



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

# innobasque

INFORME DE PROGRESO  
2013



INNOBASQUE AGENCIA VASCA DE LA INNOVACIÓN-  
INNOBASQUE BERRIKUNTZAREN EUSKAL AGENTZIA  
C/ Laida Bidea, 203.  
48170 Zamudio (Vizcaya)

# Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso <i>(páginas 5 y 6)</i>
02	Perfil de la Entidad <i>(páginas 7 a 10)</i>
03	Metodología <i>(páginas 12 y 13)</i>
04	Análisis <i>(páginas 14 a 37)</i> <ul style="list-style-type: none"><li>Clientes <i>(páginas 17 a 21)</i></li><li>Empleados <i>(páginas 22 a 31)</i></li><li>Proveedores <i>(páginas 32 a 34)</i></li><li>Comunidad <i>(páginas 35 a 37)</i></li></ul>





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

En Innobasque, Agencia Vasca de la Innovación, afrontamos la presentación de nuestro III Informe de Progreso, reiterando nuestro compromiso con toda la sociedad vasca para impulsar, dinamizar y monitorizar el proceso de transformación de Euskadi hacia una sociedad innovadora en todos los ámbitos.

Como dicen nuestros Estatutos, Innobasque tiene como fin favorecer e impulsar el desarrollo de la innovación en Euskadi, fomentando el espíritu emprendedor y la creatividad, con el fin de elevar la competitividad de las organizaciones vascas de todo tipo y de su economía y mejorar la calidad de vida presente y futura de toda la sociedad vasca. Necesitamos un nuevo modelo de desarrollo socio-económico, y creemos que la innovación, junto con la cooperación público-privada, son palancas clave para asegurar el futuro y el bienestar de las generaciones futuras. Innobasque es un proyecto de país que construimos entre todos, a través del modelo de la cuádruple hélice en el que convergen los agentes científico-tecnológicos, las empresas, la administración y la sociedad.

A través de este informe, queremos mostrar nuestro compromiso con los objetivos y principios que el Pacto Mundial de Naciones Unidas promueve, y con los intereses de nuestros stakeholders y de la sociedad en general.

En 2013 hemos implementado nuevos canales y servicios de valor para nuestros socios, hemos continuado promoviendo iniciativas como la “Escuela de innovación” y la integración de jóvenes en prácticas con la iniciativa Innocampus y hemos lanzado el Sistema de Desarrollo de personas para el equipo interno. Además, se han desarrollado iniciativas público-privadas en torno a la RSE, como la colaboración en el diseño de la estrategia vasca de RSE y el impulso a la economía eco-innovadora y a la sociedad efisaludable en Euskadi.

De cara a futuro, consideramos imprescindible seguir trabajando en la generación de valor para nuestros stakeholders, incrementando cada año el valor aportado por euro invertido, consolidar los procesos de desarrollo de personas, incorporar a mayor número de socios en los órganos de gobierno de la asociación y desarrollar un código de buen gobierno como elemento necesario no sólo para el adecuado desarrollo de nuestro fin como asociación, sino también para el fomento de nuestra función social y de la transparencia de nuestra actuación.

Desde aquí quiero agradecer a nuestros socios, a nuestros profesionales y a la sociedad en general, su confianza en nuestro proyecto, y reiterar nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial y nuestro respaldo a los valores que promueve.



José María Villate Blanco  
Director General de Innobasque

**inno**basque

berrikuntzaren  
euskal agentzia

agencia vasca  
de la innovación

# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

INNOBASQUE AGENCIA VASCA DE LA INNOVACIÓN-  
INNOBASQUE BERRIKUNTZAREN EUSKAL AGENTZIA

Tipo de empresa

Asociación privada sin ánimo de lucro

Dirección

C/ Laida Bidea 203.

Localidad

Zamudio

Provincia

Vizcaya

Comunidad Autónoma

País Vasco

Dirección Web

<http://www.innobasque.com>

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Jose María Villate Blanco

Persona de contacto

Teresa González Cavia

Número de empleados directos

40

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Innobasque actúa como catalizador de proyectos de transformación, para convertir a Euskadi en EL referente europeo en innovación, en el 2030.

Para ello trabaja al servicio del Consejo Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación, máximo órgano del Sistema Vasco de Innovación y atendiendo a las expectativas de sus socios, que incluyen Empresas, Instituciones, Agentes, tanto científico-tecnológicos, como sociales.

Ventas / Ingresos

3.900.000 €

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

2.900 €

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados, Proveedores, Comunidad y Clientes

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

País Vasco (España)

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El compromiso con nuestros grupos de interés, hace que presentemos el Informe del Progreso, por tercer año consecutivo.

Como Agencia Vasca de la Innovación, nuestro ámbito de actuación está centrado en el País Vasco, pero estamos conectados con nodos y agentes de innovación a nivel global, y operamos con el espíritu de querer trabajar con los mejores.

Innobasque ya ha sido señalada como entidad de referencia en innovación, y la OCDE nos ha posicionado dentro del nuevo paradigma de las Agencias Regionales de Innovación, gracias a que sigue el modelo de la cuádruple hélice, que involucra a la sociedad civil vasca, junto con las empresas, administraciones e instituciones educativas y de investigación, en los procesos de innovación y de transformación.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

En base al Artículo 2 de los Estatutos de Innobasque que dice que su fin último es el de favorecer e impulsar el desarrollo de la innovación en Euskadi, tanto la tecnológica como la no tecnológica, fomentando el espíritu emprendedor y la creatividad, con el fin de elevar la competitividad de las organizaciones vascas de todo tipo y de su economía, en los sectores primario, secundario y terciario y mejorar la calidad de vida presente y futura de toda la sociedad vasca.

Los temas principales del Informe del Progreso de Innobasque, se han escogido, de acuerdo a nuestro compromiso con la Sociedad Vasca y a los intereses de nuestros grupos de interés.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

La divulgación del Informe del Progreso, la realizamos, principalmente, por la web de Innobasque ([www.innobasque.com](http://www.innobasque.com)).

Además, nuestros socios, aparte de poder recurrir a nuestra web, lo reciben a través del Informe Semestral.

Aparte de estos medios, estamos presentes en la página de Internet del Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org) / [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org))

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

Notas

#### ASOCIACIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA

En 2013, Innobasque ha sido declarada como Asociación de Utilidad Pública, por el Gobierno Vasco, lo que supone un reconocimiento al trabajo y aportación de valor a la Sociedad Vasca.

#### ANÁLISIS DE APORTACIÓN DE VALOR

En Innobasque creemos que es importante crear valor y cuantificar el impacto de nuestras actividades, y estamos trabajando en la línea de incrementar el valor de nuestra actividad (output), reduciendo a la vez el coste necesario para llevarla a cabo (input).

Así, durante el periodo 2009-2013 hemos desarrollado un, "Análisis de Aportación de Valor". Este análisis, ha permitido valorar la actividad general de Innobasque (valor generado por euro invertido), diagnosticar en qué partes de la cadena de valor de la innovación se genera más valor y comparar con la misma metodología el valor aportado cada año.

El modelo que venimos utilizando para medir la aportación de valor de Innobasque contempla el Valor Tangible (valor económico + empleo + retornos a la administración) y el Valor intangible (basado en los cuatro eslabones de la Cadena de Valor de la Innovación). Estos cuatro eslabones son; la

generación, la explicitación, la sensibilización y difusión del conocimiento, y la acción transformadora.

Del análisis se concluye que Innobasque ha conseguido "Más con menos", aumentado su aportación de valor por euro invertido (1,30 euros en 2009, 1,60 euros en 2010 y 1,80 euros en 2011, 2 euros en 2012 y 2,30 euros en 2013). Además, Innobasque está moviéndose de indicadores de proceso (generación de conocimiento) hacia indicadores de impacto (acciones enfocadas a generar valor económico y social), y el desafío es seguir intensificando el foco en proyectos de transformación orientados a la generación de Valor Añadido Bruto y empleo como respuesta a los retos del entorno.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Innobasque ha incorporado las conclusiones de la reflexión estratégica de la Junta Directiva a la estrategia para el II Ciclo de Innobasque (2012-2015) y está trabajando para asegurar que las principales expectativas de sus grupos de interés se satisfagan.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad,

detallando su organigrama

Innobasque, es una asociación privada sin ánimo de lucro, cuya gestión de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) está liderada por su Presidente y por su Director General. Asimismo, el Comité de Dirección de Innobasque asume un papel relevante en el despliegue y la implantación de los 10 Principios en la organización.

La Junta Directiva, es puntualmente informada de los avances en este campo y sus sugerencias y valoraciones son tenidas muy en cuenta.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Los socios y Junta Directiva tienen acceso a los Informes del Progreso anuales, y pueden hacer seguimiento del progreso de la implantación de los 10 Principios.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El Comité de Dirección de Innobasque, es el órgano de gobierno, responsable de la implantación de la RSE, liderado por el Director General. En aquellos asuntos que requieren la opinión del Presidente, o en su caso, de la Junta Directiva, se incorporan estos a las decisiones, que afectan a dicha implantación.

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

<http://www.innobasque.com>







# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# ANÁLISIS

**DERECHOS HUMANOS**

**NORMAS LABORALES**

**MEDIOAMBIENTE**

**ANTICORRUPCIÓN**



8

Desafíos u Oportunidades contemplados



9

Desafíos u Oportunidades contemplados



1

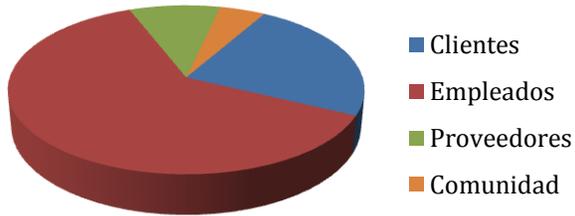
Desafíos u Oportunidades contemplados



4

Desafíos u Oportunidades contemplados

**Políticas aplicadas por grupos de interés**



**CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:**

Clientes: 5  
Empleados: 13  
Proveedores: 2  
Comunidad: 1

**CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR**



2

GRUPO DE INTERÉS  
**CLIENTES**



---

# Etiquetado e información transparente al cliente

---

## Canales de Comunicación

Innobasque informa puntualmente y con total transparencia a sus socios de las actividades realizadas, a través de su web, sus boletines “on line” y los informes periódicos que desarrolla a lo largo del año.

Los canales principales son:

-*Martes de Innobasque*: Convocatoria mensual a los protagonistas de la innovación en un foro divulgativo y abierto, para situar a la innovación vasca en el centro de la mirada de las personas, las organizaciones y los medios de comunicación.

-*Innoberrí*: Boletín electrónico mensual de Innobasque.

-*“i-Bazkide”*: Boletín electrónico mensual de noticias de y para los socios de Innobasque.

-*Innobasque 2.0*: Webs, blogs, Youtube, Flickr, Facebook, LinkedIn, SlideShare ... difunden y enlazan los contenidos más relevantes de la innovación.

-*Información a la carta*: Servicio que permite la suscripción a selección temática de documentos y publicaciones en la web.

-*Publicaciones*: Línea editorial de Innobasque disponible en la web corporativa.

-*Visita personal, teléfono y correo*

## Comunicación Interna y Externa

Innobasque publica en la web corporativa y en las “Memorias de Actividad Bianuales”, la organización de sus órganos de gobierno, así como el listado de sus miembros: Junta Directiva, Comisión Ejecutiva y Socios.

Además, informa a sus asociados de los temas tratados en las reuniones de la Junta Directiva y de la Comisión Ejecutiva a través de Informes de Actividad periódicos.

Adicionalmente, en cumplimiento con los Estatutos de la Asociación, convoca formalmente a todos los socios una vez al año a una Asamblea General para informarles de la actividad desarrollada por la Agencia, aprobar las cuentas del ejercicio anterior y la gestión de la Junta Directiva.

En cuanto a la actividad cotidiana, Innobasque trata de difundir la actividad innovadora de sus socios a través de; newsletters (i-Bazkide, trending, etc.), publicaciones, Innobasque 2.0 (perfiles en LinkedIn, Twitter, Tuenti, Facebook, Flickr, Slideshare y Youtube), webzine y catálogos “on line” de socios.

## Servicios de atención al cliente

Los socios son una parte fundamental de nuestra asociación, en la que se prioriza la asistencia personalizada a los mismos.

Innobasque cuenta con el correo “Ibaskideak”, de uso exclusivo para socios y con una persona dedicada exclusivamente a la relación con ellos.

Innobasque entrega a los socios, en el momento de darse de alta, vía correo electrónico, un “kit de socios”, esto es, los documentos referentes a la cuota anual, el formulario de inscripción, los estatutos, el listado de los socios, y el modelo de gobernanza de la Agencia.

## Encuestas de Satisfacción

En cada actividad relacionada con socios, se realiza una encuesta de satisfacción que recoge indicadores de proceso.

Tal es el caso de; los “Martes de Innobasque”, el “Innobasque Exchange” y el “Brunch & Learn”.

Además, Innobasque tiene mecanismos informales de diagnóstico para detectar el grado de cumplimiento de las expectativas de los socios. Todo esto nos

permite conocer las motivaciones y expectativas particulares, y poder dar respuesta en la medida de lo posible.

En cuanto a la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), en 2011, se desarrolló una Auditoría de la misma por parte de una firma externa y experta en la materia.

El punto de partida de la auditoría que se realizó son los tres ficheros registrados en la Agencia de Protección de Datos (AEPD) que han determinado el origen de los datos y los posteriores tratamientos y sistemas de información.

Tras el diagnóstico de la situación se generó un plan de acción para mitigar los riesgos detectados y poder alcanzar niveles correctos de cumplimiento de la LOPD y una mejora en la seguridad de la información gestionada por Innobasque.

---

## Relación duradera con los clientes

---

### Política RSE

La Estrategia 2014-2015 de Innobasque incorpora al socio a su proyecto de Transformación Socioeconómica.

Se quiere dar a los socios actuales y potenciales un papel estratégico que impacte en la organización, facilitando su integración, y focalizando eficientemente su actividad hacia objetivos estratégicos de país.

Como punto de partida, debe tenerse en cuenta el carácter público-privado de Innobasque, y las dos perspectivas complementarias en las que desarrolla su actividad, una como entidad al servicio del Consejo Vasco de Ciencia Tecnología e Innovación, y otra como asociación, realizando actividades de interés para los socios, y para promover la innovación en Euskadi.

Dicho esto, el objetivo principal es trabajar la estrategia de socios integralmente, para obtener una propuesta de valor consensuada y compartida. Se pretende incorporar el potencial innovador de los

socios para transformar Euskadi, aumentar su fidelización, mejorar los canales de participación de los asociados, desplegar servicios de valor y activar la colaboración entre ellos.

El “Plan de Trabajo Socios”, comenzado en 2013, consta de cuatro fases. En la primera se analiza el valor económico del socio y su participación e integración. En la segunda se estudia la gestión del proceso interno de socialización, y en las dos últimas, se extiende el proceso de reflexión y se priorizan las actuaciones.

Aparte de esto, se quiere facilitar la incorporación de jóvenes emprendedores y nuevas empresas. Para ello, se está valorando que las empresas lideradas por jóvenes de menos de 35 años, o con menos de dos años de vida, paguen cuotas reducidas, y puedan tener representación en los órganos de gobierno de la Asociación.

### Código Ético / Conducta

Innobasque, con la intención de garantizar la máxima integridad en sus operaciones y actividades, ha elaborado una propuesta de Código de Buen Gobierno, para presentar en su Comisión Ejecutiva en 2014.

Se pretende así, disponer de una política explícita sobre la manera de actuar, y una guía ante situaciones que generen dudas.

También se está pensando en diseñar un reglamento de régimen interno, para concretar las funciones y formas de proceder de cada uno de los órganos de gobierno de Innobasque.

### Políticas Internas de Gestión

Innobasque es una entidad de carácter estratégico para contribuir, a través de la colaboración público-privada, a que Euskadi sea EL referente europeo en Innovación en el año 2030.

Su misión es impulsar, dinamizar y monitorizar el proceso de Transformación de Euskadi hacia una sociedad innovadora en todos los ámbitos, incorporando a los agentes públicos, privados y a la sociedad al Ecosistema Vasco de Innovación.

Los objetivos de Innobasque para el período 2014-2015 se pueden englobar en los siguientes cinco epígrafes.

1. Consolidar el rol y el liderazgo de los órganos de gobierno de Innobasque, símbolo de la alianza público-privada, incorporando a los Socios al proyecto de Transformación Socioeconómica.
2. Mejorar la eficiencia del Sistema Vasco de Innovación mediante la definición y consolidación de un modelo de Seguimiento, Evaluación y Monitorización permanente de la innovación.
3. Contribuir a la generación de empleo, riqueza y bienestar a través del despliegue de Dinámicas de Transformación con impacto Social y Económico, alineadas con las áreas estratégicas de país.
4. Fomentar la cultura innovadora en la sociedad y prestigiar las capacidades innovadoras de Euskadi en el ámbito local e internacional.
5. En coherencia con sus valores, convertir a Innobasque en referente de organización innovadora, potenciando iniciativas innovadoras que contribuyan a impulsar un modelo de gestión propio de Innobasque.

Se van a reforzar los procesos de trabajo y la estructura de Innobasque para garantizar la consecución de los objetivos 2014- 2015, evaluar los resultados y continuar con la tendencia creciente en el valor aportado por euro invertido.

#### MODELO DE GOBERNANZA

La presidencia de honor de Innobasque la ostenta el Lehendakari del Gobierno Vasco, que lidera el Sistema Vasco de Innovación.

La Asamblea General, órgano supremo de Innobasque, aprueba las cuentas anuales y la gestión de la Junta Directiva.

La Junta Directiva, órgano colegiado de dirección permanente, define, aprueba y monitoriza la estrategia de la organización, fijando su orientación y pautas generales de conformidad con las directrices fijadas por la Asamblea General de Socios. Además de establecer y representar los valores de marca de Innobasque.

La Comisión Ejecutiva, evalúa las propuestas/proyectos de los Consejos Dirección, visualizando, anticipando el futuro inmediato, y detectando tendencias sociales, económicas, científico-tecnológicas y su impacto en el Sistema Vasco de Innovación.

Los Consejos de Dirección mencionados, son órganos consultivos, de conocimiento y orientación para el desarrollo de temáticas o proyectos de carácter estratégico, y supervisan las propuestas/iniciativas emanadas de los equipos técnicos, elevando los resultados a la Comisión Ejecutiva y Junta Directiva.

El Presidente de Innobasque, define con la Junta Directiva y el apoyo de la Comisión Ejecutiva las orientaciones estratégicas de la Agencia.

La Dirección General, vela por la implantación de las decisiones estratégicas, y define el Plan de Gestión para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

#### Comunicación Interna y Externa

"Innobasque Exchange" es una iniciativa que pone en valor el papel del socio como agente de transformación.

Puesta en marcha en 2012, esta iniciativa, de y para las entidades socias de Innobasque, busca activar el potencial colaborativo de los socios, a través de explorar modos y métodos que hagan que los participantes conozcan y analicen proyectos innovadores, detecten la potencialidad de sus capacidades, profundicen en ellas y , finalmente, encuentren vías para colaborar y nuevas oportunidades de negocio.

Pretendemos transmitir la premisa sobre la que trabaja Innobasque: "todos podemos innovar si se dan las condiciones". Por ello, la iniciativa "Innobasque

Exchange”, pretende ser una plataforma de encuentro entre las entidades socias, con las condiciones necesarias para estimular la colaboración en la búsqueda de “partners”, facilitar la cooperación y creación de sinergias que contribuyan al enriquecimiento y ejecución, total o parcial, de la idea o propuesta de proyecto innovador.

Se han celebrado tres ediciones en 2013, (22 marzo, 11 julio y 29 noviembre), en las que se han presentado veintitrés proyectos innovadores, habiéndose producido ya algunos importantes acuerdos de colaboración con centros tecnológicos y alianzas estratégicas con otras empresas.

### **Canales de Comunicación**

Innobasque tiene la cuenta de correo electrónico, "i-Bazkide", para contactar directamente con la responsable de relaciones con los socios. Además de una aplicación móvil para acceder a la red, hacerse socio, buscar información, participar en proyectos, etc.

A partir de septiembre de 2014, se quiere abrir un canal de escucha activa de socios, llamado “hamaiketako de innovación”, para escuchar a socios de una manera más viva, favoreciendo el contacto en persona.

### **Número de auditorías llevadas a cabo**

Hay un seguimiento trimestral de actividades realizadas con socios: “Innobasque Exchange”, “Brunch and Learn”, “Martes de Innobasque”, “Semana de la Ciencia”, “Global Innovation Day”, reuniones con socios, colaboración con iniciativas innovadoras de socios, comunicación y difusión de eventos de socios y “Comunicación 2.0”.

### **Buzón de sugerencias**

En 2014 se estudiará la creación de un órgano consultivo para mejorar el diálogo entre Innobasque, y el colectivo de socios con menor representatividad en los Órganos de Gobierno, ya que se considera necesario y positivo que los socios más pequeños puedan tener más oportunidades de opinar y participar en la gestión de la Agencia.

---

## **Formación para clientes**

---

### **Formación**

Innobasque ofrece a sus socios la posibilidad de descargar contenidos de valor, con la idea de que adquieran conocimientos, y conozcan las tendencias de cada momento.

Por esto, se recurre a publicaciones y eventos, al "trendINN", "Innobasque Exchange", "Martes de Innobasque", "Brunch and Learn", la Escuela de Innovación y los contenidos web. Y como eventos puntuales destacan, la “Semana de la Ciencia” y el "Global Innovation Day".

GRUPO DE INTERÉS  
**EMPLEADOS**



---

# Identificación del empleado con la entidad

---

## Política de RRHH

### CONDICIONES LABORALES

El 97% de los contratos de trabajo son fijos, lo que indica el compromiso de Innobasque con asegurar la continuidad de los puestos de trabajo.

Innobasque cuenta con un calendario laboral, que todos los años se ajusta en horas a lo establecido en el último “Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia”. Además, se dispone de una normativa básica que contempla temas como normas de viaje y desplazamientos, liquidación de gastos, seguros, trabajo no presencial, etc.

Los profesionales de Innobasque pueden disfrutar de:

- *Horario flexible de entrada y salida.*
- *Jornadas reducidas:* durante 2013, 2 personas se han acogido a reducciones de jornada para poder conciliar su vida profesional y personal.
- *Vales de Comida:* La personas que trabajan a jornada completa reciben una ayuda de 4 euros por día y jornada no continua, que contribuye a costear el almuerzo. En total, Innobasque ha empleado 22.345 € en 2013, para este fin.
- *Flexibilidad en la selección de las fechas de vacaciones.* En el calendario laboral de 2013 se han disfrutado de 31 días de vacaciones, 20 de los cuales se han disfrutado de forma obligatoria en fechas de jornada intensiva.
- *Jornada intensiva en verano y todos los viernes del año*
- *Seguro médico:* La empresa tiene negociada una póliza de asistencia médica con el IMQ, en unas condiciones muy ventajosa y disponible

para los trabajadores de Innobasque que quieran, voluntariamente, acogerse a ella. Las personas de plantilla dadas de alta en IMQ al 31/12/2013, han sido 19.

### VALORES

En el año 2008 se creó un grupo de trabajo en el que participaron varias personas de la organización (ICI: Innobasque Cultura Innovadora) y se inició un proceso para la definición, interiorización y despliegue de los “Valores de Innobasque”.

Con la colaboración del 80% de las personas que formaban parte de Innobasque en ese momento, se seleccionaron tres valores: Confianza, Compromiso y Coherencia, y se definieron de la siguiente manera:

- *Confianza:* Capacidad para generar espacios de cooperación, libertad y apertura, a través de la transparencia y reciprocidad en ideas y actitudes, donde las personas confían en sí mismos y en el equipo, de forma que se logra la adhesión y el compromiso.
- *Compromiso:* Actitud profesional y capacidad para involucrarnos en el proyecto de transformación del país y con las personas que forman parte del mismo (en igualdad), movidos desde el propio deseo de participar y ayudar, lo que se traduce en generosidad extra cuando se precisa.
- *Coherencia:* Coherencia personal con el proyecto Innobasque y con los valores, que incorporamos a lo que decimos y a lo que hacemos. Y coherencia organizacional en Innobasque con los mismos valores, que marcan un estilo y una forma de hacer y una forma de relacionarse entre las personas.

### DESARROLLO DE PERSONAS

Innobasque ha desarrollado en 2013 una política de gestión del capital humano que incluye la definición del catálogo de competencias y funciones, el desarrollo de un proceso iterativo de reuniones de desarrollo profesional, y la detección de necesidades de desarrollo y formación

## DISCRIMINACIÓN POR EDAD

La edad media de la plantilla de Innobasque es de 40,25 años, concretamente: el 8,3% es menor de treinta años, un 66,7% se encuentra entre los 30 y 45 años, y el 25 % es mayor de 45 años.

## IGUALDAD DE GÉNERO

La composición de la plantilla de Innobasque está formada por una mayoría de mujeres. El género femenino representa el 74% de la plantilla, y un 33% del equipo de dirección

En otro orden de cosas, y en el marco del “Foro para la Igualdad de Emakunde”, se planteó convocar a protagonistas de la igualdad e innovación, en un foro divulgativo y abierto para situar a la igualdad e innovación vasca, en el centro de la mirada de las personas, las organizaciones y los medios de comunicación.

Según el “Foro Económico Mundial” existe una firme correlación entre los países que son más exitosos en el cierre de la brecha de género, y aquellos que son más competitivos a nivel económico. Así, en octubre de 2013, dentro de los “Martes de Innobasque”, se celebró el foro “Mujeres Innovadoras”. En él, se dio visibilidad a mujeres que están innovando en diferentes ámbitos como la ciencia, la empresa, el arte o lo social. A través de sus experiencias en primera persona se profundizó en el empoderamiento de las mujeres en esos sectores de actividad.

Además se dieron a conocer otros modos de hacer, desde la perspectiva de género, e indagar si hay una percepción diferencial entre las motivaciones que tienen hombres y mujeres para innovar, y se exploraron expresiones artísticas para la reivindicación de la igualdad.

## Políticas Internas de Gestión

### MODELO GESTIÓN INNOBASQUE

En 2012, se celebró una reunión interna de reflexión en la que se propusieron y posteriormente validaron, por la Junta Directiva, las “Líneas estratégicas 2012-2015”. Se acordó establecer una línea estratégica para

convertir a Innobasque en “referente de organización innovadora”.

Así, en 2013 hemos revisado diferentes modelos de gestión, concluyendo que no vamos a partir de un modelo de gestión prefijado, sino que vamos a ir construyendo nuestro modelo poco a poco, incorporando elementos que nos distingan como agencia de innovación.

En 2013, hemos realizado una reunión, con el equipo de Innobasque, dónde preguntamos a cada uno de los asistentes “¿Qué es para ti una gestión innovadora en Innobasque?” y recogimos una serie de atributos, generados de forma espontánea e individual.

La totalidad de estos, se han clasificado en seis temas, reseñándose en cada una de ellos los más mencionados.

- 1) *Filosofía general:* Flexible, joven, transformadora y ejemplar.
- 2) *Valor a las personas:* Aprovechar la capacidad y potencial de las personas, crecimiento y reconocimiento.
- 3) *Organización y estilo de liderazgo:* Organización no jerárquica, ágil y transparente.
- 4) *Participación:* Involucrar a toda la plantilla en procesos de participación.
- 5) *Orientación a resultados:* Modelo gestión orientado a resultados.
- 6) *Valores*

En 2014 se trabajará con dinámicas participativas con todo el equipo, tres temas que ayuden a ir construyendo un "Sistema de Gestión Innovador", concretamente en:

-*Participación:* Trabajo en equipo, interconexión entre departamentos y con socios, participación en la gestión interna, etc.

-*Reconocimiento:* Hacer que las personas de Innobasque se sientan reconocidas en la organización.

*-Salud y bienestar.* Promocionar y facilitar los hábitos de vida saludable dentro de Innobasque.

En paralelo, el Comité de Dirección, que es consciente de la importancia de que toda la plantilla se sienta parte de un mismo equipo, de un mismo proyecto, va a trabajar el ámbito de "Organización y estilo de liderazgo". Concretamente, política salarial, desarrollo y reconocimiento de personas, y estilo de liderazgo del equipo de dirección.

#### IMPULSO A LA SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

En Innobasque siempre hemos estado especialmente sensibles en el terreno medioambiental, pese a que por nuestra actividad no tenemos un gran impacto en el medio ambiente.

En 2011 realizamos un diagnóstico de ahorro energético con el fin de minimizar los impactos, que resultaron ser relativamente bajos.

Ya en 2008 se creó una iniciativa interna denominada "Innobasque Sostenible y Responsable" promovida por un grupo de personas voluntarias, desde la que se han venido desarrollando:

- i) Campañas de sensibilización interna
  - a. Apagado luces en despachos y áreas comunes.
  - b. Reciclado de papel, tóner, plásticos y orgánico.
- ii) Monitorización del gasto de consumibles.
  - a. Consumo agua, electricidad, papel y tóner.

En el tema de reciclaje, existen diferentes puntos de recogida (papel, orgánico y envases) situados en diferentes lugares del edificio y se ha informado al personal sobre el uso óptimo de los mismos.

En 2013 se ha invertido tiempo en sensibilizar a la plantilla a lo largo del ejercicio para promover la reducción de consumos (firma correo electrónico, impresión por defecto en todas las impresoras y PCs a

doble página, y en blanco y negro...). Y se ha continuado realizando el seguimiento de los consumos de tóner, papel, y energía, que se comunican periódicamente a la plantilla con el objetivo de continuar sensibilizando y disminuyendo los consumos. Los consumos para el 2013, han sido; papel (245.000 folios), tóner (101 Unidades) y electricidad (127.367,51 kWh).

Al compararlos con los de 2012, se ha observado que ha habido un incremento del 4,65 % en el consumo de electricidad, y unos descensos del 8% para tóner y papel.

A la vista de los datos, a lo largo de 2014, se continuarán haciendo campañas de sensibilización para invertir la tendencia en el consumo eléctrico, y continuar con lo logrado en tóner y papel.

Los objetivos a medio y largo plazo de Innobasque consistirán en cuantificar y minimizar todas las emisiones, incluyendo aquellas provocadas en los desplazamientos al centro de trabajo, que por su ubicación no permite acceso en transporte público al 100% de los trabajadores.

Como ejemplo, podemos citar la ventaja colateral del trabajo no presencial (en reducción de emisiones) que es una medida aceptada por Innobasque en ocasiones puntuales y que además de tener un impacto positivo en la conciliación, es beneficiosa para el medio ambiente.

La apuesta de Innobasque por las tecnologías respetuosas con el medio ambiente es relevante. Los recursos dedicados en 2013 al desarrollo de la Dinámica de Eco-Innovación, que incluye el desarrollo del "CleanTech Southern Europe", son de 0,7 millones de €, que supone un 17% de los gastos totales de la organización. El importe incluye todos los gastos indirectos y generales asociados. Se han dedicado 8.488 horas directas, el equivalente a 4,92 personas a jornada completa, lo que implica un 18 % del total de horas dedicadas a actividades operativas por el personal de Innobasque.

La iniciativa del "Clean Tech Hub Southern Europe" es uno de los proyectos clave de Innobasque, está alineada con el Plan de Ciencia Tecnología e Innovación 2015, por lo que previsiblemente, en los

próximos años se va a seguir desplegando y desarrollando esta iniciativa.

## **Política de Seguridad y Salud en el trabajo**

### ACCIDENTES LABORALES

Innobasque dispone de una evaluación de riesgos desde 2008, que contiene todos los puestos de trabajo y está revisada en los supuestos legales establecidos conforme a la información facilitada por la empresa.

Gracias a ella, se puede decir que las actividades desarrolladas son de bajo riesgo en cuanto a seguridad laboral. Ahora bien, se tiene suscrito un concierto de prevención de riesgos laborales con la Sociedad de Prevención de Mutualia (Mutua de Accidentes de Trabajo), que abarca las áreas técnicas: Seguridad e Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología.

A principios de cada año se elabora una programación de la actividad preventiva a desarrollar durante el año en curso. Dicho programa tiene como origen la evaluación inicial de riesgos laborales que se realizó en septiembre de 2008.

Al final de cada periodo, Mutualia elabora una Memoria Anual de Actividades en el desarrollo y aplicación de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/97 (art. 20.2).

- *Modalidad organizativa y recursos propios de prevención de la empresa.* La empresa dispone de cobertura para todas las disciplinas preventivas con medios propios o externos, dispone de interlocutor entre la empresa y "SPMutualia", y dicho interlocutor dispone de acceso a la documentación en prevención de riesgos laborales así como de vías comunicación con la dirección para los planes de acción.

- *Plan de Prevención de Riesgos laborales.* La empresa dispone de Plan de Prevención con la estructura organizativa, recursos de prevención, órganos de representación, así como funciones y responsabilidades en materia preventiva de toda la línea jerárquica de la empresa.

- *Consulta y participación de los trabajadores:* La empresa por medios de sus vías habituales está comprometida a consultar e informar a los trabajadores sobre la planificación existente.

- *Formación de los trabajadores.* Los trabajadores están recibiendo formación específica, si lo requiere su puesto de trabajo, relacionada con los riesgos y las medidas de prevención del puesto de trabajo, el entorno que les rodea y las medidas de emergencia del centro, así como la formación especializada para los delegados de prevención, recursos preventivos y resto de recursos de prevención especializados de la empresa.

- *Actuaciones en caso de emergencia:* La empresa tiene un plan de emergencias elaborado en noviembre de 2009, actualizado con personal asignado al mismo, al que se le ha dado la formación para la implantación del mismo. Se ha realizado un simulacro de incendios en el 2013 para asegurar que toda la plantilla conozca las normas de comportamiento en el caso de un siniestro.

En cuanto a siniestralidad, Mutualia no tiene registrado ningún accidente laboral durante el año 2013. Además, en 2013 el 100% de los trabajadores resultaron aptos para su trabajo habitual, por lo que Mutualia concluyó que la población trabajadora de Innobasque gozaba de buen estado de salud.

### **Formación**

Innobasque ha invertido 44.000 € brutos en formación, de media anual (un 0,8 %, sobre su presupuesto total), entre 2009 y 2013, aprovechado al máximo las posibilidades de ayuda económica, que dan Hobetuz y la Fundación Tripartita.

De tal forma que, cada persona que trabaja en Innobasque, ha dispuesto de 39 horas al año, de media, para formarse, excluyendo la formación sin coste (jornadas, seminarios, etc.), pese a ser significativas.

La formación se ha agrupado en cuatro bloques; formación colectiva, formación individual, idiomas y “Office”, y “Máster Coaching”. En formación colectiva, todo el equipo de Innobasque se ha beneficiado y ha estado centrada en tres competencias, reconocidas en el “Diagnóstico de necesidades de formación para el período 2009-2011”; innovación, comunicación y eficacia. En cuanto a la formación individual, se han realizado cursos, talleres, jornadas, conferencias y seminarios, que han beneficiado a más del 90 % del equipo, los programas de directivos y “coaching”, al 16 % del mismo, y los idiomas y “Office”, ha superado el 60 %.

En 2013, debido a ajustes presupuestarios, la dotación de formación ha sido inferior a períodos anteriores. A pesar de esto, cabe destacar que los empleados de Innobasque tienen la posibilidad de asistir a numerosas conferencias, seminarios y monográficos, que suponen una alta inversión de tiempo, ya que consideramos que estas actividades son importantes para su desarrollo profesional y para la mejora de su conocimiento en determinados ámbitos.

Los empleados también pueden acceder a información relevante sobre innovación gracias, entre otras cosas, al servicio de documentación de Innobasque, que realiza un servicio de vigilancia sobre distintas temáticas relacionadas con la innovación y lo pone a disposición de todo el equipo.

## **Plan de Carreras**

### SISTEMA DE DESARROLLO DE PERSONAS (SDP)

Innobasque planteó en 2012 la necesidad de desarrollar una política de gestión del capital humano, que incluyera el diseño del catálogo de competencias, el diseño del Manual de Puestos y el desarrollo de un proceso iterativo de reuniones de desarrollo profesional.

El objetivo de esta política es mejorar la propuesta de valor que ofrecemos a nuestros profesionales, concretamente:

- Que conozcan cuáles son las competencias que se valoran en Innobasque y cuál es su nivel en ellas y se establezca un plan para desarrollarlas.

- Que conozcan y participen en los procesos corporativos para el desarrollo de las personas.

- Que cuenten con un itinerario formativo para los próximos 3 años

A nivel corporativo los objetivos se concretarían en:

- Confirmar que el modelo organizativo se adecúa a la estrategia y que las personas están bien situadas en cada posición/puesto.

- Que aumente el nivel de satisfacción de las personas.

- Que contemos con unos procesos de gestión de personas que sean útiles, conocidos y compartidos por todos, y poco burocráticos.

- Que tengamos un Plan de Formación que contribuya al desarrollo del equipo y sea coherente con nuestra estrategia.

### Políticas

Por tanto, el Sistema de Desarrollo de Personas, que es una herramienta de análisis entre tutor y colaborador, analiza las responsabilidades del puesto de trabajo, y las competencias, compromisos y motivaciones.

El resultado es un Plan de Desarrollo Personal, para cada trabajador. Este plan, tiene beneficios, tanto para los tutores, como para los colaboradores. Para tutores, les permite detectar y potenciar habilidades existentes, orientándolas hacia su desarrollo, permitiendo crear condiciones para motivar a su equipo, con una comunicación constructiva, alineada con la estrategia de Innobasque.

En cuanto al colaborador, comprenderá mejor el sentido de sus actividades, y los criterios con los que se valora su actividad profesional, pudiendo manifestar formalmente, sus necesidades y expectativas, respecto del trabajo.

Para lograr los beneficios mencionados, se estructura el proceso en tres etapas; preparación, desarrollo y

elaboración del Plan de Desarrollo y Formación. En la primera, se realiza un autoanálisis y preanálisis, con la idea de saber la situación inicial de cada colaborador, y hacerles partícipes en su propio desarrollo.

Recurriendo a un cuestionario y guía de recomendaciones, el colaborador realiza una reflexión sobre sí mismo, acerca de las responsabilidades y competencias del puesto que ocupa. El tutor realiza una reflexión sobre las competencias y responsabilidades de cada colaborador, de forma objetiva, así como, el plan de acción

En la segunda etapa, se pasa a una reunión individual de desarrollo, para identificar hechos significativos de desarrollo, analizando fortalezas y puntos de mejora relativos a la actuación de los colaboradores. En ella, participan el tutor y el colaborador con un “feedback” bidireccional, valorando responsabilidades, analizando competencias, en ambos casos partiendo del autoanálisis del colaborador.

También se hace un balance formativo del año anterior, y una reflexión motivacional del nivel de compromiso. Teniendo en cuenta toda la información recogida a lo largo de todas las fases del Sistema, se trata de agrupar y priorizar las acciones de desarrollo surgidas de la reunión de desarrollo, para elaborar conjuntamente del Plan de Desarrollo Personal, detectando también las necesidades formativas del año entrante, de acuerdo a los recursos disponibles.

Uno de los elementos clave en este proceso, es el catálogo de competencias de Innobasque. En su desarrollo ha participado, en 2013, todo el equipo de Innobasque, el cual ha definido once competencias propias, clasificadas en tres grupos; personales, sociales y organizacionales.

Las competencias personales incluyen; disposición al aprendizaje y cambio, proactividad e iniciativa, efectividad y orientación a resultados, sentir y transmitir marca Innobasque.

Las competencias sociales; comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y desarrollo de personas y trabajo en red.

Las competencias organizacionales; visión estratégica, creatividad e innovación, y capacidad relacional.

## Objetivos

Para 2014-2015, las competencias que se han identificado como prioritarias para el plan de formación son;

-*Comunicación*: Capacidad para transmitir e intercambiar contenidos e ideas de forma clara y convincente.

-*Trabajo en equipo*: Disposición de colaborar e integrarse dentro de un grupo de trabajo de forma activa y receptiva, dirigiendo esfuerzos hacia metas comunes.

-*Capacidad relacional*: Capacidad para escuchar, interpretar y entender los pensamientos, sentimientos y preocupaciones de los interlocutores.

-*Liderazgo y desarrollo de personas*: Capacidad para motivar y guiar a las personas hacia la consecución de una visión común y compartida con los objetivos de la organización, para su desarrollo profesional.

-*Visión estratégica*: capacidad de adelantarse a los acontecimientos, y visualizar escenarios futuros para el posicionamiento de la organización, y comprender el entorno para proyectar propuestas que den respuesta a los desafíos de país.

-*Creatividad e innovación*: Poder establecer nuevas ideas y soluciones originales y eficaces, que contribuyan a la mejora de la calidad, la rentabilidad, la eficacia y/o resultados.

De cara al 2014-2015, en Innobasque se van a tratar a medio plazo, dos iniciativas de mejora detectadas.

1) *La fijación de objetivos individuales*. Teniendo en cuenta que la medición de resultados de cada persona es una de las demandas, como primer paso, estamos estudiando como incorporar al SDP objetivos individuales, para facilitar, de la forma más objetiva posible, el reconocimiento, progresión profesional y la “empleabilidad” del equipo.

2) *Política salarial*. Dando información a cada persona, de su situación en la banda salarial correspondiente.

## Canales de Comunicación

En el ámbito de comunicación en general, se ha detectado que, aun existiendo canales establecidos, existen oportunidades de mejora en la comunicación interna, tanto a nivel de comunicación corporativa, como a nivel de comunicación en cada área de actividad y entre ellas.

Innobasque, a pesar de no tener una política por escrito, apuesta por una comunicación bidireccional y para ello cuenta con distintos canales de comunicación con los empleados.

Nos gustaría destacar que la comunicación fluida, directa y bidireccional de las personas con sus responsables directos es un elemento clave de comunicación, complementario a todos los canales que se exponen en este apartado.

Acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio han sido.

*-Reuniones periódicas con Dirección* (Cuatrimestrales): El objetivo de estas reuniones, a las que están invitados todo el equipo interno es informar sobre temas estratégicos y líneas de actuación prioritarias y contestar a las preguntas o dudas que pudieran surgir.

*-Reuniones de área* (Quincenales/Mensuales). El objetivo de estas reuniones es compartir temas operativos e informar sobre los temas tratados en el Comité de Dirección.

*-Desayunos "Komenta"*. (Cada 5-6 semanas). En Enero 2011 pusimos en marcha este canal de comunicación. El objetivo de estas reuniones es compartir iniciativas que están llevando a cabo algunas personas del equipo con el resto de la plantilla.

Son reuniones informales, voluntarias y de media hora de duración como máximo. A lo largo de 2013 se han realizado ocho desayunos en los que los responsables de distintas iniciativas las han compartido con el resto del equipo, en un formato ágil, sencillo y cercano.

De cara a 2014 se van a poner en marcha las "Learning Sessions", para compartir el conocimiento experto en alguna temática determinada.

Existen otros canales de comunicación, como son.

*-Intrabasque*. Es una intranet para uso de todos los empleados. Tiene desarrollada la sección, "¿Qué está pasando?", en la que cada empleado puede escribir novedades relacionadas con su trabajo que quiere compartir con el resto, aunque su uso es muy limitado.

*-Boletines para socios*. Cada empleado recibe los boletines que recogen toda la actividad de Innobasque en el último semestre.

*-Web Innobasque*. La web de Innobasque recoge la actividad de la asociación y permite visualizar a través de videos, "podcasts", presentaciones y notas de prensa algunas de las principales iniciativas llevadas a cabo.

*-WebZine*. Herramienta que recoge las apariciones en medios "on line" y "off line" de Innobasque y que se distribuye a los empleados para que conozcan los impactos en medios de Innobasque.

*-Tablón de anuncios*. En la planta 0, hay un tablón de anuncios donde cualquier empleado puede compartir asuntos de interés para el resto.

El principal canal establecido para recoger las inquietudes de los empleados son las reuniones de cada responsable con sus colaboradores. Este aspecto es mejorable y proyectamos establecer más mecanismos que complementen al anterior, y faciliten la participación de los empleados y la escucha activa de los mismos.

---

## Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

---

### Política RSE

Innobasque tiene un claro procedimiento para aplicar en nuevas contrataciones, que pasa por la publicación de la oferta en Lanbide (Servicio Vasco de Empleo), análisis del Curriculum Vitae de quienes optan al puesto, proceso de entrevistas y selección de candidato/a con criterios objetivos de valoración de las candidaturas.

En Innobasque contamos con un procedimiento interno para la contratación de profesionales que cumple con la normativa legal vigente y evita la discriminación en los procesos de nuevas contrataciones.

A continuación destacamos dos iniciativas relevantes; Innocampus e Innovalan.

"InnoCampus" es una iniciativa propia en el ámbito del colectivo de los jóvenes, que fomenta la cooperación entre la universidad y el mercado a través de la integración de estudiantes de grado y postgrado en prácticas en Innobasque. Concretamente, en 2013, 15 jóvenes se han incorporaron para realizar sus prácticas en Innobasque procedentes de Universidad de Deusto, Mondragon Unibertsitatea, UPV/EHU, programa COMMA y Colegio Vasco de Economistas. Con estas colaboraciones se quiere dar la oportunidad al colectivo de jóvenes para que entren en contacto con el mundo laboral y con la innovación y para que desarrollen de forma práctica y acelerada los conocimientos adquiridos en sus respectivos estudios. Innobasque seguirá fomentando la iniciativa Innocampus durante los próximos ejercicios, por entender que favorece no sólo a los jóvenes, sino también al desarrollo de las actividades de la agencia, y el contacto con un colectivo que tiene mucho que aportar en la transformación de Euskadi.

"Innovalan", iniciativa en la que colabora Innobasque, para la inserción laboral de personas con riesgo de

exclusión social, concretamente personas con enfermedades mentales y de este modo contribuir a la no discriminación de un colectivo en riesgo, y al cumplimiento de la Ley.

Para garantizar el cumplimiento del RD 1/2013 de 29 de noviembre, Innobasque ha traccionado la puesta en marcha de la iniciativa Innovalan en al ámbito de Bizkaia con la Red de Salud Mental, el Parque Tecnológico de Bizkaia y entidades de referencia en la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión social.

En 2013 se ha presentado la iniciativa en las jornadas de la Red de Salud Mental de Bizkaia, en forma de taller. Concretamente, se le llamó, "Integración Laboral y Enfermedad Mental: Diagnóstico: Trabajadores".

En él, se entiende que el empleo es un anhelo, un deseo y una necesidad para muchas de las personas que sufren problemas graves de salud mental. Alrededor de esta idea, un grupo de personas organizaron este taller como punto de encuentro y de reflexión acerca de las realidades, ideas y demandas de este colectivo. Se pretende trasladar la experiencia a agentes sociales y políticos, empresarios y sindicatos, profesionales de los ámbitos social y sanitario y de diferentes asociaciones y organizaciones, siempre desde una perspectiva constructiva y a la vez reivindicativa con respecto a las opciones de integración laboral de las personas afectadas.

---

## Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

---

### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

#### CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Innobasque, en cuanto a política de conciliación, ofrece una serie de medidas y beneficios sociales para que el trabajador/a pueda hacer uso de aquellos que mejor se adapten a sus circunstancias.

Así, los profesionales de Innobasque pueden disfrutar de:

*-Horario flexible de entrada y salida*

*-Jornadas reducidas*

*-Ayudas para los vales de Comida*

*-Flexibilidad en la selección de las fechas de vacaciones*

*-Jornada intensiva en verano y todos los viernes del año*

*-Trabajo no presencial:* Siendo el centro de trabajo de Innobasque las oficinas de Zamudio, se acepta de forma puntual y para trabajos con entregables concretos el trabajo no presencial de los empleados de Innobasque siempre y cuando se pueda realizar fuera de la oficina y esté aprobado expresamente por el superior

*-Baja maternal:* En el último mes de embarazo previsto las empleadas pueden trabajar cada

día la mitad de las horas contempladas en el calendario laboral recibiendo el salario completo.

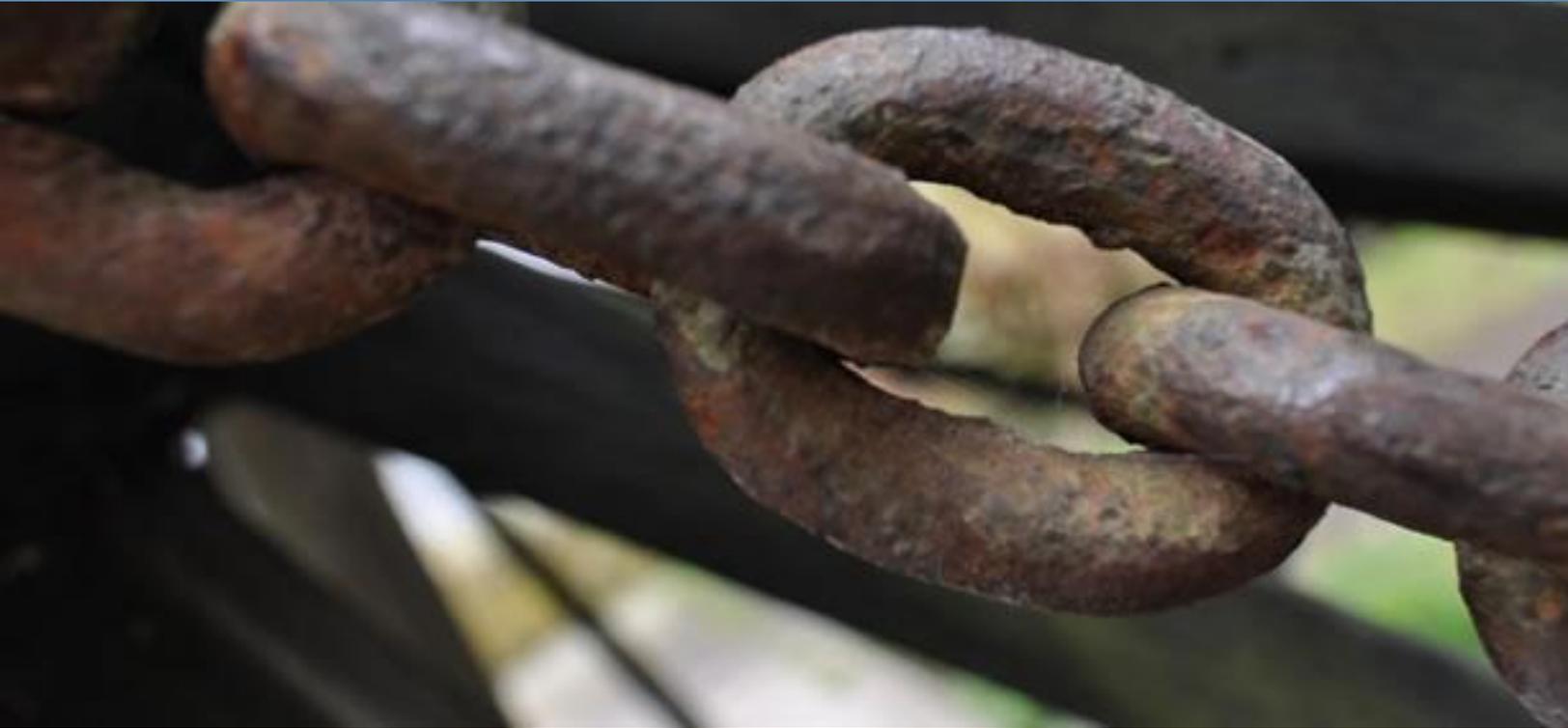
*-Comedor:* Se ha realizado la obra para ofrecer la posibilidad de almorzar en el comedor, de tal manera que se pueda acortar la hora de comer a media hora, concentrar la jornada laboral y mejorar la conciliación.

Adicionalmente, en el último trimestre de 2012 realizamos una prueba piloto de un “catering”, promovida en el ámbito de nuestra actuación en la Dinámica de Sociedad efi-saludable.

Tras contrastar con los usuarios la experiencia de estos dos meses y teniendo en cuenta la variedad de opiniones y sensibilidades al respecto, Innobasque ha optado en 2013 porque cada persona pueda escoger entre la opción de optar por el servicio de catering, financiado al 80% por Innobasque o la de seguir con el sistema de vales de comida que se ha venido ofreciendo en los últimos años.

GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

# Cumplimiento de la normativa

---

## Política de Compras

La ley 30/2007 de 30 de octubre de contratos del Sector Público (LCSP) recoge la figura del “Poder Adjudicador” que no tiene la consideración de “Administración Pública”.

Innobasque tiene la calificación de Poder Adjudicador por tratarse de:

- Una asociación (carente, por definición, de ánimo de lucro, y sin que pueda, por tanto, defenderse que se haya creado para satisfacer una finalidad mercantil o industrial).
- Estar financiado mayoritariamente por el Gobierno Vasco.

En todo caso, Innobasque no se trataría de Administración Pública en el sentido de la LCSP.

Como consecuencia de la calificación de Poder Adjudicador, Innobasque debe aplicar las normas relativas a los requisitos para contratar y a la adjudicación de los contratos previsto en la LCSP para los Poderes Adjudicatarios en relación con los contratos sujetos a regulación armonizada: son aquellos contratos que se celebran entre un Poder Adjudicador y un operador económico siempre y cuando tengan por objeto obras, concesión de obras públicas, suministros, servicios y el importe de las prestaciones contractuales esté por encima de las siguientes cuantías:

- Obras y concesión de obras públicas (4.845.000 euros)
- Suministros (193.000 euros)
- Servicios (193.000 euros)

En relación con los contratos sujetos a regulación armonizada, las reglas comunitarias y la LCSP inciden en cuatro aspectos: transparencia, concurrencia, en

caso de igualdad de ofertas elegir la oferta que cumpla con algún objetivo comunitario y un régimen de garantías.

Para el resto de contratos (los no sujetos a regulación armonizada) hay que aplicar los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación. Así, los poderes adjudicadores como Innobasque deben elaborar unas instrucciones internas de obligado cumplimiento que regulan los procedimientos de contratación para que el contrato se adjudique a quien presente la oferta económica más ventajosa.

Estas instrucciones deben ponerse a disposición de todos los interesados en participar en el procedimiento de adjudicación y publicarse en el “Perfil del Contratante” del poder adjudicador (Documento publicado en la página web de Innobasque)

No obstante en el desarrollo de la actividad de Innobasque mediante otorgamiento de ayudas (Subvenciones, No contratos), la normativa aplicable es la Ley Estatal 38/2003 de 17 de Noviembre, General de Subvenciones y el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco (Aprobado por Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de Noviembre).

De ahí que se deberán aplicar los principios que rigen el otorgamiento de subvenciones (publicidad, concurrencia y objetividad) así como buena parte de las Reglas del Texto Refundido que implementan estos principios.

Innobasque aplica el procedimiento indicado con un requisito aún más rígido para el caso de contrataciones financiadas por una subvención y que, al ser la mayoría, lo ha establecido como norma: el límite de los 50.000 euros para la exigencia de un mínimo de 3 ofertas se rebaja a 12.000 euros.

De esta forma da cumplimiento a lo que establecen las dos normativas.

## Política RSE

Innobasque tiene intención de valorar de forma positiva en la adjudicación de ofertas, a aquellos

proveedores que fomenten las políticas de RSE en sus organizaciones, así como, la inclusión de Cláusulas Sociales y de Responsabilidad Social en la valoración de las ofertas presentadas por los proveedores.

En Innobasque nos planteamos el desarrollo de un “Código de Buen Gobierno” para garantizar la máxima integridad en las operaciones y actividades de la agencia. El desarrollo y difusión de un “Código de Buen Gobierno” es una tarea clave para asegurar dicha integridad.

En Innobasque el código de buen gobierno está en fase de desarrollo por lo que no existe todavía documentos que se puedan difundir.

En 2014 se va a presentar una propuesta a los Órganos de de Gobierno de Innobasque.

### **Difusión de la Política**

En cuanto a los proveedores, en 2013 se realizó un recordatorio a todo el equipo interno de los procedimientos para la contratación de proveedores, en cumplimiento con la legalidad vigente.

### **Auditorías**

Los mecanismos de control económico-financiero son elementos fundamentales para detectar potenciales irregularidades en la materia:

- Control Económico
- Control Financiero Interno
- Auditoría externa por parte de “Price Waterhouse Coopers”.
- Información económica-financiera anual detallada al Gobierno Vasco, que es nuestro principal financiador.
- Sometimiento a la fiscalización del Tribunal Vasco de Cuentas

No se ha considerado prioritario establecer un protocolo específico (sistema interno de denuncias...) para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción.

Los hipotéticos casos se tratarían de forma individual, y siempre con el objetivo de preservar la integridad de nuestras actuaciones.

Actualmente no tenemos una política explícita sobre la corrupción en todas sus formas. Si existe un seguimiento y control exhaustivo desde el departamento financiero, y una auditoría externa que detectaría potenciales irregularidades.

El Departamento de Administración y Finanzas se asegura de que todas las compras y asignación de pedidos a proveedores cumplan los procedimientos establecidos y se ha creado una herramienta en la intranet para facilitar los trámites administrativos y asegurar el cumplimiento de la política de compras.

---

## **Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos**

---

### **Política RSE**

Por el tipo de actividad que desarrolla Innobasque, nuestros proveedores, la mayoría localizados en el País Vasco, no debieran incurrir en ningún factor de riesgo sobre Derechos Humanos.

No obstante, el posible incumplimiento de las políticas relacionadas con los Derechos Humanos resultaría en la extinción inmediata de la relación entre el proveedor e Innobasque.

### **Crear Sistema de Clasificación Proveedores**

Hasta la fecha no se ha considerado como un factor a tener en cuenta el posicionamiento en RSE de las entidades proveedoras. Sin embargo, este será un punto a considerar en ejercicios posteriores.

GRUPO DE INTERÉS

# COMUNIDAD



---

# Invertir en las generaciones del futuro

---

## Salud mejor y más accesible

Innobasque considera que la Salud y la Calidad de Vida debe ser uno de sus ejes de actuación.

Por esto la dinámica de efi-salud de Innobasque, trabaja para hacer de la salud una fuente de competitividad y bienestar para Euskadi mediante el desarrollo de actuaciones en, desde y para sectores económicos y personas.

Esta dinámica tiene como objetivo reportar al país beneficios económicos y sociales. Así, como metas a largo plazo a las que se quiere contribuir se definen las siguientes:

- *Vivir más y mejor*, que se traduciría en indicadores de esperanza de vida sin discapacidad y calidad de vida en dependencia.
- *Generar valor económico en el entorno*, que se traduce en indicadores de empleo, productividad y competitividad.
- *Contribuir a la sostenibilidad del sistema de salud*, que se traduce en reducción de gasto del sistema.

Para lograr esto, Innobasque cuenta, entre otras, con las siguientes acciones.

CROWDSASUNA, una convocatoria de “crowdfunding” que pretende explorar nuevas maneras de proponer, promover y financiar colectivamente iniciativas innovadoras en el campo de la salud y la vida saludable, que permitan el uso y la replicabilidad de los resultados de manera libre y abierta.

En 2013, se pretendía explorar nuevas maneras de proponer, promover y financiar colectivamente iniciativas innovadoras en el campo de la salud y la vida saludable, permitiendo el uso y la replicabilidad de los resultados de manera libre y abierta.

Durante este periodo, CROWDSASUNA 2013, con la aportación de Innobasque y la colaboración de la Obra Social “La Caixa”, complementó las aportaciones individuales que realizó la ciudadanía a cada proyecto a través de “Goteo” con la “Bolsa de Capital Riego” de 12.000€, logrando así un efecto multiplicador y fomentando formas de inversión social corresponsables. Se presentaron 26 proyectos, cinco fueron elegidos; y tres consiguieron los fondos.

GOSASUN, un movimiento socio-económico impulsado por Innobasque para fomentar unos hábitos de vida saludables en torno a tres ejes fundamentales: alimentación, actividad física y salud emocional.

“Gosasun” busca un beneficio tanto social como económico, pues el objetivo de conseguir una sociedad saludable hace que se fomenten nuevos productos y servicios relacionados con la salud, la mejora de la competitividad de los sectores económicos y la creación de empleo en Euskadi.

Desde Innobasque queremos que todas aquellas organizaciones que promueven hábitos saludables por medio de actividades (o programas, iniciativas, campañas...) que se desarrollen en uno o en varios de los ámbitos de actuación (alimentación, actividad física y/o salud emocional) y en los diferentes entornos sociales (laboral, educativo, comunitario...), se unan a “Gosasun” y compartan sus actividades.

Además, una forma de reconocer el compromiso de las organizaciones con el fomento de hábitos de vida saludables en Euskadi, es mediante el “Sello Gosasun”, que aporta a las actividades que lo ostentan y a los agentes que las promueven reconocimiento y difusión ante la sociedad vasca, y pretende convertirse en una marca reconocida a nivel de Euskadi.

## Formar a los jóvenes en los valores de la sostenibilidad empresarial

Innobasque promueve la cultura innovadora en la Sociedad Vasca, posicionando las capacidades de Euskadi en el ámbito local e internacional.

La “Escuela de Innovación”, es un programa de aprendizaje fuera del aula para atraer a los jóvenes a

la ciencia, la tecnología y la innovación de una manera creativa, grupal y estimulante. Su pilar es situar al joven en el centro de las actuaciones.

En ella, destacamos tres actividades; la “First Lego Leage Euskadi”, el “TraininnLAB”, y el “Cleantech now!”.

La primera lleva ya cinco ediciones en 2013, y las otras dos son incorporaciones para el 2014.

La “First Lego Leage Euskadi” es un torneo con formato de evento deportivo para el fomento de las vocaciones científico-tecnológicas, el espíritu creativo y la innovación entre escolares de 10 a 16 años.

La finalidad es educar divirtiendo a través de la elaboración de un proyecto científico, el diseño y programación del robot “Lego Mindstorm” y la demostración de los valores “First Lego Leage” (trabajo en equipo, cooperación, innovación, inclusión, etc.).

Todo ello bajo el marco de un reto global o desafío cuyo alcance afecta a toda la humanidad.

El desafío en 2013 fue “La furia de la naturaleza” o “Nature´s fury”. Se retó a los equipos a encontrar soluciones innovadoras a través de la ciencia y la tecnología que nos ayuden a controlar los desastres naturales. Ha sido la quinta edición, con una participación de 300 jóvenes, agrupados en 29 equipos.

El “TraininnLAB” es un taller de innovación para jóvenes de 12 a 16 años donde entrenan competencias como la creatividad, el trabajo en equipo, el prototipado, la comunicación y el relato digital.

El “Cleantech now!” es una jornada de innovación con talleres, presentaciones y premios, donde estudiantes de entre 16 y 23 años descubren qué son las tecnologías limpias y qué oportunidades tienen para su futuro. Se divide en dos partes: un concurso de proyectos de negocio y un taller de innovación abierta.

## **Participación de Innobasque en la "Estrategia vasca de RSE"**

Desde 2009 Innobasque a través del grupo de trabajo (i-talde RSE) de colaboración público-privada, ha trabajado para alinear:

- 1) Las múltiples partes interesadas en el fomento de la RSE.
- 2) Lo distintos enfoques que defienden dichas partes.

En 2013, el Gobierno Vasco, a través de la Dirección de Economía Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, se puso en contacto con Innobasque, para aprovechar el recorrido y la complicidad generada en el i-talde de RSE dinamizado por Innobasque, pues lo consideraba como el grupo de diálogo más amplio y consolidado que sobre este tema existe en Euskadi.

El objetivo marcado ha sido desarrollar de forma colaborativa un documento estratégico sobre la promoción de la RSE en nuestro territorio. Para ello se aprovecha tanto el Plan Marco de RSE elaborado por el Gobierno en la anterior legislatura como la propia experiencia del i-talde.

Al decir “de forma colaborativa” se debe entender que se pretende movilizar a los agentes más capacitados e influyentes para la consecución de los objetivos establecidos en él, suscitando el suficiente consenso y la necesaria complicidad.

Se puede decir, por tanto, que está siendo un proceso de elaboración completamente “bottom-up”, en el que Innobasque ejerce su función de agente dinamizador.

El resultado esperado de este documento es ofrecer un marco comprensivo del que cada agente pueda extraer aquellos elementos de su incumbencia directa. Serviría en este sentido como punto de partida para una eventual estrategia o plan director del Gobierno Vasco en materia de RSE, del mismo modo que podría ser la base de un plan de actuación de una asociación empresarial, una Diputación Foral o una universidad, por ejemplo (todos ellos, “stakeholders” de la red de Innobasque) para fomentar la RSE en Euskadi.



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

