicas y las mejores prácticas del sector. Teniendo en cuenta todo ello, el PDSI establece las prioridades, los proyectos, los indicadores y los mecanismos de seguimiento (informes anuales) y evaluación para asegurar el alineamiento de los sistemas IT con la misión, la visión y los valores de la organización. Llegado el fin del periodo del PDSI 2021-2024, se realizará el informe final de seguimiento de este y se trasladaran aquellas iniciativas que no hayan podido ejecutarse según la programación inicial al nuevo PDSI para el periodo 2025-2028. (AC4.3)

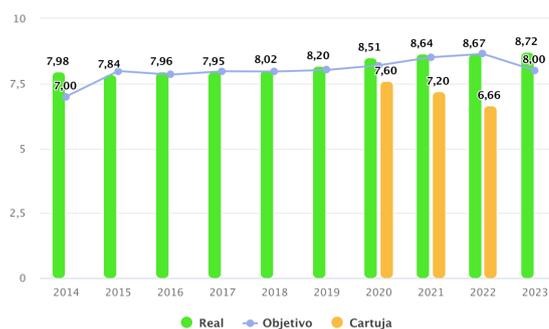
□ R.2 RESULTADOS CLIENTES

R2.1. Ofertas Realizadas y Enviadas (037)



CRECER – LE2. Causa – Efecto: El nº de ofertas realizadas y enviadas ha sufrido un incremento en los últimos años debido a la mayor proactividad comercial derivada del cumplimiento del Plan Comercial Anual y del proyecto de Marketing Digital.

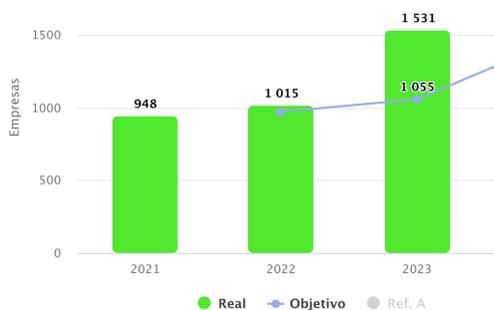
R2.2. Satisfacción Clientes con Infraestructuras (049)



CRECER - LE3. Causa – Efecto: Debido a las inversiones de los últimos años (nuevos edificios eficientes y modernos, energías renovables, rehabilitaciones, etc.) y el buen mantenimiento de los edificios e infraestructuras de PTE, la satisfacción de los clientes ha aumentado paulatinamente.

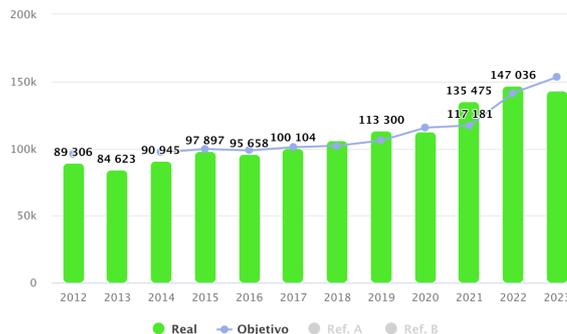
la predisposición, cercanía, atención, profesionalidad, disposición, comunicación y trato humano de los integrantes de los equipos técnicos de los 3 territorios.

R2.3. Empresas Participantes en Servicios Diferenciales (106)



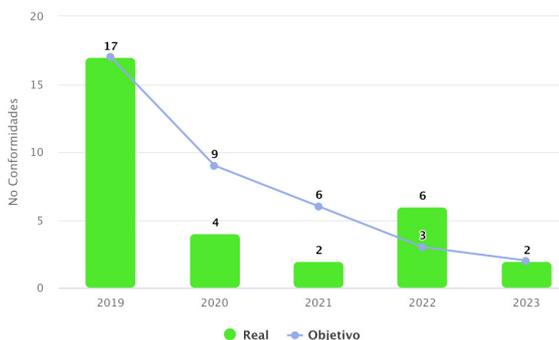
IMPACTAR - LE7. Causa – Efecto: Indicador de nueva creación para el PE 2021-2024. Desde 2021 con una cartera de servicios redefinida, se están logrando buenos datos de participación de empresas con una tendencia creciente.

R.2.6 Locales Alquilados (006)



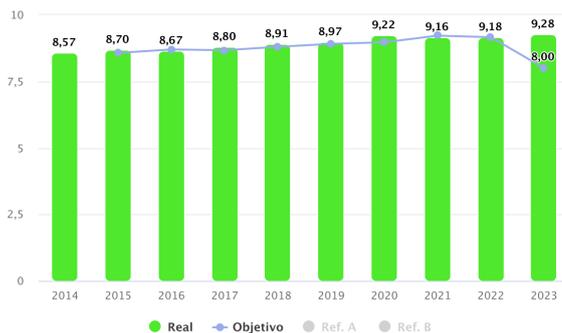
CRECER - LE1. Causa – Efecto: Tendencia positiva y sostenida desde 2014, que ha consolidado el crecimiento de las construcciones y su ocupación en régimen de alquiler, alcanzando el 89,49% (ver R1.4). Adicionalmente a la implantación de muchos proyectos tractores fruto de una política comercial consolidada, su efecto en 2023, por debajo del objetivo es causa de la venta de edificios a terceros, perdiendo su carácter alquilable.

R2.4. No Conformidades Seguimiento Proveedores (070)



CONTRIBUIR - LE5. Causa – Efecto: El número de No Conformidades ha disminuido de forma paulatina a lo largo de los últimos 5 años, lo que muestra una tendencia positiva y nos encamina a la mejora. La relación de confianza y colaboración con los principales proveedores nos ayuda a prestar un buen servicio y mantener la satisfacción de nuestros clientes.

R.2.7. Satisfacción Clientes Atención Usuario (116)



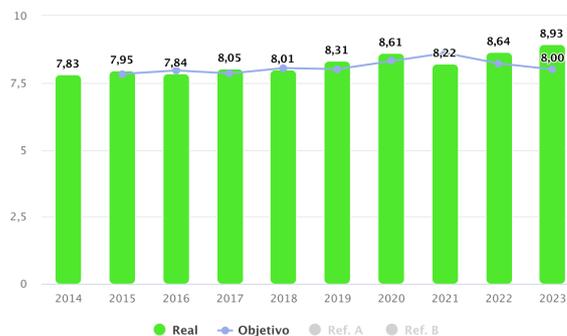
IMPACTAR - LE7. Causa – Efecto: La satisfacción de los clientes con la atención al usuario es sobresaliente. La amabilidad y la actitud de colaboración por parte de las personas trabajadoras de PTE con los clientes es uno de nuestros atributos más reconocidos.

R2.5. Satisfacción Global de Proveedores Estratégicos (069)



CONTRIBUIR - LE5. Causa – Efecto: La satisfacción de nuestros proveedores se mantiene en niveles altos, superando el 9. En las encuestas se señalan como puntos fuertes de PTE

R.2.8. Satisfacción Clientes Servicios Generales (117)



IMPACTAR - LE7. Causa – Efecto: La puesta en marcha del nuevo catálogo de servicios en 2021, ha conllevado un aumento notable de la satisfacción de nuestros clientes.



03

Personas

□ P.1 CÓMO ATRAEMOS, SELECCIONAMOS, RETRIBUIMOS Y ATENDEMOS A LAS PERSONAS

En cumplimiento del Estatuto Básico del Empleado Público, en PTE disponemos de una **RPT** que se publica anualmente junto con el Presupuesto la CAPV. En 2020, se llevó a cabo el Proyecto de **Descripción de Puestos de Trabajo** para definir un mapa completo de puestos, actualizado y alineado con los Procesos. Así, se identificaron objetivamente los requisitos necesarios para desarrollar los **procesos de selección** (interna o externa) con una base técnica y objetiva homogénea, y basada en el consenso contando con todas las personas. Esta descripción sirve de base para el Sistema de Contraste de Competencias para el Aprendizaje y Desarrollo del Talento, análisis de las necesidades formativas y diseño de Planes de Formación. Periódicamente esta RPT se actualiza y ajusta en función de los cambios producidos. En 2023, en el L19 se hizo una revisión conjunta de la Relación de puestos y competencias transversales concretando además una escala de niveles requeridos y competencias específicas para cada puesto.

Los **Procesos de Selección** cumplen con los requisitos marcados para contrataciones de personal en el sector público. El **P07**, **(AP1.1)** en coordinación con los Procesos implicados, coordina los procesos de selección (definición de perfil, reunión preliminar, publicación candidatura, recogida y análisis candidaturas y entrevistas finales).

El **Plan de Acogida y acompañamiento a nuevas incorporaciones** incluye además de un **sistema de acompañamiento y apoyo**, un sistema de valoración del éxito del propio Plan de Acogida, implicando a todas las personas de la organización. Fruto de revisiones y ajustes debido a la incorporación de nuevas personas (8 con carácter indefinido en 2021-2023), se han introducido mejoras en dicho Plan de Acogida: revisión del dossier de documentación a entregar, formaciones iniciales en el puesto de trabajo, etc. En 2023 como mejora se pone en marcha también este proceso de acogida a personas que se re-incorporan tras bajas de larga duración.

Desde 2014-2016, participando en el **Plan del Grupo SPRI**, hemos trabajado de manera continuada en materia de Igualdad. En 2017-2019 se llevaron a cabo acciones anuales de Igualdad, y, en 2019 se realizó un diagnóstico en profundidad que dio lugar al Primer Plan de Igualdad de PTE 2020-2023 dinamizado por un equipo específico en el que participan personas de los tres territorios. Dado el grado de avance de dicho Plan, y el interés por coordinarnos con el Grupo Spri, a finales de 2023 lo dimos por finalizado e iniciamos un nuevo diagnóstico del **II Plan de Igualdad de PTE (AP1.2)** para 2024-2028. En 2019-2023 hemos llevado a cabo una **política de equiparación en responsabilidades y a nivel retributivo**, promocionando a un total de 11 mujeres y 8 hombres. La brecha salarial identificada con las **herramientas de diagnóstico de Emakunde**, se ha reducido, alcanzando una posición de equilibrio en todos los niveles de la organización.

Para atender aspectos relacionados con **Ciberseguridad** la Relación de puestos de trabajo asegura que PTE cuenta con personas con conocimientos, destrezas y experiencia en esta materia. Facilitamos a dichas personas formación especializada en Ciberseguridad y la obtención de certificaciones oficiales (GIAC y/o ISC y/o ISACA y/o EC- COUNCIL).

Cuidamos especialmente las condiciones psicosociales a través de la continua y cuidadosa revisión del **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**. Los riesgos laborales son anualmente evaluados, y las necesidades detectadas se trasladan al PGA. En 2017-2018 rediseñamos los espacios de trabajo, tratando de ofrecer un entorno laboral más agradable y atractivo y favorecer la comunicación interna e innovación. Periódicamente realizamos la adaptación de los espacios a las necesidades del equipo y nuevos servicios. En el 2023-2024 hemos realizado un **estudio de riesgos psicosociales** de la mano de IMQ Prevención, utilizando la metodología **ISTAS**, y realizando círculos de prevención para profundizar en los resultados de las encuestas y el diseño del plan de acción.

La **evaluación del clima laboral** la realizamos a través de una **encuesta anual, online y anónima (AP1.3)**. En el diseño de la encuesta 2017 tuvimos en cuenta cuestionarios de organizaciones referentes (Mutualia, Euskalit, etc.). El cuestionario se ha revisado anualmente. En 2018 pusimos en marcha un **Innotalde** para mejorar esta encuesta. En 2021 completamos el análisis con diferentes **grupos focales**. La encuesta ofrece datos desagregados por parques y a nivel de PTE. Como mejora en 2023 realizamos la encuesta de riesgos psicosociales. A partir de este año la encuesta pasa a realizarse con carácter bienal.

Anualmente realizamos **entrevistas con el 100% de las personas**. La DG ha mantenido **entrevistas personales** de forma periódica con cada persona; asimismo, cada persona tiene una persona de referencia del G10 o L19 con la que mantiene **conversaciones periódicas** para hacer seguimiento de su satisfacción y de las acciones establecidas para su desarrollo. En 2021, para completar el análisis realizado en la Encuesta de Satisfacción se realizaron **grupos focales** con apoyo externo. En 2023 se incorpora un nuevo canal de comunicación: un **espacio de escucha individual con el responsable del Proceso Talento (P07)**.

En 2023, y tras constatar que un 49% de la plantilla estaba entre los 51 y los 60 años, abordamos un **proceso de diagnóstico de conocimiento crítico**, identificando el estado del mismo y que sirviera para diseñar un **Plan de retención de conocimiento crítico** ante la previsible salida de un alto porcentaje de personas en los próximos 8 años, y también ante otras eventualidades (fuga de talento...). Se pretende así asegurar la **retención y transferencia de conocimiento crítico** y planificar el relevo en determinados puestos. Un plan piloto de relevo en puestos críticos ha sido la jubilación del responsable de Implantación Técnica de Bizkaia en 2020-2022. **(AP2.2)**

□ P.2 CÓMO PRESERVAMOS Y DESARROLLAMOS EL CONOCIMIENTO, LAS COMPETENCIAS Y EL TALENTO DE LAS PERSONAS

En 2018 identificamos las **competencias transversales clave** para alcanzar los OE. Estas competencias son revisadas y alineadas por el G10 con los Valores definidos. En 2020 actualizamos la RPT, que revisamos anualmente. En 2023, con el L19, y como sugerencia del informe A Plata, establecimos los niveles de competencia para los puestos e identificamos **competencias específicas** para cada uno, contrastándolo después con el G40 a través de los equipos de Proceso. (AP2.1)

Habiéndose desarrollado, hasta 2017, en paralelo en cada parque, en 2018 ponemos en marcha un **plan piloto de formación para PTE**, lanzando una consulta a todas las personas para **identificar necesidades formativas** acordes con la estrategia y competencias definidas en el PE 2017-2020. Con el apoyo de un **Innotalde de Formación**, creamos un Plan de Formación único. Tras el diseño del PE 2021-2024, se analizaron las necesidades formativas con los diferentes Procesos para el **Plan de Formación 2021-2024**, coincidiendo con el ciclo estratégico. En coherencia con este plan, y en función de nuevas necesidades formativas detectadas en los **planes de desarrollo individual**, buenas prácticas, acciones del PGA... se definen las **acciones prioritarias de formación anualmente**. (AP2.1) Las personas podemos solicitar acciones formativas cumplimentando en el sistema de gestión de formación los campos claves para asegurar el **éxito de efectividad de la formación** y permitir su evaluación posterior (por ejemplo: OE y competencia que mejorará, aplicabilidad, comportamiento o conducta que puede cambiar, etc.).

A través de **entrevistas de feedback** en el marco del “**Sistema de contraste de competencias para el aprendizaje y desarrollo del talento**” analizamos puntos fuertes y áreas de mejora individual, y realizamos un seguimiento de los **planes de mejora individual** diseñados a raíz de la **evaluación 360°**. Las conclusiones enriquecen el Plan de formación anual. Durante 2019, en G40 realizamos la evaluación y **ajuste de este sistema** de entrevistas contando con el 100% de las personas. En 2022 incorporamos a **Sigrid** todo el proceso de diseño, elaboración y evaluación del plan de formación.

La sistemática consolidada en el ciclo de la Norma ISO nos sirvió para definir, en 2018, un **cuestionario de evaluación de acciones formativas** del personal que permitía, posteriormente, evaluar el Plan de Formación. Tras las formaciones, se realiza la evaluación de las mismas: **a) Encuesta de satisfacción tras cada acción formativa** (satisfacción, adquisición de conocimientos y cambio en las conductas, desarrollo competencias...). **b) Encuesta de efectividad rellena por las personas responsables**. La formación se evalúa asimismo en la **encuesta de clima** y a través de los **indicadores** que miden la adecuación entre la capacitación y la tarea desempeñada, el grado de satisfacción con la formación recibida...

Nos dotamos de **herramientas tecnológicas** para compartir el conocimiento e impulsar la innovación, entre las que podemos destacar:

- a) **ERP-Sigrid**, sistema que integra toda la base de datos de contactos (clientes, proveedores, personas de contacto, etc.) y con el que se gestionan el conjunto de compras e ingresos (contabilidad, pedidos, etc.);
- b) **Scrumtegy**, software de cuadro de mando integral para implementar la estrategia;
- c) **Office 365**, que integra las herramientas ofimáticas y colaborativas para desarrollar el trabajo en equipo;
- d) **Prisma (GMAO** para la gestión del mantenimiento preventivo y correctivo), y otras diferentes, que utilizamos en PTE para preservar y compartir el conocimiento.

El área de sistemas IT se encarga de planificar, diseñar, implementar, mantener y evolucionar la infraestructura, el software, el hardware, las comunicaciones y los sistemas de información de la organización, en coordinación con las demás unidades de gestión y los proveedores.

En 2023, con el apoyo de un equipo experto externo, realizamos un **análisis del conocimiento crítico** para garantizar la retención y transferencia de conocimiento crítico. Además del diagnóstico, construimos el **Mapa de Conocimientos Crítico de PTE**. De ahí obtenemos el **mapa del talento** identificando las personas que cuentan con dicho conocimiento, la **evaluación del estado de riesgo de los conocimientos críticos**, atendiendo al nivel de documentación existente, grado de difusión, dependencia de terceros, probabilidad de pérdida, dificultad de reemplazo, criticidad futura u otros factores. (AP2.2)

□ P.3 CÓMO FAVORECEMOS EL COMPROMISO Y LA MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS

Contamos, sistemáticamente, con la participación del equipo G40 en el diseño de la estrategia, en 2021 con la herramienta de participación *online* “Delibera” para recoger las aportaciones del equipo (E2). Las personas participan en el despliegue de la estrategia a través de los equipos de Proceso, participando en el diseño del PGA. Compartimos el PGA a principio de año, y trimestralmente, tras cada Consejo de Administración, reportamos al 100% de las personas la evolución del CME y las acciones más significativas del PE y PGA. (AP.3.1)

La transparencia y la comunicación interna son pilares de la gestión de PTE. Desde 2017, tenemos un **Plan de Comunicación Interna**, elaborado conforme a una **sistemática** integrada en el **P07**, para la planificación y el desarrollo de habilidades conversacionales para conseguir conversaciones efectivas.

En 2017, y a la vista de la valoración recibida en el apartado de Información y comunicación en la encuesta de clima (6,69 s/10) elaboramos el **Mapa de Reuniones y Plan de Comunicación Interna PTE**, realizando el análisis de los diferentes tipos de reuniones y canales de comunicación internos. Este Plan fue revisado por el 100% de las personas en una reunión de G40. En 2018 configuramos un **Innotalde** que elaboró diferentes propuestas para mejorar la comunicación interna. Consensuamos un **decálogo de reuniones**. Las nuevas mejoras de 2019 nos han llevado a que éste sea uno de los aspectos mejor valorados en la encuesta de clima. Este aprendizaje

ha dado lugar al actual “Plan de Comunicación Interna”. El grado de satisfacción con la “Información y comunicación” aumenta en más de 1,5 de 2017 a 2019, alcanzando un 8,20. En 2020, fruto de una formación en comunicación interna realizada por la DG, reajustamos el plan.

Con el fin de asegurar que el 100% de personas de PTE se sientan escuchadas, informadas y con un espacio de confianza donde conversar, consensuamos en el L19, a partir de 2022, **4 niveles de conversaciones y espacios de comunicación** y escucha activa.

Nivel 1. Escucha a cada persona de manera individual.

Nivel 2. Comunicación en equipos.

Nivel 3. Comunicación a nivel de territorio.

Nivel 4. Comunicación a nivel de Red. Los niveles de satisfacción con la Información y Comunicación se mantienen en niveles muy altos (8,21 en 2022). (AP.3.1)

En el diseño de las sesiones de G40 (I2) aseguramos que sean las propias personas de los equipos de Proceso las que comunican los resultados, hacen propuestas y dan feedback al resto de equipos. Las reuniones semestrales del L19 para compartir el diseño, seguimiento y cierre del PGA se hace con esa misma filosofía, buscando que los y las responsables de las diferentes áreas expongan la evolución de acciones o propuestas del equipo. (AP.3.1)

Antes de iniciar el diseño del PE 2021-2024, y en el marco de un G40, identificamos los valores, entre todas las personas, con la “Dinámica de Adjetivos”. De ahí surge una nube de palabras por familias de valores. Cada valor lo completamos con acciones y comportamientos concretos en el día a día para desplegar ese valor. Este consenso inicial fue la semilla de los actuales valores del PE 2024. Asimismo, participó todo el G40 en la reflexión y apuesta por **realizar el PE 2024 en línea con los ODS**.

Desde 2017 diseñamos y desarrollamos, sistemáticamente, espacios en los que se propicia el encuentro formal e informal del G40. La propia dinámica del G40 se ha sometido a evaluación (encuesta de clima) y revisión (dinámica creativa 4 habitaciones del cambio en 2018), y, dados los buenos resultados obtenidos, se ha mantenido y potenciado. Se sistematizan momentos de **Socialización de BBPP**: en 2017, en el marco de las sesiones de trabajo del G40, se inician las jornadas de presentación de BBPP. Las enriquecedoras sesiones de trabajo permiten realizar un inventario de BBPP internas, posteriormente desarrolladas en otros parques (por ej.: equipo de trabajo de contratación elaborando modelos de documentos...). En el entorno G40 cada año se trabaja con metodologías y herramientas innovadoras y creativas (Bridge, Sikkhona, La motivación en juego, Visual Thinking – La línea de la vida (AP3.2), Herramientas de agilidad...) (I4). A través de la infografía de gestión de personas de PTE facilitamos la interiorización del despliegue de la LE 6 Modelo de trabajo en red (AP3.2)

En la iniciativa interna de innovación Barnetik (I2) de 2022 se premió la propuesta de fomentar la **socialización de los aprendizajes** que las personas obtienen en formaciones o jornadas, que dio lugar en 2023 al espacio **Ezagutza Gunea** en Teams, donde todas las personas podemos compartir con el resto los documentos, pro-

yectos o conclusiones de las formaciones en las que participamos. Se completa en 2024 con la creación de un **programa de píldoras formativas breves** en las que las personas compartimos BBPP, aprendizajes o proyectos relevantes en los que estamos participando. El piloto fue la sesión en la que el equipo de DN presentó el **Manual de Guía de estilo de comunicación con clientes (C1)**.

Se han **rediseñado las oficinas de los tres edificios** centrales para facilitar la comunicación, el trabajo en equipo y la innovación. Tras llevar a cabo en 2017-2020 la reforma de estos espacios, en 2023, y debido al crecimiento del equipo. Se realiza una nueva reforma teniendo en cuenta el informe “Oficinas diáfanos, ¿positivas o negativas?” del Observatorio de Euskalit.

En 2017 se trabajó en un G40 la importancia del **reconocimiento**, definiendo de forma conjunta qué entendíamos por reconocimiento, cómo, quién, cuando, por qué y para qué nos gustaría ser reconocidos/as. Esta información fue integrada y tenida en cuenta por las personas líderes del G10 (2017), que recibimos una formación específica sobre cómo mantener las entrevistas con las personas y pautas para mantener la conversación del reconocimiento y agradecimiento.

En 2018, en G40 compartimos la importancia de dar y recibir feedback y pusimos en marcha el “**Sistema de contraste de competencias para el aprendizaje y desarrollo del talento**” pilotado inicialmente por las **personas líderes del G10**, que después se extendió a todo el equipo. Este sistema, apoyado en una herramienta informática 360º ha potenciado el desarrollo de una cultura profesional colaborativa, con la convicción de que aprendemos más y mejor compartiendo con otras personas. En 2022 se incorporan personas del L19 a liderar estas entrevistas, formando también al L19 en habilidades para mantener entrevistas y conversaciones de reconocimiento y agradecimiento.

A partir del marco normativo, BBPP y referencias comparativas con otras organizaciones de nuestro sector, resultados de encuestas de clima y Plan de Igualdad, aportaciones de las personas, **realizamos un Manual de Conciliación** que se revisa periódicamente y que gestiona el Proceso **P07**. En 2024, tras un nuevo diagnóstico y la aprobación del II Plan de Igualdad, creamos una nueva **Comisión de Igualdad** que integra, junto a otras funciones, la de fomentar la conciliación.

Somos referentes y, a través de la consultora IFH Consulting, cedemos nuestras BBPP en gestión de personas, que es utilizada como modelo en Formaciones y talleres para organizaciones de sectores como educación, Binklusión, Knowinn, etc...

□ P.4 CÓMO AMPLIAMOS LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LAS PERSONAS

Para asegurar el despliegue de los valores y consecución de los OE del PE, en 2018 definimos lo que se considera ser una persona líder en PTE. Tras varias jornadas de

formación, reflexión y trabajo en el G10, adoptamos un concepto de **liderazgo “extendido” o “compartido”**, considerando que cada persona debe ejercer el liderazgo en el ámbito de su responsabilidad.

Líder en PTE es aquella persona que moviliza a otras personas de la organización hacia la consecución de los objetivos marcados.

Esta definición se ha realizado teniendo en cuenta los valores recogidos en el PE, y se han identificado asimismo acciones o comportamientos que la persona líder en PTE se compromete a desarrollar. A partir del análisis de los resultados de encuestas de satisfacción, las entrevistas mantenidas con el 100% de las personas y el informe de evaluación MGA en 2020, se proponen acciones de mejora y ajustes en el enfoque de liderazgo (2018-2020). Se elabora el “Plan de liderazgo” contando con el L19, y se contrasta con el G40. En 2020 se revisan las competencias generales transversales de PTE y una de las 6 competencias definidas es el Liderazgo.

Tras la revisión de la estructura organizativa revisamos los niveles y personas identificadas como personas líderes. Actualmente se ejerce en los siguientes niveles:

- **Nivel 1. DG,**
- **Nivel 2. G10** que lideran los equipos de proceso,
- **Nivel 3. Equipo Tractor** (responsables), en 2022, y en coherencia con el objetivo de lograr un liderazgo extendido y compartido, se identifica el L19 formado por personas tractoras en los equipos de Procesos.
- **Nivel 4. G40,** cada persona debe ejercer el liderazgo en el ámbito de su responsabilidad. En el contraste de 2023 se señala el interés de seguir profundizando en el liderazgo extendido. Una de las primeras acciones diseñadas en esta línea es la realización de un G40 en 2024 orientado a la introducción al agilismo, como filosofía para asumir el liderazgo en el ámbito de influencia de cada persona.

Las personas líderes de PTE nos comprometemos a conocer el grado de avance en el desarrollo del ejercicio del liderazgo compartido y extendido a través de evaluaciones y establecer nuevos objetivos de mejora. Más allá de la definición de liderazgo, se han definido las competencias y las características de la persona líder. Posteriormente se continúa con el desarrollo de las competencias de las personas líderes diseñando talleres formativos para extender la cultura del liderazgo extendido y compartido. Desde 2017, se han puesto en marcha diversas iniciativas con el objetivo reforzar la capacidad de liderazgo de las personas del G40 (jornada de presentación de BBPP en el G40, Innotaldes, liderazgo de proyectos, socialización del conocimiento, ...).

Además de la formación en liderazgo que históricamente reciben las personas de PTE (integrado en el Plan de Formación), en los G40 se trabaja el desarrollo de competencias propias de personas líderes; habilidades conversacionales. Algunos de los programas de capacitación y aprendizaje sobre el ejercicio del liderazgo se ven en la tabla (AP4.1)

Las herramientas que se usan para conocer el avance en el desarrollo del ejercicio del liderazgo son: Autoeva-

luación MGA, Encuesta Satisfacción, Herramienta 360°, Entrevistas individuales seguimiento de Indicadores, % de personas que ejercen liderazgo, N.º de personas identificadas como líderes, grado de satisfacción con el “liderazgo y reconocimiento”.

Una de las mejoras del sistema de evaluación del liderazgo fue segmentar las respuestas de la encuesta. A partir de ahí se han realizado acciones de mejora: Revisión del Plan de Liderazgo (2022), se pasa de 10 a 19 personas identificadas como personas líderes, que realizan entrevistas individuales con las personas de su equipo en el marco del Sistema de contraste y desarrollo del talento. El 100% de las personas realizamos una **evaluación 360°**, evaluando también la **competencia de liderazgo**, en la que se identifican puntos fuertes y áreas de mejora, analizando cada uno de los comportamientos relacionados con la competencia del liderazgo. A partir de este informe, en la entrevista de desarrollo del talento con cada responsable, identifica su plan de mejora individual.

Además del **diagnóstico individualizado Bridge** sobre estilo de liderazgo de cada persona, en 2023 cada persona del G10 realiza un diagnóstico complementario sobre su estilo de liderazgo. Con la **metodología Sikkhona**, se ha analizado en 2023 la salud relacional del equipo, análisis que se repite en 2024 para valorar si el liderazgo de los equipos está contribuyendo a una mejora de la salud relacional en los mismos. (AP4.1)

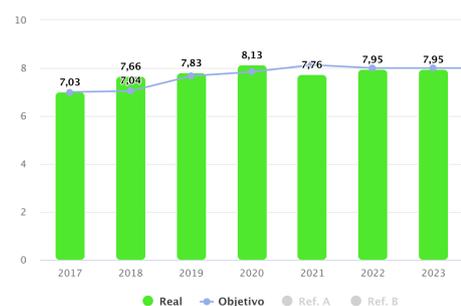
R.3 RESULTADOS PERSONAS

R.3.1. Presupuesto de Formación/Persona Año (076)



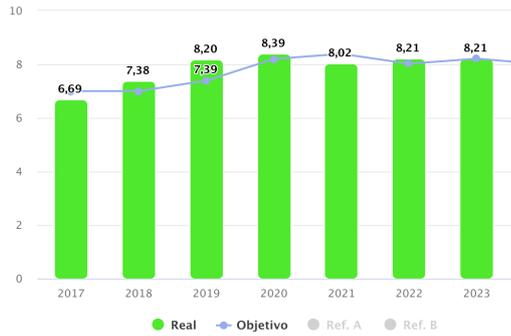
CONTRIBUIR - LE6. Causa - Efecto: Siendo complejo mantener una línea constante en este indicador, como se observa en el gráfico, a partir de 2019 se ha aumentado inversión en materia de formación.

R.3.2. Satisfacción con Información y Comunicación (083)



CONTRIBUIR - LE6. Causa - Efecto: Las posibilidades de formación que se ofrecen, tanto a nivel grupal (G40) como individual, por medio de acciones formativas adaptadas a las necesidades de cada persona, están siendo muy bien valoradas por las personas.

R.3.3. Satisfacción con Información y Comunicación (083)



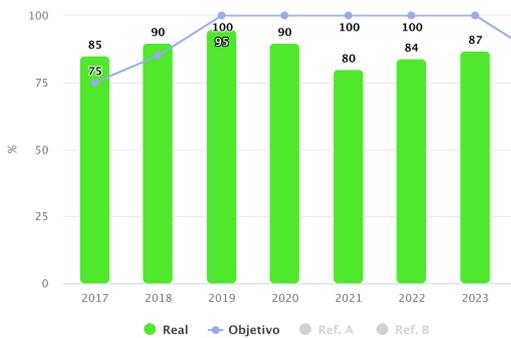
CONTRIBUIR - LE6. Causa – Efecto: Tras la encuesta de clima de 2017 en la que la puntuación no alcanzó el 7, se han puesto en marcha, de manera sistemática, acciones dirigidas a mejorar la comunicación interna, con una política mantenida de máxima transparencia, lo que ha contribuido a mejorar significativamente estos resultados.

R.3.6. Satisfacción con Liderazgo y Reconocimiento (088)



CONTRIBUIR - LE6. Causa – Efecto: Partiendo de una baja valoración en 2017, se ha incidido, en los últimos años en el Plan de liderazgo, la importancia de la comunicación, el feedback y el reconocimiento, por medio de diferentes iniciativas, contribuyendo a mejorar la valoración de este apartado.

R.3.4. % Respuesta a Encuesta Satisfacción Personas (089)



CONTRIBUIR - LE6. Causa – Efecto: Se marca como objetivo la participación del 100% de la plantilla. Los resultados muestran la alta participación que se obtiene en la encuesta de manera mantenida en el tiempo. Tras el pico de participación obtenido en 2019 la participación baja hasta el mínimo del 80% en 2021 probablemente por el incremento del nº de personas, personas de baja, etc. En 2022 y 2023 se ha logrado incrementar la participación hasta alcanzar el 87%.

R.3.7. % de Personas que ejercen Liderazgo sobre Proyectos de la Organización (091)



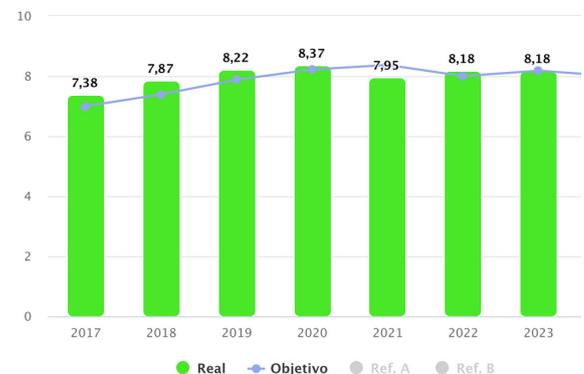
CONTRIBUIR - LE6. Causa – Efecto: Se miden las personas del equipo tractor (L19) sobre el total de la plantilla. Como consecuencia del despliegue del Plan de Liderazgo, el L19 está siendo un equipo significativo para el impulso del PE y ha supuesto la extensión de liderazgo más allá del G10.

R.3.5. % Absentismo (090)



CONTRIBUIR - LE6. Causa – Efecto: Baja tasa de absentismo hasta 2020. A partir de 2021 ha habido diversas bajas de duración significativa, elevándose la media de absentismo, que se mantiene habitualmente en niveles inferiores a la media de Euskadi. El incremento de la tasa está relacionado con el aumento de la edad media del equipo de y ciertas situaciones particulares de baja de larga duración.

R.3.8. Relaciones y Ambiente de Trabajo (081)



CONTRIBUIR - LE6. Causa – Efecto: El espíritu de mejora constante orientada al cumplimiento de los objetivos organizativos está siendo acompañado de actividades de teambuilding, participación, mindfulness, fomento de la comunicación y el trabajo en equipo, etc. que están contribuyendo a mantener un muy buen ambiente de trabajo.



04

Sociedad y Medioambiente

Parke

EUSKADIKO
PARKE
TEKNOLOGIKOA

□ S.1 CÓMO GESTIONAMOS NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO SOCIAL

En el año 2017 realizamos una revisión profunda de nuestro compromiso con la sociedad y, tras sucesivas revisiones anuales y aprendizaje con personas expertas, nuestro enfoque actual queda reflejado en el **Plan de Compromiso con la Sociedad y Desarrollo de los ODS (AS1.1)** y lo resumimos en una infografía para facilitar internamente su interiorización. Después de recibir el reconocimiento de CEX en 2020 por integrar los ODS en la estrategia en el periodo 2017-2020, decidimos diseñar la estrategia 2024 de PTE alineada con la Agenda Basque Country 2030 (E1). Estamos adheridos al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a la Alianza Vasca por los ODS. El compromiso social se incorpora en la estrategia, se evalúa y mide su impacto a través de indicadores y en el año 2019 se realiza un **estudio de monetización del balance social de PTE** para completar la información sobre nuestro impacto.

Priorizamos los GGI más necesitados dentro de la Sociedad y tras reflexionar sobre nuestras capacidades y las necesidades de la Sociedad, decidimos ser un agente clave en la vinculación empresarial y tecnológica con la sociedad vasca, divulgando el valor de la ciencia y la tecnología y reforzando el papel de la mujer en este ámbito, generando vocaciones de futuro y talento de alta especialización, alineado a ecosistemas que reviertan en crecimiento económico y bienestar para Euskadi.

Por ello, en coherencia con nuestras capacidades, priorizamos, entre otros, los siguientes ámbitos de actuación de nuestro compromiso con la sociedad más allá de nuestra misión:

1. Divulgación del valor de la CTI en la Sociedad. Tecnologías disruptivas. Hemos desarrollado encuentros en los que se han abordado temáticas como neutrónica, drones, 5G, ciberseguridad, ChatGPT y computación cuántica.

2. Fomento de vocaciones científico – tecnológicas. Impulsamos las vocaciones científico-tecnológicas, llegando a más de 2.000 estudiantes y 22 acciones realizadas, entre las que destacan las siguientes: iniciativa FP/PARKE, en colaboración con Ikaolan, HETEL y empresas Parke referentes y comprometidas con la sensibilización de nuestra juventud, en la que participaron 678 estudiantes; Proyecto de vocaciones científicas de APTE: difusión de las vocaciones científico-tecnológicas en la juventud; en los Campamentos Tecnológicos se busca la conciliación en periodos no lectivos de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras de empresas Parke; “Un día en el Parque”: visitas de 557 escolares; Programa Ikasekiten

3. Impulso del valor de la mujer en CyT y en la empresa. En el año 2023, llegamos a 636 participantes y 24 acciones realizadas o apoyadas a favor del papel de la mujer en Ciencia, Tecnología e Innovación. Queremos destacar acciones como: Día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia; colaboración con la iniciativa Emakumeak Zientzian; campaña en Araba junto a la Diputación Foral y la Universidad de Deusto; Proyecto Inspira STEAM: participación de 54 profesionales Parke como mentoras; Programa Talent Woman; Proyecto CyT en Femenino de APTE: más de 600 participantes en 2023; visibilización de las mujeres científicas y tecnólogas de empresas Parke: campaña de comunicación y visibilización de más de 200 perfiles profesionales en web y RRSS; participación en foros de mujeres en CyT.

Como organización dependiente de GV, nos comprometemos a ser ejemplares como una organización socialmente responsable, identificando áreas clave como promover la buena administración, la ética pública, la transparencia, la igualdad de género, la normalización del euskera y el desarrollo de la sostenibilidad medioambiental.

- 1. Compromiso con el entorno social cercano.** Creamos un Ecosistema de vida con la creación de Be Parke Kluba. **Patrocinios** a asociaciones culturales, deportivas y sociales del entorno.
- 2. Promover el buen gobierno: código ético:** gestión bajo los principios de buena administración y ética públicas. Modelo de transparencia consolidado. Compliance.
- 3. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres:** Configuración paritaria del equipo directivo y apuesta en Parke como un espacio de trabajo seguro, libre de violencia y acoso.
- 4. Plan de Euskera:** grupo de trabajo para promover el euskara en coordinación con el grupo SPRI. En el marco de BeParke, se ha celebrado el encuentro “Empresa y euskara: Diferentes perspectivas y experiencias”, con la participación de 18 entidades y 24 personas participantes.

Una vez identificados y priorizados los GGI de la sociedad sobre los que PTE puede tener un mayor impacto, los escuchamos y preguntamos sobre dos aspectos clave: sus preocupaciones, necesidades y expectativas, así como su percepción sobre PTE, obteniendo resultados de satisfacción superiores a 8,8 en los últimos años. Identificamos dos tipos de GGI: aquellos que son receptores de nuestro compromiso social y aquellos con los que colaboramos para llevar a cabo dicho compromiso. Por esta razón, hemos establecido una **gestión sistemática de alianzas**, donde integramos asociaciones para cumplir con nuestro compromiso con la Sociedad, fomentamos el partenariado en consonancia con el ODS17.

Se identifican los equipos necesarios para el desarrollo del compromiso social, facilitando la participación de las personas de la organización en actividades y promoviendo la presencia activa de personas líderes en órganos de administración de organizaciones del tercer sector (por ejemplo: Un Etxea, Asociación contra el Cáncer...). Además, en sesiones de trabajo en el G40 nos formamos sobre Compromiso Social y ODS, utilizando métodos como píldoras formativas, dinámicas como el “scape room” y dinámicas participativas.

También incluimos a los proveedores y clientes en el compromiso con la Sociedad. En la convocatoria RETO Parke sobre ODS, se involucra a empresas y personas empleadas para generar ideas y desarrollar proyectos en línea con los ODS.

Utilizamos diversos canales para comunicar nuestro compromiso con la sociedad en PTE, tanto interna como externamente, incluyendo reuniones, G40, página web, revista Euskotek, boletín empresarial, encuesta sociedad, presentación BBPP y participación en eventos sociales y el tríptico sociedad entre otros. (AS1.2)

Los reconocimientos recibidos y las solicitudes para compartir las buenas prácticas en el ámbito social son evidencia de nuestros avances:

- Asamblea de APTE en Gran Canaria en 2019 (primer parque tecnológico a nivel estatal que presenta su reflexión ODS).
- Creación de un grupo específico de ODS en APTE, y premios recibidos por integrar los ODS en nuestra estrategia.
- Recibimos el premio de BBPP de Euskalit por la integración de ODS en la estrategia.
- Finalista de los Premios CEX-Centros de Excelencia por este mismo motivo en 2020 y por la organización en 2022 de la Conferencia Internacional de APTE en Bizkaia.
- Participamos en Foro Transfiere en Málaga sobre “La Sostenibilidad como elemento estratégico en las organizaciones (Science Room)”.
- En 2023, PTE ha sido seleccionado como una de las 50 SDG Model Zone a nivel mundial en una iniciativa de la Global Alliance of Special Economic Zones que pretende de dar visibilidad a aquellas organizaciones/entidades que están trabajando por impulsar los ODS. La lista de los finalistas se presentó en el World Investment Forum celebrado en Abu Dhabi (EAU) por la presidenta de IASP. Como experiencia modelo, se invitó a PTE a participar en el II Congreso anual de GASEZ celebrado en Barcelona para presentar nuestra experiencia en el panel “SDG Model Zone initiative” como zona modelo mundial en ODS.

Para medir el impacto de nuestras actividades de Compromiso Social, seguimos varios métodos (AS1.4):

1. **Autoevaluación, contraste y evaluaciones externas MGA** del elemento Sociedad periódicas.
2. **Encuesta de Percepción de la Sociedad desde el 2018.**
3. **Informes de seguimiento PE.**
4. **Seguimiento de indicadores** a través de herramientas como Scrumtegy y cuadros específicos de ODS. (AS1.3)

Anualmente, en base a la encuesta de actividad realizada, PTE realiza una **estimación de su contribución a la I+D de Euskadi**. Según datos de 2022, las empresas ubicadas en PTE representan el 1% de las empresas vascas y suponen un 33% de la inversión empresarial en I+D que se lleva a cabo en Euskadi. Esta información se reporta a través de la web, y la información que se adjunta anualmente a la encuesta de aliados y sociedad.

□ S.2 CÓMO IMPULSAMOS LA SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Nuestro entorno es muy diverso y se encuentra en diferentes niveles de desarrollo, por ello el enfoque de sostenibilidad se adecua y se articula dentro de la actividad que se desarrolla en cada uno de ellos:

- **Campus más consolidados (Zamudio/Derio, Leioa, Vitoria-Gasteiz, Donostia):** Edificios y urbanizaciones existentes, se realizan actuaciones de rehabilitación, a través por ejemplo de los **Foros de Sostenibilidad** donde se comparan las buenas prácticas que se realizan, promoviendo un enfoque de desarrollo sostenible.

- **Campus emergentes (Abanto, Hernani, Bilbao):** En el desarrollo de nuevos edificios y urbanizaciones, los requisitos de sostenibilidad se integran desde el momento en que se diseñan, antes de ser construidos.

- **Nuevos Campus (Ortuella y Hondarribia):** adquisición de terrenos, tramitaciones urbanísticas de suelos... se da cumplimiento y se aplican los requisitos establecidos en la regularización de los procedimientos, evaluación de impacto ambiental, estudios acústicos... para constituir la base del asentamiento de futuras infraestructuras acordes con los criterios de sostenibilidad establecidos.

Colaboramos con agentes, para facilitar el desarrollo, visibilizar, estar informados y poder articular el desarrollo respetando los estándares sostenibles.

- **Mesas estratégicas: Para los Nuevos Campus (P03) y Comisión para Sostenibilidad Energética del Sector Público de la CAE (P03)**
- **Mesas Técnicas: Comité Técnico de sostenibilidad (GV-EJ) (P02) y Comité de desarrollo Sostenible (Sprilur) (P02) Grupo de Trabajo de la Alianza Alavesa para el Desarrollo Sostenible (P02)**

El desarrollo del PSMAU se realiza en 3 fases:

- FASE 1: Recopilar la documentación existente, auditorias energéticas, certificaciones energéticas de edificios, inventarios, controles de consumos energéticos, etc.... con el objetivo de **determinar la situación de partida**.
- FASE 2: **Establecer las metas** a las que queremos llegar, alineadas con los requisitos legales establecidos (Ley Vasca de Sostenibilidad 4/2019) y definición de objetivos y actuaciones para la consecución (**Hoja de Ruta**)
- FASE 3: **Implantación de las acciones, Seguimiento y Evaluación.**

Por ello, incorporamos una **LE en el PE** destinada a la **Infraestructura Smart y Sostenible (AS2.1)**, que contempla:

- La evolución de las infraestructuras existentes y generación de otras nuevas, con un enfoque Smart/digital y de Sostenibilidad, generando instalaciones referentes que incorporen tecnologías innovadoras, a través de diversas fórmulas (compra pública innovadora verde, colaboraciones público-privadas) persiguiendo un objetivo de digitalización/Smart. **Iniciativa estratégica Parke Smart.**
- El promover la sostenibilidad medioambiental en todas las iniciativas de PTE, persiguiendo un objetivo de autosuficiencia energética en el L/P. **Iniciativa estratégica Parke Verde.**
- Como medida de concienciación, durante el desarrollo del PSMAU se contó con la participación de nuestras empresas, nuestros GGI, las personas...con el objetivo de sensibilizar e involucrar al resto (**Participación y Comunicación Desarrollo PSMAU**). (AS2.2)

Somos referentes y nos piden participar en foros como: APTE, Encuentro Ibérico 2022 y 2024: Industria Verde: innovación y sostenibilidad; Pitch parques: Posibilidades de colaboración en el ámbito de la industria verde. Participamos en “aplicación de la IA para mejorar la gestión de de Parke. Finalistas en Premios Aslanpor por nuestro proyecto de Living Lab 5G. Participación en Feria emobility en Valencia y en la jornada sobre descarbonización de la economía en Vitoria – Gasteiz. Mención Especial Premios Pacto Verde.

La integración de la variable de cambio climático está presente en nuestro diseño y desarrollo de las acciones que realizamos (edificios, rehabilitaciones, servicios, proyectos...), y para su ejecución se toma como referencia la siguiente información (AS2.3):

1. **Legislación vigente** en el momento (Ley 4/2019 de sostenibilidad, Ley Vasca de Transición Energética y Cambio Climático 1/2024, RD-ley 29/2021 estaciones de recarga...)
2. Las actuaciones recogidas dentro de las **fichas de los Planes** de Sostenibilidad, Movilidad y Accesibilidad Universal y su clasificación de prioridades.
3. Las recomendaciones/pautas/requisitos/planes contingencia **que establecen nuestros GGI** (GV-EJ, EVE; IHOBE; SPRILUR, PROVEEDORES, CLIENTES, ...)
4. Los resultados obtenidos de los indicadores del cuadro de mando.

Desarrollamos proyectos e iniciativas ambientales propias y en colaboración con nuestros GGI y otros agentes. (AS2.5)

Somos referentes y hemos sido seleccionados como Parque Zona modelo a nivel mundial y Presentación en el marco del congreso AZFA de PTE como zona modelo en ODS tras la selección a nivel mundial por parte de GASEZ como SDG Model Partner, (iniciativa ONU-UNCTAD) 2023.

Realizamos **evaluaciones de impacto ambiental** en los procesos de tramitación urbanística de los terrenos, cuando se adquieren nuevos suelos y se realizan los documentos de avance de los planes de sectorización. En los edificios existentes se llevan a cabo **Auditorías Energéticas** cada cuatro años, para conocer la calificación energética de cada uno de ellos en base a las actuaciones energéticas (energías renovables, mejora de envolventes, cambios de LED, renovación equipos por otros más eficientes...) que se han llevado a cabo. Para el año 2030, tenemos el objetivo de conseguir que el 40% de nuestros edificios posean calificación energética igual o superior a B.

Anualmente, realizamos el **seguimiento y evaluación** de los resultados obtenidos para cada uno de los **KPIs del cuadro de mando** establecidos, y se definen los objetivos a alcanzar para el año siguiente, tomando como referencia siempre la mejora continua (AS2.4). De manera paralela, se reporta a GV-EJ las actuaciones realizadas anualmente en materia de eficiencia energética, energías renovables y sustitución de combustibles fósiles, movilidad sostenible, con su correspondiente valoración

económica, para que las puedan incluir dentro del **Plan de actuación energética 2022-2030 del GV-EJ: Sostenibilidad energética del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi**”, así como los consumos y los autoconsumos realizados.

Como medida de sensibilización, integración y avance conjunto con las empresas instaladas en PTE hemos puesto en marcha los **Foros de Sostenibilidad y Movilidad**, donde se cuenta con la participación de otros agentes que colaboran y nos ayudan a traccionar. Para traccionar la sostenibilidad contamos con nuestros GGI. (AS2.5)

Los **Foros de Sostenibilidad y Movilidad** son los principales espacios donde se implementan nuestras actuaciones. Como facilitadores, en todas las sesiones nos centramos en destacar las Buenas Prácticas que realizan las empresas próximas y contamos con la participación de agentes del territorio para fomentar la implantación de nuevas iniciativas. En la **4ª Sesión del Foro de Movilidad** se abordó la temática de economía circular, impulsando la aplicabilidad con ejemplos concretos y soluciones de proximidad.

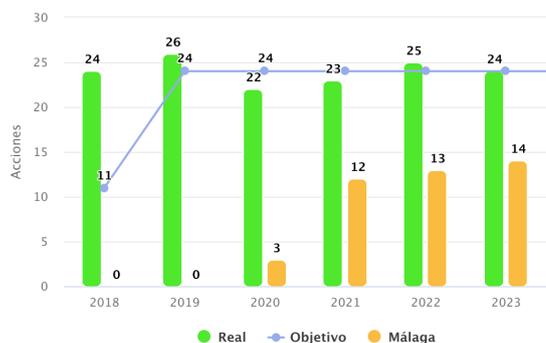
Somos un agente colaborador con el desarrollo de pilotos y nuevos proyectos de empresas ubicadas en Parke (piloto placas fotovoltaicas flotantes...) Así mismo, en el servicio de las máquinas de vending de nuestros edificios se incluyó en la licitación la obligatoriedad de ofrecer **productos de Km0** y de proximidad (**Memoria Técnica Servicio Vending**)

Hemos creado un **canal específico**: psmaus@parke.eus para agilizar y simplificar las comunicaciones relacionadas con la sostenibilidad, movilidad o accesibilidad, asegurando así que la información llegue de manera eficiente al usuario correspondiente.

En la **Encuesta de Satisfacción de Proveedores**, hemos incluido un apartado específico para evaluar el compromiso medioambiental que los proveedores perciben de nuestras actuaciones, y el impacto de nuestras actuaciones en los servicios que desarrollan..

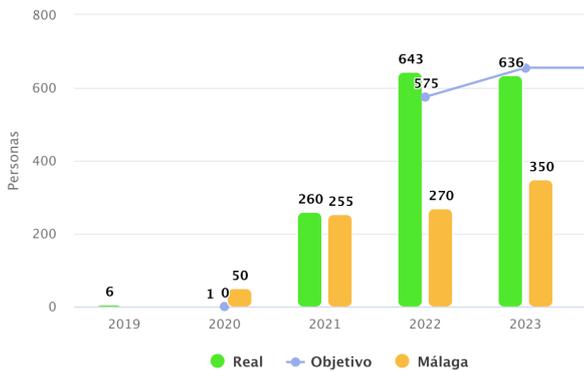
R.4 RESULTADOS SOCIEDAD

R.4.1. Acciones Realizadas/Apoyadas a favor Papel Mujer en la CyT (056)



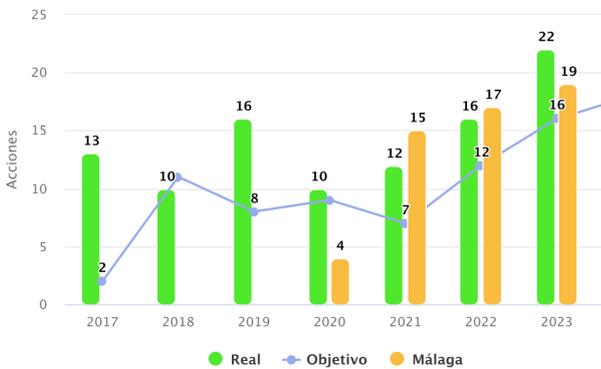
CONTRIBUIR - LE4. Causa - Efecto: Desde hace varios años se mantiene constante el número de actuaciones para favorecer el papel de la mujer en la CyT y que tiene la dimensión adecuada para el impacto planteado.

R.4.2. Participantes en Acciones Realizadas/Apoyadas a Favor del Papel de Mujeres en Cyt (057)



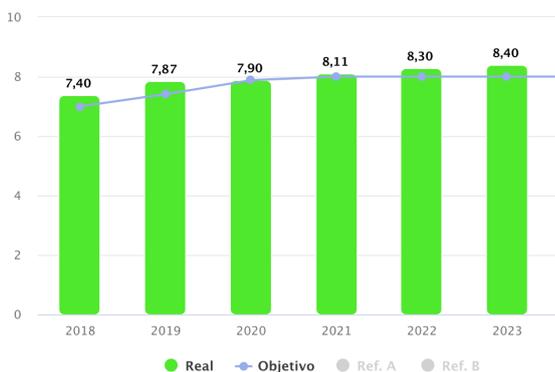
CONTRIBUIR - LE4. Causa - Efecto: Indicador de nueva incorporación para obtener más información de una línea de actuación que tiene protagonismo alto en el plan estratégico 2021-2024.

R.4.3. Acciones Realizadas/Apoyadas a Favor de Vocaciones Científico-Tecnológicas (058)



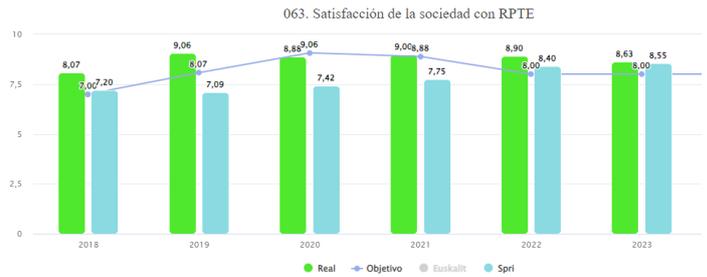
CONTRIBUIR - LE4. Causa - Efecto: A causa de la pandemia en 2020 ciertas acciones presenciales para fomentar las vocaciones CT tuvieron que ser canceladas, de ahí la bajada en dicho ejercicio, Por lo demás la tendencia de las acciones es ascendente.

R.4.4. Satisfacción Cliente con el Compromiso Social PTE (062)



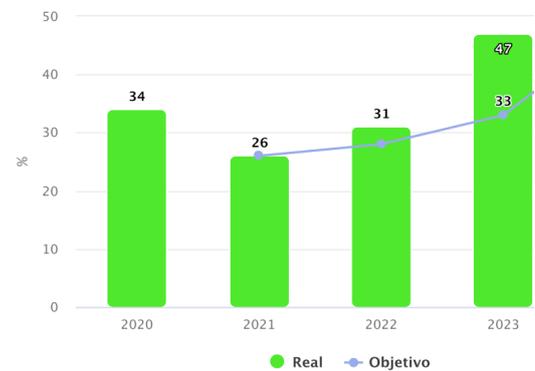
CONTRIBUIR - LE4. Causa - Efecto: La satisfacción del cliente con nuestro compromiso social ha aumentado en los últimos años debido al mayor impacto percibido por parte de nuestros clientes sobre las acciones de esta naturaleza que PTE ha puesto en marcha.

R.4.5. Satisfacción de la Sociedad con PTE (063)



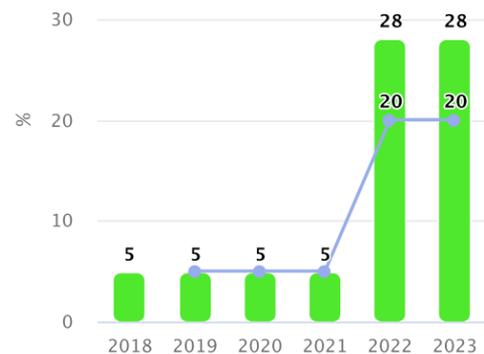
CONTRIBUIR - LE4. Causa - Efecto: El esfuerzo por visibilizar la aportación social de PTE por medio de diferentes acciones, reforzadas con el Plan de Comunicación, permiten obtener una alta valoración por parte de los agentes que intervienen en la encuesta de sociedad.

R.4.6. Reducción Emisiones Totales Gases Efecto Invernadero (052)



CONTRIBUIR - LE3. Causa - Efecto: Tras el efecto de la pandemia COVID-19 (2020), se observa una tendencia positiva donde se va incrementando la reducción de GEI gracias a las actuaciones que se van acometiendo anualmente.

R.4.7. % Edificios en Propiedad con Calificación Energética B o Superior (053)



CRECER - LE3. Causa - Efecto: Nuevo indicador 2021 (PS-MAU), definido conforme los criterios establecidos en Ley 4/2019 (Objetivo alcanzable: conseguir 40% en 2030). Tendencia favorable en los resultados obtenidos con las últimas auditorías energéticas realizadas, las cuales indican que el 27,5% de nuestros edificios poseen Calificación Energética B o superior, gracias a las actuaciones energéticas que se van acometiendo anualmente.



05

Innovación

□ I.1 CÓMO DEFINIMOS NUESTROS OBJETIVOS Y ESTRATEGIA PARA INNOVAR

Tras las sucesivas revisiones anuales, desde el **proceso P04**, decidimos fortalecer nuestro **sistema de vigilancia e inteligencia (AI1.1)** y ponemos en marcha un proyecto piloto de vigilancia e inteligencia basado en la **plataforma Intool (AI1.2)**, llevando a cabo esta dinámica en dos áreas de vigilancia concretas: Clientes y Referentes de innovación (2022). Posteriormente, redefinimos y se escala el mapa de vigilancia de PTE y el equipo para la gestión de las áreas de vigilancia que se definan.

Para crear el **Mapa de vigilancia**, realizamos un análisis de la estrategia y retos, análisis de parques referentes a nivel estatal, entrevistas con los directores de los procesos y gerencia, definición de las áreas de vigilancia, validación con los directores de área, etc. (AI1.3). Analizamos tres parques estatales (Málaga Tech Park, Barcelona Activa y PCT Cartuja) junto con APTE para identificar las diferencias con PTE y si hay que tener en cuenta algún que otro campo/ámbito a la hora de definir el mapa de vigilancia. Se completa el análisis con cuatro parques referentes a nivel internacional (Berlin Adlershof, Utrecht Science Park, Lindholmen Science Park y Linköping Science Park) y con IASP (International Association of Science Parks and Áreas of Innovation - que es la red global de los parques tecnológicos), hubs de innovación y áreas de innovación, cuya misión es impulsar el crecimiento, la internacionalización y la eficacia de sus miembros.

Una vez definido el **Mapa de vigilancia (AI1.5)** para el Parke, definimos en cada área de vigilancia objetivos y fuentes de información que den respuesta a las necesidades detectadas. Tras la puesta en marcha en 2022 de las áreas de vigilancia referentes de Innovación y Clientes, y durante 2023 y 2024, se comienza a desplegar la vigilancia en los ámbitos de Estrategia y Gobernanza, y K.future.

Nuestro sistema de innovación es referente a nivel estatal e internacional. Por ello somos llamados a compartir nuestra experiencia con otras organizaciones y empresas:

- Presentación en Biarritz del ecosistema PTE y las oportunidades para la colaboración transfronteriza que ofrece a las empresas francesas de Nueva Aquitania 2022.
- Oportunidades que ofrece PTE y encuentro presencial con Parques de Nueva Aquitania en los Campus de Zamudio/Derio y Donostía, implicando a diversos startups de las incubadoras BIC Bizkaia, BIC Araba y BIC Gipuzkoa 2022.
- Presentación en el evento impulsado desde IASP para fomentar la colaboración entre los Parques Tecnológicos de España y Latinoamérica Estrategia. Experiencia y claves de Marketing de PTE en el Máster de Marketing de la Universidad del País Vasco 2022.
- Referentes en Emprendimiento: Startup Olé, Salamanca. Participamos desde PTE junto con Parque Científico de Madrid y Parque Tecnológico de Extremadura en una mesa moderada por APTE 2021.

- Ponencia “los Parques tecnológicos y el emprendimiento como herramientas para la competitividad” en el evento “Smart Cities y territorios innovadores para ciudadanos del futuro” impulsado desde Fundagedescol, la fundación para la gestión y el desarrollo de Colombia. 2020.

La elaboración del **Plan de Innovación en PTE**, denominado **Berrikuntza Plana (2018)** nos permite avanzar hacia una **cartera equilibrada de innovación** y disponer de una sistemática que permita tener estructurados los proyectos de innovación por tipología, horizonte temporal, peso en la matriz de ambición de la innovación y demás elementos. (AI1.4) Bialmente se realiza un análisis del **Perfil Innovador de PTE** que sirve para identificar fortalezas y actuaciones en la gestión de la innovación y analizar comparativamente la evolución producida.

Así identificamos los ámbitos claros de oportunidad para la innovación en PTE, enfocados principalmente en ese eje de exploración o búsqueda de océanos azules, el eje CRECER, más allá de la mejora incremental y continua de la actividad actual de la organización focalizados en los ejes CONTRIBUIR e IMPACTAR. Básicamente, esta innovación transformacional queda recogida en una búsqueda de nuevas oportunidades para crecer, en espacio, en nuevos sectores o en nuevos modelos de negocio, con unas infraestructuras referentes que incorporen tecnologías innovadoras.

Desde el año 2017, el área de innovación pasó a ser transversal a la organización y existe un equipo multidisciplinar que lidera la innovación como parte del proceso de Talento Organizacional (P07). Cada PE lleva asociada la revisión del **Plan de Innovación** de PTE, y documento guía del despliegue, evaluación y revisión de la innovación. En el PE 2024, cada proceso se marca objetivos y líneas de actuación en innovación.

De acuerdo con la **matriz de ambición de la innovación (AI1.4)**, desde PTE hemos considerado la innovación en torno a tres niveles relacionados con el esfuerzo de la organización con respecto a su actividad principal:

→ Un primer espacio, **CORE o mejora continua**, en el que optimizamos los productos existentes para los clientes actuales. El Core Business sustenta la cuenta de resultados a corto plazo. Aquí encontramos la mayor parte de los proyectos de la organización, focalizados en la mejora continua y la mayor aportación de valor a la organización y sus GGI.

→ Un segundo espacio, **ADYANCENTE**, en el que expandimos los negocios actuales a otros negocios nuevos para la compañía. La innovación incremental.

- a) Puesta en marcha de **Parke Kluba** (BeParke), para impulsar el ocio y el desarrollo de las personas (línea 7.15)
- b) Puesta en marcha de un **Proyecto de marketing digital** en parques para la captación de negocio vía digital, por primera vez en la organización (línea 2.3.)

- c) Búsqueda de modelos mixtos de negocio que permitan obtener nuevas fuentes de ingresos adicionales a las actuales (derivadas fundamentalmente de la actividad inmobiliaria) (**Proyecto cliente virtual**)
- d) **Vigilancia e inteligencia en Parke**, como herramienta estratégica para la exploración de nuevos productos y servicios, mercados, etc.

→ Un tercer espacio, de innovación **TRANSFORMACIONAL** (también llamada disruptiva), en el que desarrollamos innovaciones e invenciones para mercados que aún no existen. Aquí encontramos dos tipos de proyectos: las iniciativas **Parke Verde y Parke Smart**, una apuesta por infraestructuras verdes e inteligentes y la expansión del perímetro actual a nuevos campus (o ampliación de campus existentes), (línea 1.1.) detallado a continuación.

- a) **Campus Bilbao**: creación de un distrito de innovación (nuevo modelo de negocio)
- b) **Campus Abanto**: nuevo campus focalizado en el ámbito energético para impulsar la descarbonización de los sectores energético, industrial, residencial y de movilidad.
- c) **Campus Ortuella**: nuevo campus focalizado en el ámbito foodtech, nicho de oportunidad en la estrategia de especialización inteligente RIS3 de Euskadi, que cuenta con Mercabilbao como agente tractor estratégico.

La puesta en marcha de nuevos campus en ubicaciones estratégicas diferentes a las actuales nos permite posicionarnos como elemento tractor de referencia en nuevos mercados en los que actualmente no está inmerso con tal tracción (foodtech, energía, campus urbano o la ciudad de Bilbao Smart city,...) que, sin duda, va a marcar un hito en la historia de los Parques, que caminan desde un parque tecnológico hace 40 años, a un modelo de parque Científico-tecnológico y multicampus, de especialización inteligente e integrado en la ciudad. Una evolución muy poco habitual en los parques internacionales, y con una diversidad de agentes y sectores muy difícil de encontrar.

Esta evolución está suponiendo una **innovación en producto**, para lograr “unos parques con infraestructuras referentes, verdes e inteligentes”, como dice la visión Parke, y una innovación en servicio apostando por un portafolio de servicios de valor añadido en constante mejora, basado en cinco tipos de servicio, añadiendo nuevos servicios a los previamente existentes, en una constante cercanía con el cliente, y todo ello alineado con el **PE 2024 y el PGA**.

Como Parke referente internacional nos invitan a compartir nuestra experiencia en:

- ICPP de Toronto, del Case Study de PTE, “Science and Technology Parks as evolving policy spaces: challenges and opportunities when embracing the Innovation District model” en el panel “Innovation districts as complex, multi-level policy spaces (2023).

- Somos referentes y contamos nuestra experiencia Congreso GEOINNO2024 en Manchester (UK), de PTE en la ponencia Science and Technology Parks as evolving policy spaces: challenges and opportunities when embracing the Innovation District model”, en el panel “Science & Technology parks and innovation ecosystems”. (2024)

1.2 CÓMO CREAMOS EL CONTEXTO INTERNO PARA INNOVAR

En Parke propiciamos los contextos para que la innovación (**AI2.1**) a través de la puesta en marcha varias iniciativas para fomentar el trabajo en red, el conocimiento e implementación de buenas prácticas y la generación de nuevas ideas e iniciativas para la mejora de la organización:

- **Herramienta Intool (AI1.2)** y dinámicas de innovación (monográficos y reuniones periódicas en áreas concretas de la organización, reuniones de equipo, dirección, mandos intermedios o proceso (G40/G10/L19/equipo de proceso...)).
- **Herramienta Delibera** para facilitar la participación del G40 y la recepción de propuestas en torno al análisis previo y la definición de objetivos y líneas de trabajo. (**AE1.2**)
- Formación de las personas (**Plan de Formación**) en innovación, facilitación y técnicas de creatividad, vigilancia, -inteligencia y análisis de escenarios, sesiones de trabajo en torno a la herramienta Intool para impulsar a vigilancia e ideación, sesión del Insitute for Future Studies de Copenhagen para impulsar metodologías de análisis de escenarios para Parques Tecnológicos de IASP, etc.).
- **Tecnología y sistemas (TIC's)**, Se aprovechan los nuevos sistemas de comunicación para la innovación, así como herramientas colaborativas (Office 365 – Teams/Zoom).
- **ENTORNO G40**: Es un EC en el que participan todas las personas de PTE destinado a que éstas dispongan de tiempo de calidad para explorar, compartir, reflexionar y aportar ideas. El fomento de la innovación en el entorno G40 se realiza a través de sesiones formativas en innovación, sesiones de socialización de BBPP, encuentros formales e informales o campañas de ideación, para la recogida de ideas en G40 con herramientas creativas.

La iniciativa BARNETIK se lanza por primera vez en 2017, dirigida a las personas de PTE, para identificar ideas que contribuyan a la mejora de los parques y de sus objetivos estratégicos, de las empresas instaladas o de los elementos asociados a la gestión avanzada. Barnetik es una iniciativa innovadora diseñada para la generación y el reconocimiento de innovaciones a las personas. PTE se compromete a la puesta en marcha de la idea ganadora y el resto de las ideas de las seleccionadas pasan al Banco de Ideas para su análisis y seguimiento. En Barnetik 2019 se incorpora el criterio ODS en línea con la futura definición de la estrategia de PTE que ya piensa en implementar esta línea de trabajo. En 2023, la iniciativa se alinea con retos específicos del PE, redefiniendo el formato y, pasando a convertirse en una convocatoria abierta a lo largo del año, reforzada con la realización de talleres de ideación para impulsar la generación de ideas. El resultado de estas fórmulas se reflejada posi-

tivamente en el ítem “PTE está abierto a propuestas de innovación, mejora o de cambio” de la encuesta de clima de la organización.

En 2018, se crean equipos de trabajo autónomos formados por personas de G40, denominados **Innotaldes**, encargados del **desarrollo de iniciativas de innovación continua**. Actualmente, los Innotaldes quedan reservados para aquellas ideas que no se puedan adjudicar a ningún equipo de proceso concreto, y son los equipos de proceso los que incorporan la sistemática de innovación ya interiorizada en la cultura de Parke.

Para contribuir a la difusión y reconocimiento formal e informal de las actitudes, ideas y proyectos innovadores de Parke, en el G40:

- Analizamos las lecciones aprendidas en las iniciativas realizadas y extraemos conclusiones.
- En sesiones de socialización de Buenas Prácticas (2017), compartimos las “mejores prácticas” entre equipos.
- Dedicamos un tiempo a la presentación de acciones e iniciativas de innovación.

En la iniciativa Barnetik, por ejemplo, se reconoce públicamente por parte de la organización a las personas y sus aportaciones, implicándolas en su implementación.

A través de la consultora IFH, hemos cedido estas buenas prácticas en el contexto de la innovación a organizaciones del tercer sector, dentro del programa Binklusión, donde se utiliza nuestras herramientas de innovación como ejemplo en talleres y formaciones.

□ I.3 CÓMO APROVECHAMOS EL POTENCIAL DEL ENTORNO PARA INNOVAR

Como fuentes de innovación utilizamos actualmente medios físicos (asistencia a eventos, ferias, reunión con clientes, publicaciones en medios escritos...) o digitales (publicaciones en medios digitales, encuentros online o similares), que se canalizan en ocasiones a través de herramientas como la vigilancia tecnológica, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones, convirtiendo la información en valor.

“Un Reto para el Parque” (AI3.1) es una Iniciativa de innovación abierta en la que toman parte los profesionales de las distintas empresas del Parque. Consolidada desde 2014, la iniciativa busca identificar ideas que contribuyan a la mejora de PTE y de sus empresas.

Esta Iniciativa fue premiada por la IASP con el tercer premio “Inspiring Solutions Programme 2017”.

Periódicamente, y en función de los resultados obtenidos, se han ido redefiniendo las bases del Reto para contemplar la participación de personas y de equipos, premiar la participación de las personas en lugar de las ideas ganadoras, establecer una periodicidad bienal en lugar de anual, convirtiéndose en una convocatoria abierta a lo largo del año.

Ejemplos de retos implementados: el festival de música Parkea Musik Fest, inicialmente en Gipuzkoa y posteriormente extrapolado al resto de territorios; el Foro de Empresas en Bizkaia que posteriormente se ha convertido en una línea estable en el marco de K-Business; la sala de ejercicio ParkeFit en Araba como semilla de la iniciativa actual Kluba; sala de creatividad propuesta inicialmente en Araba y que se consolida con la creación del servicio Kreagune en todos los territorios. Aquellas otras propuestas del Reto que potencialmente puedan considerarse innovadoras, anualmente se incorporan al **Banco de Ideas** para su análisis y seguimiento.

Establecemos **iniciativas de innovación abierta con otros agentes y alianzas** del Parque, como, por ejemplo: el intercambio de BBPP con SPRI, la participación en el Máster Dual de Emprendimiento en Acción con la Universidad de Deusto, Innobasque, BIND a través de su iniciativa específica BINDGovTech, etc. para el impulso de la innovación en PTE.

Somos referentes y realizamos la presentación de PTE y las oportunidades de colaboración que ofrece a startups y empresas tecnológicas, a través, p.ej., del programa BIND 4.0 en Barcelona, en el marco de Advanced Factories (2023)

Tenemos tanto dentro de nuestros campus como en nuestro entorno un **ecosistema** de gran potencial que supone una oportunidad para la generación de innovaciones, entornos cuyo reflejo está también disponible a través del **buscador de empresas en la web** renovada de Parke o en la **descripción de los ecosistemas de sectores estratégicos**.

A través de alianzas identificadas y colaboradores, desarrollamos actuaciones que favorecen el acceso a **servicios especializados** a través, por ejemplo, de acciones enmarcadas en la cartera de servicios de Parke como jornadas informativas y de difusión de la tecnología y la innovación, acciones específicas para la generación de negocio, anticipar tendencias de futuro, etc. Nuestros clientes son un elemento clave de desarrollo, logrando que la relación y cooperación sea constante. Para la detección de mejoras y desarrollo de innovaciones diseñamos y llevamos a cabo las siguientes acciones:

- **Encuestas de satisfacción (P05)**
- **Grupos de Contraste con Profesionales de empresas de PTE: (P01/P05)** En 2019 realizamos una reunión de contraste con un grupo de representantes de diferentes empresas de cada uno de los territorios, para detectar de primera mano las necesidades y expectativas de este colectivo a nivel general de PTE, así como por territorio. Asimismo, en 2022 hemos puesto en marcha un proceso de contraste de la experiencia de las empresas en su proceso de aterrizaje en el Parque, que ha concluido con la definición del **Protocolo de Acogida** de Empresas en 2023.
- **Visitas a empresas (P05):**

Además, de manera continua **mantenemos contacto con diferentes agentes de nuestro entorno** vinculados a su actividad para conocer buenas prácticas e introducir

mejoras en sus productos y servicios (p.ej.: APTE, IASP, Grupo SPRI, etc.).

Encontramos en nuestro entorno regional, estatal e internacional un amplio espacio de oportunidades para la detección de iniciativas de mejora, buenas prácticas e innovaciones. Para aprovechar este potencial llevamos a cabo las siguientes acciones:

- **Reuniones con empresas y agentes**, con el fin de detectar áreas de mejora y tratar de involucrar más a las empresas/personas/agentes en el proyecto PTE (p.ej. Cámaras de Comercio).
- **Programa de Hermanamiento con Parques Tecnológicos de APTE**: proyecto organizado por APTE, cuyo objetivo es seleccionar periódicamente pares de Parques Asociados para profundizar en el funcionamiento de cada uno y detectar BBPP (actualmente Málaga Tech Park y PCT Cartuja).
- **Presencia y acuerdos internacionales**: Con el fin de identificar tendencias, proyectos, Servicios Diferenciales y BBPP en parques de referencia a nivel internacional y otros agentes de interés, exploramos potenciales colaboraciones en Dinamarca, Suecia, Francia, Alemania, o Luxemburgo, y actualmente mantenemos conversaciones con parques de referencia como el de Here East en Londres (UK), o a través del valle del hidrógeno de Luxemburgo. Se ha intensificado la relación con IASP y otras redes de interés, para compartir contactos en espacios internacionales, captar conocimiento, por ejemplo, la **designación como SDG Model Partner**, como zona modelo de referente internacional en la iniciativa de GASEZ/ONU.

Igualmente, la participación en Innobasque, Club 400 de Euskalit, el benchmarking con empresas (Mutualia, Consorcio de Aguas, ...) constituyen otras fuentes de oportunidades para la innovación.

□ 1.4 CÓMO GESTIONAMOS LAS IDEAS Y PROYECTOS DE INNOVACIÓN

Para desarrollar la estrategia de exploración, impulsamos desde el **P04** un despliegue de procesos para la detección de oportunidades, su selección, filtro, seguimiento e inversión en las nuevas oportunidades, a través de una metodología sistemática consistente en un **Funnel o embudo de innovación (AI1.4)** donde las ideas van superando diferentes fases de maduración según la lógica del **stage-gate (pasa-no pasa)**. (AI4.2)

→ **Mecanismos de selección de ideas**. Las ideas generadas en las diferentes fuentes de innovación se listan en un **Banco de Ideas**. (AI4.1) Las ideas preseleccionadas recogidas interna y externamente se registran en el **Funnel de Innovación**, y son analizadas y ponderadas por el equipo de innovación semestralmente (con apoyo externo o interno si fuera preciso). Valoramos las ideas en base a cinco criterios, con una puntuación máxima de 10 puntos, puntuación que trata de medir su posible contribución a los objetivos de PTE. Una vez que se deci-

de que la idea pasa a considerarse una nueva iniciativa/proyecto de innovación, se pone en marcha designando el proceso y las personas que lo liderarán, y pasa a incorporarse a **Scrumtegy**, herramienta de seguimiento de las acciones y proyectos de Parke en el **PGA**.

Para la actividad de innovación de Parke, dentro de los **presupuestos anuales** se consignan partidas específicas tanto para impulsar las actividades innovadoras como para la mejora de la sistemática de la innovación. P.ej.: el eje “crecer” o el de “exploración” es el eje en el que se enmarca la innovación transformacional para la organización, con una expansión geográfica esperada de más de 1 millón de m², la construcción de cinco nuevos edificios, avanzar hacia la autosuficiencia energética con una inversión de 17 millones de euros en transición energética (Proyectos Parke Verde y Parke Smart) y con el objetivo de avanzar hacia un consumo energético 0 en 2035. Y para la puesta en marcha del sistema de vigilancia competitiva el presupuesto ha sido de 46.508M€ en el período 2022-2024.

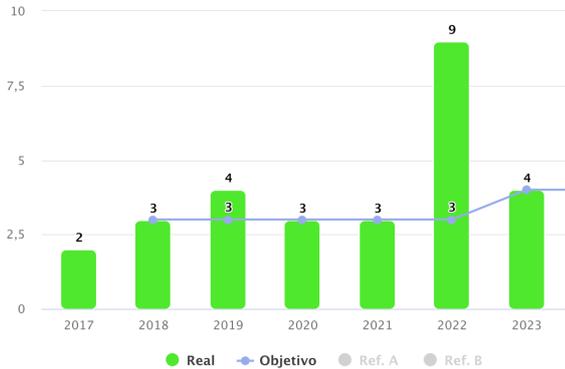
→ **Mecanismos de desarrollo, seguimiento y evaluación de proyectos**. El seguimiento y evaluación de las iniciativas-proyectos de innovación implementados se realiza a través del **PGA** (y su herramienta para el seguimiento de proyectos, **Scrumtegy**) de manera trimestral, semestral o anual, según se haya determinado, y es revisado por el responsable de la iniciativa en la generación y puesta en marcha del proyecto (y su equipo, en su caso).

En la puesta en marcha de algunos **proyectos piloto se utilizan herramientas de creatividad** como es el caso del proyecto del cliente virtual. (AI4.3)

Una vez finalizado el proyecto, se procede a la evaluación de este para su consideración como **Innoéxito o Innoaprendizaje**. En caso de resultar exitoso, se pondrán medidas para su escalado y/o continuación (Innoéxito) y en caso contrario (innoaprendizaje), se analizarán las causas por las que el proyecto no ha resultado como se esperaba, contribuyendo así al ciclo PDCA. La propia **herramienta Scrumtegy** nos ofrece un **semáforo indicativo** de la situación de los proyectos de innovación y que nos sirven de herramienta para el seguimiento de los proyectos. Así, si el semáforo está en verde, consideramos que el proyecto ha sido un éxito y que estamos por encima del objetivo previsto; el color naranja y el rojo implican que estamos por debajo del objetivo propuesto.

R.5 RESULTADOS INNOVACIÓN

R.5.1. Acciones dedicadas a la Generación de Innovaciones (071)



CONTRIBUIR - LE6. Causa - Efecto: El compromiso con la innovación y la redefinición de un Plan de innovación que impulse la generación de innovación en Parke, ha dado como resultado, un incremento y focalización de las acciones a partir de 2022 tras el ligero estancamiento por la COVID19.

R.5.2. Iniciativas Innovadoras Implementadas (072)



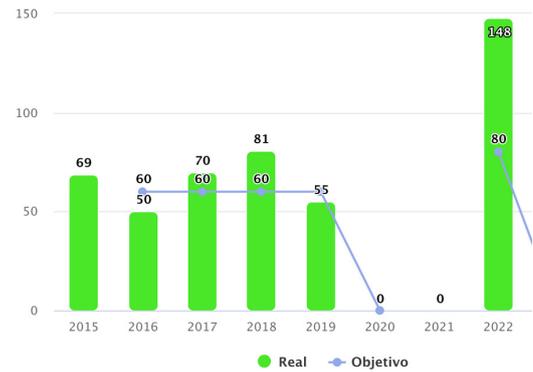
CONTRIBUIR - LE6. Causa - Efecto: La redefinición del Plan de innovación y de los criterios del stage-gate y evaluación a lo largo del funnel de innovación de Parke, han permitido optimizar el número y tipología de iniciativas innovadoras a desarrollar en la organización, que se han visto reactivadas tras el estancamiento derivado de la COVID19.

R.5.3. Percepción Clientes Innovación (073)



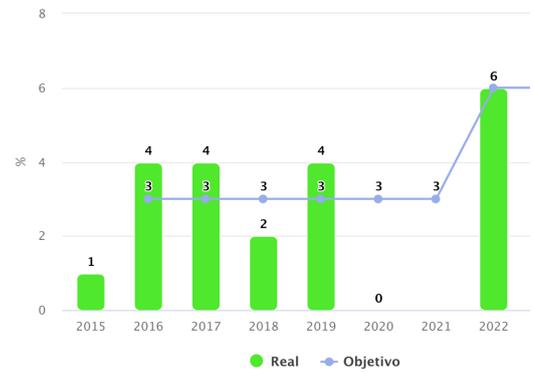
CONTRIBUIR - LE6. Causa - Efecto: La apuesta constante de Parke por la innovación, y difundir y compartir las innovaciones implementadas en Parke con sus principales GGII, es palpable por los clientes cuya percepción de la innovación en Parke sigue experimentando un crecimiento sostenido año tras año desde 2018.

R.5.4. Propuestas Un Reto Para El Parque (146)



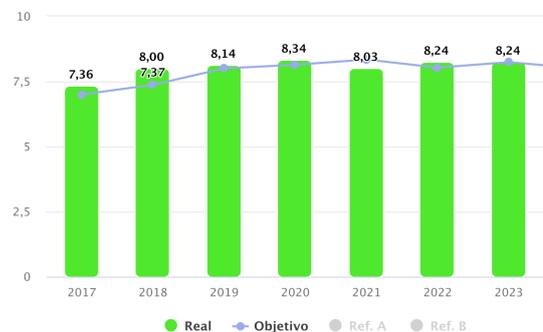
CONTRIBUIR - LE6. Causa - Efecto: La reactivación de la iniciativa Un Reto para el Parque (tras el parón por la COVID19, y la decisión en 2019 de convertir a la iniciativa en bienal), ha generado en 2022 un récord en el número de propuestas recibidas. A ello ha contribuido también la decisión de alinear la iniciativa con el PE2024, que ha generado propuestas más alineadas con la estrategia y retos de Parke.

R.5.5. Propuestas Un Reto Para El Parque Implementadas (147)



CONTRIBUIR - LE6. Causa - Efecto: El cambio de criterios para la implementación de proyectos de la iniciativa, y su alineación con el PE24, se ve reflejado en el incremento en el número y tipología de proyectos implementados, dando respuesta, así a las propuestas de innovación del ecosistema Parke.

R.5.6. Satisfacción Personas con: PTE abierto a Propuestas de Innovación, Mejora o Cambio (086)



CONTRIBUIR - LE6. Causa - Efecto: Se obtiene anualmente en la encuesta de clima de personas en PTE. De manera clara y continuada en el tiempo, las personas perciben que la organización está abierta a nuevas propuestas de innovación, mejora, o cambio.

APTE	Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España
BBPP	Buenas practicas
BIC	Incubadora especializada en tecnologías bio-micro-nano
BIND 4.0	Iniciativa internacional del GV para atraer startups en el sector de la Industria 4.0
CD	Comité de Dirección
CEX	Asociación de Centros de Excelencia
CME	Cuadro de Mando Estratégico
CMO	Cuadro de Mando Operativo
CRM	Customer Relationship Management
CyS	Cooperación y Servicios
CyT	Ciencia y Tecnología
DBS	Deusto Business School
DG	Dirección General
DN	Desarrollo de Negocio
EC	Entorno colaborativo
ERP	Enterprise resource planning / planificación de recursos empresariales
EUCC	Entidad Urbanística de Conservación
EVE	Ente Vasco de la Energía
FP	Formación profesional
G10	Comité de Dirección Corporativo de PTE
G40	Un grupo de trabajo integrado por todas las personas que forman PTE con el objetivo desarrollar la cultura de red y desplegar la estrategia de la organización
GGI	Grupos de Interés
GV	Gobierno Vasco
HETEL	Heziketa Teknikoko Elkartea / Asociación de Centros de Formación Profesional
IASP	International Association of Science Parks and Areas of Innovation
IT	Tecnología de la Información

LE	Línea estratégica
L/P	Largo plazo
L19	Personas líderes (G10+ equipo tractor proceso)
MGA	Modelo de Gestión Avanzada
MUSIK FEST	Festival de música colaborativa del Parque Científico y Tecnológico de Gipuzkoa
MVV	Misión, visión y valores
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OE	Objetivo Estratégico
PDSI	Plan Director de Sistemas de Información
PE	Plan Estratégico
PG/A	Plan de Gestión / Anual
PRISMA	Programa para la gestión de incidencias de mantenimiento
PSMAU	Plan de Sostenibilidad, Movilidad y Accesibilidad Universal
PTE	Parque Tecnológico de Euskadi
Q-EPEA	Red de entidades públicas del país vasco comprometidas con la gestión avanzada
RE	Reflexión Estratégica
RIS3	Estrategia de especialización inteligente en investigación e innovación
RPT	Relación de Puestos de Trabajo
SIGRID	ERP utilizado en PTE - modelo de Enterprise Resource Planning - Planificación de Recursos Empresariales
SPRI	Sociedad para la Transformación Competitiva
SPRILUR	Promoción y gestión de polígonos empresariales
TEAMS	Aplicación de Office 365 para el trabajo en equipo
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación
VA	Valor Añadido
WS	Workshop

Parke

EUSKADIKO
PARKE
TEKNOLOGIKOA

GUÍA DE GESTIÓN AVANZADA

2024

ANEXOS

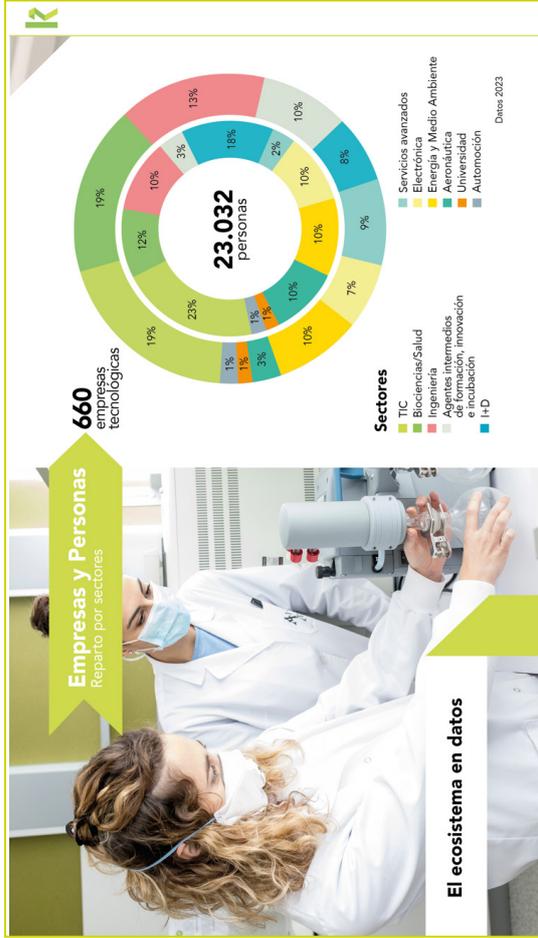
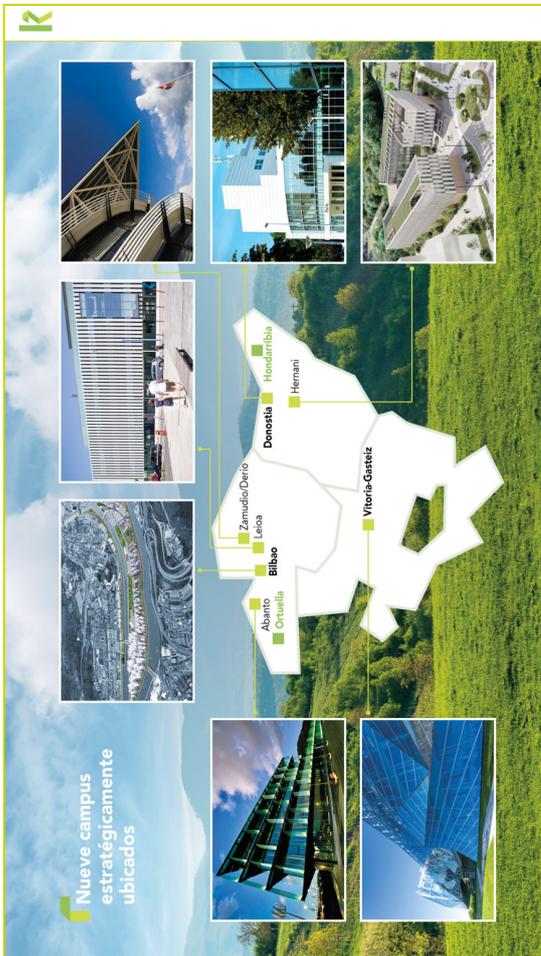
Parke

EUSKADIKO
PARKE
TEKNOLOGIKOA



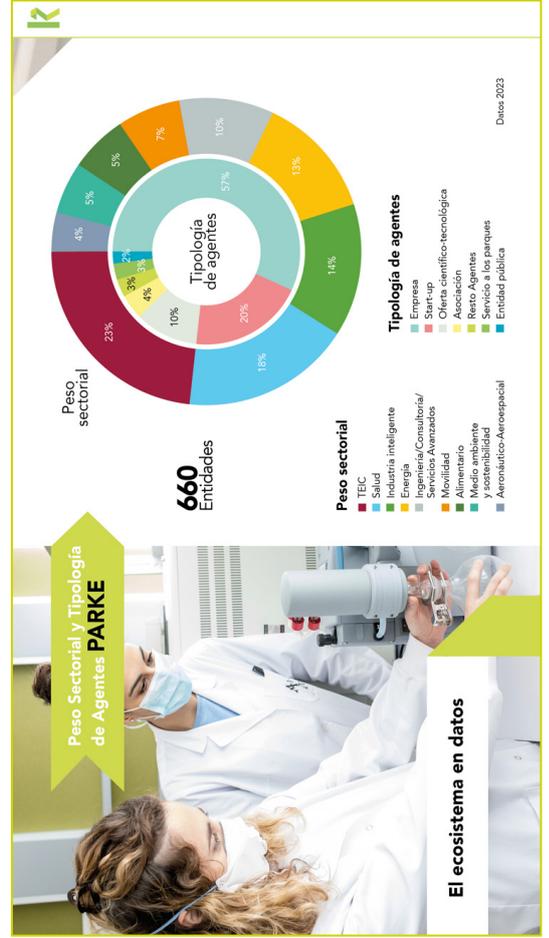
Nº	Nombre del Anexo	Código
1	Productos y Servicios	A0.1
2	Cultura Evaluación	A0.2
01. ESTRATEGIA		
3	Ficha de Aprendizaje, Innovación y Mejora - Estrategia	AE0
4	Plan Estratégico alineado con la Agenda Euskadi Basque Country 2030	AE1.1
5	Herramienta Innovadora de Inteligencia Colaborativa (Delibera) y Entrevistas a GGI en Planes	AE1.2
6	Identificación, Priorización y Análisis de GGI	AE1.3
7	Análisis de Fuentes de Información Relevantes	AE1.4
8	Análisis Percepción GGI en Scrumtegy (Extracto)	AE1.5
9	MVV, Elementos Diferenciales y Segmentación Sectores/Ecosistemas por atractivo	AR2.1
10	Análisis de Escenarios	AE2.2
11	Organigrama, Mapa de Procesos y Modelo de Gobernanza Multinivel	AE3.1
12	Nuevo Modelo Organizativo Relacional	AE3.2
13	Informe Seguimiento en el ecuador del PE (2022) y Foros de Participación	AE4.1
14	Indicadores Seguimiento PE y Seguimiento Scrumtegy (filtrado por elementos MGA)	AE4.2
02. CLIENTES		
15	Ficha de Aprendizaje, Innovación y Mejora - Clientes	AC0
16	Herramientas para identificar Necesidades y Segmentos	AC1.1
17	Acogida y Eventos para crear Vínculos a largo plazo	AC1.2
18	Evaluación Satisfacción Cliente	AC1.3
19	Evolución Ofertas Servicios	AC2.1
20	Sistemática de Seguimiento Desarrollo Nuevos Productos y Servicios	AC2.2
21	Integración de Organizaciones en el Desarrollo de Servicios	AC2.1
22	Estrategias y Canales de Venta	AC3.1
23	Evaluación y Satisfacción de Organizaciones Proveedoras	AC4.1
	Satisfacción Proveedores	AC4.2
24	Plan Director de Sistemas de Información - Mapa de Aplicaciones	AC4.3
03. PERSONAS		
25	Ficha de Aprendizaje, Innovación y Mejora - Personas	AP0

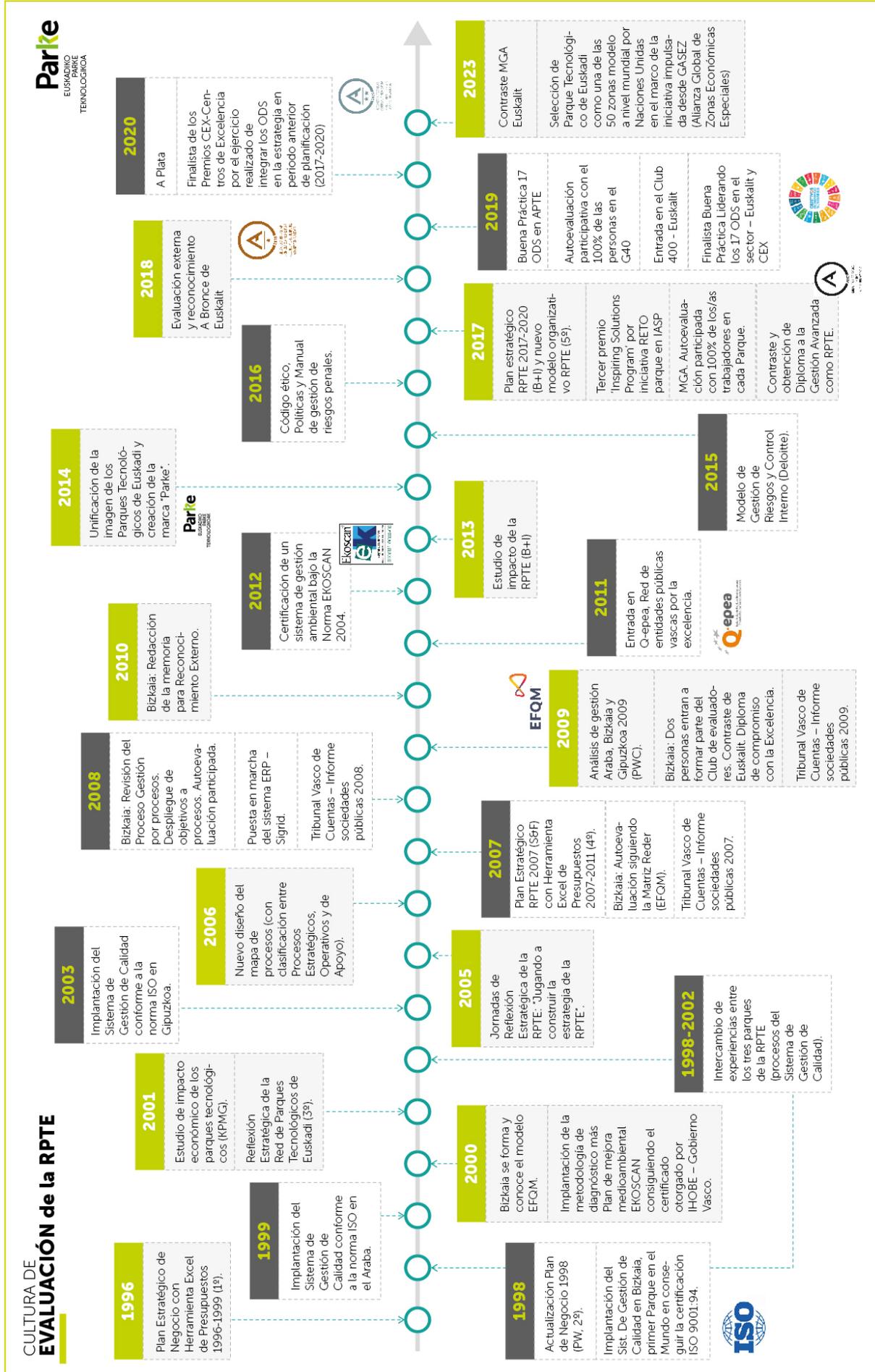
Nº	Nombre del Anexo	Código
26	Ficha Proceso Talento	AP1.1
27	II Plan de Igualdad	AP1.2
28	Evaluación de la Satisfacción Personas	AP1.3
29	RPT, Competencias, Plan de Formación y Herramientas Contraste 360ª	AP2.1
30	Conocimiento Crítico	AP2.2
31	Diagnóstico, Niveles de Comunicación, Participación PE	AP3.1
32	Infografía Gestión de Personas y Línea de la Vida como Herramientas de Trabajo	AP3.2
33	Formación, Diagnóstico y Herramientas Innovadoras para el Liderazgo Extendido	AP4.1
04. SOCIEDAD		
34	Ficha de Aprendizaje, Innovación y Mejora - Sociedad	AS0
35	Infografía y Plan de Compromiso con la Sociedad y Desarrollo de los ODS	AS1.1
36	Tríptico a la Sociedad con nuestros Impactos	AS1.2
37	ODS: Relación elementos Cuadro de Mando (Extracto)	AS1.3
38	Evaluar Compromiso Sociedad	AS1.4
39	Definición y Planificación de Objetivos y Políticas Ambientales	AS2.1
40	Concienciación en Sostenibilidad	AS2.2
41	Diseño y Desarrollo de Productos Respetuosos Medioambiente	AS2.3
42	Seguimiento de Evolución KPIs	AS2.4
43	Desarrollo de Proyectos y Comunicación a GGI Sostenibilidad	AS2.5
05. INNOVACIÓN		
44	Ficha de Aprendizaje, Innovación y Mejora - Innovación	AI0
45	Sistema de Vigilancia e Inteligencia Herramienta Intool	AI1.1 AI1.2
46	Objetivos de cada Área de Vigilancia Matriz de Ambición y Funnel de Innovación (Berrikuntza Plana)	AI1.3 AI1.4
47	Mapa de Vigilancia	AI1.5
48	Ejemplo Sesiones Creatividad Un Reto para el Parke	AI2.1 AI3.1
49	Banco de Ideas Sistemática (Metodología Stage-Gate) Funnel Innovación Parke	AI4.1 AI4.2
50	Ejemplo: Sistemática Proyectos de Innovación. Cliente Virtual	AI4.3



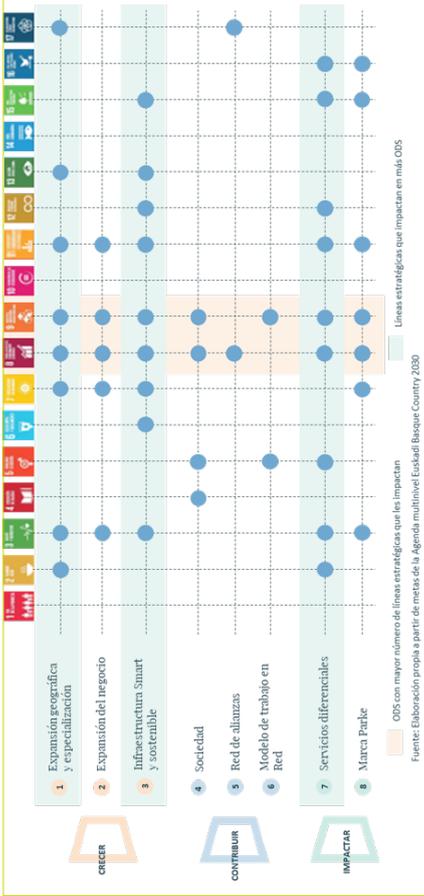
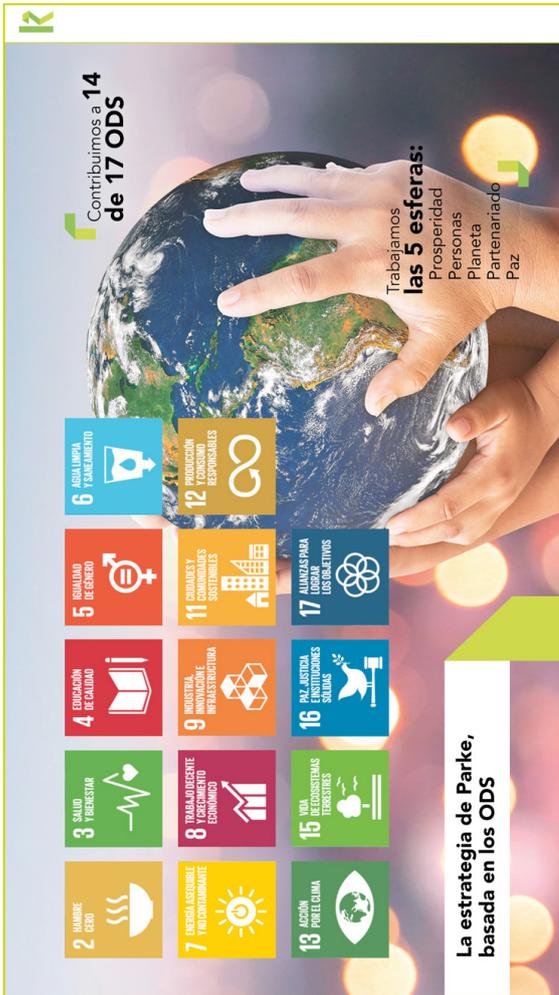
Servicios Parke.
¿En qué podemos ayudarte?

- BE Parke**
vive el parke
pertenecer
Disfruta las posibilidades del Parke
- K-business**
conectando oportunidades
networking
Generamos conexiones entre compañías y entidades del Parke
- K-talent**
empoderando personas
atraer · fidelizar
Potenciamos las capacidades de las personas del Parke
- K-impulse**
impulsando proyectos
crecer
Ayudamos a las empresas a llegar al mercado y crecer
- K-media**
marketing digital, gestión de redes sociales
comunicar
Ayudamos a mejorar tu posicionamiento en el mercado
- K-future**
anticipando el futuro
anticipar
Proponemos cambios de paradigma tecnológicos a las empresas del Parke





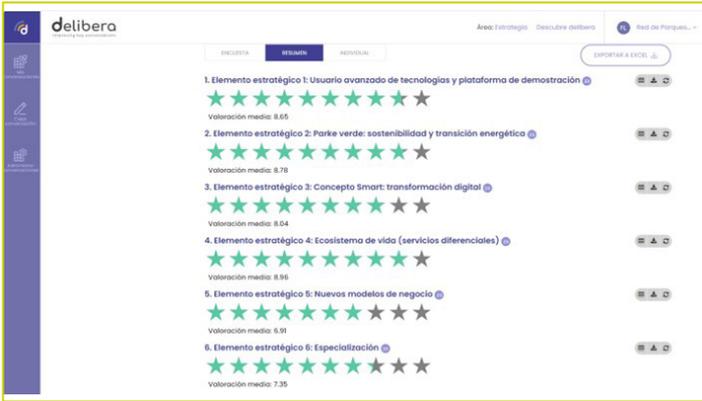
AÑO	FUENTE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
2024	Formación	Revisión de Scrumtegy para la gestión de Indicadores vinculados a Elementos MGA.
2024	Contraste Euskalit	Revisión de la Ficha de gestión de Alianzas y del enfoque de Alianza Estratégica. Priorizando Alianzas para llevar a cabo a nuestra Misión (GV, Spri, DFB, DFA, DFG)
2024	Mindsite	Evaluación final del PE. Revisión del Modelo Organizacional
2023	Mindsite	Evaluación ecuador del PE y revisión de riesgos y escenarios
2023	Formación	Nuevos usos de la herramienta Scrumtegy. Elaboración de informes de percepción de GGI
2022	Mindsite	Revisión Modelo organizativo G10
2022	Formación	Utilización de Scrumtegy para gestión de Cuadros de Mando por ODS
2021	Mindsite	Herramienta "Delibera" para la participación del G40 en la elaboración del PE. Se incorpora el L19 a los "retiros" del PG
2021	ODS	El PE 2024 de PTE se concibe de manera alineada a la Agenda Euskadi Basque Country 2030
2021	Informe A Plata	Priorización de GGI matriz poder – influencia. Gestión de riesgos y escenarios. Se visualizan los 4 escenarios planteando situaciones diferentes en cada cuadrante para distintas variables clave Se revisa el CME y CMI/CMO en línea con el Nuevo PE
2020	Mutualia	Identificación de Valores con la participación del G40 "dinámica adjetivos"
2020	IFH Consulting	Revisión del Mapa de procesos y constitución del mapa circular de procesos. Se constituye el equipo tractor de proceso que dará lugar al futuro L19. Se crea la figura del responsable de comunicación en el G10 y se incorpora el proceso al Mapa de procesos
2019	Club 400 Q EPEA	Revisión y elaboración Ficha del Proceso Gobernanza y Alianzas. Entrevistas y Seguimiento a alianzas. Desarrollo de Herramienta Scrumtegy que permite pasar de un sistema de Excel a un trabajo en la nube (antiguos Excel E&AGA). Evaluación del desarrollo del PE por G40. Sesiones informativas PE para los diferentes GGI.
2019	Creatividad Interna	Proyecto Piloto. Sistema de Gestión por Proyectos, para favorecer el liderazgo extendido, de cualquier persona de la organización.
2019	IFH Consulting	Elaboración de la Biblioteca Estratégica con para sistematizar fuentes de información relevantes para la estrategia
2018	Contraste MGA con Euskalit	Unificación de los equipos de trabajo C8 y G10 Automatización de informes de contratación menor y la publicidad de estos (LCSP) Estrategia de unificación de marca Parke y canales comunicación Sesiones informativas PE con Clientes.
2018	Acorde	Revisión del Mapa de procesos y fichas de documentación Procesos
2017	IFH Consulting Proceso PE	Revisión de los GGI y de los formatos de encuestas a (clientes, personas, consejeros, proveedores, etc....) Autoevaluación MGA contando con la participación 100% de las personas Inicio de los "Retiros" del G10 sobre PE anualmente
2017	Autoevaluación MGA	Creación área de comunicación corporativa. Definición estrategia comunicación interna y externa. Estrategia de comunicación de posicionamiento de marca Parke Incorporación al Club 400 y a Q EPEA. Participación en batería indicadores Qepea. Portal de transparencia
2017	B+i	Elaboración del PE 2017-2020 con la participación de GGI. Nuevo modelo organizativo: Direcciones transversales, áreas corporativas. Creación de G3, G10, G40 y sistema participativo en PTE para potenciar el trabajo en Red



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1.01 EXPANSIÓN GEOGRÁFICA Y ESPECIALIZACIÓN																		
1.01.01 Expansión del perímetro actual Euzkadi																		
1.01.02 Proyectos tractorales estratégicos para Euzkadi																		
1.02 EXPANSIÓN DEL NEGOCIO																		
1.02.01 Acción comercial planificada																		
1.02.04 Modelos mixtos de negocio																		
1.03 INFRAESTRUCTURA SMART Y SOSTENIBLE																		
1.03.02 Parke Smart																		
1.03.03 Parke Verde																		
2.04 SOCIEDAD																		

Cuadro de Mando

- ▶ **CMO - ODS Priorizados PTE**
- ▶ ODS-04. Educación de calidad - Priorizado
- ▶ ODS-05. Igualdad de género - Priorizado
- ▶ ODS-07. Energía asequible y no contaminante - Priorizado
- ▶ ODS-08. Trabajo decente y crecimiento económico - Priorizado
- ▶ ODS-09. Industria, innovación e infraestructuras - Priorizado
- ▶ ODS-13. Acción por el clima - Priorizado



Diagnóstico competitivo. Visión de los socios, clientes y proveedores

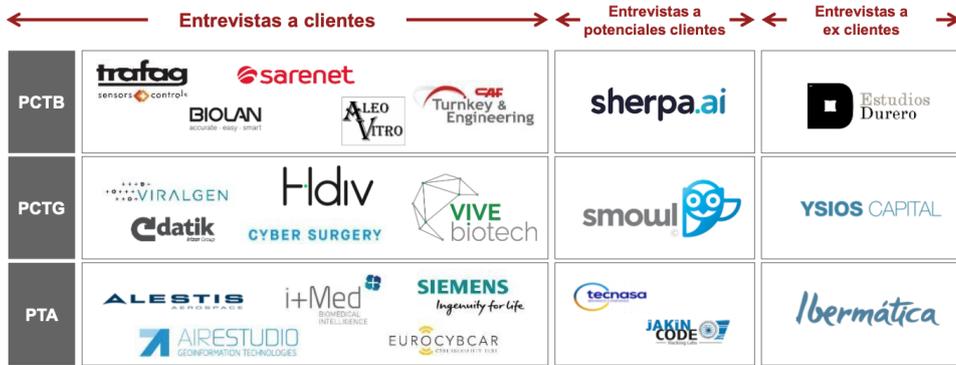
Los agentes entrevistados identifican una serie de proyectos estratégicos que pueden aportar un alto valor agregado a la RPTE

No exhaustivo

Proyectos estratégicos	Impulsores / participantes
1. Corredor vasco del hidrógeno: Proyecto para la creación de un ecosistema del hidrógeno en Euskadi	Logos of participating organizations
2. Energy Intelligence Center (EIC): Infraestructura de soporte para las empresas del ámbito energético en la realización de pruebas, ensayos e I+D en los TRLs más altos	Bizkaia
3. Gipuzkoa Quantum: Proyecto para la creación de un ecosistema de innovación y desarrollo de empresas en tecnologías cuánticas	DIPC, PIAI, etc.
4. Proyecto de puesta en valor de suelo industrial para su regeneración y ubicación de proyectos estratégicos	SPRI
5. Vitoria-Gasteiz Mobility Lab: Centro de innovación dedicado al estudio, prueba y aplicación de las nuevas tendencias en movilidad inteligente y sostenible	Logos of participating organizations
6. Gipuzkoa Advanced New Therapies Territory (GANTT): Proyecto para posicionar a Gipuzkoa como referente en terapias avanzadas con orientación industrial	VIVE, etc.

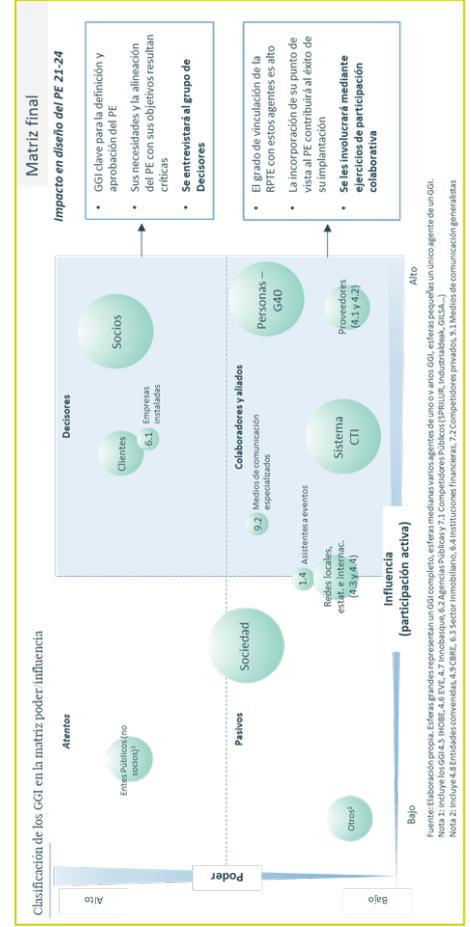
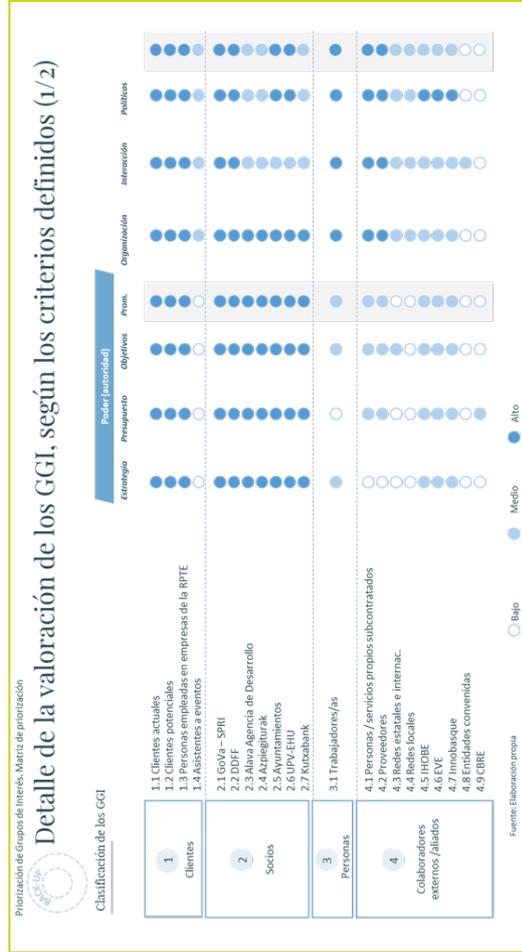
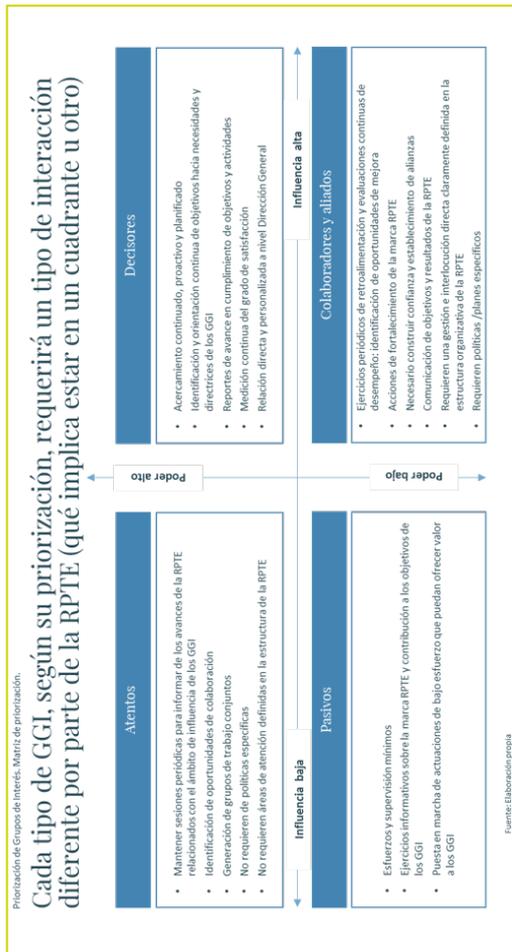
Hemos realizado entrevistas a 22 agentes vinculados con la RPTE, entre los que se incluyen clientes, potenciales clientes y ex clientes...

Resumen de los agentes de interés entrevistados



RESUMEN DE LA ENTREVISTA DE CADA PROCESO – COOPERACIÓN Y SERVICIOS

	INFORMACIÓN GENERAL	NECESIDADES	ÁREA/S DE VIGILANCIA
COOPERACIÓN Y SERVICIOS (C/S)	<ul style="list-style-type: none"> Es el primer área que ha trabajado de manera horizontal. Trabajaban de manera horizontal mediante zoom, teams, etc. → Dos personas en cada Parque → conjuntamente un grupo de 7 personas. SERVICIOS → en orden de importancia: <ul style="list-style-type: none"> BParke – el tema social y personas, que los parques sean unos espacios de cooperación y sociales. Quieren que se sientan parte del Parque para que tengan un sentimiento de grupo – ecosistema de vida social. KBusiness – Las relaciones entre clientes, proveedores, etc. Creando consorcios, encuentro boutique entre empresas, encuentros temáticos, encuentros con grandes tractoras, encuentros entre parques que no sean de Euskadi KTalent – todo lo que conlleva la atracción, mantenimiento y creación de talento. Poner en marcha acciones para generar vocaciones científicas, que el parque sea atractivo, el salario emocional (el tiempo de ocio). – todo lo que sean mecanismos, employer branding, atracción conjunta con las empresas, iniciativas entorno el talento – Entendiendo talento de las organizaciones, los socios de los parques. – Bizkaia talent, etc. Kimpulse – acceso a fuentes de financiación – atracción de los actores que puedan financiar proyectos, facilitar otros tipos de fuentes de financiación, ayudas, etc. KFuture – identificar tecnologías disruptivas que se estén generando a nivel internacional para atraer la investigación de estas a los clientes – mediante jornadas, webinars, formación, etc. – networking entre empresas expertas o que estén trabajando en estos ámbitos y los que no para poder acercar las tecnologías – siempre con el objetivo de desarrollo de negocios. – siempre con aplicaciones en industria o negocio 	<ul style="list-style-type: none"> romover la cooperación (inter-empresas) y ofrecer servicios (a empresas) diferenciales a empresas. → Facilitar la cooperación en las empresas. Su objetivo es acercarse al cliente y tener las vías para saber cómo llegar al cliente. Son facilitadores para las empresas socias. Quieren que se les conozca como una marca por los servicios que ofertan. SON FACILITADORES de todos los ámbitos citados. Identifican la necesidad, contactan con un experto y realizan una jornada para acercar esa necesidad a las empresas. Utilizan, si pueden, ejemplos prácticos de empresas del propio Parque. 	<ul style="list-style-type: none"> Bparke Kbusiness Kimpulse Ktalent Kfuture



Fuentes de información

Alianzas y colaboraciones estratégicas

Entidades/Webs de ref.	Bases de datos	Informes periódicos
1. Parque Tecnológico de Andalucía. Informe sobre catálogo de servicios para empresas e Instituciones en colaboración con la Universidad de Málaga - https://www.uma.es/media/147myimages/file/Catalogo_Servicios_PTA-UMA.pdf		
2. European Cluster Collaboration Platform - https://clustercollaboration.eu/cluster-list		
3. IK4 Research Alliance - http://www.galiker.es/cas/alianzas_colaboraciones.aspx		
4. Policies to promote collaboration in science, technology and innovation for development: The role of science, technology and innovation parks - https://unctad.org/system/files/official-document/trd30_en.pdf		
5. The Role of Science Parks in Smart Specialisation Strategies - https://s3platform.jrc.ec.europa.eu/documents		
6. EUROPEAN TECHNOLOGICAL CONSORTIUM. Strengthening and developing European technology - https://www.etc-technological.eu/our-operations#:~:text=The%20European%20Technological%20Consortium%20is,development%20of%20European%20technology,%20industry		
7. Silicon Quantum Industry Consortium (QuIC) - https://qt.eu/about-quantum-flagship/the-quantum-flagship-community/quit/		
8. Silicon Europe - https://www.silicon-europe.eu/projects/silicon-europe-worldwide/consortium/		
9. CLUSTER Consortium Linking Universities of Science and Technology for Education and Research - https://cluster.org/		
10. ASEAN PLAN OF ACTION ON SCIENCE, TECHNOLOGY AND INNOVATION (APASTI) 2016-2025 - https://asean.org/wp-content/uploads/2017/10/02-APASTI-2016-2025-Implementation-Plan-FINAL.pdf		

Entidades/Webs de ref.	Bases de datos	Informes periódicos
1. Veolia. Aliado estratégico para servicios de instalaciones. Repositorio de casos de éxito en gestión de residuos, energía y agua en varios sectores - https://www.veolia.es/casos-exito-0		
2. COST (European Cooperation in Science and Technology) - https://www.cost.eu/		

Fuentes de información

Tendencias tecnológicas y de mercado de los ecosistemas actuales (1/3)

Entidades/Webs de ref.	Bases de datos	Informes periódicos
1. Clúster de Energía - http://www.clustereenergia.com/inicio		
2. EWEA - https://www.eweaa.org/		
3. FCHEA - https://www.fchea.org/		
4. Basque Health Cluster - https://basquehealthcluster.org/es/		
5. ASEBIO - https://www.asebio.com/		
6. Hegan - https://www.hegan.com/Corporativa/Default.aspx		
7. TDAE - https://www.tdae.org/es		
8. GAIA - https://gaia.es/		
9. European Technology Platform in Additive Manufacturing - http://www.rm-platform.com/		
10. European Advanced Manufacturing Support Centre - https://adma.ec/		
11. EIT Manufacturing, European Union - https://eitmanufacturing.eu/		
12. IEA - https://www.iea.org/		
13. EU SCIENCE HUB - https://ec.europa.eu/jrc/en		
14. Innovation Area Development Partnership (IADP) - https://iadp.co/		
15. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. CSIC - https://www.csic.es/		
16. International Renewable Energy Agency - https://www.irena.org/statistics		

Fuentes de información

Cambios/tendencias normativas (1/2)

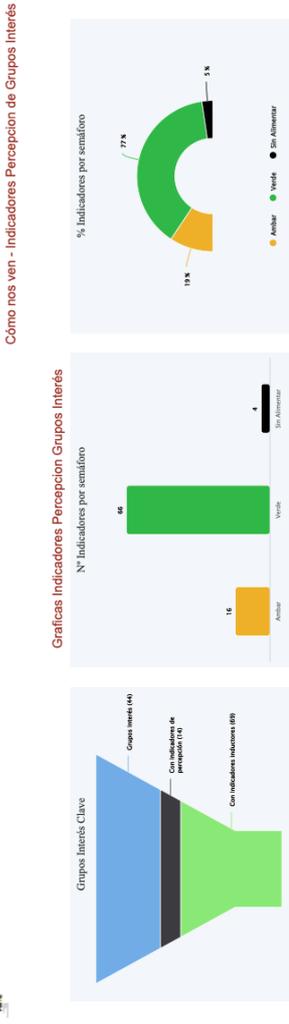
Entidades/Webs de ref.	Bases de datos	Informes periódicos
1. Ente Vasco de la Energía - https://www.eve.eus/		
2. Ithobe - https://www.ithobe.eu/en		
3. Ecoembes - https://www.ecoembes.com/es/plaqueta-recicla/blog/20-leyes-de-medio-ambiente-que-debes-conocer		
4. Los parques tecnológicos en España frente a la posibilidad de que la tendencia al teletrabajo no dé marcha atrás - https://www.xataka.com/pro/parques-tecnologicos-espana-frente-a-posibilidad-que-tendencia-al-teletrabajo-no-marcha-atras		
5. EQUIPA. Parques Científicos y Tecnológicos. Ministerio de Ciencia e Innovación - https://www.ciencia.gob.es/portales/site/MICINN/mesultem:7ee5c3d34f09df1001:432ea072gnextoid=01c027bba0d90210VpVCM1000001034e20aRQ3D		
6. Iberley - https://www.iberley.es/legislacion/or-den-cin-1062-2020-6-noviembre-cumplimiento-disposicion-adicional-duodécima-materia-apoyo-financiero-actuaciones-parques-cientificos-tecnologicos-real-decreto-ley-15-2020-21-abril-medidas-urgentes-complementarias-apoyar-economia-empleo-26700190		
7. Eraikume. Clúster De La Construcción De Euskadi - http://www.eraikume.com/cluster-eraikume/		
8. Infosaid (servicios de legislación). Actualización legislativa en Medioambiente - https://www.infosaid.com/		
9. Constraints to Open Innovation in Science and Technology Parks - https://pdf.sciencedirectassets.com/		
10. Future Environmental Regulatory Trends - https://www.greatamericaninsurancegroup.com/for-businesses/property-casualty-divisions/alternative-markets/feature/future-environmental-regulatory-trends		
11. EEA Europe - https://www.eea.europa.eu/soer/europe-and-the-world/megatrends/environmental-regulation-and-governance-increasing		
12. Institute for European Environmental Policy - https://ieeep.eu/		
13. European Union Network for the Implementation and Enforcement of Environmental Law - https://www.impel.eu/		

Fuentes de información

Cambios y tendencias en el sector inmobiliario (2/2)

Entidades/Webs de ref.	Bases de datos	Informes periódicos
1. CBRE Insights. Informes, datos de mercado y reportes sobre el sector inmobiliario - https://www.cbre.es/es/research-and-reports/insights		
2. JLL. Trends & Insights. Repositorio de publicaciones sobre tendencias en espacios de trabajo - https://www.us.jll.com/en/trends-and-insights/#workplace		
3. SBR Database. European Public Real Estate Association - https://www.epra.com/sustainability/sbrp-database		
4. BauData Web: The European Building and Construction Materials Database - http://semantic.eurobau.com/		
5. Building Market Briefs (EIT-Climate KIC) - https://www.climate-kic.org/eit-climate-kic-insights/series/building-market-briefs/		

Entidades/Webs de ref.	Bases de datos	Informes periódicos
1. CBRE Real Estate Market Outlook 2020 España (anual). Informe con aspectos clave que determinarán la actividad en cada uno de los sectores inmobiliarios, desde el de oficinas al de centros de datos - https://www.cbre.es/es/research-and-reports/insights/articles/real-estate-market-outlook-2020-espana#ef60m		
2. Tendencias en el mercado inmobiliario en Europa 2021 - https://www.pwc.es/es/real-estate/tendencias-mercado-inmobiliario-europa-2021.html		
3. InmoDiario - https://www.inmo-diario.com/		
4. InmoNews - https://www.inmonews.es/cambio-tendencia-sector-inmobiliario-viviendas-grandes-con-terraza/		



Grupos Interés por Categorías: Indicadores de Percepción e Indicadores

1. Clientes (Ponderación: 10 %)

1.1 Clientes Actuales (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev. Actualizado
115. Satisfacción general de clientes	Jurisdía	Percepción	Anual	8,69	8	11% 31/12/23
116. Satisfacción general de clientes - Aniba	mtibabu	Percepción	Anual	9,03	8,68	4% 31/12/23
115. Satisfacción general de clientes - Sibubán	Jurisdía	Percepción	Anual	8,85	8	11% 31/12/23
115. Satisfacción general de clientes - Ojibiza	abomara	Percepción	Anual	8,69	8,67	3% 31/12/23
115. Satisfacción general de clientes con Infraestructura	Jurisdía	Percepción	Anual	8,72	8	9% 31/12/23
148. Satisfacción clientes con Infraestructuras - Aniba	mtibabu	Percepción	Anual	8,81	8,69	1% 31/12/23
148. Satisfacción clientes con Infraestructuras - Sibubán	Jurisdía	Percepción	Anual	8,52	8	6% 31/12/23
148. Satisfacción clientes con Infraestructuras - Ojibiza	abomara	Percepción	Anual	8,01	8,6	0% 31/12/23

1.2 Proveedores (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev. Actualizado
008. Satisfacción global de proveedores estratégicos	agrapitaz	Percepción	Trimestral	9,35	8,5	10% 31/12/23
008. Satisfacción global de proveedores estratégicos - Aniba	agrapitaz	Percepción	Trimestral	9,35	8,2	14% 31/12/23
008. Satisfacción global de proveedores estratégicos - Ojibiza	echanzuz	Percepción	Trimestral	9,33	8,2	14% 31/12/23
008. Satisfacción global de proveedores estratégicos - Sibubán	edanziz	Percepción	Trimestral	8,2	8,2	-2% 31/12/23

2. Socios (Ponderación: 20 %)

2.1 Gobierno Vasco - SPRI (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev. Actualizado
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco	mtibabu	Percepción	Anual	9,34	9	15% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Aniba	mtibabu	Percepción	Anual	10	9	11% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Sibubán	Jurisdía	Percepción	Anual	9,34	9	15% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Ojibiza	abomara	Percepción	Anual	9,08	9	15% 31/12/23

2.2 Diputaciones Forales (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev. Actualizado
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco	mtibabu	Percepción	Anual	9,34	9	15% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Aniba	mtibabu	Percepción	Anual	10	9	11% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Sibubán	Jurisdía	Percepción	Anual	9,34	9	15% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Ojibiza	abomara	Percepción	Anual	9,08	9	15% 31/12/23

2.3 Alava Agencia de Desarrollo (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev. Actualizado
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco	mtibabu	Percepción	Anual	9,34	9	15% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Aniba	mtibabu	Percepción	Anual	10	9	11% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Sibubán	Jurisdía	Percepción	Anual	9,34	9	15% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Ojibiza	abomara	Percepción	Anual	9,08	9	15% 31/12/23

2.4 Agrijituzak (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev. Actualizado
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco	mtibabu	Percepción	Anual	9,34	9	15% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Aniba	mtibabu	Percepción	Anual	10	9	11% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Sibubán	Jurisdía	Percepción	Anual	9,34	9	15% 31/12/23
007. Satisfacción media con el gobierno Vasco - Ojibiza	abomara	Percepción	Anual	9,08	9	15% 31/12/23

6.8 Sociedad en General (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev. Actualizado
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE	mtibabu	Percepción	Anual	6,53	8	8% 31/12/23
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE - Aniba	mtibabu	Percepción	Anual	6,4	8	5% 31/12/23
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE - Sibubán	mtibabu	Percepción	Anual	6,67	8	8% 31/12/23
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE - Ojibiza	mtibabu	Percepción	Anual	6,28	8	4% 31/12/23
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE - Sibubán	mtibabu	Percepción	Anual	6,14	8	2% 31/12/23

6.9 Entorno local de cada parque (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev. Actualizado
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE	mtibabu	Percepción	Anual	6,53	8	8% 31/12/23
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE - Aniba	mtibabu	Percepción	Anual	6,4	8	5% 31/12/23
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE - Sibubán	mtibabu	Percepción	Anual	6,67	8	8% 31/12/23
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE - Ojibiza	mtibabu	Percepción	Anual	6,28	8	4% 31/12/23
005. Satisfacción de la sociedad con el PTE - Sibubán	mtibabu	Percepción	Anual	6,14	8	2% 31/12/23

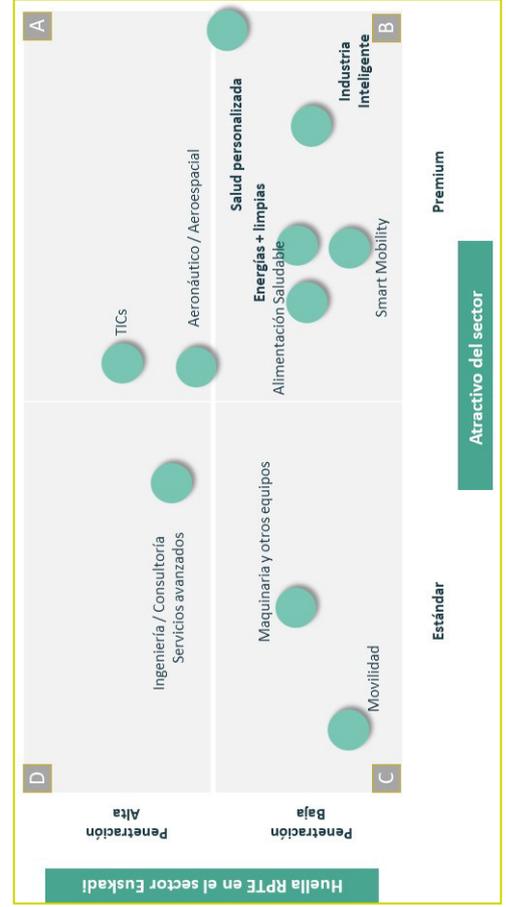
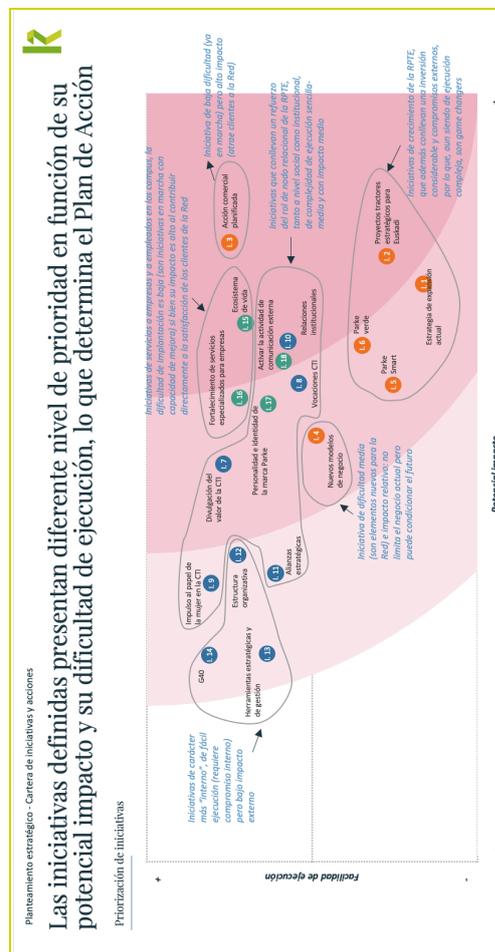
Directrices y condicionantes - CLAVES E IMPLICACIONES DE LA ESTRATEGIA

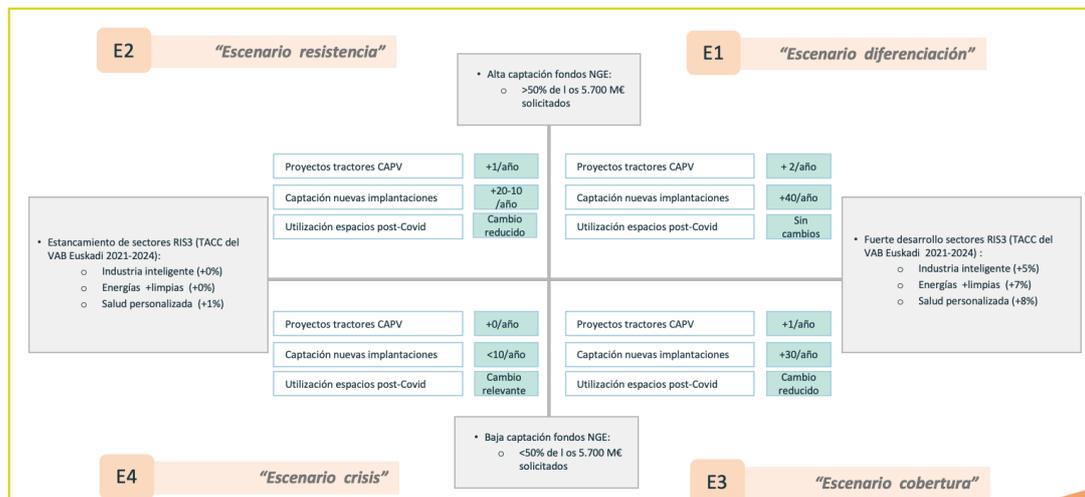
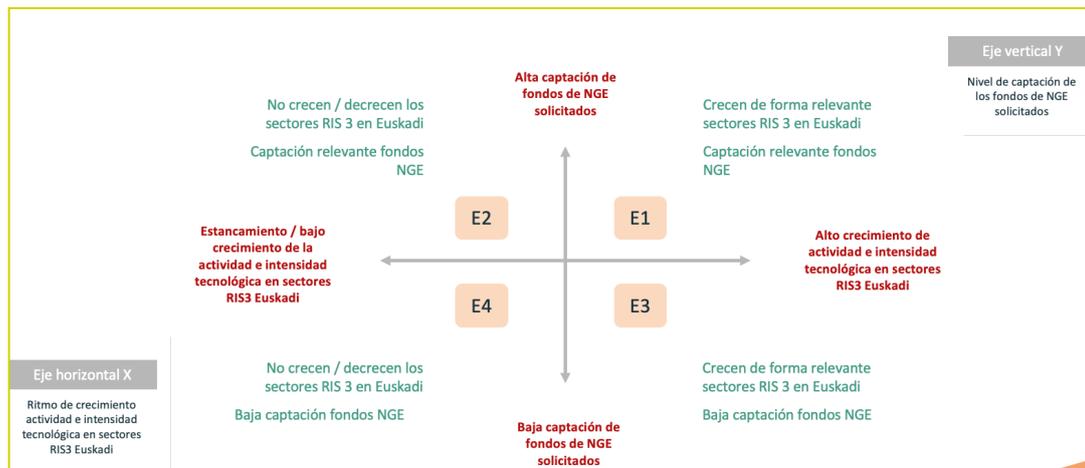
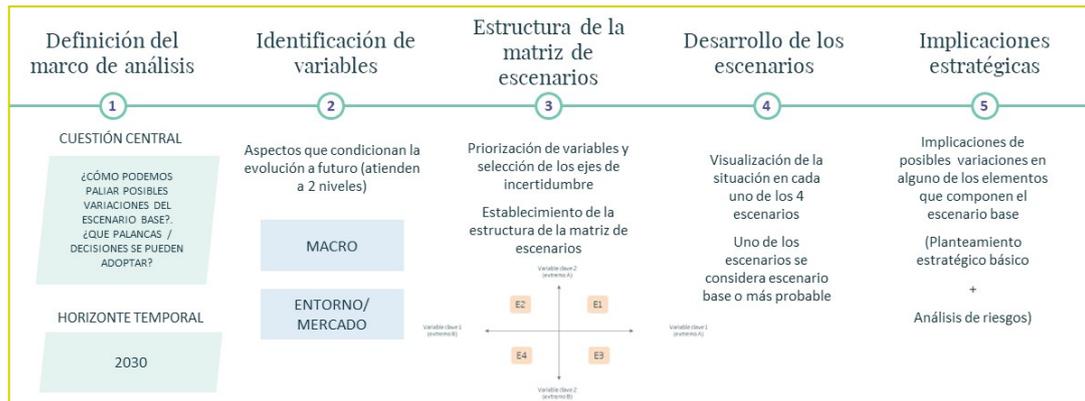
El Plan Estratégico 21-24 incorpora una serie de elementos realmente diferenciales, con implicaciones en la organización (creación nuevas funciones + refuerzo de otras)

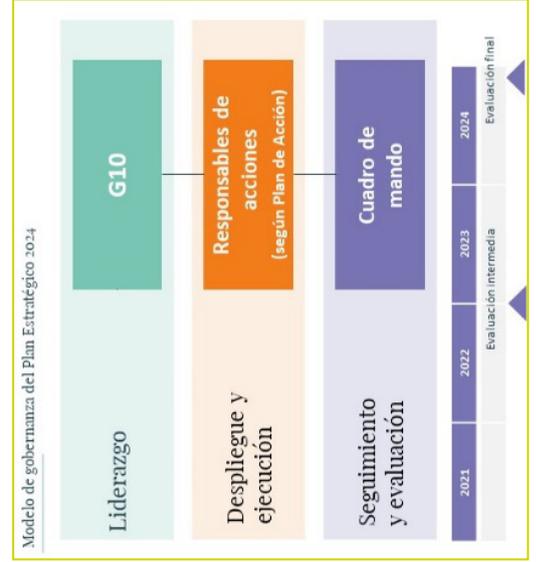
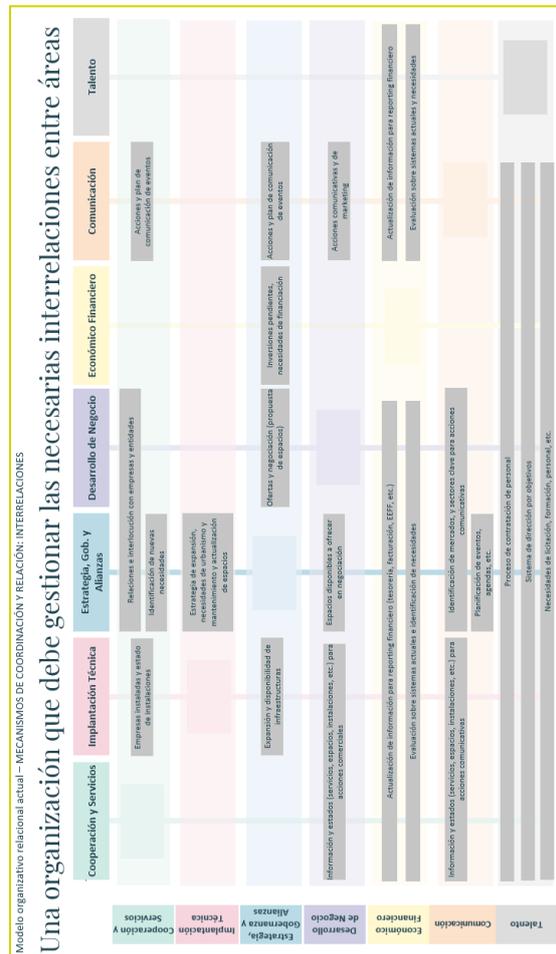
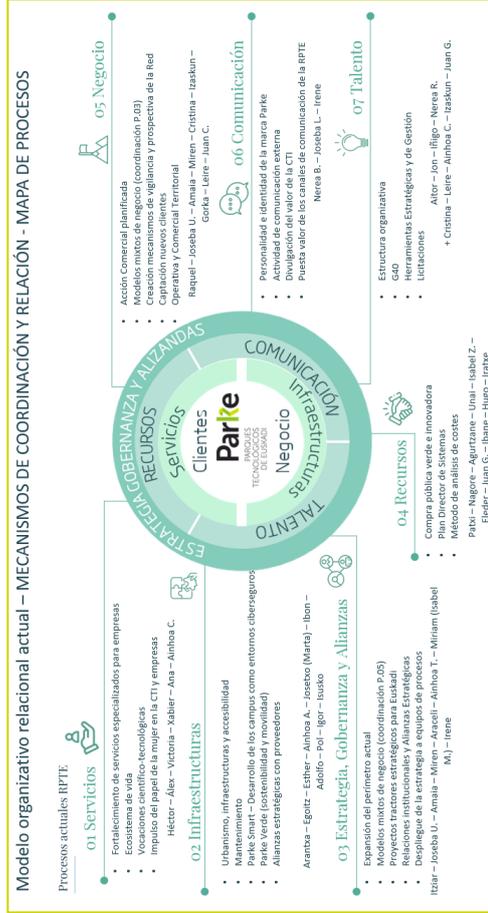
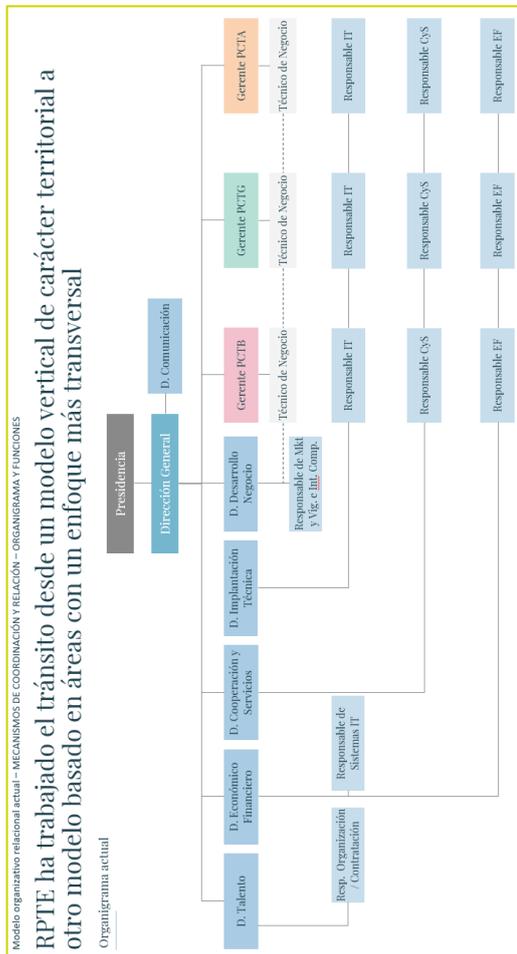
Implicaciones organizativas

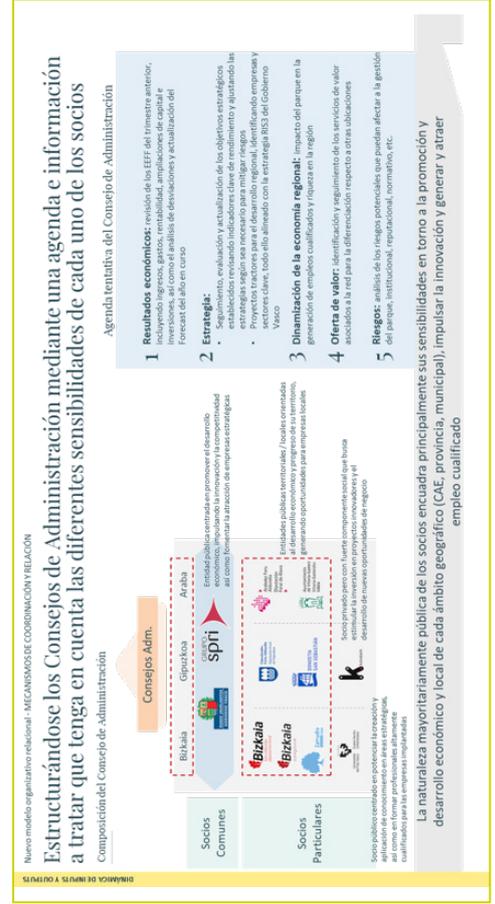
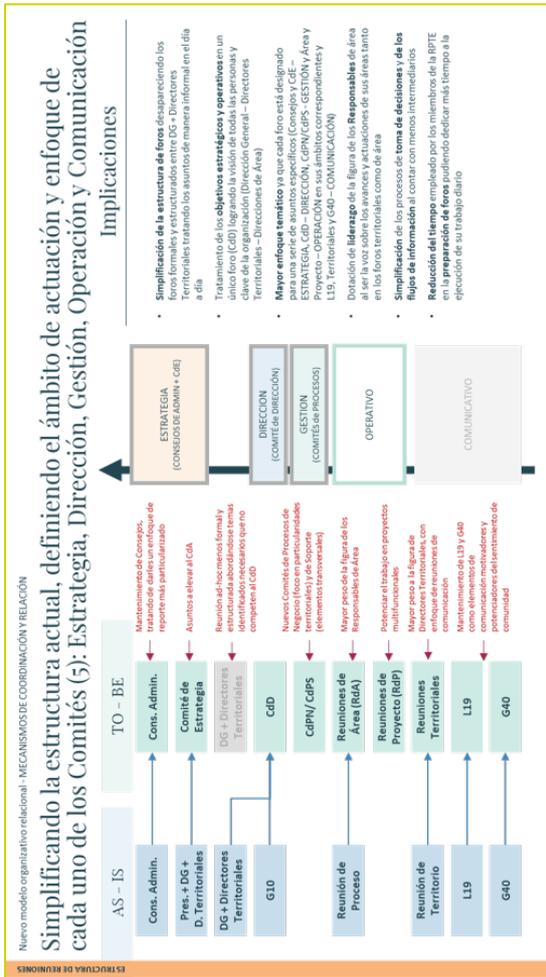
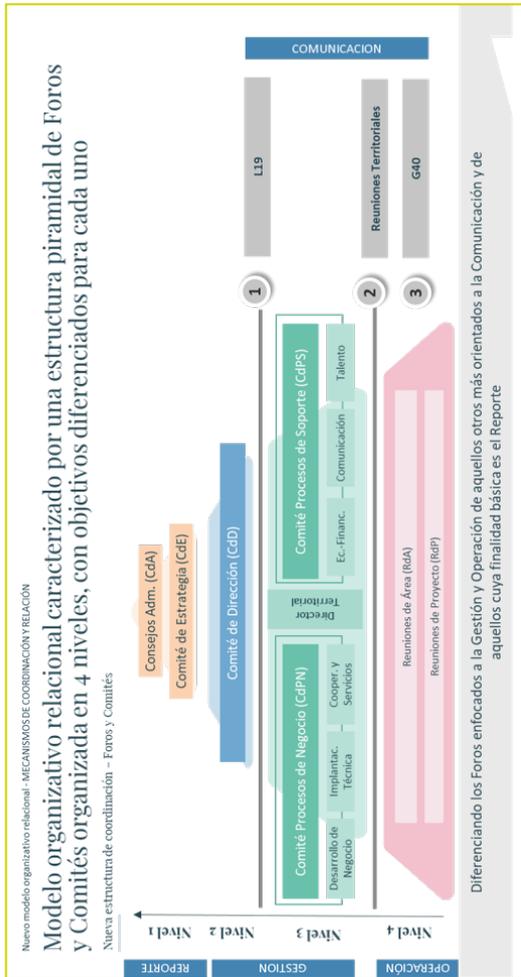
1	Usuario avanzado de tecnologías y plataforma de demostración	6	Especialización	N/A
2	Parke verde: sostenibilidad y transición energética	7	Segmentación Grupos de Interés	Cientes y stakeholders
3	Concepto Smart: transformación digital	8	Mayor foco en la estrategia	N/A
4	Ecosistema de vida (servicios diferenciales)	9	Integración de un modelo organizativo en red	Esquema matricial
5	Nuevos modelos de negocio	10	Proyección de marca Parke	Desarrollo de marca

Además de apuntar a la necesaria evolución de la organización hacia un esquema matricial con funciones corporativas vs descentralizadas, que conlleven necesariamente dobles dependencias (funcionales y jerárquicas)









Progreso por iniciativas y acciones estratégicas

Eje CRECER – LE3: Infraestructura smart y sostenible

Unica estratégica

Infraestructura smart y sostenible

Indicativa

3. Valoración desarrollo PE

Acciones

- Desarrollo de la primera fase del Proyecto Autoeficiencia Energética 2035
- Inicio de iniciativas de economía circular de acuerdo a PMMA
- Dimensión del consumo energético (mejora de la certificación energética de los edificios propiedad de parques, mejora de envoltorios térmicos de edificios propiedad de los parques).
- Potenciamiento del uso de las energías renovables
- Estudio de sistemas de almacenamiento de energía
- Desarrollo e implementación de los acciones de investigación del Plan de Movilidad Universal
- Desarrollo e implementación de las acciones de mejora surgidas del Plan de Accesibilidad Universal
- Implementar criterios de vibración y edificación sostenible

Parke verde

Parke

Situación Ecuador PE (2022)

Situación acciones PE

Acciones activas 2023 (Nº Proyectos PS)

Valoración desarrollo acciones PE

En ejecución

3

1

5

NE

1

3

1

2

Activo pero no especifica acciones en PG

Parke

PG 2024 P02 – Azpiegiturak / Infraestructuras

	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	4 Trimestre
INFRAESTRUCTURAS	Proyecto Independización E9	Licit. Ejecución independización E9	Licit. Ejecución independización E9	Ejecución Independización E9
	Reforma E4	Reforma E4		
	Pavata en marcha Lanabak - Ikerlan	Pavata en marcha Lanabak - Ikerlan		
	Licit. Habilitación 1ª planta	Ejecución Habilitación 1ª planta (oficinas + coworking)		
	Licit. Mobiliario 1ª planta	Licit. Mobiliario 1ª planta		
	Licit. Demolición	Ejecución Demolición	Licit. Reconstrucción	Comienzo Reconstrucción Proyecto
	Finalización Edificación, Legalizaciones	Licit. Reconstrucción	Finalización Edificación, Legalizaciones	Comienzo Reconstrucción Proyecto
	Proyecto edificación	Licit. Ejecución edificación, control calidad, BIM...		
	Licitación servicio de Energía y Arquitectura Urbánística			
	Tramitación Urbanística terreno amolición, cote aprobación Plan de sectorización permorminorados(2024)			
URBANISMO	PTE			
	Campus Vitoria - Gasteiz			
	Campus Oñueda, Leioa, Bilbao			
	Campus Miramon, Hondarribi, Galarreta			
	Campus Galarreta - Ellen Mazarthur			
	Campus Miramon, Hondarribi, Galarreta			
	Campus Galarreta - Ellen Mazarthur			
	Campus Vitoria - Gasteiz			
	Campus Oñueda, Leioa, Bilbao			
	Campus Miramon, Hondarribi, Galarreta			

Estructura de foros que integra a toda la plantilla (desde Presidencia hasta Técnicos) mediante la participación segmentada y con periodicidades diferentes

Mecanismos de coordinación y relación ESTRUCTURA DE FOROS

Forma/temática	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Presidencia	DG	Directores	Respons.	Técn.
Conts. Admin.											
Pres. + DG + Gerencias											
Mesas estrat.											
Mesas técnicas											
DG + Gerencias											
G10											
L19											
G40											
Territorial											
Proceso											

Revisión de escenario y riesgos en el Ecuador del PE

La evolución del entorno y del propio desarrollo del PE confirma que nos estamos moviendo en el escenario base previsto (E1)

Escenario base del Plan Estratégico

E2 "Escenario resistencia"

- Establecimiento de sectores RES3 (TACC del VAB Ecuador 2021-2024):
 - Energías limpias (+0%)
 - Salud personalizable (+1%)

E1 "Escenario diferenciación"

- Alta captación fondos NGE:
 - +50% de los 5.700 M€ solicitados

E3 "Escenario cobertura"

- Baja captación fondos NGE:
 - 50% de los 5.700 M€ solicitados

Indicador	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Proyectos tractores CAPV	+1/año	+2/año	+3/año	+4/año	+5/año	+6/año	+7/año	+8/año
Captación nuevas implantaciones	+30/año	+40/año	+50/año	+60/año	+70/año	+80/año	+90/año	+100/año
Utilización espacios post-Covid	+10/año	+15/año	+20/año	+25/año	+30/año	+35/año	+40/año	+45/año
Proyectos tractores CAPV	+1/año	+2/año	+3/año	+4/año	+5/año	+6/año	+7/año	+8/año
Captación nuevas implantaciones	+30/año	+40/año	+50/año	+60/año	+70/año	+80/año	+90/año	+100/año
Utilización espacios post-Covid	+10/año	+15/año	+20/año	+25/año	+30/año	+35/año	+40/año	+45/año

6. RESULTADOS

R1 Resultados Estratégicos

Indicadores

- 001. Empresas instaladas
- 005. % ocupación de terrenos
- 012. Facturación por arrendamiento (M€)
- 016. Gasto en I+D de empresas (millones de €)
- 020. Inversión I+D
- 028. Facturación por arrendamiento (M€)
- 033. Ventas internacionales recibidas
- 039. Balle en desarrollo
- 055. EBITDA (M€)
- 041. % ocupación de edificios propiedad del Parque
- 041. % ocupación de edificios propiedad del Parque - Cónsido
- 041. Superficie libre de edificios Propiedad del Parque Total
- 041. Superficie total de edificios Propiedad del Parque Total
- 067. Satisfacción media consierge@
- 068. Satisfacción global de alianzas
- 069. Participantes en los Servicios Diferenciales impulsados por la Red
- 112. Satisfacción global con los Servicios Diferenciales
- 115. Satisfacción general de clientes
- 126. Noticias publicadas en medios
- 137. Visitantes y seguidores en medios digitales (RRSS + Web + Boletín digital)

R2 Resultados Clientes

Indicadores

- 006. Locales alquilados total (m²)
- 037. Ofertas realizadas y emitidas
- 038. % ofertas aceptadas
- 040. Satisfacción General Usuarios Suba
- 049. Satisfacción clientes con Infraestructuras
- 069. Satisfacción global de proveedores estratégicos
- 070. No Conformidad seguimiento proveedores
- 106. Empresas participantes en los Servicios Diferenciales
- 116. Satisfacción clientes con la Atención al usuario
- 117. Satisfacción clientes con Servicios Generales y de Bienestar

R3 Resultados Personas

Indicadores

- 075. Satisfacción personas con la Colaboración con otros dep. con los que me relaciono
- 076. Disponibilidad de colaboración externa
- 080. Satisfacción general de personas de RPTe
- 081. Satisfacción con Relaciones y ambiente de trabajo
- 082. Satisfacción con Condiciones de trabajo
- 083. Satisfacción con información y comunicación (tema)
- 084. Satisfacción con la formación
- 088. Satisfacción con Liderazgo y reconocimiento
- 089. % respuestas a encuesta de satisfacción de personas
- 090. % absentismo
- 091. % personas que opinan sobre proyectos de la organización
- 093. Frecuencia de expresar mi opinión en el equipo

Medición de indicadores de cuadro de mando del PE en 2023 (1 de 2)

LINEAS ESTRATÉGICAS	Indicador	2021 E	2021 A	2021 R	2022 E	2022 A	2022 R	2023 E	2023 A	2023 R	2024 E
		620	590	616	660	632	647	700	668	660	740
LE1	Nº de empresas instaladas	745	752	750	78	76,6	78,1	82	81,2	81,21	85
LE2	Ocupación por arrendamiento (M€)	13,9	-	13,67	14,1	14,2	14,28	14,5	15,4	15,14	15,0
LE3	Ocupación de edificios (%)	68,7	-	82	70	83,2	90	78	90	89,48	85
LE4	EBITDA (M€)	6,75	4,43	7,78	4,7	3,68	7,91	5,2	4,9	12,10	5,3
LE5	Generación renovable (% sobre el consumo total de energía)	1	1,3	1,3	2,2	4,7	1,2	4,5	4,5	9,6	6,5
LE6	Reducción de consumo energético por m2 ocupado (%)	2	1,6	1,6	3,6	18	9,43	5	15,3	25,9	5
LE7	Nº de personas participantes en acciones vinculadas a CTI	2,005	ND	2,842	2,125	2,870	3,085	2,295	2,885	2,835	2,525
LE8	Índice de satisfacción media de consejeros y consejeros	9,7	9,6	9,3	9,7	9,3	9,8	9,8	9	9,9	9,8
LE9	Índice de satisfacción global de alianzas	9,1	9	9	9,2	9	8,83	9,2	8	8,76	9,3
LE10	Índice de satisfacción general de las personas de la RPTe	8,2	8,26	7,82	8,4	7,85	7,68	8,6	7,75	7,88	8,8
LE11	Índice de satisfacción general de clientes	8,6	8,65	8,78	8,7	8,78	8,7	8,8	8	8,89	9,0
LE12	Nº personas participantes en los Servicios Diferenciales de la Red	3,187	3,225	3,734	3,378	3,800	5,220	3,648	5,450	5,720	4,013
LE13	Nº de noticias publicadas en medios	90	-	343	100	120	408	110	180	437	120
LE14	Nº de visitantes y seguidores en medios digitales (RRSS + Web + Boletín digital)	72,500	-	103,363	74,000	-	183,435	75,500	117,942	77,000	

Metas estimadas en el PE Metas ajustadas Valores reales conseguidos

R4 Resultados Sociedad

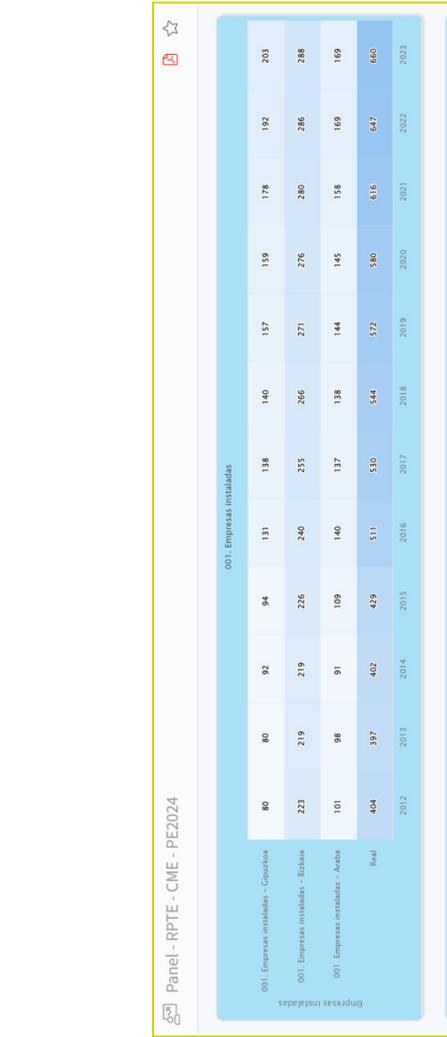
Indicadores

- 094. Generación renovable (% de energía abastecida proveniente de fuentes renovables sobre la cantidad de consumo total eléctrico en el año)
- 095. % reducción de consumo por m2 de superficie ocupada (Spolig) (sin edificios con respecto a 2015)
- 096. % reducción emisiones Gases Efecto Invernadero (GEI)
- 097. % Edificios en propiedad con certificación energética B o superior
- 098. Acciones realizadas respecto a favor papel de mujeres en la GT
- 099. Participantes en acciones realizadas respecto a favor papel de mujeres en la GT
- 100. Participantes en acciones realizadas respecto a favor de vocaciones científicas-tecnológicas
- 101. Participantes en las acciones realizadas respecto a favor de vocaciones científicas-tecnológicas
- 102. Satisfacción cliente con el consumo social del Parque
- 103. Satisfacción de la sociedad con RPTe
- 104. Participantes en acciones reconocidas a CTI (Divulgación, vocaciones y RUMER)
- 105. Presupuesto asignado a CTI
- 106. Presupuesto asignado para campañas educativas (Campesin@)
- 107. Puntos de recogida de vehículos insalvables

R5 Resultados Innovación

Indicadores

- 071. Acciones dedicadas a la generación de innovaciones
- 072. Iniciativas innovadoras implementadas
- 073. Percepción clientes respecto a nuestra imagen de innovación
- 088. Satisfacción personas con RPTe está abierto a propuestas de innovación, mejora o de cambio
- 146. Propuestas Un Rolo para el Parque
- 147. Propuestas Un Rolo para el Parque implementadas



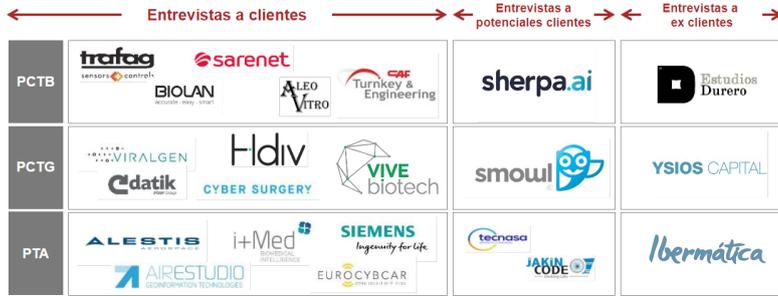
AÑO	FUENTE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
2024	Creatividad Interna procesos	<p>Análisis proyecto cliente virtual Parke</p> <p>Despliegue interno visión cliente 360º- fase 1</p> <p>Nueva construcción de Edificios: Hedy Lamarr. Campus Donostia, Edificio Maria Telkes Campus de Abanto, Edificio Tarabusi Campus de Bilbao Edificio Ellen Macarthur Campus de Hernani</p> <p>Rehabilitación de Edificios y Rehabilitación Energética.E4, B9, 101, Edificio Central Araba, E9, E11,E12, Edificio Sede Campus de Abanto 1ºP, Restaurante Edificio Hedy Lamarr Campus Donostia</p> <p>Revisión y ampliación del equipo P02: Seguir implementando el Protocolo de Acogida/Recogida para las Nuevas Empresas que se incorporan a los Parques o las ya instaladas, para que se sientan acogidas, atendidas y conozcan todos los servicios y ecosistema a su alcance.</p> <p>Puesta en marcha de la propuesta de los Servicios de bienestar BeParke (Iniciativas de tipo deportivo y social) para los 3 territorios.</p> <p>Cambio de web corporativa para mejorar la experiencia del usuario, mejorar el buscador de empresas para la visibilización de las empresas ubicadas en Parke.</p> <p>Transición digital: a) Monitorización de consumos Edificios, Alumbrado Exterior Urbanizaciones y consumos de los contadores de red de agua potable e integración en BMS. b) Implantación BIM-PRIS-MA-Prueba piloto Digital Twins en 3 Edificios existentes c) Simplificación BBDD GMAO</p>
2023	Creatividad interna Procesos	<p>Modificación encuesta satisfacción cliente con la inclusión de campo abierto por cada área de la encuesta, para avanzar en la excelencia (¿Qué podríamos hacer para que este ítem, lo puntués con un 9/10?</p> <p>Proyecto de Marketing digital para la comercialización de los espacios Parke a través del canal digital KreaGune, las nuevas salas de creatividad</p> <p>Impulso a la transición digital. Implantación progresiva de un sistema BMS</p> <p>Licitación para la instalación de equipamientos de medida que permita monitorizar los consumos energéticos en el 100% de los edificios PTE</p> <p>Finalización despliegue 5G Campus Vitoria-Gasteiz y comienzo despliegue Campus Abanto</p>
2022		<p>Proceso de contraste de la experiencia de las empresas que concluye con la definición del protocolo de acogida de empresas en 2023.</p> <p>Encuentro de Proveedores único presencial</p>
2021	Reflexión Estratégica	<p>Desarrollo de: Parke Smart y Parke Verde</p> <p>Mejora de las herramientas de la parte de venta: power bi ecosistemas</p> <p>Definición y diseño nuevo catálogo de servicios</p> <p>Participación en el Máster de Marketing de la UPV, presentando la estrategia y claves de Marketing de PTE</p>
2020	Strategy& PwC PE	<p>Plan de Marketing 2021-2024</p> <p>CRM para la gestión de las relaciones con clientes</p>
2019	Empresa externa Creatividad interna	<p>Revisión Fichas procesos Negocio, Infraestructuras y Servicios.</p> <p>Jornada Proveedores.</p> <p>Segmenta (como herramienta interna de segmentación y utilizada como Servicio clientes en piloto KBusiness Konect). Integración en Sigrid.</p> <p>Desarrollo del Innotalde: Encuesta de Satisfacción de Clientes.</p> <p>Alianzas: Procedimiento con BICs.</p> <p>Grupos de Contraste con Profesionales. Contraste con un grupo representantes de diferentes empresas de cada uno de los territorios, para detectar de primera mano las Necesidades y Expectativas de este colectivo a nivel general de PTE, así como por territorio.</p> <p>Grupo Talento PCTG: Proyecto Employer Branding.</p> <p>Boletines Digitales; Revisión del formato (Nuevas secciones, diseño y unificación en una marca).</p> <p>Funnel de Ventas de Proactividad: Análisis Acciones Comerciales Proactivas.</p>
2018	Revisión de los procesos	<p>Nueva encuesta a Clientes. Encuesta de actividad e integración en el ERP. Elaboración procedimiento y visitas a clientes. Sugerencia de Mejoras clientes: Formato Excel de Seguimiento. Visitas a empresas: elaboración de procedimiento y hoja de seguimiento de mejoras e innovaciones.</p> <p>Elaboración catálogo de servicios. Nuevos Servicios complementarios: Proyecto Club Parke, Udalekuak, Mobildesk - CLUB PARKE. Servicios para profesionales: Servicio Antenas de SPRI. Elaboración de Cuadernos de Ventas (Nuevas Presentaciones Comerciales) y Nuevos Modelos de Ofertas unificados que incorporan propuesta de valor de PTE.</p> <p>Mapas de Capacidades/Ecosistemas Sectoriales en las Presentaciones Comerciales.</p> <p>Puesta en marcha de los Servicios de Comunicación de la PTE para las Empresas (Facebook, Twitter, Youtube), Nuevo formato revista Euskotek, Boletín. Boletines Digitales -Newsletter Digital de los Parques.</p> <p>Modelización Pliegos Concursos. Concursos Conjuntos PTE. Formación Interna sobre nueva contratación Pública. Selección de proveedores clave. Creación y definición concepto Proveedor Clave.</p>
2017	Creatividad Interna	<p>Herramienta "Delibera" para la participación del G40 en la elaboración del PE. Se incorpora el L19 a los "retiros" del PG</p>

Entrevistas - Plan de Marketing

Estudio demanda de KLUBA

Hemos realizado entrevistas a 22 agentes vinculados con la RPTE, entre los que se incluyen clientes, potenciales clientes y ex clientes...

Resumen de los agentes de interés entrevistados



StrategiA Fuente: Entrevistas realizadas. Análisis Statista 116

3. Hábitos sobre actividades



El 56,7% de las personas de la RPTE realizan actividades que generalmente se realizan en un gimnasio, siendo la actividad más mencionada "gimnasio en general", seguida de Yoga y Pilates. El 14% realizan actividades en la piscina, como natación y acuagym.

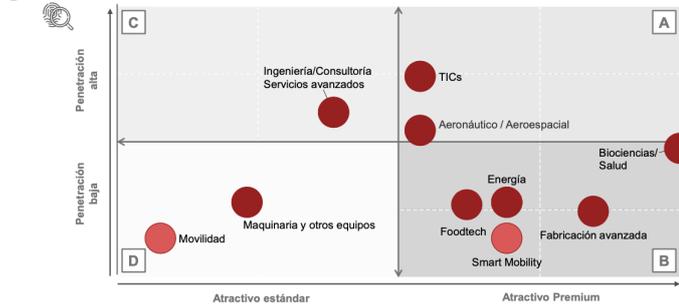
Plan de Marketing - Matriz de Priorización

A Desde la perspectiva sectorial

Con todo, se mapean los sectores target de la red de parques en cuatro grandes grupos en función de su posicionamiento

Matriz de priorización sectorial de todas las zonas analizadas

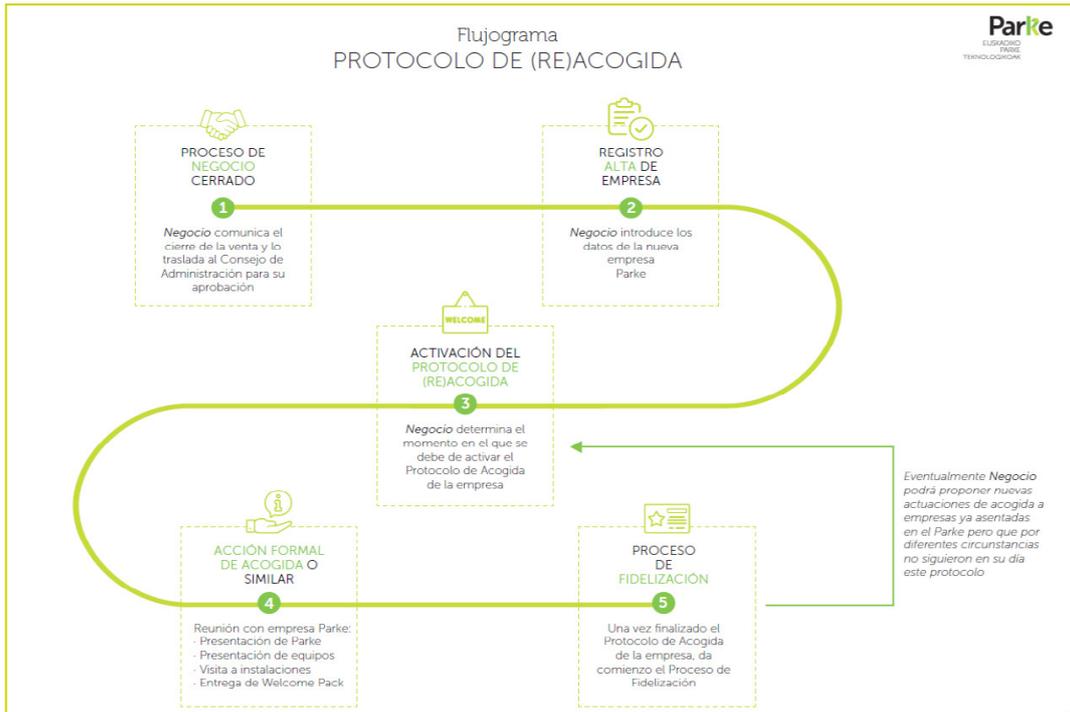
Huella RPTE



Este análisis muestra la huella en agregado para toda la red. No obstante, cada parque tiene un perfil sectorial concreto, y esto es especialmente evidente en algunos polos, como por ejemplo BioCiencias en el PCTG o Fabricación avanzada en PTA, donde la penetración es superior a la media de los tres

StrategiA Fuente: Análisis Strategia 168

Segmenta ERP



Eventos Tecnológicos

FEEL THE EXPONENTIAL INTELLIGENCE
11-13 JUNE 2024 | MÁLAGA
WWW.DES-SHOW.COM

Parke
EUSKADIKO PARKE TEKNOLOGIKOAK

WE INVITE YOU TO #DES2024

Join the leading event in Exponential Technologies!

GET YOUR FREE PREMIUM VIP PASS WITH THE CODE:

33K73

Parke
EUSKADIKO PARKE TEKNOLOGIKOAK

We invite you to visit **Food 4 Future - Expo FoodTech**

Discover the latest innovation on technology for Food & Beverage industries

Get your free Premium VIP Pass:

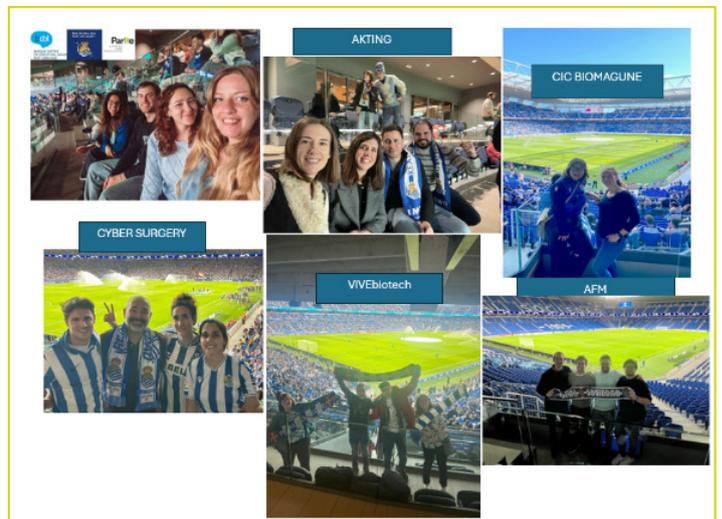
22H68

www.expofoodtech.com

FOOD 4 FUTURE
16-18 APRIL 2024 / BILBAO - BEC / #F4F2024

FOODTECH 6.0
AUTOMATION - SUSTAINABILITY - DIGITALIZATION

Espacios de Encuentro con Directivos y Profesionales





Informe encuesta Satisfacción | 5

05.01. Resultados detallados - PTE

	2021	2022	2023
1-ATENCIÓN AL USUARIO	9,16	9,32	9,28
1.1-ATENCIÓN TELEFÓNICA RESPUESTA DEL PERSONAL	9,13	9,36	9,29
1.2-ACTIVIDAD DEL CLIENTE DE COLABORACIÓN	9,38	9,31	9,38
2-ATENCION AL CLIENTE EN SERVIDOR	9,06	9,19	9,29
3-ATENCIÓN DEL PERSONAL EN OFICINA	9,06	9,19	9,29
4- INFRAESTRUCTURAS Y EDIFICIOS	8,64	8,75	8,72
5- SERVICIOS ESPECIALIZADOS	8,57	8,47	8,67
6- AUDITORIO Y SALAS DE REUNIONES	8,92	8,87	8,99
7- SERVICIOS GENERALES	8,31	8,27	8,42
8-SEÑALIZACIÓN LA URBANIZACIÓN (ACCESOS E INTERIORES)	8,31	8,27	8,42
9- ESTADO DE CONSERVACIÓN GENERAL DEL PARQUE	8,73	8,79	8,84
10-SEÑALIZACIÓN LA URBANIZACIÓN (ACCESOS E INTERIORES)	9,01	9,15	9,00
11-ETIQUETADO Y SEÑALIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES COMO ECOSISTEMAS DE VIDA (INICIATIVAS DE TIPO DEPORTIVO, CULTURAL Y SOCIAL, RETO PARA EL PARQUE, ETC.)	8,25	8,40	8,33
12-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	9,02	8,45	8,39
13-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	9,02	8,45	8,39
14-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
15-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
16-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
17-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
18-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
19-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
20-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
21-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
22-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
23-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
24-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
25-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
26-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
27-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
28-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
29-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
30-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
31-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
32-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
33-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
34-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
35-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
36-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
37-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
38-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
39-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
40-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
41-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
42-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
43-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
44-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
45-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
46-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
47-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
48-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
49-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
50-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
51-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
52-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
53-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
54-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
55-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
56-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
57-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
58-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
59-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
60-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
61-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
62-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
63-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
64-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
65-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
66-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
67-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
68-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
69-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
70-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
71-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
72-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
73-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
74-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
75-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
76-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
77-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
78-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
79-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
80-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
81-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
82-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
83-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
84-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
85-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
86-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
87-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
88-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
89-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
90-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
91-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
92-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
93-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
94-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
95-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
96-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
97-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
98-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
99-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02
100-RECONSTRUCCIÓN DEL PARQUE TECNOLÓGICO	8,15	8,39	8,02

04.01. Conclusiones y Plan de Acción 2023 – PARQUES TECNOLÓGICOS DE EUSKADI

PLAN DE ACCIÓN

- Cambio de web corporativa para mejorar la experiencia del usuario, mejorar el buscador de empresas para la visualización de las empresas ubicadas en Parque. Continuar con la política de comunicación implantada con la puesta en valor de los Proyectos de nuestros clientes. Mejorar métricas de número de seguidores y participación de la audiencia.
 - Continuar implementando las acciones previstas en el Plan de Sostenibilidad, Movilidad y Accesibilidad (PSMAU) para la mejora de estos ámbitos:
 - TRANSICIÓN DIGITAL
 - Monitorización de consumos Edificios, Alumbrado Exterior Urbanizaciones y consumos de los contadores de red de agua potable en integración en BMS
 - Implantación BIM-PRIMA-Puerta piloto de Gemelos digitales en los Edificios existentes
 - TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y NEUTRALIDAD CLIMÁTICA
 - Sustitución Calderas que emplean combustibles fósiles
 - Reforma de sistemas de generación térmica, rehabilitaciones o nuevas envolventes térmicas, implantación de instalaciones fotovoltaicas
 - Incorporación de sensores de presencia para alumbrado, implantación total de iluminación LED
 - Ampliación de Puntos de recarga para Coche eléctrico
 - Valoración de la implantación del Car Sharing
 - Mejoras en Accesibilidad
 - Despliegue e impulso de la App de Carpooling
- Análisis de las propuestas que dan respuesta a LOS RETOS planteados por Parque de "Green Park: Transición Energética y Neutralidad Climática y "Parque Resiliente y Biodiverso" dentro de la consulta preliminar de mercado "GREEN PARK" con objeto de evaluar la viabilidad de lanzar una licitación de Compra pública Innovadora que permita al Parque fomentar un uso racional y sostenible del territorio y los recursos, promoviendo una movilidad y accesibilidad universal a todos los espacios y servicios del Parque Tecnológico.

04.01. Conclusiones y Plan de Acción 2023 – PARQUES TECNOLÓGICOS DE EUSKADI

CONCLUSIONES

Principal conclusión: evolución positiva en todos los ámbitos y alto grado de satisfacción por encima del 8, tanto a nivel de Parque Tecnológico de Euskadi como por territorios.

PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Acción derivado de este encuesta se enmarcará en el nuevo Plan Estratégico 2024 de PTE. Acciones estratégicas a impulsar:

- Bajo índice de respuestas de las Encuestas en general
- El Bloque de Infraestructuras y Edificios sigue siendo el bloque de la tipología de servicios ofrecidos al que mayor importancia dan las empresas implantadas en todos los campus de Parque Tecnológico de Euskadi.
- Coincidencia en los puntos fuertes identificados a nivel territorial: Amabilidad y colaboración del personal de los Parques, Recepción, Servicio de Alquiler de Auditorio y Salas e idoneidad del entorno para su empresa.
- A nivel de los 3 territorios, los aspectos con menor puntuación, pero sin embargo observaciones de las encuestas se señalan acciones de mejora principalmente en Parque Tecnológico como ecosistema de Vida BE Parque (iniciativas de tipo deportivo, cultural y social) y dentro del apartado de Infraestructuras y Edificios, la señalización de los mismos.
- Aunque con necesidades por cada uno de los territorios, en las observaciones de las encuestas se señalan acciones de mejora principalmente en movilidad, aparcamientos, urbanización y señalización de los Edificios y se propone alguna iniciativa adicional de Networking.
- Se constata que a raíz de la inclusión del cuadro de observaciones tras cada bloque de preguntas se han recibido 48 Observaciones/sugerencias de mejora/felicitaciones que suponen más del doble de las recibidas al año anterior.

Servicios Parke
¿En qué podemos ayudarte?

perteneceer
Disfruta las posibilidades del Parke

Servicios en los ayudamos a las personas y empresas del ecosistema a aprovechar toda su potencialidad y disfrutar profesional y personalmente de la experiencia Parke.

Servicios con los que facilitamos el desarrollo de la actividad de la empresa de forma cómoda, agradable, eficiente y sostenible permitiendo alcanzar los objetivos de negocio.



networking
Generamos oportunidades para las personas y entidades del Parke

Servicios que, a través de la generación de espacios de encuentro, ayudan a las empresas Parke a relacionarse entre ellas, así como con otras empresas y agentes del entorno.

atraer - fidelizar
Potenciamos las capacidades de las personas del Parke

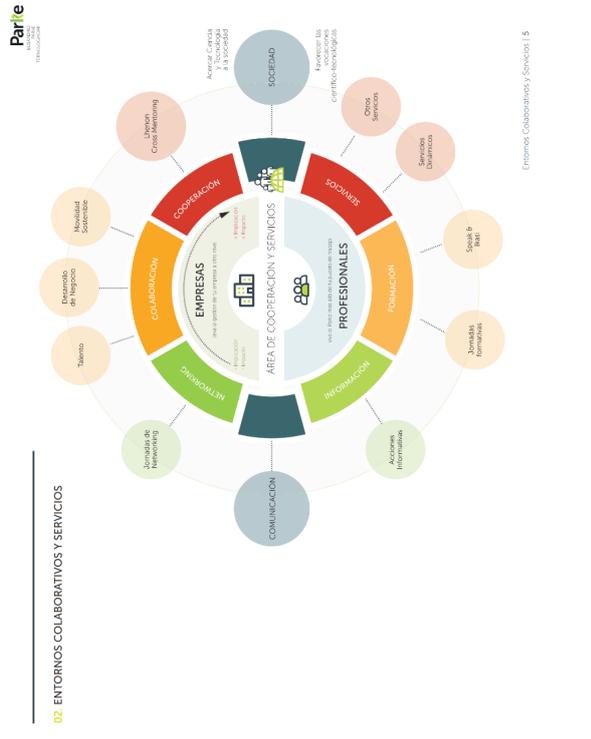
Servicios que favorecen atraer y fidelizar el talento de nuestras empresas a través del desarrollo profesional y el fomento de las capacidades tecnológicas.

crecer
Ayudamos a las empresas a llegar al mercado y crecer

Servicios que ayudan a las empresas a crecer, a ser más visibles y reconocidas, a llegar al mercado nacional o internacional y a tener un referente de los valores Parke en el exterior.

anticipar
Preparamos cambios de rumbo para las empresas del Parke

Servicios que anticipan a nuestras empresas a los cambios de paradigma tecnológicos y nuevos retos digitales en la economía.



Parke Smart

Fundamentos del nacional estratégico
La RPTE desarrollará también un papel en la transición digital y la gestión inteligente en entornos comunes

Parke Smart

TIC	Movilidad	Infraestructura inteligente
<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de acceso a redes de comunicaciones 5G de la mano del Plan de extensión de la red 5G en Euskadi, promovido por SPRI Impulso a la ciberseguridad en el entorno Parke, para asegurar que los sistemas de las empresas instaladas sean ciberseguros: <ul style="list-style-type: none"> Realizando labores de divulgación en colaboración con el Centro Vasco de Organismos de Seguridad Informática y de contingencia protocolizados 	<ul style="list-style-type: none"> Movilidad externa: <ul style="list-style-type: none"> Estudios sobre el uso del transporte público basando una mayor implantación, teniendo en cuenta las necesidades de las personas con suficiente masa crítica Solución de transporte colectivo para empresas Fomento del uso del vehículo sostenible (puntos de recarga de vehículos eléctricos, mejora de la seguridad para peatones, etc) Accesibilidad y movilidad interna: <ul style="list-style-type: none"> Estudios de mejora de las vías peatonales y de la accesibilidad para el transporte interno no motorizado Puesta en marcha de Foro de Movilidad con empresas de la RPTE. 	<ul style="list-style-type: none"> Integración de tecnologías de control inteligente de instalaciones en los edificios Pantallas con información en tiempo real (tráfico en los accesos al parque, disponibilidad de parking, etc.) Apps como soporte a la oferta de servicios, disponibles en la suite / web del propio parque Seguir trabajando en los grupos de trabajo de APTE en las tecnologías vanguardias (Blockchain, computación cuántica...)

El objetivo es poner a disposición de los clientes de la RPTE las tecnologías de base para desplegar sus actividades y programas en el ámbito digital.

Parke

Parke Verde

Fundamentos del nacional estratégico
En sostenibilidad y energía el objetivo a largo plazo es llegar a ser Parques "autosuficientes energéticamente en 2035"

Parke Verde

Dentro del horizonte del actual plan (2024) se trabaja en distintas líneas para avanzar en este objetivo "Autosuficiencia Energética 2035"	Edificios actuales	Edificios futuros	Alcance	RPTE
<ul style="list-style-type: none"> Diseño eficiente y edificación bioclimática Mejora de la envolvente (térmica y acústica) Diseño del mix de consumo energético Integración de generación renovable Estudios de almacenamiento de energía Puntos de recarga de vehículos eléctricos Explorar oportunidades y posicionamiento en el uso del H2 Captura y análisis de datos para ahorro energético 	<ul style="list-style-type: none"> Edificios actuales 	<ul style="list-style-type: none"> Edificios futuros 	<ul style="list-style-type: none"> Alcance 	<ul style="list-style-type: none"> RPTE

El proyecto de "autosuficiencia energética 2035" es un proyecto a 2035, estructurado en fases evolutivas, en las que se abordarán distintas acciones, si bien en los próximos 4 años:

- Realización de un diagnóstico energético para la RPTE
- Establecimiento de requisitos para edificios actuales (involventes) y nuevos (bioclimáticos)
- Análisis de las inversiones a acometer para la implantación de tecnologías de sostenibilidad energética
- Instalaciones de almacenamiento energético
 - Instalación de placas solares en los edificios del RPTE para autoconsumo
 - Puntos de recarga para vehículos
- Hidrógeno como apuesta de país
- El Plan de Sostenibilidad de la RPTE desplegará con más detalle las acciones concretas en estas líneas
- Además se pondrá en marcha un Foro de Sostenibilidad con las empresas de la RPTE

Parke

Reuniones Seguimiento Proyecto Ejecución

IDOM PCTG2022006 - REDACCIÓN DE PROYECTO DE EDIFICIO EN LA PARCELA 2.1.A SECTOR GA.8 GALARRETA DE HERNANI Y DF DE OBRA

ACTA REUNIÓN DE SEGUIMIENTO 21.07.2023

Lugar: TEAMS
Hora: 12:00
Día: 21 de Julio de 2023
Asistentes:

Esther Echániz	Ingeniero Industrial / Interlocutor de Parke
David Barco	Equipo Parke
Jorge Lopez	Equipo Parke
Alvaro Ascot	Arquitecto / Interlocutor de IDOM
Jon Saenz	Ingeniero redes mecánicas de IDOM
Miguel Ángel Meneses	Equipo BIM de IDOM
Manuel Palacio	Equipo Arquitectura de IDOM
Carmen Corrales	Equipo Arquitectura de IDOM
Andrés Fajardo	Equipo Arquitectura de IDOM

PCTG presenta a personas del equipo Parke sobre el Proyecto de Edificio Galarreta

IDOM presenta nuevos integrantes del equipo de trabajo de arquitectura y de BIM. Parke informa que el equipo debe ser el propuesto en la oferta de la licitación, y si necesitan algún cambio IDOM deberá realizar la solicitud formal correspondiente para su aprobación por Parke cumpliendo los requisitos publicados en los pliegos de la licitación

Seguindo el orden del día:

- Se revisa la propuesta de límites de parcela y alineaciones entregada el 7 de julio con 6.800 m². Se acuerda que esta es la propuesta de base sobre la que se desarrollará el proyecto básico.
 - Las alineaciones están definidas para permitir el giro de un camión rígido de 12 m.
- IDOM presenta a Parke la primera propuesta arquitectónica que implementa todos los comentarios recibidos hasta la fecha, para que Parke proceda a su posterior análisis. IDOM expone por plantas su propuesta:
 - En sótano:
 - Se añade una rampa al este de la parcela, generando una circulación en 1 sentido.
 - Se incorporan las salas técnicas establecidas en los pliegos con acceso desde el exterior, siguiendo el esquema revisado en las visitas de proyecto realizadas con anterioridad.
 - Se habilitan los almacenes con acceso directo desde el vial de circulación
 - Se disponen los vestuarios en sótano.
 - Se elimina sala polivalente y graderío hasta sótano -1.
 - El número de plazas de aparcamiento cumplirá la normativa (como mínimo 200 plazas)
 - En planta baja:
 - Se mantiene la localización del coworking de la oferta, pero se desplaza a cubierta el oficio para generar una relación con un solarium solicitado.
 - Se habilita un recinto para gases con doble altura en el sector norte con acceso desde el este. Tendrá que permitir el acceso de los depósitos.
 - Se definen 2 espacios prototipos de unos 300m² libres de pilares con un acceso de 6x4m (ancho x alto) desde el vial del este
 - IDOM revisará la localización para un camión articulado de 18m en la parcela o

Reuniones Seguimiento Evolución Infraestructuras

Parke INFORMACIÓN ESTADO OBRAS ABIERTAS - MAYO 2024-

CRITERIOS VALORACIÓN ESTABLECIDOS

- Impacto Significativo Organización: Existe un problema con Desviación Importante €; plazos entrega
- Impacto Medio Organización: Problema detectado podría causar desviación, trabajando en solución
- Sin Impacto: Evolución normal obras, problemas normales

ESTADO ACTUAL ACTUACIONES ABIERTAS - MAYO 2024-

15 procesos abiertos

- 6 Nuevas Edificaciones
 - 3 _ Maria Telkes // Lancor-Consonni // A2.2
 - 3 _ C.T. A2.2 // Tarabusi // Ed.Galarreta
- 8 Rehabilitaciones
 - 8 _ E9 Indeo // E4 // E8 // EC // Ikerlan // B9 // Reforma 101 // Habitación Oficinas 1º p EIC-Sede
- 1 Urbanizaciones
 - 1_ Pavimentación Aceras Zamudio-Derio

CAMPUS	EDIFICIO	Diciembre 2023	Enero 2024	Febrero 2024	Marzo 2024	Abril 2024	Mayo 2024
C. Bilbao	Tarabusi	■	■	■	■	■	■
C. Miramon	A2.2	■	■	■	■	■	■
C. Hernani	Galarreta	■	■	■	■	■	■
C. Bilbao	Lancor-Consonni	■	■	■	■	■	■
C. Abanto	Maria Telkes	■	■	■	■	■	■
C. Zamudio-Derio	101	■	■	■	■	■	■
C. Miramon	CT A2.2	■	■	■	■	■	■
Campus Vitoria	Independización E9	■	■	■	■	■	■
Campus Vitoria	PIREP EC	■	■	■	■	■	■
Campus Vitoria	Reforma E4	■	■	■	■	■	■
Campus Vitoria	Lucernario E8	■	■	■	■	■	■
Campus Vitoria	Reforma Ikerlan	■	■	■	■	■	■
C. Miramon	B9	■	■	■	■	■	■
C. Abanto	Ofi. 1º P EIC-Sede	■	■	■	■	■	■
C. Zamudio-Derio	Pav. Aceras	■	■	■	■	■	■

Reuniones seguimiento Ejecución Obras

OSCON **efi** **VS** **Parke** EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DEL EDIFICIO MARIA TELKES EN EL PABELLO TECNOLÓGICO DE ENERGÍA RENOVABLES ACTA 64

OBJETO	Seguimiento de obra
HORA Y LUGAR	2024.05.14
ASISTENTES	Controla (Vivida) Javier Ruiz Godia Jon Elvariz Diego Pérez Alain Real y Gorka Sagarduy (p) (Iuxama) Óscar del Río (p) (Inor) Dirección Facultativa (UTE G&C-Atelier80) María González Cavia Jesús M. Baranda (DO) David Meléndez (DE) (p) Parke (p)Asistencia parcial



Propiedad Parke	Controla Ute Valo, de Soluz- Ubelon	Dirección de Ejecución	Dirección de Obra
Ainhoa Ayesta Española	Javier Ruiz de Godia Jefe de Obra	David Meléndez Arq. Técnico	María González Cavia Jefa M. Baranda Arquitectos

CAMPUS	EDIFICIO	ESTADO	DESVIACIÓN	OBSERVACIONES
C. Miramon	A2.2	Construcción (100%) Mayo 2024: Trámites Fin de Obra: Recepción, Certificación final obra Colegio Aparejadores Junio 2024 1º Q: Colegio Arquitectos, Liquidación, Escritura obra nueva, Junio 2024 2º Q: Ayuntamiento (Licencias 1º Utilización y Actividad)	Económica: + 2,84M€ (may.24) 7,86 M€ → 10,7 M€ RD materiales: 1,37M€ Pde. Liquidación (Junio 2024) Plazo: +1,5 años Nov.22 → Ago.23 → May.24	- Obra finalizada
C. Bilbao	Lancor-Consonni	Tecnalia (estructura) Estudio geotécnico Realizando Estudios Plan excavación Anteproyecto		- Valoración a mínimos edificación: 28M€ - Póte reunión MU-Ikerlan-Vicomtech características edificio. (12.06.24)
C. Abanto	Maria Telkes	Evolución favorable Grado Avance Abril 2024: 45,5%	- Modificado: DF analizando junto Contratista Desviaciones existentes (FIR Mayo 2024)	COLABORACION AGENTES

Sprilur: Valoración Cumplimiento Sostenibilidad

Sprilur Firmado digitalmente por AURKENE NIÑO GONZALEZ - 20221889J Fecha: 2023.03.13 09:57:42 +01'00'

Cientes: Tras Resultado Encuesta Implantación Carpooling

Parke 3. AURRERAPENAK ETA PROPOSAMENAK AVANCES, PROPUESTAS Y ACCIONES
LÍNEAS DE ACTUACIÓN 2021-2026 (PSMAU)

1. Uso eficiente del VEHÍCULO PRIVADO y movilidad ELÉCTRICA
1.1. Puesta en marcha en 2023 de la nueva APP CARPOOLING en los Campus de Gipuzkoa

Conectamos a personas para que compartan coche al trabajo

BIENESTAR +100% | SOSTENIBILIDAD -1.405 kg CO2 | AHORRO +2.500 €

El 59% de los trabajadores encuestados (diagnóstico 2021) que compartiera vehículo siempre que tuviera una app para hacerlo y una vuelta a casa asegurada.

21/11/2023 FORO DE NOVIEDAD GIPUZKOA

Servicio Autobús

Servicio 2024 PROPUESTAS

Servicio 2024. Análisis de necesidades

- Compromiso asamblea extraordinaria del 16 de octubre.
- Reuniones entre octubre y diciembre con las 30 empresas mas grandes del Parke. Representan el 86% de la plantilla total.
- Objetivo: conocer el uso actual y necesidades de las personas usuarias para la puesta en marcha de mejoras.
- Elaboración informe conclusiones, selección y análisis de viabilidad de las propuestas mas demandadas y cálculo de costes.

PARQUE TECNOLÓGICO DE ÁLAVA | Análisis | 6

Servicio 2024 PROPUESTAS

Servicio 2024. Propuestas (por orden de demanda)

Servicios de verano

- Que haya servicio en la 1ª quincena de agosto
- Mantener el servicio de las 14.10, al menos lanzadera, en julio
- Mantener el servicio de las 14.10, al menos lanzadera, en agosto

Nuevos servicios

- Incluir autobús de vuelta antes de las 17:00 (sobre las 16:00, para formadas de 8:00 a 16:00)
- Incluir un servicio con salida del Parque a las 18:00 (18.15-18.30)
- Incluir un servicio con llegada al Parque a las 8:30
- Incluir el autobús con llegada al Parque las 7:30 (lanzadera antigua).

Recuperar servicios dobles

- Recuperar el servicio doble de las 17:40 (ahora lanzadera).

Servicios en viernes y puentes

- Volver a implantar el servicio normal los viernes a las 14.10 (ahora es lanzadera)
- Disponer de servicio los viernes a las 17:40 (no existe lanzadera)
- Quitar el servicio únicamente en los festivos y que exista el resto de los días de puentes/vacaciones (al menos lanzaderas).

PARQUE TECNOLÓGICO DE ÁLAVA | Análisis | 7

GUÍA DE TRANSPORTE - BUS
Parque Tecnológico de Euskadi
CAMPUS VITORIA-GASTEIZ

Parke

Recorridos/Paradas

Horarios

Recorridos

www.parke.es | Información: 945 010 055 | c.samba@parke.es

GUÍA DE TRANSPORTE - BUS
Parque Tecnológico de Euskadi
CAMPUS VITORIA-GASTEIZ

Parke

Horarios de paso

Parque - Vitoria-Gasteiz

Vitoria-Gasteiz - Parke

Parke - Vitoria-Gasteiz

Calendario Servicio Bus 2024

Billete individual

Tarjetas de Transporte

Tarifas

www.parke.es | Información: 945 010 055 | c.samba@parke.es

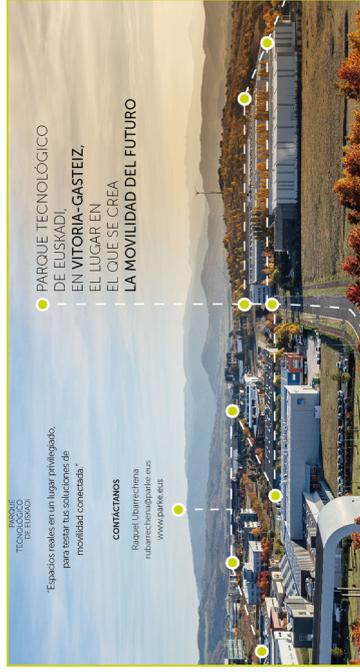
Cuaderno de Ventas



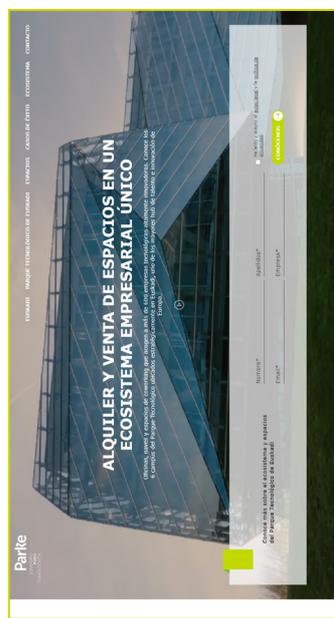
Catálogo Servicios



Dípticos

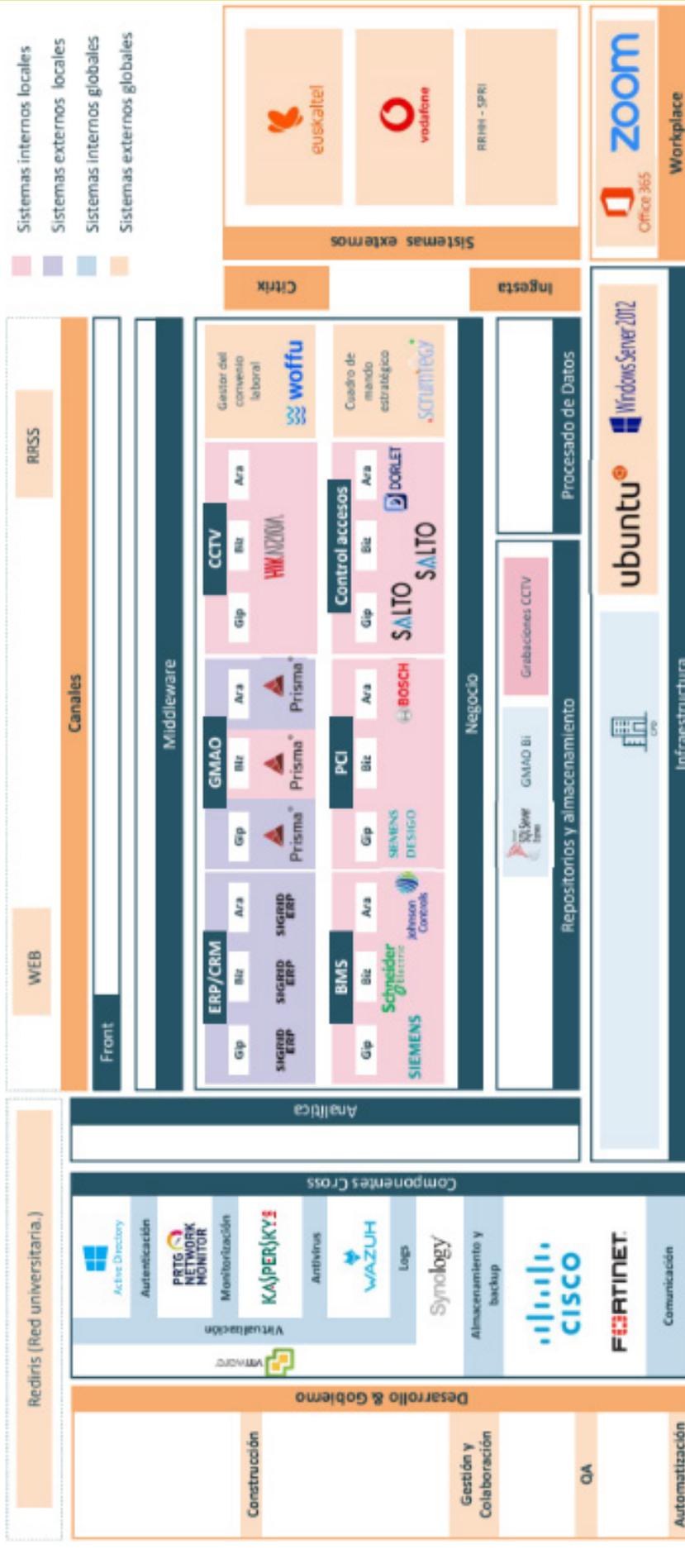


Web y RRSS

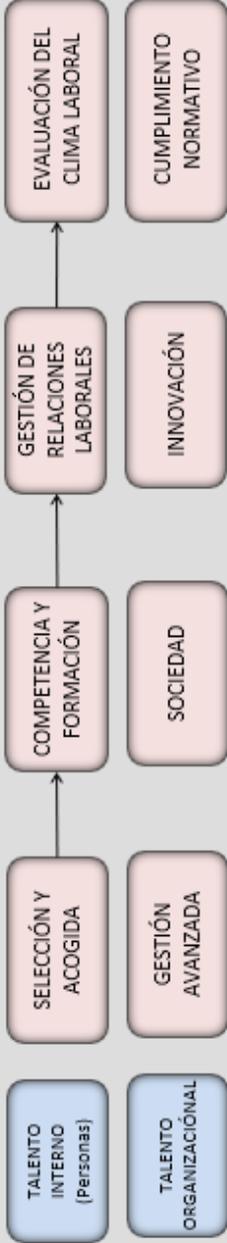


Herramienta de gestión del mapa de sistemas - PLANTEAMIENTO

Visión actual de los sistemas de la Red de Parkes de Euskadi según el Mapa de aplicaciones



AÑO	FUENTE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
2024	Observatorio Euskalit	Modelo de oficinas "híbridas"
2023	Informe A Plata	Encuesta de Riesgos Psicosociales. La encuesta satisfacción personas para a ser Bienal. Definición de competencias específicas y revisión de escala de niveles con la participación del L19
2023	Creatividad Interna	Espacio escucha individual de las personas con responsable Talento
2023	LKS	Mapa del Conocimiento Crítico para elaboración del plan futuro relevo generacional
2022	Minsait	Uso de la herramienta on line participativa e innovadora "Delibera" en la Reflexión Estratégica
2022	IFH Consulting	Se incorpora a la herramienta informática Sigrid todo el proceso de diseño, elaboración y evaluación de la efectividad del plan de formación. Revisión del Plan de liderazgo y paso de 10 a 19 personas identificadas como líderes. El L19 realizan conversaciones de 360° con sus personas. Programa Stop&Go (Sesiones Mentoring y Coaching) para con el fin de extender el liderazgo en el L19. 1ª Diagnóstico de la salud relacional del Equipo comenzando por el G10 con la herramienta Sikkhona
2021	Empresa Externa	Puesta en marcha del Diagnóstico de Puestos de Trabajo (RPT) iniciado en 2020
2021	Metodología Bridge®	Diagnóstico y Mapa relacional del G40 según estilos (tierra, fuego, agua, aire) piloto en G10 y posteriormente en G40
2021	IIFH Consulting Informe A Plata	La motivación en juego. Dinámica para la Identificación de acciones para incorporar al PG de personas y banco de ideas de innovación en el G40. Grupos Focales como complemento a las encuestas de satisfacción de personas. Mejora del sistema de evaluación del liderazgo segmentando las respuestas de la encuesta en el ámbito de liderazgo
2020	Empresas Externas Aprendizaje interno	Redefinición perfiles y funciones en línea con la RPT. Definición de sistemas de promoción interna. Revisión y homogeneización de los niveles retributivos y desarrollo de un plan de carreras. Plan de Conciliación. Homogeneización de los sistemas de prevención de riesgos laborales en los 3 campus
2020	Knowinn Euskalit	Nuevo ajuste del plan de comunicación interna.
2019	G40	Sistema de contraste de Competencias 360 grados a todas las personas. En un G40 realizamos la evaluación y ajuste de este sistema 360° contando con el 100% de las personas.
2019	IFH Consulting Creatividad Interna	Sesiones trimestrales del G40 para trabajar aspectos de planificación y revisión como: Estrategia, PG, Gestión por Procesos, Gestión por proyectos, Indicadores, innotaldes, Plan de innovación, Autoevaluación MGA, gestión de proyectos, etc.... Revisión del funcionamiento del G40 dentro del propio G40. Puesta en marcha de nuevos Innotaldes: Proyecto intranet, Trabajo en Equipo, Como llegar al cliente final y Encuesta de Satisfacción de Clientes.
2019	Diagnóstico de Igualdad	Creación del Equipo de conciliación
2018	Creatividad interna IFH Consulting Banco de Ideas	Plan de Formación Integrado para la RED. Se pone en marcha el "Sistema de contraste de competencias para el aprendizaje y desarrollo del talento" testado inicialmente por las personas líderes del G10. Creación de Barnetik. Desarrollo de los G40: 15/03 Personas; Comunicación, Competencias, Liderazgo; 30/05 Creatividad e Innovación, 2/10 MGA (Evaluación Externa); 15/11 Socialización de Buenas Prácticas. Se presentan 18 BBPP.
2018	PO7	El C8 se fusiona con el G10. Se definió lo que se considera ser una persona líder en PTE. Contraste de competencia mediante evaluación 360 al G10 con el objetivo de evaluar el Liderazgo del equipo directivo. Otra persona más pasa a formar parte del club de Evaluación de Euskalit.
2017	IFH Consulting Creatividad Interna	Se crea el G40. Desarrollo del G40 trimestral con los temas: "Creando RED", "Conversando", "Creando Equipos" "Revisión gestión de personas" etc.... Se inician las jornadas de presentación de BBPP. En un G40 se trabaja entre todas las personas el reconocimiento, definiendo de forma conjunta, qué entendemos por reconocimiento, cómo, quién, cuando, por qué y para qué nos gustaría ser reconocidos. Se realiza una autoevaluación MGA de manera participada.
2017	Benchmarking Q EPEA	1ª Encuesta de clima realizada a nivel de PTE, Benchmarking con otras organizaciones (Mutualiza, Elika, etc.). Participación de una persona del PTE en el servicio de evaluación externa de Euskalit.
2017	Reflexión estratégica. B+i	Revisión Modelo Organizativo y organigrama corporativo de PTE. Rediseño de las oficinas que faciliten la comunicación, trabajo en equipo y la innovación. Elaboración del Mapa de Reuniones y Plan de Comunicación Interna PTE.

	<p style="text-align: center;">FICHA BÁSICA PROCESO</p>	<p style="text-align: center;">TALENTO [P07]</p>	<p>Edición: 2</p>
<p>MISIÓN DEL PROCESO</p>		<p>Fortalecer la marca de los Parques Tecnológicos de Euskadi para disponer una plantilla y colaboradores alineados con la misión, visión y valores de la organización, asegurando así el buen desarrollo del negocio al atraer y contratar a los perfiles y colaboradores adecuados para cubrir las necesidades de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talento interno: mejorar la satisfacción de las personas y sus competencias con el fin de implicarles en los proyectos que lleven a la consecución de los objetivos estratégicos, contando siempre con las personas necesarias de acuerdo con la situación del momento. - Talento externo (contratación): cumpliendo con la normativa aplicable, garantizar la disponibilidad de óptimos colaboradores externos para el cumplimiento de los planes definidos por la organización (se desarrolla en el proceso de Recursos). - Talento organizacional (sistemas de gestión): definición, gestión y adaptación de los diferentes sistemas de gestión para lograr una organización óptima que permita el cumplimiento de sus planes estratégicos, la innovación y mejora continua de la organización, garantizando a su vez el cumplimiento de la normativa vigente. 	
<p>RESPONSABLE DEL PROCESO</p>		<p>Dirección de Talento (Aitor Elorduy)</p>	
<p>EQUIPO DEL PROCESO</p>		<p>Dirección de Talento Responsable de Organización y Contratación Técnicos/as de organización y contratación Otros/as colaboradores/as: mga, Innovación, Igualdad, Euskera...</p>	
<p>INICIO DEL PROCESO</p>			
<p>FIN DEL PROCESO</p>			
<p>ACTIVIDADES O SUBPROCESOS</p>		 <pre> graph TD TI[TALENTO INTERNO (Personas)] --> SA[SELECCIÓN Y ACOGIDA] TO[TALENTO ORGANIZACIONAL] --> SA TO --> GA[GESTIÓN AVANZADA] SA --> CF[COMPETENCIA Y FORMACIÓN] GA --> CF SA --> SO[SOCIEDAD] GA --> SO CF --> GLR[GESTIÓN DE RELACIONES LABORALES] SO --> GLR CF --> IN[INNOVACIÓN] SO --> IN GLR --> ECL[EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL] IN --> ECL GLR --> CN[CUMPLIMIENTO NORMATIVO] IN --> CN </pre>	

Política de igualdad de mujeres y hombres en Parke

Cierre del II Plan para la Igualdad
Diagnóstico de la situación actual, y líneas de trabajo II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

2024ko apirila
Abril de 2024

CONTEXTO LEGAL Y PROGRAMÁTICO ACTUAL DE PARKE

Parke atiende el marco legal de la CAE en materia de igualdad para la Administración Pública y su entramado de entidades públicas. Igualmente, adopta los mandatos y directrices que se derivan de estrategias y planes sectoriales de la CAE. Se da continuidad, así, al II Plan para la Igualdad 2020-2024 de PARKE.

Y Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2024. Departamento de Desarrollo Económico, Social y Medio Ambiente de Gobierno Vasco y el Consejo de Cooperación para las Sociedades del Grupo SPRI.



Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. aprobada en el Consejo de Gobierno el 13 de febrero de 2024.



Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. BOE, 28 de marzo de 2022.



El II Plan para la igualdad mantendrá en sus Ejes I y III los objetivos que le son de aplicación en materia de **Buen Gobierno e Impacto en la Sociedad**, según estos referentes legales y programáticos.

Dentro del MGA, estos contextos legales y programáticos se articulan en los elementos **Estrategia y Sociedad**.

Si bien **PARKE no está obligado** a atender a los RD 901 y 902, ambos referentes son tenidos en cuenta tanto en el diagnóstico como en el II Plan en el **Eje II Gestión de personas**.

Dentro del MGA, este contexto legal se concentrará en el elemento **Personas**.

DESPLIEGUE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO Y COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA

Se da una **presencia equilibrada de mujeres y hombres**: el 53% de la plantilla está formado por mujeres (25 mujeres) y el 47% por hombres (22 hombres).

Estudiando el periodo 2019 a 2023, se han producido un total de **11 promociones en mujeres y 8 promociones en hombres**.

- A puestos estratégicos: 1 mujer a puesto de Gerencia, y 2 mujeres y 1 hombre a puestos directivos); 6 mujeres (60%), 4 hombres (40%).
- A puestos de Responsables o IMMI: 8 mujeres y 7 hombres.

El 92% de las mujeres y el 100% de los hombres disponen de **contratación indefinida**. Las dos únicas personas que cuentan con contrato temporal son mujeres, una de ellas de las recientes incorporaciones y a la espera de poder acceder a una plaza de titular. La otra mujer cubriendo una baja de larga duración en el Campus Donostia.

Todas las personas de PARKE cuentan con **contrato a jornada completa**.

- La **flexibilidad** de entrada y salida hace uso de esta la práctica totalidad de la plantilla.
- Hay 5 mujeres y 1 hombre con **flexibilidad de horario negociada**.
- Tres mujeres y un hombre disponen de **reducción de jornada** por cuidado de menores.
- La **bolsa de horas** para uso personal es utilizado por la práctica totalidad de la plantilla.
- La **bolsa de horas para cuidados de familiares dependientes** está siendo utilizada por dos mujeres.

No se da segregación vertical o fecho de cristal al haber equilibrio de ambos sexos en el nivel de gerencia y directivo.

Se da también equilibrio por sexos en los niveles técnico y técnico.

- Nivel estratégico (gerencia+puestos directivos): 6 mujeres (60%), 4 hombres (40%).
 - Gerencia: 75% mujeres (3 mujeres, 1 hombre).
 - Puestos directivos: 50% mujeres (3 mujeres, 3 hombres).
- Nivel técnico : 5 mujeres (50%), 5 hombres (50%).
- Nivel operativo (técnico): 14 mujeres (52%), 13 hombre (48%).

ESTRUCTURA DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD 2024-2028 / Ejes y objetivos

EJE I BUEN GOBIERNO

OBJETIVO 1.1: DESARROLLAR LA PLANIFICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN REQUERIDA PARA EL DESPLIEGUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN PARKE, ASÍ COMO SU SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, EN COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN CON LAS INSTITUCIONES VASCAS

OBJETIVO 1.2: DESARROLLAR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE PERMITAN UN IMPACTO POSITIVO EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE PARKE

OBJETIVO 1.3: COMUNICAR EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE PARKE, LOS CONTENIDOS DEL II PLAN, ASÍ COMO SU IMPLANTACIÓN Y ALCANCE DE OBJETIVOS

EJE II GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE PARKE

OBJETIVO 2.1: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 2.2: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO 2.3: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA DEFINICIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN SUANVI, EN SU POLÍTICA DE TRABAJO Y EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

OBJETIVO 2.4: ATENDER A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS DE PARKE

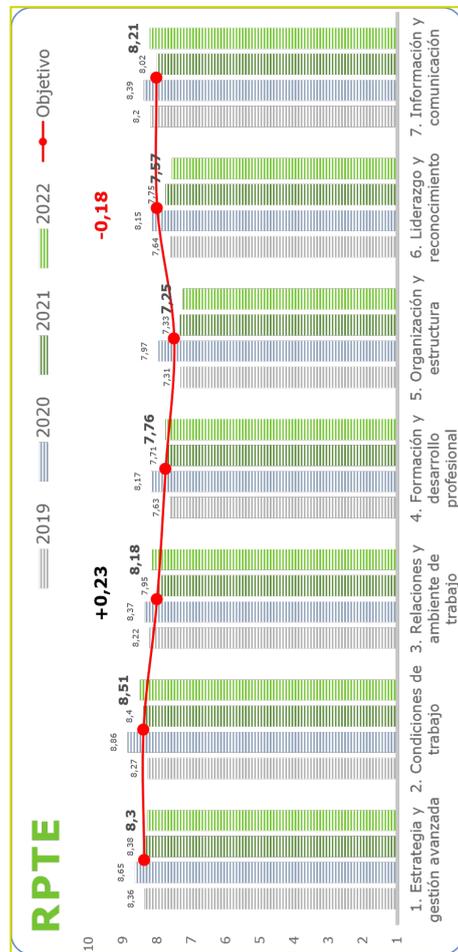
OBJETIVO 2.5: PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE PARKE

EJE III IMPACTO EN LA SOCIEDAD: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

OBJETIVO 3.1: ATENDER AL MARCO PÚBLICO VASCO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y A UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 3.2: SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y SENSIBILIZAR PARA UNA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES EN EL SECTOR CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO

Origen	Plan de acción
<p>ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA Apartado e ítems con menor puntuación (carga de trabajo y apoyo en caso de sobrecarga)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de necesidades de refuerzo en los diferentes equipos. Realizar un Análisis de riesgos psicosociales que recoja pautas de actuación. Proceso de escucha desde el Proceso de Talento. Puesta en marcha de un protocolo de prevención de conflictos. Diagnóstico Sirkhona de salud relacional en todos los equipos de proceso. Reforzar las reuniones mensuales de equipo territorial como herramienta para reforzar la visión de conjunto y la colaboración entre procesos (ya contemplado en 2022, se considera necesario dar más fuerza a esta acción). Tomar como modelo de buenas prácticas las dinámicas de Gerencia de Araba. Culminar la definición del modelo de estructura (procesos + visión de conjunto + funcionamiento territorial), orientado hacia la fusión).
<p>LIDERAZGO Y RECONOCIMIENTO - FORMACIÓN Y DESARROLLO Ligera bajada del apartado de liderazgo pese a las iniciativas desarrolladas; 2º apartado con menor puntuación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dar continuidad a la formación en materia de liderazgo. Desarrollar acciones significativas de formación tras la realización de los Planes de Mejora Individual. Formación en materia de gestión de conflictos. Pildoras formativas relacionadas con la salud.
<p>CONDICIONES DE TRABAJO Comentarios y sugerencias recibidas en torno a los espacios de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de mejora en los espacios de trabajo (temperatura, mobiliario, etc.) Reforma de los espacios en el 101 en Bizkaia, con el objetivo de atender necesidades dimensionamiento y reducir los problemas de sonido, teniendo en cuenta informe de Euskaitz sobre espacios de trabajo. Poner en marcha la idea ganadora de Barnetik 2022: fomento de espacios-pausas saludables.



3.1. Trabajadores/as

Info	N&E	Asociado a	Indicadores	16	Acciones	Riesgos	Evaluación	Constatación	Documentos
Id	Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Objetivo	Dev.	Real Gráfica	
136	074. Satisfacción personas sobre RPE está promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres	aelorduy	Percepción	Anual	8,4	8,4	0 %		
89	075. Satisfacción personas con la Colaboración con otros dep. con los que me relaciono	aelorduy	Percepción	Anual	8	8	0 %		
154	076. Presupuesto de formación/persona año	aelorduy	Actividad	Anual	1.121,1	1.300	-14 %		
96	080. Satisfacción general de personas de RPE	aelorduy	Percepción	Anual	7,88	7,75	2 %		
151	081. Satisfacción con: Relaciones y ambiente de trabajo	aelorduy	Percepción	Anual	8,18	8,18	0 %		
152	082. Satisfacción con: Condiciones de trabajo	aelorduy	Percepción	Anual	8,51	8,51	0 %		
153	083. Satisfacción con: Información y comunicación (interna)	aelorduy	Percepción	Anual	8,21	8,21	0 %		

166 ZENBAKIDUN 2024.03.21 12:00
ADMINISTRAZIO KONTSEILUA

1. Zuzendari Nagusiaren Ixostena / Informe de la Directora General
1.2. 2023 Ixiera / Cierre 2023
1.2.4. 2023ko Pertsonen Gogobetetzari buruzko Inkestaren Ixostena / Informe Encuesta de Satisfacción de Personas 2023

Debido que en 2023 se ha realizado un estudio de riesgos psicosociales, no se ha considerado oportuno llevar a cabo la encuesta de clima que se venía realizando anualmente.

En el estudio se ha preguntado por la satisfacción global de las personas, y el resultado ha mejorado respecto a 2022.

Ítems mejor valorados en el estudio: 1.- Confianza vertical
2.- Reconocimiento
3.- Justicia.

Aspectos a mejorar:
1.- Ritmo de trabajo
2.- Exigencias emocionales
3.- Exigencias cuantitativas.

En el primer trimestre se llevarán a cabo reuniones de círculos de prevención por cada territorio con el fin de identificar acciones de mejora en estos apartados.

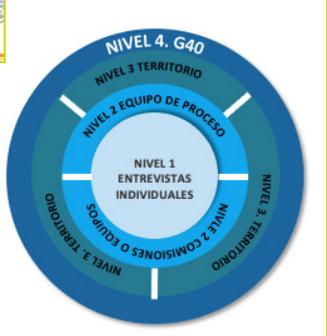
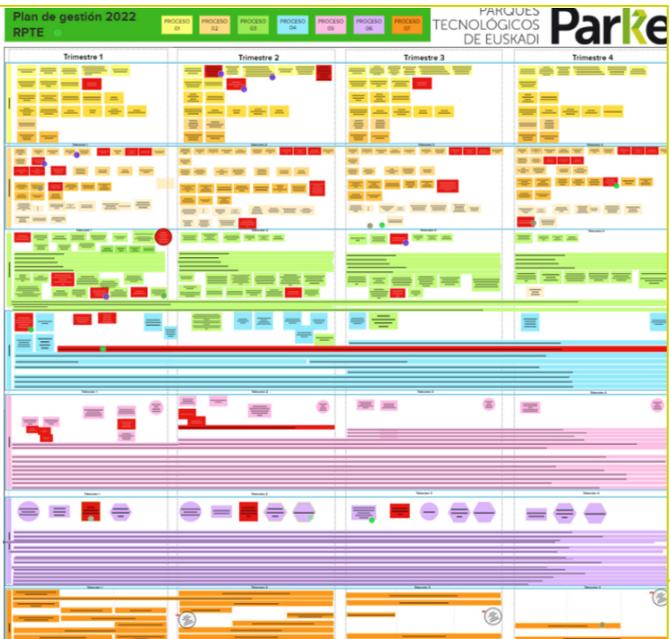
MAPA DE COMUNICACIÓN INTERNA									
Ambito	Nombre del sistema	Tipo	Objetivo de comunicación	Quién informa	A Quiénes informamos	Periodicidad	Diagnóstico	Líneas de mejora	
Gobernanza	Reuniones informativas PE	Formal	Plan Estratégico. Divulgación, seguimiento y evaluación	DIGN	CdA, G10 y G40	Anual / Trimestral		Informe externo de seguimiento / Reporte CdA y cuadro de mando	
	Reuniones de seguimiento del PG	Formal	Seguimiento, evaluación y planificación del Plan de gestión anual, seguimiento de acciones e indicadores	DGN	L19	Semestral			
	Reunión de equipo territorial	Formal	Reporte Consejos de Administración, reuniones del G10 o asuntos específicos del parque	DGN + GER	Equipo territorial	Mensual / Reporte CdA Trimestral			
	Reuniones G10	Formal	Diseñar y desarrollar todo tipo de estrategias, planificación, supervisión y en general, dirección de la empresa. Revisión de sistemas (Medioambiental, RLOPD, Riesgos Laborales, Compliance...)	G10	G10	Quincenal			
	Reuniones G40	Formal- Informal	Objetivo: Crear cultura corporativa. Contenidos: Formación y trabajo sobre aspectos comunes a la Red. Información sobre el plan de formación. Autoevaluaciones y rtdos. contraste o evaluación externa. Encuesta de Satisfacción y Aliados	G40	G40	Mínima trimestral			
Organización y planificación	Equipo de proceso	Formal	Análisis de indicadores y funcionamiento de los procesos	Responsable de proceso	Equipo de proceso	Trimestral		Lanzamiento primer semestre 2020; clarificación de roles	
	Reuniones de equipos operativos o de área	Formal	Organización y planificación semanal/mensual. Compartir información de interés: proyectos en curso...	Según proceda	G40	Según proceda			
	ERP-Sigrid	Formal	Compartir información sobre clientes, proveedores, ventas, compras, actividad comercial, etc.	Sistemas	G40	Permanente			
	Directorio de archivos (R) y Office 365	Formal	Objetivo: Socialización del conocimiento. Contenidos: documentación de procesos, documentación climática de interés común, etc.	Sistemas	G40	Permanente		Mejorable; intranet / Creación de Equipo Teams transitorio	
	E-mail	Formal- Informal	Objetivo: Difusión de información de interés común que requiera de un aviso específico (por ej. modif. procedimientos internos); comunicar, informar de manera inmediata. Contenidos: avisos, convocatorias, actas, actividades a desarrollar...	G40	G40	Cuando se requiera		Fomentar uso no abusivo. No es un ladrón del tiempo, se combina con las conversaciones presenciales. Mejorable; intranet / Creación de Equipo Teams transitorio	

Parke
EUSKADIKO PARKE TEKNOLOGIKOAK

Encuentro semestral Plan estratégico-Plan de gestión

12 – 13 de enero

- Elaboración del panel colaborativo PG2022 por medio de Mural.
- 12 de enero: Presentación del borrador del PG 22 por el equipo tractor
- 12-13 de enero: trabajo sobre las aportaciones realizadas en G10

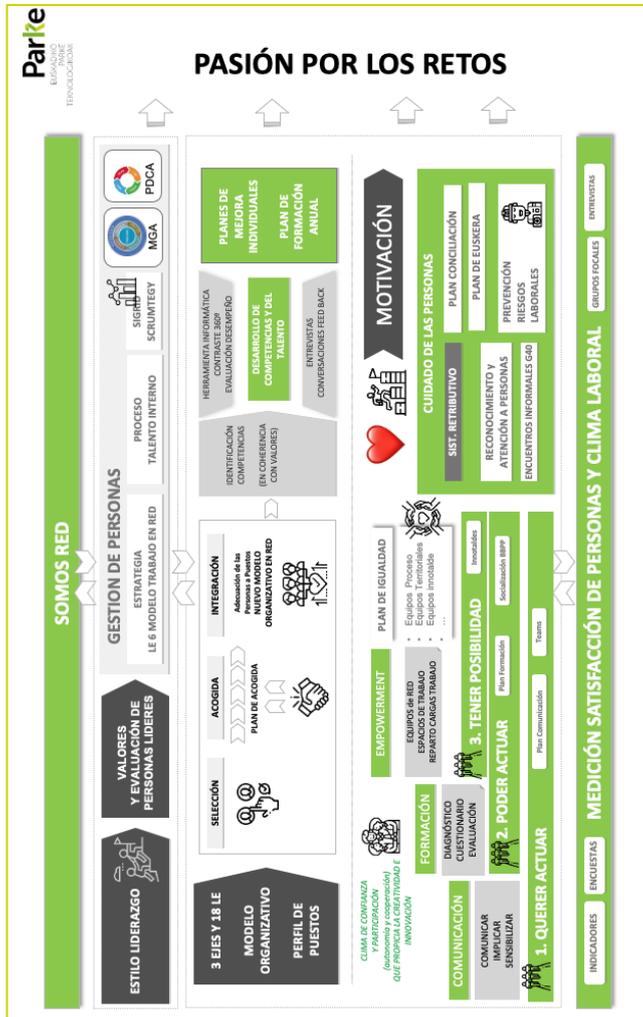


Parke PG 2024 P01 – Zerbitzuak / Servicios

1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	4 Trimestre
BE Parke Disfruta las posibilidades del Parke			
Puesta en marcha KLUBA + Actividades	KLUBA - Actuaciones ocio, deporte y cultura	Mailing avanzado (con Comunicación) y segmentación de BRDD contactos	Mecanismos para llegar al usuario@ final (sorteos, jornadas de presentación, otros...)
Acogida y re-acogida de empresas (Creación – nuevos campus y Actualización de protocolos – Nueva web, Kluba, Vídeos, Jornadas de presentación para personas)	Servicios generales: Espacios office – PTA y PCTG // MobilDesk // Bus PTA	Encuesta de actividad 2023	Un reto para el Parke – Edición 2024
Encuentro anual empresas	Encuentro anual empresas		
k-business Generamos oportunidades entre entidades del Parke			
Conocer nuevas empresas RPTe	Conocer nuevas empresas RPTe	Encuentro con empresas tractoras	Encuentro con empresas entorno Nacional (Encuentros sectoriales con otros Parques Tecnológicos nacionales)
Sistemática k-business – puesta en marcha	Encuentro con empresas entorno Internacional		

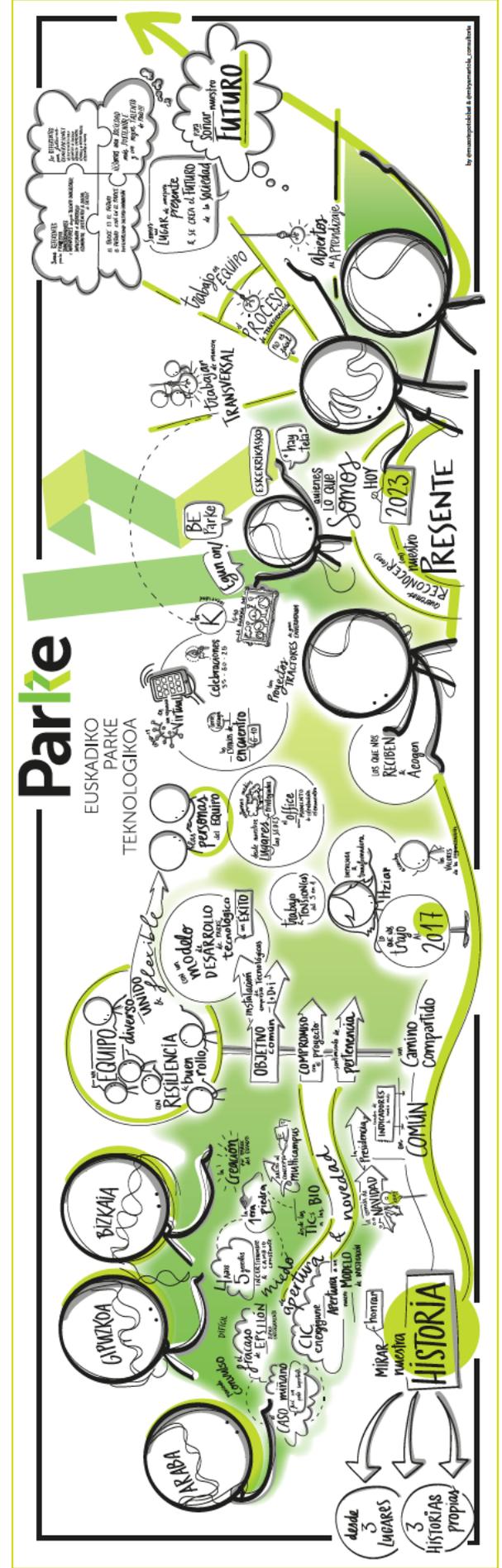
Parke PG 2024 P01 – Zerbitzuak / Servicios

1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	4 Trimestre
k-talent Potenciamos las capacidades de las personas del Parke			
Responsables RRHH – Grupo para la detección de necesidades comunes	FP Tecnológica	Ciencia y Tecnología para los jóvenes (Udakoak, Ikaslekin (PTA)...) / Vocaciones Científicas - Fomento / La Mujer en la Ciencia y la Tecnología	
k-impulse Ayudamos a las empresas a llegar a mercado y crecer			
Agentes financiadores regionales	Agentes financiadores nacionales	Capital Riesgo	Agentes financiadores alternativos
k-future Proponemos cambios de paradigmas tecnológicos			
Tecnologías disruptivas y aplicación en la empresa	Formación en tecnologías disruptivas		

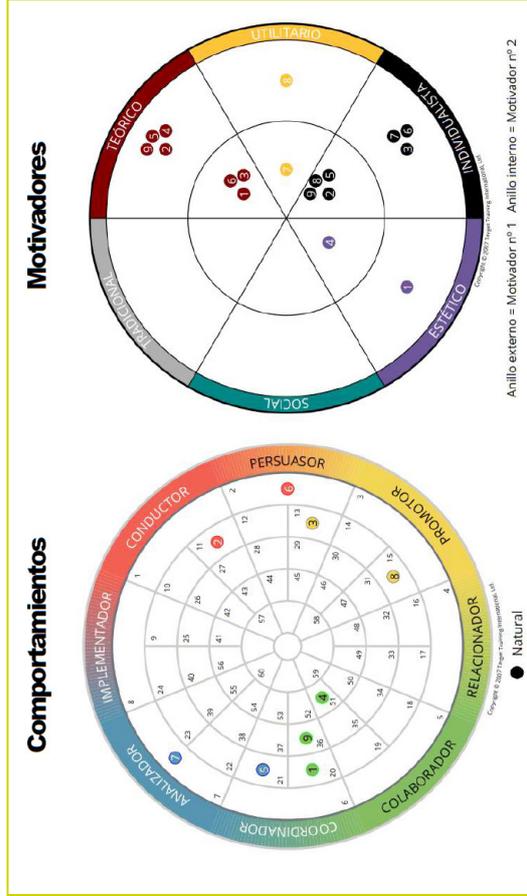


Contribuir activamente al crecimiento tecnológico, empresarial y social de Euskadi (2/2)

<p>6 Modelo de trabajo en Red</p> <p>Implementación efectiva de la nueva organización en red</p> <p>Proceso actualizado para que refleje dicho modelo de organización</p> <p>Herramientas que sirvan de apoyo a la implementación y gestión, considerando todo ello en una nueva estructura organizativa</p>	<p>4.2 Estructura organizativa</p> <p>Hacer efectiva la implementación del modelo de trabajo en red</p>	<p>4.3 Herramientas de gestión</p> <p>Optimizar las herramientas de gestión y estandarizarlas en todos los campus</p>	<p>4.4 GEO</p> <p>Fortalecer la cohesión de grupo del Geay y su pertenencia a la IRPE</p>
<p>5 Línea estratégica</p> <p>Contribuir activamente al crecimiento tecnológico, empresarial y social de Euskadi (2/2)</p>	<p>5.1 Estructura organizativa</p> <p>Adaptación de las funciones y responsabilidades al nuevo planteamiento estratégico, consolidando su organigrama y revisando las necesidades de ampliación de plantilla a corto y medio plazo</p>	<p>5.2 Herramientas de gestión</p> <p>Análisis sobre la aplicabilidad de Compra pública verde (P4G, Veris) y Compra Pública Innovadora (CPI)</p> <p>Creación de un mecanismo de vigilancia y prospectiva de la Red para la toma de decisiones de valor añadido estratégico</p> <p>Diseño y puesta en marcha de un Plan Director de Sistemas que defina herramientas de gestión y operación únicas en todos los campus, proponiendo la mejor herramienta para cada funcionalidad (SOLID, CMO, ERP...)</p> <p>Revisión de análisis y agregación de información de centros partiendo de los edificios-campus-territorio-red</p> <p>Consolidación de la sistematización del proceso de innovación de la IRPE</p>	<p>5.3 GEO</p> <p>Sistematización de la Gestión de Personas: Integración del sistema de gestión de Personas en el ERP-Sigad</p> <p>Despliegue del Plan de Igualdad de la IRPE</p> <p>Diseño e implementación del Plan de Comunicación interna y sus herramientas (Intranet, Integración de canales de comunicación)</p> <p>Consolidación de las jornadas y eventos de teambuilding con el equipo de la Red</p> <p>Avance hacia un sistema de gestión por competencias (elaboración de diccionario de competencias, desarrollo de planes de formación de alto valor añadido para impulsar el desarrollo profesional y personal de las personas que integran la Red)</p> <p>Despliegue del Plan Estratégico de sistemas en la IRPE</p>



Ejemplo de Procesos de aprendizaje para extender la cultura del liderazgo extendido y compartido	
2017	Socialización del Conocimiento. Jornadas de presentación de BBPP en el G40. Innovatidés, liderazgo de proyectos...
2018	En los G40 se trabaja el desarrollo de competencias propias de personas líderes; habilidades conversacionales, conversación de agradecimiento, trabajo en equipo, escucha, gestión de reuniones eficientes, herramientas de creatividad e innovación...
2018	Gestión de la innovación, metodología innovatidés con IFH
2019	Se decide estratégicamente fortalecer esta capacitación con la realización de una acción formativa específica para reforzar las habilidades de dirección y gestión de proyectos , participando en la misma 35 personas (89,7% de la plantilla).
2019	Talleres de generación de ideas con Manahmana
2020	Pildoras MGA formato on line
2022	Formación y Diagnóstico Modelo Relacional Bridge® . Obtenemos la fotografía del mapa relacional del G40 y las personas se forman en cómo mejorar sus capacidades de liderazgo para ser más efectivas en sus relaciones.
2023	Mentoring y Coaching al L19 dentro del programa Stop&GO .
2023	Formación de manera individualizada , para reforzar competencias de liderazgo de personas líderes.
2023	Utilizamos la técnica de Visual Thinking para elaborar la línea de la vida , para comprender las dinámicas del pasado y crear cultura organizacional teniendo en cuenta el crecimiento de PTE
2023	Formación y diagnóstico con la Herramienta Sikkhona® . Medimos el nivel de confianza y de salud relacional de cada equipo de proceso y su evolución
2024	Talleres de generación de ideas con Manahmana
2024	Programa Piloto para la Gestión del Talento de la Mujer profesional en colaboración con (SPR)
2024	Etapas 2 del proyecto "Talento y equipo" del G10 : acciones de mejora con P+I
2024	Introducción a la agilidad empresarial con Emana



Relación otras personas

Informe Bridge: Posibles Fortalezas y áreas a Desarrollar

LIDERAZGO FORTALEZAS

- Aporta que las cosas pasen. Pensamiento rápido. Visionario. Directo y transparente.

LIDERAZGO A DESARROLLAR

- Sensibilidad. Relajar el ritmo. Dar reconocimiento / feedback

28%

TIERRA FUEGO

21%

AGUA

17%

AIRE

34%

TIERRA

PUEDES SER VISTO POR

- Precipitado | Ordena sin fundamento
- Decidido | Resolutivo
- Bruto | Prepotente
- Mandón | Agresivo

RETO (y algo de evaluación)

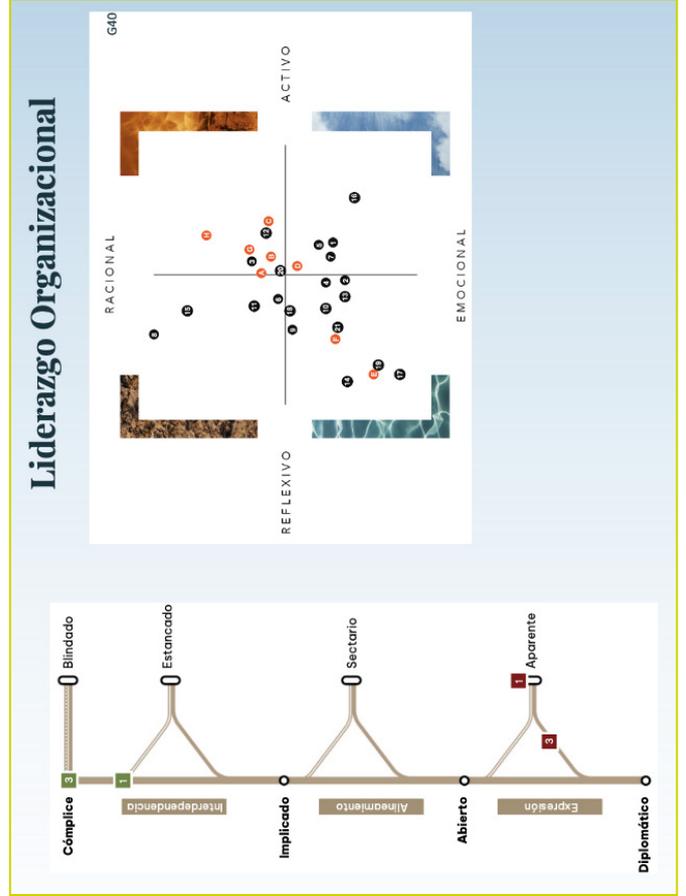
Importante: no olvidar apoyo

TIERRA

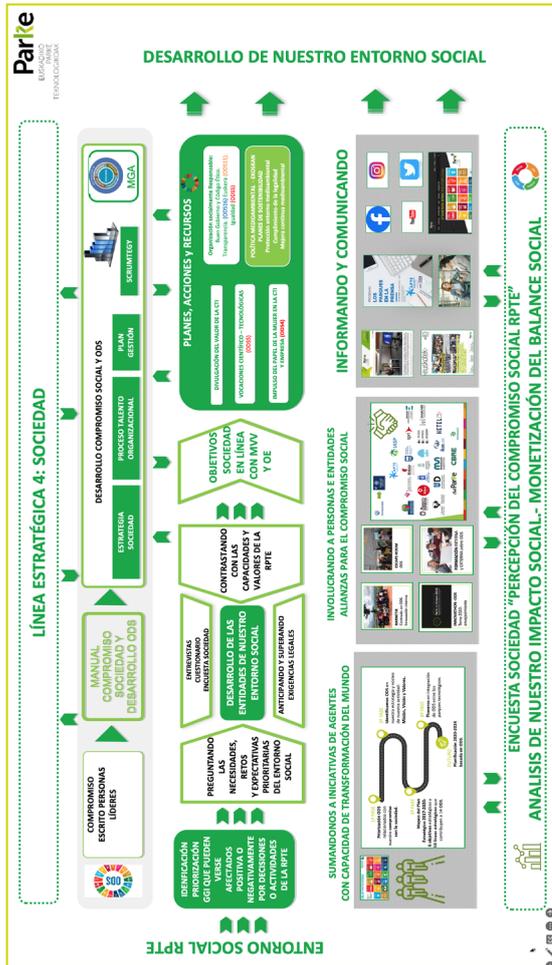
FUEGO

AGUA

AIRE



AÑO	FUENTE APRENDIZAJE	APRENDIZAJE, INNOVACIÓN Y MEJORA
2024	Marco Euskalit Guía Sociedad	Revisión del manual de gestión de compromiso con la Sociedad y ODS: revisión de la integración RSC, PDS, ASG (ambientales, sociales y de gobernanza), revisión de indicadores y resultados.
2024	Scrumtegy	Cambios en el Cuadro de Mando de ODS
2024	Proceso P02	Se fortalece la comunicación de lo que hacemos en materia de sostenibilidad a partir del informe de contraste externo. Transición energética y neutralidad climática: a) Sustitución Calderas que emplean combustibles fósiles. b) Reforma de sistemas de generación térmica, rehabilitaciones o nuevas envolventes térmicas, implantación de instalaciones fotovoltaicas. c) Incorporación de sensores de presencia para alumbrado, implantación total de Iluminación LED. d) Ampliación de Puntos de recarga para Coche eléctrico. e) Valoración de la Implantación del Car Sharing, d) Mejoras en Accesibilidad. d) Despliegue e Impulso de la App de Carpooling
2023	Proceso P02	Impulso a la transición energético y neutralidad climática. Alcanzamos un Incremento del 9,55% en autoconsumo procedente de energías renovables, la Reducción del 25,98% de consumo de energía en 2023 con respecto a 2015 y una reducción del 47,25% en Huella de Carbono con respecto a 2019 (130 Ton equivalentes Co2 evitadas a la atmósfera). Acciones realizadas: Auditorías Energéticas de todas las infraestructuras propiedad de PTE. Realización/Rehabilitación de Envolventes Térmicas de Edificios. Sustituciones de Equipos de Generación Térmica, transición a combustibles no fósiles. Implantación de 16 instalaciones fotovoltaicas (964 KW de potencia instalada). Adecuación de la infraestructura con la implementación de 67 puntos de recarga para vehículos eléctricos. Renovación del 81% de la flota de vehículos del Parke a vehículos eléctricos. Realización de Foros de Sostenibilidad y Movilidad con empresas del Parke en los 3 territorios. Implantación de la App Carpooling (Parke CarPool) para el fomento de la movilidad sostenible a través de vehículo compartido. Participación en el grupo de trabajo de sostenibilidad de Sprilur.
2022	Autoevaluación MGA	Puestas en marcha de los Foros de Sostenibilidad y Movilidad como medida de sensibilización, integración y avance conjunto con las empresas instaladas en PTE. Formación y Sensibilización. Foro Transfiere en Málaga sobre "La sostenibilidad como elemento estratégico en las organizaciones (Science Room). 40 actuaciones en PSMAU por un valor presupuestario de 2.705.952,87€ en PSMAU.
2021	IFH Consulting	Revisión del Plan Compromiso con la Sociedad y desarrollo de los ODS 2021-2024.
	Creatividad Interna	Se diseña el PE con la vocación de contribuir a los ODS e incorpora elementos diferenciales: Parke Verde y Parke Smart. Desarrollo de PSMAU (Plan de Sostenibilidad, Movilidad y Accesibilidad Universal. Implementación de la Estrategia de Transición Energética. Conferencia Internacional de APTE en Bizkaia, con temática centrada en los ODS y el impacto social de los Parques Tecnológicos
2020	Agenda 2030	PTE recibe el Premio de Buenas Prácticas de Euskalit por la integración de ODS en la estrategia. Finalista de los Premios CEX-Centros de Excelencia por el ejercicio realizado de integrar los ODS en la estrategia en periodo anterior de planificación (2017-2020). Píldoras formativas en compromiso con la Sociedad y ODS a todas las personas, dinámicas como el "scape room", sesiones en el G40, etc. Se incrementa la participación en INSPIRA. Se concientia a otros GGI, como es el caso del proyecto Libera Makers, iniciativa dirigida a alumnado y profesorado de FP que busca concienciar y capacitar a los jóvenes para que puedan desarrollar prototipos innovadores para la limpieza de la "Basurala" en entornos naturales. Proyectos Movilidad, sostenibilidad y Accesibilidad PTE. Difusión de los mismos.
2019	Consultora Externa Informe de Evaluación externa 2018 Apte Creatividad Interna	Se definen los procesos donde se gestionan las acciones de compromiso con la Sociedad. Elaboración de un protocolo de patrocinios en base al Manual de Compromiso con la Sociedad y 17 ODS. Revisión específica de la Contribución PTE a los 17 ODS y definición de nuevos enfoques. Primer parque a nivel estatal que presenta su reflexión ODS en Asamblea APTE. Presentación de la reflexión de PTE sobre ODS en APTE y Creación de un grupo de trabajo específico en APTE sobre 17 ODS. Estudio de monetización del balance social. Metodología para conocer cuál es el valor social que genera. Los parques aportan valor a la Sociedad: 6% del valor de mercado generado en todo el territorio. Estudio Diagnostico de Igualdad. 2º Plan de Igualdad de PTE y Plan de Conciliación. Euskararen Plan Estrategikoa 2019-2023. Participación en el Máster Dual de Innovación de DBS como empresa: evaluación del impacto social de PTE. Lanzamiento iniciativas internas (Barnetik) y externas (Hackathon) en base a los ODS. En la convocatoria RETO Parke sobre ODS, involucra a empresas y sus personas a dar ideas para desarrollar proyectos en línea con los ODS. Acciones de comunicación: Difusión de la actividad de las empresas del Parque, Boletines Digitales en los tres parques, idea implantada originalmente en PCTG y trasferida a los otros dos. Nueva Página Web, concebida como herramienta para comunicar la estrategia global de PTE, incluyendo su enfoque de Sociedad.
2018	Adhesión a contratación centralizada de GOVA	1ª Encuesta de Sociedad de PTE. 1ª Reflexión sobre la Agenda 2030 en PTE. Primer Plan de Igualdad de PTE, diseño e implantación para la Red. Homogeneización de criterios de gestión ambiental. Indicadores comunes y simplificación del sistema de gestión ambiental. Realización, en colaboración con EVE, de auditorías energéticas del 100% de los edificios de PTE. Uso guías de edificación sostenible en edificios A21 y A22 PCTG. Homogeneización de criterios de gestión ambiental. Indicadores comunes y simplificación del sistema de gestión ambiental. Contratación del 100% de energía verde a través del concurso de GOVA
2017	Autoevaluación MGA PE 2017-2020	Revisión Enfoque Compromiso Sociedad. Identificación de GGI del entorno social. En el PE se incorporan los objetivos de compromiso social. Se marca como objetivo en el PE avanzar hacia la consolidación de PTE como una organización socialmente responsable. Acciones en entorno social más cercano: patrocinios y actividades culturales. Oferta de campamentos de verano, Udalekuak en PTA y PCTB. Servicio a las personas trabajadoras en el Parque. Se organizan eventos como el Foro de la Igualdad, se firma el manifiesto INSPIRA, jornada APTE CyT en Femenino. Participación en el proyecto APTE "Mujer y Ciencia". Participación en el Foro para la Igualdad de Emakunde con la organización de jornadas divulgativas "CyT en igualdad". Firma del Manifiesto Inspira como organización para promover igualdad en la CyT. Participación como mentoras y mentores. Creación del Grupo de Trabajo de Igualdad con plan de acciones anual. Uso guías de edificación sostenible en edificios A21 y A22 PCTG. Proyecto Sostenibilidad y Proyecto Movilidad: Acciones contempladas en el PE 2017-2020. PE 2017-2020 con enfoque de sostenibilidad y expansión geográfica ordenada
Anterior		Certificando conforme a la norma Ekoscan en el periodo 2012-2018. Los 6 ciclos anuales del grupo de mejora han permitido integrar la mejora ambiental en la gestión, fortaleciendo el compromiso y la sensibilización de todo el equipo hacia la protección del medio ambiente



Índice

Parlike
EUBANKING
TECNOLOGÍA

Introducción

Gestión del compromiso Social en la RPTe

Liderazgo y compromiso social como eje de la estrategia

- Definición de qué entendemos por Sociedad
- Identificación y priorización de GI "sociedad" en línea con nuestras capacidades
- Formulación de los objetivos y acciones dirigidas "hacia la sociedad"
- Despliegue "hacia la sociedad", definiendo: Planes, procesos, productos, servicios, alianzas, proveedores y recursos
- Comunicación de nuestro Compromiso con la sociedad
- Medición, Evaluación, Ajuste

Buenas prácticas de Compromiso con la sociedad Compartidas con la Sociedad

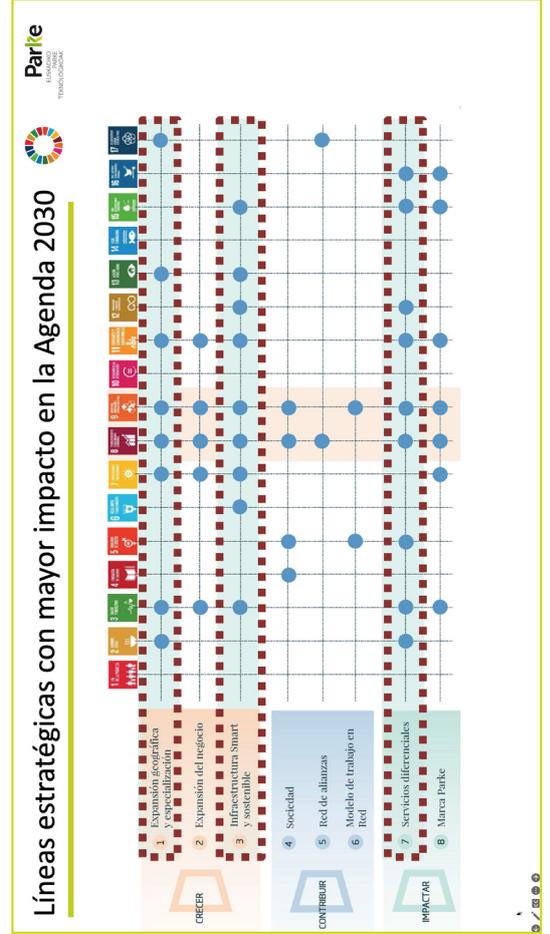
2

8.8 Sociedad en General (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev	Actualizado	
001	Satisfacción de la sociedad con RPTe	Indicador	Anual	8,03	8	9%	31/12/23	
002	Satisfacción relativa con el compromiso social del Parque	Indicador	Período	Anual	8,4	8	5%	31/12/23
01002	Satisfacción cliente con el compromiso social del Parque - Arriba	Indicador	Período	Anual	8,67	8	9%	31/12/23
01002	Satisfacción cliente con el compromiso social del Parque - Babilah	Indicador	Período	Anual	8,28	8	4%	31/12/24
01002	Satisfacción cliente con el compromiso social del Parque - Guizaba	Indicador	Período	Anual	8,14	8	2%	31/12/23

8.9 Entorno local de cada parque (Clave)

Indicador	Responsable	Tipo	Frecuencia	Real	Meta	Dev	Actualizado	
001	Satisfacción de la sociedad con RPTe	Indicador	Anual	8,03	8	9%	31/12/23	
002	Satisfacción relativa con el compromiso social del Parque	Indicador	Período	Anual	8,4	8	5%	31/12/23
01002	Satisfacción cliente con el compromiso social del Parque - Arriba	Indicador	Período	Anual	8,67	8	9%	31/12/23
01002	Satisfacción cliente con el compromiso social del Parque - Babilah	Indicador	Período	Anual	8,28	8	4%	31/12/24
01002	Satisfacción cliente con el compromiso social del Parque - Guizaba	Indicador	Período	Anual	8,14	8	2%	31/12/23



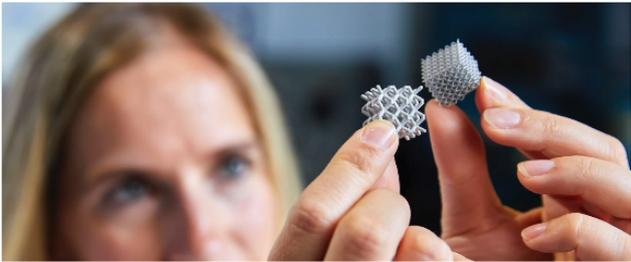
EUSKADIKO PARKE TEKNOLOGIKOA **Parke**

PARQUE TECNOLÓGICO DE EUSKADI: NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD EN 2023

PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

La actividad de Parque Tecnológico de Euskadi se configura en torno a tres ejes: **Crecer / Contribuir / Impactar** con 8 líneas estratégicas: Expansión geográfica y especialización, Expansión de negocio, Infraestructuras Smart y sostenibles, Contribución a la sociedad, Red de Alianzas, Modelo organizativo en Red, Servicios Diferenciales y Marca Parke.

El plan estratégico 2021-2024 se concreta este año en 18 iniciativas y una inversión de 48M, de euros. La inversión realizada en el periodo 2021-2023 asciende a 58,58 m de euros.



NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

- Las personas líderes de Parke se comprometen a elaborar y comunicar a todos los grupos de interés su plan de compromiso con la sociedad y desarrollo de los ODS. El compromiso social se incorpora en la estrategia, se evalúa y mide su impacto a través de indicadores y el estudio de Monetización del balance social.
- Tras reflexionar sobre sus capacidades actuales y las necesidades de la sociedad, el Parque Tecnológico se posiciona como un agente clave en la vinculación empresarial y tecnológica con la sociedad vasca, divulgando el valor de la Ciencia y la Tecnología y reforzando el papel de la mujer en este ámbito, generando vocaciones de futuro y talento de alta especialización, alineados a los ecosistemas que revertirán en crecimiento económico y bienestar para Euskadi.

647

Unidades empresariales, entidades de investigación y centros tecnológicos.

21.757

Personas trabajadoras

6.480 M€

Facturación total

588 M€

Dedicación económica a I+D

33%

Gasto de I+D en Euskadi

Datos 2022

- Satisfacción de la sociedad (2022): **8,90**
- Satisfacción global de los aliados (2022): **8,83**
- Satisfacción del cliente con los servicios BEParke para el desarrollo de Parke como ecosistema de vida. Iniciativas de tipo deportivo, cultural y social, Reto para el Parke etc. (2023): **8,88**

BEParke

CONSOLIDACIÓN COMO UNA ORGANIZACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

1. Compromiso con el entorno social cercano

Ecosistema de vida: creación de Be Parke Kluba, espacio para el desarrollo del ocio en el que cada persona pueda encontrar aquello que más le gusta en cuanto a ocio-cultural y deporte-salud.

Patrocinios a asociaciones culturales, deportivas y sociales del entorno.

2. Promover el Buen Gobierno

Código Ético. Gestión bajo los principios de buena administración y ética pública.

Modelo de Transparencia consolidado.

Compliance

3. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres

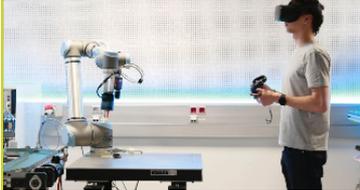
Concreta la estrategia de Parke para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Configuración paritaria del equipo directivo y apuesta en Parke como un **espacio de trabajo seguro**, libre de violencia y acoso.

4. Plan de Euskara

Grupo de trabajo para promover el euskara en coordinación con el grupo SPRI. En el marco de BeParke, se ha celebrado el encuentro "Empresa y euskara: Diferentes perspectivas y experiencias", con la participación de 18 entidades y 24 personas participantes.

k·media

ACTIVIDAD DE COMUNICACIÓN EXTERNA PARA PROMOVER LA REALIDAD EMPRESARIAL INSTALADA EN PARKE



Departamento de comunicación

Trasladar a la sociedad la realidad empresarial a través de los canales de comunicación de Parke.

En 2023 se han publicado un total de 306 noticias en nuestra web con toda la actualidad Parke.

k·future

DIVULGACIÓN DEL VALOR DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA PARA LA SOCIEDAD

Tecnologías disruptivas

Difundir y anticipar cambios de paradigmas tecnológicos a la sociedad. Se han desarrollado encuentros en los que se han abordado temáticas como: Neutrónica, Drones, 5G, Ciberseguridad, ChatGPT y Computación Cuántica.



k·talent

IMPULSO DEL VALOR DE LA MUJER EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA Y EN LA EMPRESA

636 participantes y 24 acciones realizadas o apoyadas a favor del papel de la mujer en Ciencia, Tecnología e Innovación, entre ellas:

- Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia** (11 febrero): Colaboración con la iniciativa Emakumeak Zientzian. Campaña en Araba junto a la Diputación Foral y la Universidad de Deusto.
- Proyecto Inspira STEAM:** participación de 54 profesionales Parke como Mentoras.
- Programa Talent Woman.**
- Proyecto Ciencia y Tecnología en Femenino** de APTe: más de 600 participantes en 2023.
- Visibilización de las mujeres científicas y tecnólogas de empresas Parke:** campaña de comunicación y visibilización de más de 200 perfiles profesionales en web, y RRSS. Participación en foros de mujeres en ciencia y tecnología.

AYUDAR A DIFUNDIR Y FAVORECER LAS VOCACIONES CIENTÍFICO-TECNOLÓGICAS ENTRE LA JUVENTUD

Impulso a las vocaciones científico-tecnológicas, llegando a más de **2.000 estudiantes y 22 acciones** realizadas:

- Iniciativa FP/PARKE:** en colaboración con Ikastan, Hetel y empresas Parke, referentes y comprometidas con la sensibilización de nuestra juventud. Participación de 678 estudiantes. Proyecto de vocaciones científicas de APTe: difusión de las vocaciones científico-tecnológicas en la juventud.
- Campamentos tecnológicos:** se busca la conciliación en periodos no lectivos de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras de empresas Parke.
- "Un día en el Parque":** visitas de 557 escolares. Programa Ikasakiten.

ODS

El Plan Estratégico se concibe de manera alineada a la Agenda de Euskadi Basque Country 2030, **contribuyendo a 14 de los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** que promueve la Agenda de Naciones Unidas.

Los ODS a los que Parke más contribuyen son el 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el 9 (Industria, Innovación e Infraestructura)

Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a la Alianza Vasca por los ODS.

PARKE VERDE

Incorporación de la estrategia de sostenibilidad en todas las actividades y proyectos, **impulsando la transición energética y la neutralidad climática** con actuaciones en edificios existentes y en nuevas edificaciones para conseguir una reducción del consumo energético y posibilitar la autosuficiencia energética.

Difusión e impulso entre las empresas con el fin de reducir el consumo energético, incrementar el uso de energía renovable y reducir las emisiones de CO₂.

Compromisos:

- Año 2030: Reducción de un 35% del consumo energético e incremento de 32% de autoconsumo procedente de energías renovables. Neutralidad climática
- Año 2035: Autosuficiencia Energética
- Año 2050: reducción de un 60% el consumo energético.

Acciones 2023:

- Reducción de consumo de energía (2023) con respecto 2015: 25,98 %
- Incremento del uso de energía renovable: implantación de 16 instalaciones fotovoltaicas
- Autoconsumo procedente de energías renovables: 9,55%
- Licitación de la instalación de equipamientos de medida para monitorizar los consumos energéticos en el Parque Tecnológico de Euskadi
- Lanzamiento de la Consulta Preliminar de Mercado GreenPark

PSMAUs

Impulso de iniciativas de economía circular de acuerdo al desarrollo de Planes específicos en torno a la movilidad, accesibilidad y sostenibilidad.

Movilidad sostenible: puesta en marcha de 70 puntos de recarga para vehículos eléctricos

Disminución de la huella de carbono: 47,25% desde el 2019 (130 Ton equivalentes CO₂ evitadas a la atmosfera).

Puesta en marcha de los **foros de movilidad** en los 3 territorios históricos.

Puesta en marcha de la iniciativa Carpooling (ParkeCarpool) para fomentar el uso de **vehículo compartido**.



Indicadores relacionados

- 056. Acciones realizadas/apoyadas a favor papel de mujeres en la CyT
- 057. Participantes en acciones realizadas/apoyadas a favor papel de mujeres en la CyT
- 064. Participantes en acciones vinculadas a CTI (Divulgación, vocaciones y MUJER)
- 074. Satisfacción personas sobre: RPTE está promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres
- 148. % Personas Empleadas - Mujeres
- 150. % Empresas dirigidas por mujeres
- 150. % Empresas dirigidas por mujeres - Araba
- 150. % Empresas dirigidas por mujeres - Bizkaia
- 150. % Empresas dirigidas por mujeres - Gipuzkoa

L.Estratégicas/Iniciativas relacionados

- 2.04 SOCIEDAD
- 2.04.09 Impulso al papel de la mujer en la CTI y empresa
- 2.06 MODELO DE TRABAJO EN RED
- 2.06.14 G40
- 3.07 SERVICIOS DIFERENCIALES
- 3.07.15 Ecosistema de vida
- Meta 5.1 Poner fin a todas formas discriminación contra mujeres y niñas en todo el mundo
- Meta 5.2 Eliminar todas las formas violencia contra mujeres y niñas
- Meta 5.3 Eliminar matrimonio infantil, precoz y forzado, y mutilación genital femenina
- Meta 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados
- Meta 5.5 Participación mujeres y igualdad de oportu. <https://ep403.scrumtegy.com/es/target/index/260> lítica, económica y pública
- Meta 5.5 Participación mujeres y igualdad de oportunidades liderazgo todos los niveles decisivos en vida política, económica y pública - Priorizado
- Meta 5.6 Acceso universal a salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos
- Meta 5.a Reformas otorguen mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos
- Meta 5.b Mejorar el uso de la tecnología para promover el empoderamiento de las mujeres
- Meta 5.c Promover igualdad género y empoderamiento de mujeres y niñas
- Meta 5.c Promover igualdad género y empoderamiento de mujeres y niñas - Priorizado
- ODS-05. Igualdad de género - Priorizado

Acciones en curso

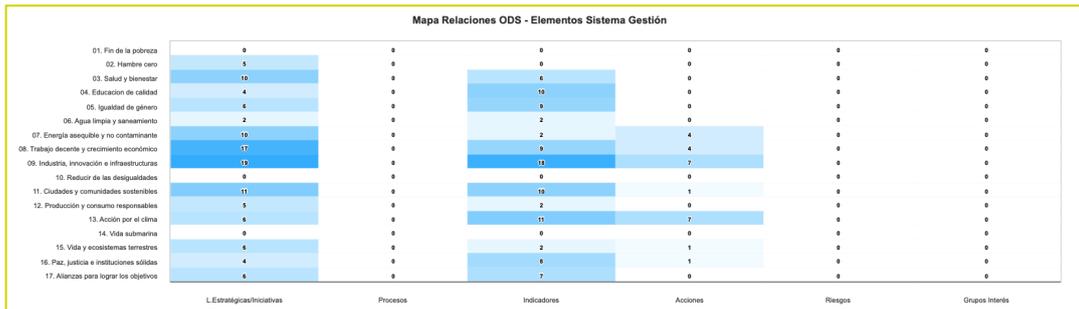
- 1.03.05.01 Digitalización de las instalaciones mediante la incorporación de tecn...
- 1.03.06.01 Desarrollo de la Primera fase del Proyecto Autosuficiencia Energética...
- 1.03.06.02 Impulso de iniciativas de economía circular de acuerdo a PSMAsUs
- 1.03.06.03 Disminución del consumo energético (mejora de la calificación energét...
- 1.03.06.04 Potenciamiento del uso de las energías renovables
- 1.03.06.06 Desarrollo e implantación de las acciones de mejora surgidas del Plan...
- 1.03.06.08 Implementar criterios de urbanización y edificación sostenible

Indicadores relacionados

- 019. Empresas por ecosistema Energía
- 050. Generación renovable (% de energía autoconsumida procedente de fuentes renovables sobre la cantidad de consumo total (eléctrico+gas))
- 051. % de reducción de consumo por m2 de superficie ocupada (tipología de edificios) con respecto a 2015
- 052. % Reducción emisiones totales Gases Efecto Invernadero (GGI)
- 053. % Edificios en propiedad con calificación energética B o superior
- 054. Concursos realizados con pliegos ambientalizados/criterios compra pública verde y economía circular
- 101. Compra pública verde sobre total de compras
- 120. Usuarios App para compartir vehículo (Carpooling)
- 121. Actuaciones/gestiones con Instituciones encaminadas a la mejora del Transporte Público, itinerarios no motorizados, etc...
- 122. Puntos de recarga de vehículos instalados
- 123. Empresas participantes en los Foros generados a partir del PSMAsUs

L.Estratégicas/Iniciativas relacionados

- 1.01 EXPANSIÓN GEOGRÁFICA Y ESPECIALIZACIÓN
- 1.01.01 Expansión del perímetro actual
- 1.01.02 Proyectos tractores estratégicos para Euskadi
- 1.03 INFRAESTRUCTURA SMART Y SOSTENIBLE
- 1.03.05 Parke Smart
- 1.03.06 Parke Verde
- Meta 13.1 Fortalecer adaptación riesgos relacionados con clima y desastres naturales
- Meta 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en políticas, estrategias y planes nacionales
- Meta 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en políticas, estrategias y planes nacionales - Priorizado
- Meta 13.3 Sensibilización respecto de la mitigación del cambio climático
- Meta 13.a Cumplir Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
- Meta 13.b Aumentar capacidad planificación y gestión eficaces en relación con cambio climático en países menos adelantados
- ODS-13. Acción por el clima - Priorizado



ODS-13. Acción por el clima - Priorizado

- 019. Empresas por ecosistema Energía
- 050. Generación renovable (% de energía autoconsumida procedente de fuentes renovables sobre la cantidad de consumo total (eléctrico+gas))
- 051. % de reducción de consumo por m2 de superficie ocupada (tipología de edificios) con respecto a 2015
- 052. % Reducción emisiones totales Gases Efecto Invernadero (GGI)
- 053. % Edificios en propiedad con calificación energética B o superior
- 122. Puntos de recarga de vehículos instalados
- 1.03.05.01 Digitalización de las instalaciones mediante la incorporación de tecn...
- 1.03.06.01 Desarrollo de la Primera fase del Proyecto Autosuficiencia Energética...
- 1.03.06.02 Impulso de iniciativas de economía circular de acuerdo a PSMAsUs
- 1.03.06.03 Disminución del consumo energético (mejora de la calificación energét...
- 1.03.06.04 Potenciamiento del uso de las energías renovables
- 1.03.06.05 Estudio de sistemas de almacenamiento de energía
- 1.03.06.06 Desarrollo e implantación de las acciones de mejora surgidas del Plan...
- 1.03.06.08 Implementar criterios de urbanización y edificación sostenible
- Meta 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en políticas, estrategias y planes nacionales - Priorizado

Contribución del PE a los ODS - 2023

La contribución sobre dichos ODS y sus metas se valora a través de la identificación y evolución de las iniciativas y acciones implicadas con los mismos (3 de 3)

Línea estratégica	Iniciativa	Acciones PE	Metas a las que contribuye el PE	ODS
1. Expansión geográfica y especialización	1.5 Expansión del perímetro actual	- - 2	Meta 9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad	9 INFRAESTRUCTURAS SOSTENIBLES
	1.6 Proyectos tractores estratégicos para Euskadi	- - 1		
2. Expansión del negocio	2.3 Acción comercial planificada	- 1 2	Meta 9.2 Industrialización inclusiva y sostenible	9 INFRAESTRUCTURAS SOSTENIBLES
	5.3 Estructura organizativa	1 - 2	Meta 9.5 Aumentar investigación científica y mejor capacidad tecnológica de los sectores industriales	
5. Red de alianzas	5.3 Estructura organizativa	1 - 2		
8. Marca Parke	8.10 Actividad de comunicación externa	- - 4		
	Proyecto de Fusión			
4. Infraestructura Smart y sostenible	3.5 Parke Smart	- - 2	Meta 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en políticas, estrategias y planes nacionales	13 ACCIÓN POR EL CLIMA
	3.6 Parke verde	- 2 6		

CMO - ODS Priorizados PTE

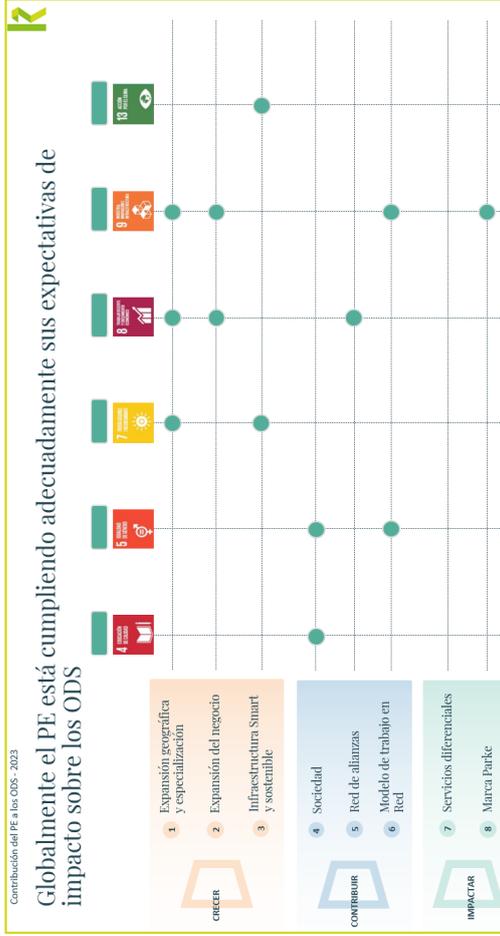
ODS-05. Igualdad de género - Priorizado

- 056. Acciones realizadas/apoyadas a favor papel de mujeres en la CYT
- 057. Participantes en acciones realizadas/apoyadas a favor papel de mujeres en la CYT
- 064. Participación en acciones vinculadas a CTI (Divulgación, vocaciones y MUJER)
- 074. Satisfacción personas sobre: RPTe está promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres
- 148. % Personas Empleadas - Mujeres
- 150. % Empresas dirigidas por mujeres
- 2.04.09.01 Realización de acciones específicas para reconocer y divulgar el pape...
- 2.06.14.02 Despliegue del Plan de Igualdad de la RPTe
- Meta 5.5 Participación mujeres e igualdad de oportunidades liderazgo todos los niveles decisores en vida política, económica y pública - Priorizado
- Meta 5.c Promover igualdad género y empoderamiento de mujeres y niñas - Priorizado

ODS-04. Educación de calidad - Priorizado

- 058. Acciones realizadas/apoyadas a favor de vocaciones científico-tecnológicas
- 060. Participantes en las acciones realizadas/apoyadas a favor de vocaciones científico-tecnológicas
- 061. Satisfacción con las acciones realizadas/apoyadas a favor de vocaciones científico-tecnológicas
- 106. Empresas participantes en los Servicios Diferenciales
- 111. Participantes en los Servicios Especializados impulsados por la Red
- 149. % Personas Empleadas menores 30
- 2.04.07.01 Divulgación a través de los diferentes canales de comunicación del Im...
- 2.04.08.01 Desarrollo de actuaciones para fomentar las vocaciones científico-tec...
- Meta 4.3 Asegurar acceso igualitario de hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad - Priorizado
- Meta 4.4 Aumentar número jóvenes y adultos con competencias necesarias para acceder al empleo, trabajo decente y emprendimiento - Priorizado

Informe seguimiento PE - ODS Prioritarios



Acciones a realizar para cumplir Objetivos Sostenibilidad

LINEA DE ACTUACIÓN 1: PARQUE VERDE: TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y NEUTRALIDAD CLIMÁTICA								
OBJETIVOS				CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE				
O.1.1: Alcanzar la autosuficiencia energética para el año 2035. O.1.2: Alcanzar para el año 2030 una reducción de un 35% del consumo energético y una reducción del 60% en 2050 (año base 2015). O.1.3: Alcanzar para el año 2030 una proporción de generación de energía mediante instalaciones de aprovechamiento de energías renovables del 25% del consumo energético. O.1.4: Alcanzar la neutralidad climática alcanzando en que la RPTe sea carbono neutro en 2030. O.1.5: Alcanzar para el año 2030 que más del 60% de los edificios cuenta con certificación energética B. O.1.6: Alcanzar en la política adquisitiva y uso de vehículos que consumen combustibles alternativos.								
Nº	ACCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD	PLAZO	INDICADOR	UNIDAD	CONTROL	OBJETIVO
1.1.	Medidas necesarias para alcanzar autosuficiencia energética	Red de Parques Tecnológicos de Euzkadi (RPTe)	● ● ●	● ● ● ●	BALANCE kWh	kWh	ANUAL	O.1.1
1.2.	Medidas necesarias para la reducción del consumo energético y la mejora de la eficiencia energética	Red de Parques Tecnológicos de Euzkadi (RPTe)	● ● ●	● ● ● ●	% kWh/m2	kWh/m2	ANUAL	O.1.2
1.3.	Medidas necesarias para aumentar la energía producida mediante instalaciones de aprovechamiento de energías renovables	Red de Parques Tecnológicos de Euzkadi (RPTe)	● ● ●	● ● ● ●	%	kW	ANUAL	O.1.3

Acciones mejora movilidad sostenible

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1
USO EFICIENTE DEL VEHÍCULO PRIVADO Y MOVILIDAD ELÉCTRICA
CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: ODS 7; ODS 9; ODS 11; ODS 13.

ACCIÓN 1.2 **OBJETIVOS**

Implantar más puntos de recarga eléctrica para vehículos Fomentar el uso de vehículos eléctricos, ofreciendo aparcamientos estratégicos para una carga.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO **PRIORIDAD** **PLAZO**

Nº de puntos de recarga Alta Corto plazo

RESPONSABLE DE LA ACTUACIÓN **APROXIMACIÓN PRESUPUESTO**

Red de Parques Tecnológicos de Euzkadi (RPTe) Un puesto de carga rápida en la vía pública aprox. 4.000€

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Disponer de puntos de recarga para vehículos eléctricos o híbridos enchufables en el ámbito de los Parques resulta un elemento clave del fomento de la movilidad de bajas emisiones, tanto de los trabajadores/as, clientes, visitantes... como por la flota interna.

El siguiente diagrama muestra la ubicación de los puntos de recarga existentes en el campus de Zamudio-Derio, y la propuesta de nuevos puntos de recarga.

Iniciativas Ambientales

Parke Edificio 100 (Campus Zamudio-Derio) Reforma de la Envolvente Térmica

¿Te gustaría que tu equipo reciba una formación sobre el carpooling y la aplicación disponible?

Formación Personalizada Formación de los miembros del equipo Formación Práctica

Plataforma APP Comunidad Parke

Parke Edificio Central (PTA) (100KW) Placas Fotovoltaicas Flotantes en Balsa de Recogida de Agua de Lluvia para Riego

Acciones mejora sostenibilidad en edificios

CATEGORÍA	Medidas de eficiencia energética	Estatus	Estimación de inversión (€)	Ahorro económico (€)	Estimación de payback (años)	Notas
IL	Cambio LED	E1	21.483	4.800	4,5	Gestión de la Iluminación interna y externa.
	Iluminación natural (simulación o medición)	E1				PSMAU (BREEAM) / Buenos niveles MAES
	Instalación detectores de presencia	PLP	3.360	280	13,8	MAES
CL	Mejora de producción					
	Substitución de sistema de climatización por más eficiente	PLP				PAES / cambio producción Bio-color
	Cambio a caldera de condensación	PLN*	30.000	1.570	19,1	MAES
	Renovación de amortiguador(s) y/o Bomba(s) de Calor (BdC)	PLN*	85.500	770	111,0	MAES / BdC
	Instalación nueva estancias					
	Cambio de calderas a BdC					
	Mejora en la distribución					
	Cambio de el y T/T					
	Instalación de variadores de frecuencia/velocidad en bombas	PLP	250	30	8,3	MAES
	Circuitos hidráulicos a velocidad variable					
Ventiladores a velocidad variable						
Ahorro de energía						
Uso de recuperadores	PLP	12.100	1.040	11,6	MAES	
Entfameo gratuito						
Aislamiento de bombas						
Control del caudal de ventilación						
Automatización, control y monitorización						
Confort Térmico: Instalar sondas de monitorización de temperatura, calidad del aire interior (CO2) y humedad	PLP					PSMAU (BREEAM)
Utilizar filtros F8 en los sistemas de ventilación (pre-COVID)						
Implementación sistema de control a un sistema abierto						
Implementación de un sistema de control						
Implementación de un sistema de gestión inteligente (BMS)	PLP	16.175	1.800	9,0	PAES	
Control y ajuste de bombas de refrigeración y calderas						
Mantenimiento						
ET	Aislamiento	PLP	31.699	720	43,7	PSMAU / Cubierta. Datos según auditoría 2018
	Mejora huecos					
ACS	Instalación solar térmica					
DE	Monitorización y gestión de equipos ofimáticos					
	Apogeo de equipos fuera del horario de oficina					
FER	Instalación fotovoltaica	PLP	66.115			PAES / inversión según estudio
	Estudio de viabilidad para cambio de calderas y análisis de soluciones alternativas (Biomasa, BdC, etc.)	PLP				PSMAU
OTR	Optimización de tensión eléctrica					
	Justificación térmica					
	Ventilación natural					
Grúas de bajo consumo para edificios con consumo significativo de ACS	E1					PSMAU (BREEAM)
Control térmico en las ventanas (estores)	E1					PSMAU (BREEAM)

IL: Iluminación
 CL: Climatización
 ET: Envolvente Térmica
 ACS: Agua Caliente Sanitaria
 OF: Ofimática
 FER: Energías Renovables
 CTR: Circuitos
 OTR: Otras
 MAES: Medidas de Ahorro Energético
 PAES: Planes de Acción para la Energía Sostenible
 PSMAU: Plan de Sostenibilidad, Novedades y Accesibilidad Universal

E1: Ejecutado
 PLP: Planificado, Prioritario
 PLN: Planificado, No Prioritario

Seguimiento Indicadores

SECTOR	CATEGORÍA	2019			2020			2021			2022			2023				
		PT Base	PT Actual	PT Objetivo	PT Base	PT Actual	PT Objetivo	PT Base	PT Actual	PT Objetivo	PT Base	PT Actual	PT Objetivo	PT Base	PT Actual	PT Objetivo		
ENERGÉTICA	SEGUIMIENTO KPIs 2019-2023	SE1: Reducción de emisiones de CO2 (t/año)	15.508,35	15.508,35	15.508,35	14.106,70	14.106,70	14.106,70	13.102,44	13.102,44	13.102,44	12.802,36	12.802,36	12.802,36	12.802,36	12.802,36	12.802,36	
		SE2: Reducción de emisiones de metano (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SE3: Reducción de emisiones de nitrógeno óxido (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		SE4: Reducción de emisiones de dióxido de azufre (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		SE5: Reducción de emisiones de partículas (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		SE6: Reducción de emisiones de amoníaco (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		SE7: Reducción de emisiones de ozono (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		SE8: Reducción de emisiones de ácido sulfúrico (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		SE9: Reducción de emisiones de ácido nítrico (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		SE10: Reducción de emisiones de otros contaminantes (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOSTENIBILIDAD	SEGUIMIENTO KPIs 2019-2023	SO1: Reducción de emisiones de CO2 (t/año)	15.508,35	15.508,35	15.508,35	14.106,70	14.106,70	14.106,70	13.102,44	13.102,44	13.102,44	12.802,36	12.802,36	12.802,36	12.802,36	12.802,36	12.802,36	
		SO2: Reducción de emisiones de metano (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SO3: Reducción de emisiones de nitrógeno óxido (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SO4: Reducción de emisiones de dióxido de azufre (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SO5: Reducción de emisiones de partículas (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SO6: Reducción de emisiones de amoníaco (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SO7: Reducción de emisiones de ozono (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SO8: Reducción de emisiones de ácido sulfúrico (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SO9: Reducción de emisiones de ácido nítrico (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SO10: Reducción de emisiones de otros contaminantes (t/año)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Seguimiento Plan de Movilidad

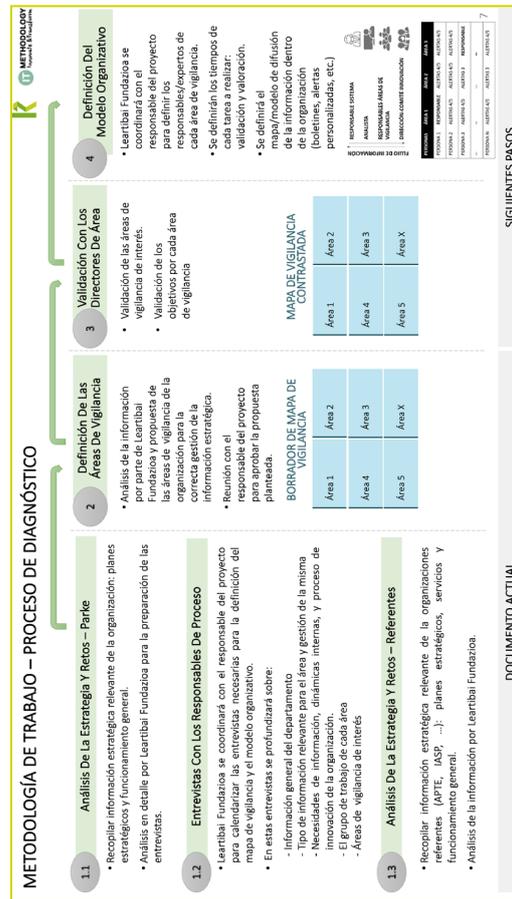
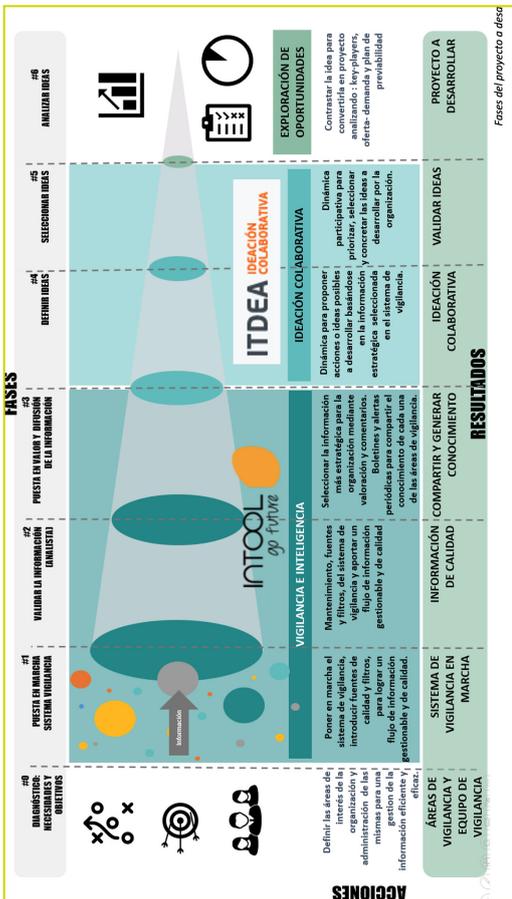
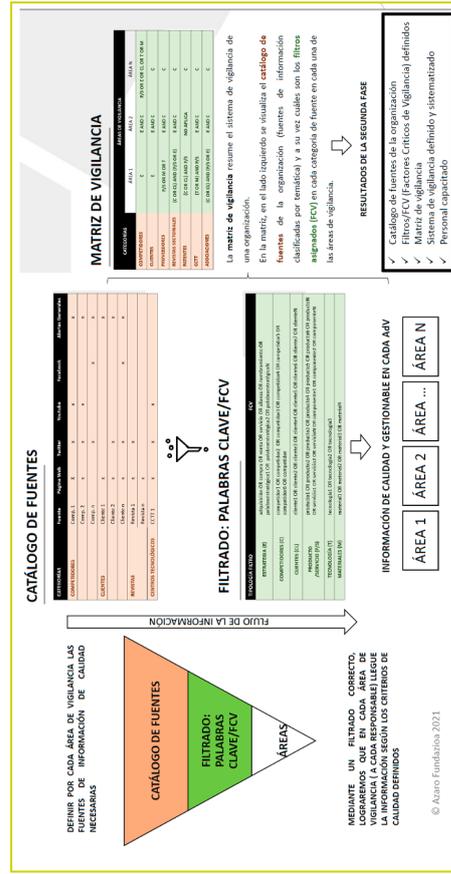
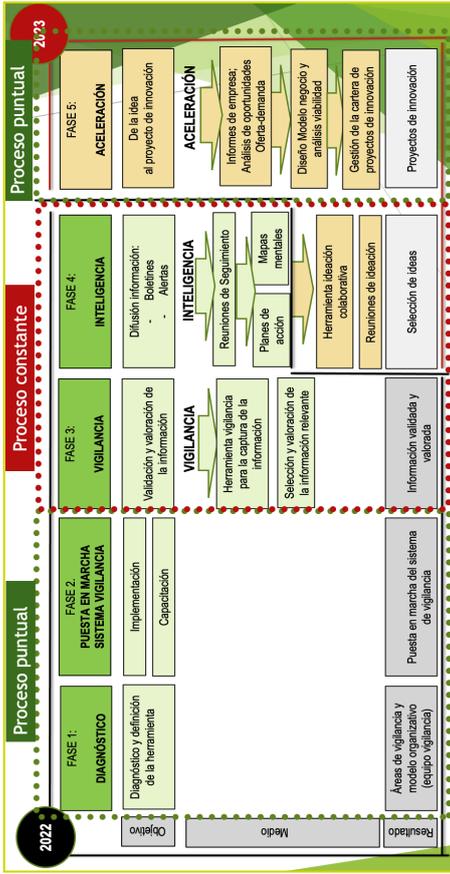
CAMPUS	CATEGORÍA	TÍTULO	SEGUIMIENTO					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
ENERGÉTICA	SEGUIMIENTO PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE DE LA R.P.T.E.	L1.1. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
		L1.2. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
		L1.3. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
		L1.4. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
		L1.5. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
		L1.6. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
		L1.7. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
		L1.8. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
		L1.9. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso
		L1.10. Campesinazgo	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso	En proceso

Check List Verificación Cumplimiento Legal

ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	ESTADO	COMENTARIOS
1. Verificar cumplimiento de la Ley de Protección de Datos	15/01/2023	J. Pérez	Completado	Se ha actualizado la política de privacidad y se ha informado a los usuarios.
2. Verificar cumplimiento de la Ley de Transparencia	15/01/2023	J. Pérez	Completado	Se ha actualizado el portal de transparencia y se ha informado a los usuarios.
3. Verificar cumplimiento de la Ley de Acceso a la Información Pública	15/01/2023	J. Pérez	Completado	Se ha actualizado el procedimiento de acceso a la información pública y se ha informado a los usuarios.
4. Verificar cumplimiento de la Ley de Protección del Consumidor	15/01/2023	J. Pérez	Completado	Se ha actualizado el procedimiento de reclamación de consumidores y se ha informado a los usuarios.
5. Verificar cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades	15/01/2023	J. Pérez	Completado	Se ha actualizado el procedimiento de igualdad de oportunidades y se ha informado a los usuarios.

El presente documento es un informe de seguimiento de los indicadores de sostenibilidad de la R.P.T.E. y tiene carácter informativo. No debe ser utilizado como base para la toma de decisiones. El contenido de este documento es el resultado de la información proporcionada por los interesados y no garantiza su exactitud. El presente documento es propiedad de la R.P.T.E. y no debe ser divulgado sin el consentimiento expreso de la R.P.T.E. La R.P.T.E. se reserva todos los derechos de propiedad intelectual y no se responsabiliza de los errores u omisiones que puedan contenerse en este documento. El presente documento es válido hasta el 31 de diciembre de 2023.

AÑO	FUENTE APRENDIZAJE	INNOVACIÓN Y MEJORA
2024	Diagnóstico	Se pone en marcha la vigilancia en las áreas de CyS, clientes e innovación.
2023	Methodology Innovate & Transform	Formación de las personas en Innovación, facilitación y técnicas de creatividad, vigilancia-inteligencia y análisis de escenarios
2023	Proceso P07	Seguimiento y evaluación de las iniciativas y-proyectos de innovación implementados se realiza a través del PG y Scrumtegy
2023	Manah Mana	Realización de talleres de ideación para impulsar la generación de ideas.
2023	Leartibai Fundazioa	Desarrollo del Mapa de Vigilancia e inteligencia. Ideación colaborativa y Exploración de oportunidades. Se comienza con 5 áreas de vigilancia, manteniendo las dos áreas puestas en marcha a lo largo del 2022 (el área de Referentes de Innovación y de Clientes).
2023	Banco de Ideas	Barnetik se alinea con retos específicos del PE y se redefine el formato Barnetik, pasando a convertirse en una convocatoria abierta a lo largo del año (enero-noviembre) y reforzada con la realización de talleres de ideación para impulsar la generación de ideas.
2022	Aprendizaje interno Universidad Deusto	Revisión de Berrikuntza Plana. Análisis bienal del Perfil Innovador de PTE Revisión de los mecanismos de selección de ideas. Las ideas generadas en las diferentes fuentes de innovación se listan en un banco de ideas. Las ideas preseleccionadas recogidas interna y externamente se registran en el Funnel de Innovación, y son analizadas y ponderadas por el equipo de innovación semestralmente
2022	Innobasque	Desde el grupo de trabajo de vigilancia (Innobasque) se detecta como mejora, el cambio de proceso desde el que se gestiona la vigilancia e inteligencia en Parke, proponiendo que sea el área de innovación (P04) quien lo lidere en lugar del P05.
2021	Informe A Plata Grupo Spri	Se decide fortalecer el proceso de vigilancia e inteligencia y se pone en marcha el proyecto piloto de vigilancia e inteligencia basado en la plataforma Intool.
	Bihartean	Oportunidades que ofrece PTE y encuentro presencial con Parques de Nueva Aquitania en los Campus de Zamudio/Derio y Donostia, implicando a diversos startups de las incubadoras BIC Bizkaia, BIC Araba y BIC Gipuzkoa
2020	BIND 4.0. bihartean	Impulso a la colaboración entre startups y empresas tractoras para impulsar la colaboración transfronteriza con la celebración de un ciclo de webinars con los tecnopoles de Nouvelle Aquitaine con la participación de más de 50 empresas para presentar oportunidades de negocio en Nueva Aquitania.
2019	Autoevaluación MGA	Propuesta de ficha para la elaboración y gestión de los proyectos de innovación. Revisión de los Innotaldes e incorporación de nuevos criterios en el procedimiento (matriz priorización). Diseño del Banco de Ideas (campañas de ideas y aportaciones en Berrikuntza Txokoak).
2019	Manah Mana	Capacitación en el G40 sobre innovación y herramientas de creatividad.
2019	ODS	En Barnetik se incorpora el criterio ODS en línea con la futura definición de la estrategia de PTE que ya piensa en implementar esta línea de trabajo (ODS).
2018	IFH Consulting	Puesta en marcha del Plan de Innovación en PTE (denominado Berrikuntza Plana). Análisis del perfil de innovación de PTE. Definición de innovación, tipos de innovación, gestión de innovación, formación y creación de herramientas. Creación de la herramienta Innotalde: Equipos de trabajo autónomos formados por personas de G40, encargados del desarrollo de iniciativas de innovación continua (IC). La elección de temáticas se realiza de manera participativa en el G40. Evaluación y revisión de la cartera de proyectos innovadores. Fichas de seguimiento de proyectos Creación de la herramienta Banco de Ideas. Flujoograma de selección de proyectos innovadores a partir de las ideas generadas
2018	Aprendizaje interno	Incorporación de mejoras en el proceso de un RETO para el Parke.
2018	APTE	Hermanamiento Tecnopole e Intech Tenerife. Acercamiento para favorecer el intercambio de buenas prácticas.
2017	Autoevaluación MGA	Autoevaluación, contraste e identificación de áreas de mejora en la innovación de PTE. Definición de objetivos de innovación en el PE. Se define la innovación en base al Manual de Oslo. Comienzo de la elaboración del Plan de Innovación. El área de innovación pasó a ser transversal a la organización
2017	RETO PARKE	Se lanza BARNETIK (innovación abierta intra-parques - Creación y puesta en marcha) y está dirigida a las personas de PTE buscando identificar ideas que contribuyan a la mejora de los parques y de sus objetivos estratégicos o de alguno de los elementos asociados a la gestión avanzada y de las empresas en ella instaladas.
Anterior	Creatividad Interna APTE Entornos colaborativos	RETO Parke Programa de Hermanamiento con Parques Tecnológicos de APTE: proyecto organizado por APTE, cuyo objetivo es seleccionar pares de parques asociados para profundizar en el funcionamiento de cada uno y detectar BBPP Presencia y acuerdos internacionales: Se realizan acciones para lograr Intensificar la presencia y los acuerdos internacionales para identificar BBPP e iniciativas de interés con la participación en foros de Parques Internacionales, congreso anual de IASP/División Europea, visitas específicas (Luxemburgo, Sofía-Bulgaria, UK, etc.) Creación de Entornos colaborativos: grupos de trabajo con empresas Parque para abordar temáticas de interés para ellas y PTE en general, generar, contrastar e implementar ideas y proyectos de interés en diversos ámbitos como el talento, el DNs y la movilidad sostenible. Ejemplos: Catálogo de Formación Pilulak, el Proyecto de Movilidad Citymobil, los Networking Corners, los espacios comunes para comer y el Boletín de Eventos.





Dinámica sesiones



TÍTULO PROPUESTA:

DESCRIPCIÓN (Detalla brevemente de qué se trata. Y ¿cuál es su objetivo e impacto esperado?)

Atención presencial de los campus con personas de referencia de Parque.

Atención al cliente desde el propio campus. VeNTANILLA ÚNICA

Mejora de las condiciones laborales en cuanto a flexibilidad, cercanía al lugar de residencia, etc.

CÓMO (fases, pasos a dar para su puesta en marcha, duración estimada, factores críticos...)

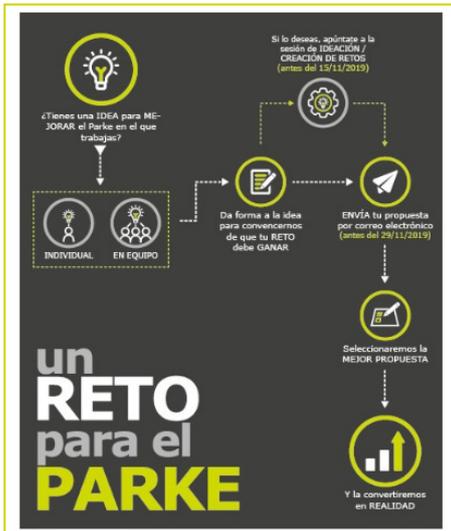
Elaborar protocolos de atención al cliente de manera integral: mantenimiento, comercial, económico-financiero, servicios, comunicación, etc.

Identificar disponibilidad natural de las personas del equipo para atender los diferentes campus.

Hacer un planteamiento de atención presencial continua en cada campus y de qué manera vamos a organizarnos para ello.

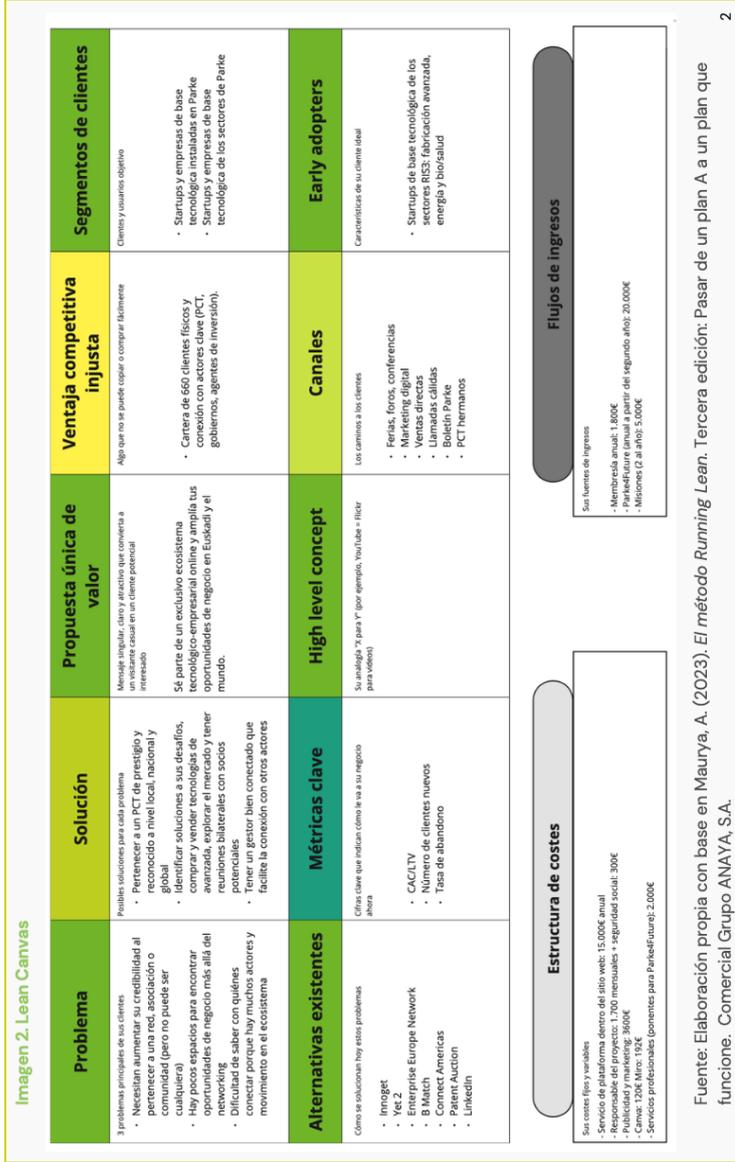
Implementar mejoras de la comunicación inter-áreas para conocer: disponibilidad de los equipos, disponer de información relevante para los equipos-clientes...

QUIÉNES (posibles procesos o personas implicadas)



ORIGEN				OPORTUNIDAD				IDEAS		INNOVACION (ALINEADO CON RETOS)		FILTRO		OBSERVACIONES
Año	Origen oportunidad	Detalle origen	Ámbito de oportunidad	Proceso	Identificación de Oportunidades (ámbitos de oportunidad)									
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	GUARDERIA POR HORAS			Facilitar la conciliación de los padres/madres que trabajan en el parque	idea CORE (Innovación continua)	funnel innovación compactada			Condición: Pasar en blanco un número de guarderías en los Retos de Accesibilidad.	
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	GUARDERIA INFANTIL			Poder conciliar el horario laboral con el horario escolar	idea CORE (Innovación continua)	funnel innovación compactada			Condición: Pasar en blanco un número de guarderías en los Retos de Accesibilidad.	
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	Servicio de catering en el puesto de trabajo			- Dar un servicio de reparto de comida de calidad para empresas pequeñas y medianas que no pueden permitirse tener un servicio de comedor propio - Aprovechar un mayor volumen de pedidos para negociar mejores precios - Optimizar la ruta de reparto aprovechando la concentración de empresas en el parque	idea CORE (Innovación continua)	funnel innovación compactada			Oportunidad de ofrecer comida a precios equilibrados (igual/foodtech... o servicio de reparto de comida de calidad para empresas que no tienen comedor propio	
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	Comedor para las empresas del Parque			Ofrecer una comida a precio asequible a los trabajadores del Parque	idea CORE (Innovación continua)	funnel innovación compactada			Oportunidad de ofrecer comida a precios equilibrados (igual/foodtech... o servicio de reparto de comida de calidad para empresas que no tienen comedor propio	
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	JANTOKIA			Precio es un agente (jantoki) bar y aliteza gustuño izagazke, tuppera etxerik egunero ekari behar ez izateko.	idea CORE (Innovación continua)	funnel innovación compactada			Oportunidad de ofrecer comida a precios equilibrados (igual/foodtech... o servicio de reparto de comida de calidad para empresas que no tienen comedor propio	
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	FOOD TRUCKS			Disponer de lugares donde adquirir comida rápida al mediodía	idea CORE (Innovación continua)	funnel innovación compactada			Oportunidad de ofrecer comida a precios equilibrados (igual/foodtech... o servicio de reparto de comida de calidad para empresas que no tienen comedor propio	
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS				Reforzar la salud física y mental de los trabajadores a la vez que se optimiza el tiempo de estos. Reducir las bajas en las empresas del parque Un programa innovador en el ámbito de los parques tecnológicos y que afrontan unos de los mayores problemas laborales	desestimada	no innovación				
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS				1- Larralde Heziketarako LHFI eskola era Parque Tecnologikoetako enpresen arteko haserrena ezartzea 2- Enpresariak arduradunetik LHFI-ko ikasleen kompetentzia maila hobeto ezagutzera 3- Ikasleek enpresa teknologikoan errealitateko hobeto ezagutzera	desestimada	no innovación			Ya está implementado en el marco de FP-Parque en K... talent	
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	"Bakerepeza" erortia			El concepto es sencillo, se trata de dar a conocer el parque y sus actividades a la población "general" mediante una o una serie de jornadas a realizarse en fin de semana con carácter lúdico/festivo, sin pagar que de regalo.	desestimada	no innovación			Iniciativa de Puerto Abierto desarrollada anteriormente en los Parques, y a cogidos de cara a futuro	
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	Acercar al Parque a la sociedad			Se basa en realizar jornadas de "puertas abiertas" no tanto por empresa sino por ejemplo por concepto, líneas de trabajo, o similes, con stands que imparten charlas, realizan juegos tanto para adultos como para niños, hinchables, etc., con la idea de atraer público ajeno al parque tecnológico y dar a conocer las diferentes actividades que aquí hacemos. Para que suramos.	idea CORE (Innovación continua)	BE Parque-Club				
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	Servicio de médico de empresa para el parque			La idea es ofrecer un servicio de medicina general y primeros auxilios para los trabajadores de parque.	desestimada	no innovación			Servicio ya cubierto (ofrecido por un tercero)	
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	Bakar arazoak eliditeko itro proposamena			Parke banatan egoten diren enpresak, normalan ezente egoten diren langileak osatzen dituzte eta normalan bidaiariak azarotzen egoten dira, nere proposamena da igarieriku bai jantzea non igeri egiten bako arazoak ezabatu daiteke.	idea CORE (Innovación continua)	BE Parque-Club				
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	Familias y Parque			Acercar a los niños y familias que hacen cada una de las empresas del parque con ejemplos prácticos en las instalaciones de cada una de las participantes	idea CORE (Innovación continua)	BE Parque-Club				
2022	Externa	Un retro para el Parque	SERVICIOS DIFERENCIALES	CYS	BARATZELAN, horticultura modular para el personal del Parque.			Los objetivos de BARATZELAN son: 1. Crear una actividad de bienestar, actividad física and networking para el personal de los parques tecnológicos. 2. Crear un recurso de bajo coste, modular, escalable y replicable en las empresas de los Parques Tecnológicos.	desestimada	no innovación				

ORIGEN				OPORTUNIDAD				EVALUACIÓN OPORTUNIDAD/VIABILIDAD DE LAS INICIATIVAS						RESULTADO EVALUACIÓN		PROPUESTA ACCIÓN/COMENTARIO
Año	Origen oportunidad	Detalle origen	Proceso sobre el que afecta la idea	Proceso sobre el ámbito de oportunidad	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS/RETOS	Propuesta Iniciativa	Facilidad económica	Facilidad técnica	Facilidad recursos	Impacto PE	Compromiso	TOTAL	RESOLUCIÓN	EVOLUCIÓN		
2022	Interna	Dinámica innovación negocio	Negocio	Reformulación cuadro de ventas y documentos uso comercial	Definición de la propuesta de valor del retailo Parke. (1) Reto unificado pitch de ventas; (2) análisis del posicionamiento con respecto a la competencia; (3) Definir perfil de empresa y características, necesidades, puntos fuertes/débiles, para definir las estrategias de acercamiento con esto.		2	2	2	2	0	8	✓		A trabajar desde el proceso comercial e integrar próximos PS	
2022	Interna	Dinámica innovación negocio	Negocio	Marca Parke: planificación y acción comercial	Marca Parke. (1) planificación y acción comercial Integración de la plantilla en proceso de venta		2	1	1	3	0	7	✓		propuesta para consideración Proceso Negocio PS 2023. Punto 2. Integrado en marketing digital	
2022	Interna	Dinámica innovación negocio	Negocio	Marca Parke: planificación y acción comercial	(2) Presente multi-anal planificada y actividad estructurada online para negocio		2	1	1	3	0	7	✓		propuesta para consideración Proceso Negocio PS 2023. Punto 2. Integrado en marketing digital	
2022	Interna	Dinámica innovación negocio	Negocio	ESTRATEGIA COMERCIAL	Reformulación material comercial		2	2	2	1	0	7	1		propuesta para consideración Proceso Negocio PS 2023	
2022	Interna	Plan Gestión 2022	Talento	CPI	Elaborar una propuesta de proyecto de compra pública innovadora	2.06.10.01 Consideración de la sostenibilidad del sistema	2	2	2	2	1	9	✓		realizada dinámica a 2022 para implementación en 2023	
2022	Interna con apoyo externo	Dinámica compra pública innovadora	Talento	Compra pública innovadora en la RPTE	Proyecto CPI Sostenibilidad y eficiencia energética en la RPTE		2	2	1	3	1	9	✓		Inicio implementación 2022. lanzamiento CPI 2023. Propuesta de generación de una dinámica de ideación para atraer/definir la propuesta final de Cpi	
2022	Interna	Plan Gestión 2022	CYS	ESTRATEGIA COMERCIAL	Diseño y desarrollo de una iniciativa de ocio, deporte, salud y cultura para las personas vinculadas a la RPTE (0.07.05.04) BE PARKE		1	2	2	3	0	8	✓		lanzamiento consulta preliminar a mercado en 2022	
2022	Interna con apoyo externo	Dinámica compra pública innovadora	Talento	Compra pública innovadora en la RPTE	Proyecto CPI Mejora de la experiencia de cliente Parke a través de una mejora en la oferta de servicios de valor añadido ofrecidos (lanzamiento de consulta preliminar)		2	2	1	2	0	7	✓		lanzamiento consulta preliminar a mercado en 2022	
2022	Interna	Barnetx	Talento	Talento	EDIFICIOS/OFICINAS SALUDABLES-incorporación de espacios que inviten a DESCANSOS ACTIVOS -MMI SESIONES DE MOVILIDAD DE 5-10 MINUTOS y EQUIPAMIENTO PARA PUESTA EN MOVIMIENTO EN NUESTRAS PROPIAS OFICINAS y propuesta presentada en base en materializar, visualizar la idea de que los Edificios de los Parques sean EDIFICIOS/OFICINAS SALUDABLES, con espacios que inviten a realizar pausas activas en la jornada de trabajo (descansos de 5-10 minutos).		2	2	1	2	1	8	✓		aprobado en G70 y propuesta inclusión PG2023 en el marco de la iniciativa Barnetx	
2022	Interna	Barnetx	Talento	Talento	Learn 4 Growth: Un pequeño gesto, lo cambia todo. La idea consiste en compartir (al menos) 1 idea de mejora por cada formación/congreso/foro/ taller/encuentro... al que asistamos. Prácticamente todo el equipo tiene contacto diario con muchas personas y sin embargo, perdemos muchas propuestas que se nos ocurren en el momento por no disponer de una herramienta/espacio que lo canalice de manera sistemática.		2	2	2	1	0	7	✓		aprobado en G70 y propuesta inclusión PG2023 en el marco de la iniciativa Barnetx	
2022	Interna	Barnetx	Talento	Talento	Creación de un mecanismo de vigilancia y prospectiva de la Pied para la toma de decisiones de valor añadido estratégico (2.06.10.03)	2.06.10.01 Análisis sobre la aplicabilidad de Compra pública verde (Parke Ventas) a Compra							✓		implementado Piloto 2022 area de	

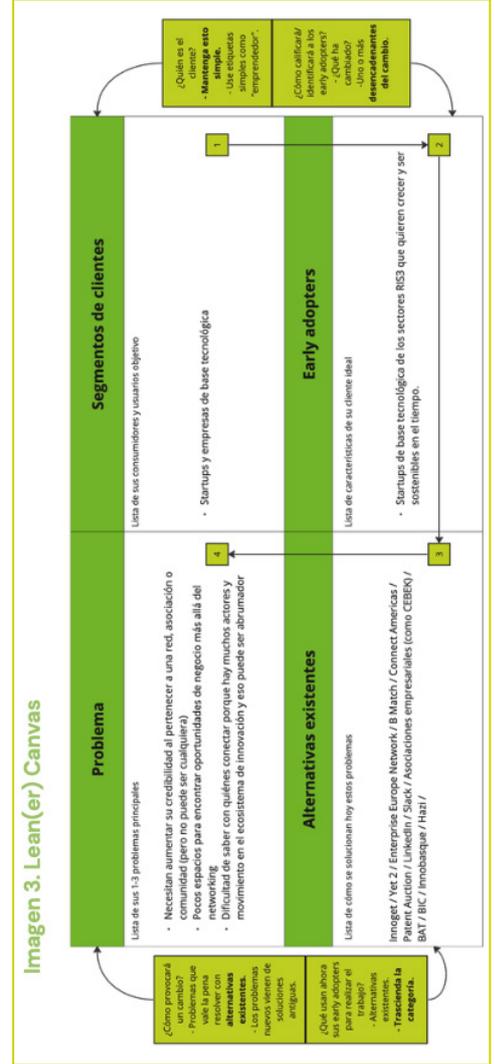
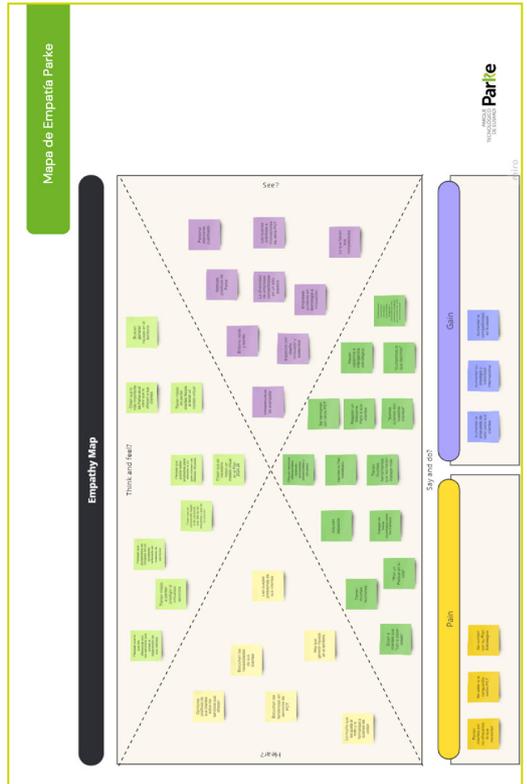
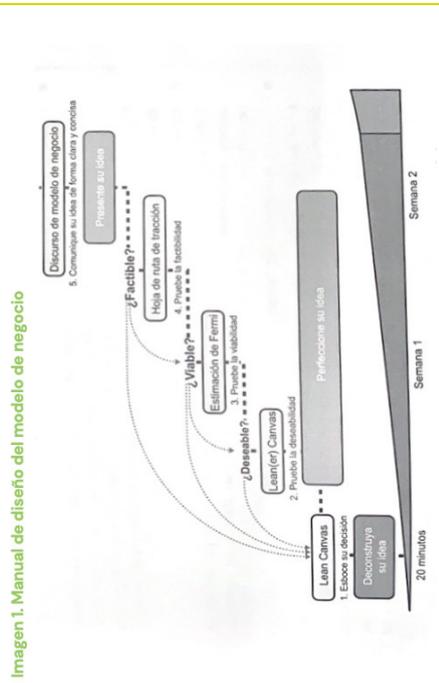


Resumen: Este documento recoge la propuesta de modelo de negocio que se ha trabajado a la fecha tras repetidas iteraciones de prototipos de baja y media fidelidad que integran la retroalimentación recibida por personal de Parke y por la asesora técnica universitaria, como parte del proyecto de intraemprendimiento que se está realizando en el Parque Tecnológico de Euskadi.

Modelo de negocio "eParke"

"La vida es demasiado corta como para crear algo que no quiere nadie".
Ash Maurya

La propuesta de modelo de negocio digital "eParke" que podría complementar al modelo de negocio actual del Parque Tecnológico de Euskadi se ha realizado siguiendo el "Método Running Lean" de Ash Maurya (2023) para el diseño de modelos de negocio. Dicho método incluye un "Manual de diseño del modelo de negocio" mediante el cual se puede esbozar un modelo de negocio, hacer pruebas de estrés de la deseabilidad, viabilidad y factibilidad de dicho modelo y realizar la presentación de la idea (Véase imagen a continuación).



Parke

EUSKADIKO
PARKE
TEKNOLOGIKOA