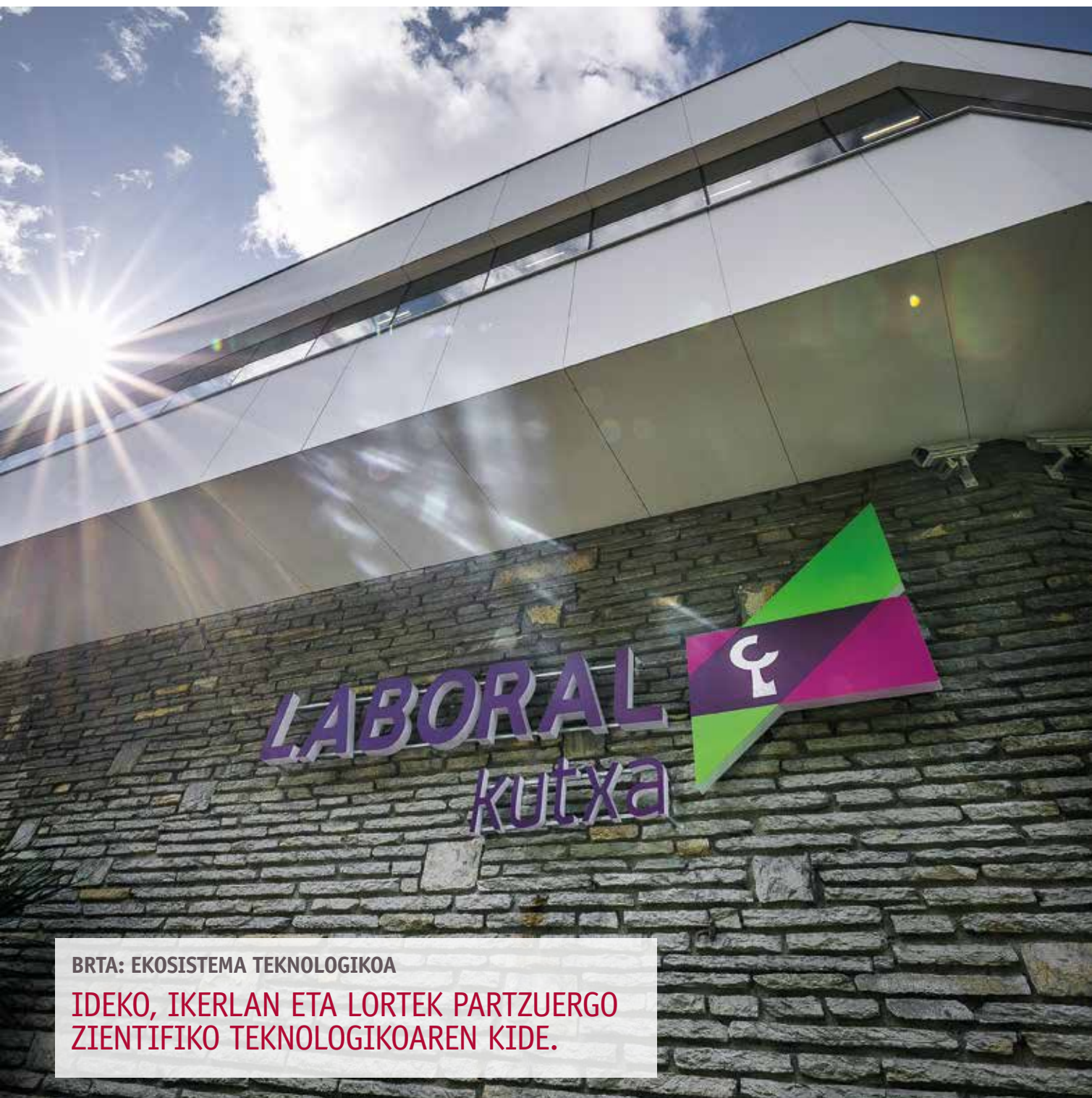


LABORAL KUTXA 60 URTE

LA ENTIDAD COMPLETA CON ÉXITO EL VIAJE POR SUS 60 AÑOS DE HISTORIA Y ABORDA EL FUTURO INTENTANDO ADAPTAR SU MODELO DE NEGOCIO Y CONSOLIDAR SU POSICIÓN EN EL SECTOR.

609

VISITA Reyes Maroto, Ministra de Industria, ensalza el trabajo de MONDRAGON en el parque empresarial de China. **ORKLIK** Gruppo Giordano italiarraren %45a eskuratu du. **ALE** La asociación reconoce a los fundadores Ormaetxea y Gorroñoigoitia en su Asamblea General. **INTERCOOPERACIÓN** Nuevo grupo intercooperativo para analizar las oportunidades de la *Economía Circular*. **MONDRAGON UNIBERTSITATEA**ak bikain kualifikazioa jaso du mundu mailako rankinean. **LKS NEXT** refuerza su negocio de ciberseguridad industrial con la incorporación de Secure&IT.



BRTA: EKOSISTEMA TEKNOLOGIKOA

**IDEKO, IKERLAN ETA LORTEK PARTZUERGO
ZIENTIFIKO TEKNOLOGIKOAREN KIDE.**

LABORAL KUTXAREN URTEURRENA

26

LABORAL Kutxak dagoeneko 60 urte bete ditu, eta orain datozen urteotarako erronkatan buru belarri murgilduta dago.



IDURRE ALBIZU,
PARQUE TECNOLÓGICO GARAIA

8

“Nuestro objetivo es aportar conocimiento y experiencia en el ámbito de la tecnología y la innovación”

ORKLI ADQUIERE EL 45% DE LA ITALIANA GIORDANO 19

La operación fortalece el proyecto empresarial de la cooperativa, que incorpora la experiencia de la firma italiana en ingeniería electrónica.



OTALORAK 35 URTE BETE DITU 34

Eta orain etapa berri bati ekin dio instalazioak berrituta eta kooperatibentzat erabat egokitutako prestakuntza eta zerbitzuen eskaintzarekin.



MUNDUKIDE: 20 AÑOS DE COOPERACIÓN

54

La ONG cumple 20 años con el reto de adaptarse a los nuevos modelos de cooperación sobre la base de la transformación social a través del trabajo.

- 34 OTALORA**
Otalorak etapa berri bati ekin dio
- 36 TRABAJAR EN EL EXTRANJERO**
Ion Muniategi,
Errekako Txekiako plantako
Industria kudeatzailea
- 37 HUMANITY AT MUSIC – SINFONIA KOOPERATIBOA**
Sinfonia kooperatiboa
herriz herriko biran.
- 38 EUSKAL KULTURA**
Idoia Besada, Dantzaria.
- 39 MONDRAGON PEOPLE**
El canal de empleo de MONDRAGON inaugura la sección *Estudia con nosotros*.
- 40 COOPERATIVAS Y ODS**
- 41 OPINIÓN**
Emmanuel Faber Presidente de Danone.
- 42 ERREPORTAJEA**
ONNERA Group.
- 44 EUSKARALAN**
Aitor Lejarzegi, LKS KREANeko lehendakari ohia.
- 45 RECETA SALUDABLE**
Piña a la plancha,
agua de coco picante fermentada
y sorbete de tepache.
- 46 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**
Exoesqueletos como ayuda para los trastornos musculoesqueléticos.
- 48 ARIZMENDI IKASTOLA**
STEM eta emakumea.
- 49 VASCOS UNIVERSALES**
Eduardo Chillida, el vasco genial.
- 50 COLABORACIONES**
ON Martxa: en pro de la vida saludable.
- 51 LAGUNARO**
El colectivo de LagunAro.
- 52 ENTREVISTA**
Buscando líneas de colaboración entre modelos que comparten valores.
- 53 INTERCOOPERACIÓN**
Intercooperación en la práctica.
- 54 MUNDUKIDE**
Tras 20 años de cooperación cooperativa.
- 56 LANKI IKERTEGIA**
El desarrollo de las personas y la cooperación en las organizaciones.
- 58 TUITERÍAS**
- 59 MONDRAGON Y REDES SOCIALES**
MONDRAGON supera la barrera de los 5.000 tuits.

ARGITARATZAILEA

OTALORA. Azatza.
20550 Aretxabaleta. Gipuzkoa.
Telefonoa: 943 712 406.
tulankide@mondragoncorporation.com

ZUZENDARIA

Javier Marcos (jmarcos@mondragoncorporation.com)

ERREDAKZIO KONTSEILUA

Javier Goienetxea.
Carlos Sarabia.
José Antonio Ajuria.
Joxean Alustiza.
Ander Toña.
Miren Gotzone Santamaria.
Susana Azpilikueta.
Iñigo Iñurrategi.
Maitane Puebla.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz.

ERREDAKZIOA

Arteman Komunikazioa
(Gorka Etxabe, Gorka Zubizarreta, Rosa Mondragon).

INPRIMATZAILEA

Mccgraphics S. Coop.

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK

LABORAL
kutxa

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
GIZARTI EKONOMIA SAILA DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA SOCIAL

©AZATZA, S.L. Debekaturik dago kopiaketa,
partziala nahiz osoa, jatorria eta, bere
kasuan, egilea aipatzen ez bada.

TU Lankideren erredakzio taldeak aldizkarian
adierazitako esanen eta iritzien erantzukizunik
ez du derrigor bere gain hartzen.



Trabajo y Unión (T. U. Lankide),
Aita José Mª Arizmendiarrietak 1960ko irailean sortutako aldizkaria.

Bada beste modu bat – Hay otra forma

“Tenemos que crear un banco”. Esa fue la retadora y revolucionaria idea que Arizmendiarrietak sugirió a finales de la década de los 50 a sus colaboradores más cercanos. La reacción de todos ellos, afanados en tratar de consolidar las primeras cooperativas industriales, recién iniciadas, fue de asombro, incompreensión e incredulidad, poco confiados en las posibilidades de éxito de este nuevo proyecto *arizmendiano*.

Aquella intuición visionaria, sin embargo, se fue desarrollando por la vía de los hechos, y Laboral Kutxa es hoy, 60 años después, una entidad de crédito cooperativa consolidada y una referencia obligada en el panorama financiero vasco y estatal, con más de un millón de clientes y unos niveles de liquidez y solvencia que le sitúan a la cabeza del sector.

En estas seis décadas, Laboral Kutxa ha sido la aglutinadora del entramado cooperativo (inicialmente denominado Grupo Asociado a Caja Laboral Popular); el asiento inicial de otras entidades como LagunAro EPSV o la propia LKS; un punto de apoyo permanente a diversas disciplinas de la cultura vasca; y una apuesta sensata y recurrente por el emprendimiento y la creación de empleo.

Y ahora se enfrenta a los retos de estos tiempos, urgida por el desafío de la rentabilidad en un contexto de tipos de interés muy bajos y por la transformación digital del negocio.

Es difícil imaginar cómo serán las finanzas dentro de 15 años, cuando Laboral Kutxa celebre su 75 aniversario. Pero es de suponer que los marcos regulatorios de las entidades financieras serán cada vez más exigentes y que la tecnología seguirá evolucionando e incidiendo de forma determinante en el negocio. En ese panorama tan incierto solo podemos desear que nuestra entidad siga siendo fiel a sus raíces, que siga haciendo *banca cooperativa* y competitiva, que continúe cerca de la sociedad y sus personas y que aborde todos sus retos desde esa afirmación tan sugerente y comprometedoras como es *Bada beste modu bat Hay otra forma. TU*

LABORAL Kutxa celebra su sexagésimo aniversario siendo una de las entidades financieras con mejores índices de rentabilidad, liquidez y solvencia del sector a nivel nacional.

MONDRAGON UNIBERTSITATEAK ETA MONDRAGON KORPORAZIOAK GRADU-AMAIERAKO EUSKARAZKO PROIEKTUAK SARITU DITUZTE

MARKEL AZKUE ETXEANDIA ETA NAGORE ETXEBARRIA ALTUNA IZAN DIRA SARITUAK, BIAK GOI ESKOLA POLITEKNIKOKO IKASLEAK.

Mondragon Unibertsitateak eta MONDRAGON Korporazioak euskaraz egindako karrera-amaierako proiekturik onenei sariak eman zizkien maiatzaren 17an, MONDRAGONek Arrasaten duen egoitza nagusian.

Aurtengo edizioan, Mondragon Unibertsitateko bi proiektu saritu dira, biak Goi eskola Politeknikokoak. Lehen sariaren irabazlea Markel Azkue Etxeandia izan da, Ikerlanentzat egindako «Aplikazio industrialetarako energiaren biltegitratze-sistema hibridoen analisia» lanagatik eta 1.500 euroko saria jaso du. Bigarren sariaren irabazlea Nagore Etxebarria Altuna izan da, FAGOR Arrasaterentzat egindako proiektu honengatik: "Formatu kargatzailea eta elikapen lerroa uztartzen



dituen prentsa baten elikapen sistemaren diseinua". Kasu honetan, 500 euroko saria eman diote.

2019an 22 proiektu

Sariok duela zortzi urte sortu ziren, MONDRAGON Korporazioko Euskara Batzordearen ekimenez, Mondragon Unibertsitateko ikasleek lan-munduan

sartzeko egin beharreko ikasketa-amaierako proiektuak euskaraz egin zitzaten. MONDRAGON Korporazioak erronka hori jasoa zuen bere Plan Estrategikoan, eta 2010ean lantalde bat sortu zuen, Korporazioko eta Unibertsitateko kideez osatua, sariak abian jartzeko.

Guztira 582 proiektu garatu dira Mondragon Unibertsitateko Enpresagintza Fakultatean, Goi Eskola Politeknikoan eta Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean. Horietatik 187 euskaraz egin dira, alegia, %32. MONDRAGONeko

kooperatibetan 120 proiektu landu dira eta bertan euskaraz garatutako 22 proiektuek parte hartu dute lehiaketan. Aurkeztutako proiektu guztiek maila tekniko handia dute, eta euskaraz ongien idatzitakoak izan dira sarituak.

Epaimahaia osatu duten fakultate bakoitzeko kideak hauek izan dira: Eneko Bidegain eta Karnele Perez (HUHEZI), Rafael Altuna eta Miriam Leibar (Enpresagintza), Xabier Arrasate eta Pedro Urteaga (Mondragon Goi Eskola Politeknikoa) eta Ander Etxebarria (MONDRAGON Korporazioa). ▶

Sariok duela zortzi urte sortu ziren, MONDRAGON Korporazioko Euskara Batzordearen ekimenez, Mondragon Unibertsitateko ikasleek lan-munduan sartzeko egin beharreko ikasketa-amaierako proiektuak euskaraz egin zitzaten.

KIRO GRIFOLS RECONOCIDA POR ADEGI CON EL PREMIO A LA NUEVA EMPRESA DE GIPUZKOA

La Asociación de Empresarios de Gipuzkoa celebró el *Día de la Empresa* a finales de mayo, en un acto que tuvo lugar en Tabakalera, y en el que Kiro Grifols

recibió el *Premio a la Nueva Empresa de Gipuzkoa*.

Se trata de un premio cuyo objetivo es reconocer el trabajo de muchos emprendedores que



apuestan por Gipuzkoa y que aportan su grano de

arena al desarrollo de la sociedad. ▶

SENTIDO HOMENAJE A JOSÉ MARÍA ORMAETXEA Y ALFONSO GORROÑOITIA

ARIZMENDIARRIETAREN LAGUNAK ELKARTEA HA HOMENAJEADO EN SU ASAMBLEA GENERAL A JOSÉ MARÍA ORMAETXEA Y ALFONSO GORROÑOITIA. AL ACTO HAN ACUDIDO EL DIPUTADO GENERAL DE GIPUZKOA, MARKEL OLANO, Y LA ALCALDESA DE ARRASATE, MARÍA UBARRETXENA.

En un sentido discurso de agradecimiento, Miguel Ángel Lazpiur, presidente de la asociación Arizmendiarrietaren Lagunak Elkartea, en nombre de la entidad y de todo el cooperativismo, agradeció a Ormaetxea y Gorroñoitia "su liderazgo, compromiso, esfuerzo y tenacidad" en su apuesta utópica de impulsar el cooperativismo de Mondragón, "un ejemplo que sirve de guía para todos".

El reconocimiento fue uno de los actos principales de la Asamblea General ordinaria de la asociación Arizmendiarrietaren Lagunak Elkartea, que aprovechó la ocasión para presentar su nueva imagen, "más moderna y actual". También intervino



Juanjo Alvarez, catedrático de Derecho Internacional Privado y Consejero abogado de

Cuatrecasas con la ponencia: *Ciencia, Sociedad, Formación: valores y responsabilidad.* ▶

PRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE LA TERCERA PROMOCIÓN DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR

3 AÑOS DE FORMACIÓN QUE CULMINAN CON ESTA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS ANTE LOS PROFESORES Y LOS REPRESENTANTES DE SUS COOPERATIVAS.

En septiembre de 2014 se puso en marcha desde la Corporación un plan formativo específico para facilitar las reubicaciones de los socios excedentes tras el cierre de Fagor Electrodomésticos. Un plan que se extendió al resto de cooperativas para mejorar su cualificación profesional, poder ser más polivalentes en el futuro y, por tanto, mejorar su empleabilidad.

La primera promoción comenzó en septiembre de 2014 con 76 participantes.



Con esta última llegamos a 200 personas de las cuales 160 (el 80%) han logrado una titulación en Ciclos

Formativos de Grado Superior (CFGs) en las especialidades de Mecatrónica y Mecanizado.

ZORIONAK guztioi egindako lanagatik! ▶

KOOPERATIBEN ERAGINA LEA-ARTIBAI ETA BUSTURIALDEAN

● KOOPERATIBAK, LEA-ARTIBAI ETA BUSTURIALDEA ESKUALDEEN GARAPEN EKONOMIKOAREN GILTZARRI DIRA, 2.500 LANPOSTUTIK GORA ETA 18 MILIOI EURO BAINO GEHIAGOKO INBERTSIOAREKIN.

Lea-Artibai eta Busturialdeako Kooperatiben Mahaia Elkarteak, kooperatiben azken bi urteetako datu ekonomikoak biltzeari ekin dio, bi eskualde hauetan duten eragina ezagutzeko. Bildutako datuak, argi erakusten dute zer nolako pisua duten kooperatibek Lea-Artibai eta Busturialdean: 2.571 lanpostu, hauetatik 797 emakumeak dira; 1.792 bazkide, hauetatik 547 emakumeak dira; azken bi urteetan 23 milioi euroko gastua I+G+B kontzeptuan.

Kooperatibek eskualdean duten eragina neurtzeko beste datu garrantzitsu bat, eskualdean egindako erosketa bolumena da, hau da, eskualdeko enpresen produktuak edota zerbitzuak kontratatzerako bideratutako

aurrekontua: azken bi urteetan kooperatibek bi eskualdeetan ia 37 milioi euro gastatu dituzte. Eta heziketa eta kooperatiba sustapenerako eta interes publikoko beste helburu batzuetarako 3,5 milioi eurotik gora bideratu dituzte.

Bestetik, eta kooperatibak inguruarekin errotuta daudela adierazten duen beste datu esanguratsu bat euskararena da. Euskararen ezagutza eta erabilera maila %76an kokatzen da eta hizkuntzaren aldeko apustu horren adierazgarri dira Elkarteko kooperatibek dituzten ziurtagiriak (Bikain), sariak (Lauaxeta, Bihotza eta Elhuyar sariak) eta euskara planak.

Aipatutako datuok argi erakusten dute kooperatibek zer nolako eragina duten bi eskualdeetan. Elkarlana



oinarri hartuta, eta urtetik urtera lankidetzaz hori indartuz doan honetan, kooperatibek eskualdeotan

duten inpaktu ekonomikotik haratago, gaur egun eraldaketa sozialaren parte aktiboa ere badira. ▶

KOOPERATIBEN MAHAIA ELKARTEA

Lea-Artibaiko Burdinolak, Cikautxok, Eikak, Fagor Arrasatek, Kidek, Laboral Kutxak, eta eta Busturialdeako Maierrek 2003.urtean elkarrekin biltzeko erabakia hartu zuten elkarlanari ekiteko ideiarekin. 2008. urtean, Azaro Fundazioaren laguntzarekin eta taldearen dinamizazio lana beregain

hartuta, Kooperatiben Mahaia Elkarteak sortu zen. Kooperatiba berrien sorrera sustatzea ardatz hartuta, elkartearen hasieretatik gaur egun arte 47 kooperatiba berri sortzen lagundu du Kooperatiben Mahaia Elkarteak. Gaur egun, horietako 39k bizirik dira eta 264 pertsonari ematen diote lana.

Kooperatibek eskualde honetan duten inpaktu ekonomikoa funtsezkoa da, eta gainera eraldaketa sozialaren parte aktiboa dira.

ONDO MEREZITAKO OMENALDIA ULMA TALDEKO JUBILATUEI

Ekainaren 7an, Zubikoa kiroldegian, ondo merezitako omenaldia jaso zuten ULMA Taldeko jubilatuek. Guztira 240 inguru gerturatu ziren Oñatiko Zubikoa kiroldegian ospatutako lagunarteko bazkarira. ULMA Taldeko

presidenteak egin zien ongietorria, 'guzti guztiei eskerrak eman nahi dizkizuet, urte guztietan zehar egindako lanagatik' adierazi zien Raul Garciak. Ez zen aureskurik falta izan, ezta omenaldi-bideorik eta

saririk ere. Bukatzeko, AIKO taldearen emanaldiak borobildu zuen ekitaldia. Goizean, jubilatuek ULMA Taldeko zerbitzu zentralak bisitatu zituzten eta zenbait kooperatibetara ere gerturatu ziren 'orduko garaia' gogoraraziz. ▶



IKERLAN BERRITU EGIN DA ETORKIZUNEKO INDUSTRIAREN ERRONKAK GIDATZEKO

- ZENTRO TEKNOLOGIKOAK *THINK BAI* KANPAINA ABIARAZI DU, BERE MARKA IRUDI BERRIA ETA INDUSTRIAREN ERRONKA TEKNOLOGIKOEI AURRE EGITEKO ERABILI NAHI DUEN BARNE ERALDAKETARAKO PROZESUA EZAGUTARAZTEKO.

IKERLAN zentro teknologikoa etengabeko bilakaera prozesu batean murgilduta dago. Horren bidez eraldaketei aurrea hartu nahi dien enpresentzako teknologien transferentzian erreferente izaten jarraitzeko. Prozesu horren barruan sartzen da zentroaren irudi korporatibo berria aurkezteko abiarazi duen *Think BAI* kanpaina. Logotipo berria ez ezik, horrek bere nortasun teknologikoa eta inguruneari ematen dion laguntza adierazten baitu, Arrasate-Mondragoneko zentroa bere instalazioak berritzen ari da, eta tresna berriak aplikatzen hasi da bere langileen garapen profesionala bultzatzeko.



Logotipo berria

Logotipo berria da etapa berri honen hasierako elementurik ikusgarriena, baina IKERLAN aurrerago doa eta bere nortasun grafikoa birformulatzeaz gain bere prozesuak, produktuak eta zerbitzuak ere eraberritu ditu, eraldaketa barrutik gidatzeko eta irmoki aurrera egiteko, gero eta gertuago dituen erronkei aurre egiteko.



Era berean, enpresei premiei bikaintasunez erantzuteko asmoarekin, IKERLANek bere profesionalak zaintzen ditu, oso trebatuta egon daitezen bere bezeroei zerbitzurik hoberena eskaintzeko. Horretarako, *Garatzen* sortu du, bere langileen garapen profesionala bultzatzeko sistema berritzaile bat, alegia. Aliantzak ezartzeko

eta lankidetzak bilatzeko hartu duen konpromisoaren barruan, IKERLANek hainbat ekimen estrategikorekin egin du bat berriki, esaterako, Zibersegurtasuneko Euskal Zentroarekin (BCSC), hau da, Euskadin zibersegurtasunaren kultura bultzatu, eremu horrekin lotura duen jarduera ekonomikoa dinamizatu eta sektore profesionala indartzen duen organoarekin. ▶

ENTREGA DE PREMIOS KIMU BERRI A LOS MEJORES TRABAJOS DE FIN DE GRADO

EN EL PRESENTE CURSO ACADÉMICO, HAN SIDO 17 LOS PROYECTOS REALIZADOS PARA OTRAS TANTAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS.

El pasado 7 de junio, los estudiantes de 4º curso del Grado en Comunicación Audiovisual realizaron la presentación pública de sus respectivos Trabajos de Fin de Grado (TFG) en un acto celebrado en el campus de Aretxabaleta. En el acto, estuvieron presentes, además de los estudiantes, los tutores de las organizaciones y de la universidad, y tomaron parte el rector de la universidad,

Bixente Atxa y la decana de la facultad, Begoña Pedrosa.

Los ganadores del primer premio Kimu Berri han sido los estudiantes Mikel Irazusta, Irune Alfonso y Nagore Arin. Este equipo ha realizado su GBL para la empresa Elkar, en el que han profundizado sobre las posibilidades del empleo de vídeos breves en los diferentes soportes educativos en euskera.

El segundo premio ha



ido a parar a manos de Malen Iruretagoiena y Mikel Orbañanos por su trabajo para Euskaltzaleen Topagunea. En dicho TFG han realizado un documental para el proyecto cultural Kultur Errota.

Por último, los ganadores del tercer premio han sido los estudiantes, Mikel Herce, Gorka Seco y Unai Garcia, por un documental para el centro educativo *El Regato*,

de Barakaldo, a raíz de su 50º aniversario.

En los TFG los estudiantes del Grado en Comunicación Audiovisual realizan proyectos que responden a necesidades reales planteadas por empresas y organizaciones. Los estudiantes cuentan con la ayuda tanto de tutores de la universidad como de la propia empresa implicada. ▶



Idurre Albizu
RESPONSABLE DE
DESARROLLO DE
NEGOCIO DEL PARQUE
TECNOLÓGICO GARAIA

FIEL A SU FILOSOFÍA DE SERVICIO Y APOSTANDO POR EL DESARROLLO DEL TEJIDO EMPRESARIAL DE LA COMARCA, EL PARQUE TECNOLÓGICO GARAIA INCORPORÓ EN ENERO A IDURRE A SU EQUIPO DE PERSONAS. HABLAMOS CON ELLA DEL PRESENTE Y LOS RETOS DE FUTURO.

“ Nuestro objetivo es aportar conocimiento y experiencia en el ámbito de la tecnología y la innovación ”

Preséntanos el Parque Tecnológico Garaia: sus particularidades y sus servicios.

Garaia ha optado, desde su inauguración en 2007, por convertirse en un nodo de conocimiento e innovación internacional, enfocado a la especialización en determinadas áreas de conocimiento y con un papel de acicate para el lanzamiento de nuevas actividades económicas que sitúen a la comarca y su entramado empresarial en una posición competitiva, sin olvidar la contribución al desarrollo social de Debagoiena, Gipuzkoa y Euskadi.

Además, Garaia apuesta por integrar en un mismo espacio educación, investigación, desarrollo tecnológico y empresa, apoyándose en una amplia estructura física y de servicios complementarios.

Y de cara al futuro, continuaremos fomentando una comunidad abierta a la innovación y la colaboración, un lugar de encuentro, el refuerzo del emprendimiento y una oferta de servicios integral e innovadora.

Durante el mes de mayo habéis llevado a cabo diferentes actividades con un denominador común: las personas. ¿No es así?

Desde hace más de 10 años, en Garaia llevamos aportando a las empresas y a toda la sociedad, en general, conocimiento y experiencia en el ámbito de la tecnología y la innovación. Pero, el factor humano es clave. Conscientes de su valor, de la importancia que tienen las personas en todos los aspectos del proceso y sabiendo que es uno de los valores fundamentales del pensamiento cooperativo,

pusimos en marcha estas actividades poniendo el foco en las personas.

¿Qué valoración haces de los resultados?

Nos sentimos satisfechos con la acogida y los resultados tanto cuantitativos como cualitativos. Se han llevado a cabo cuatro talleres, con temáticas variadas: Gestión del absentismo vs gestión de la presencia; Del deporte a la empresa (Coaching de Equipo y Liderazgo); Trabajo en equipo: reflejo y motor de nuestra empresa; El autoliderazgo como motor de cambio en personas y organizaciones. Y hemos podido contar con 4 profesionales: Iñigo Garatzena (Osarten), Joseba Del Carmen (Coach deportivo), Asier López de Gereño (Consultor independiente), Silvia Carreras (LKS). En total, han asistido 100 personas

de diferentes empresas, profesiones y formaciones.

¿Cuáles han sido las conclusiones?

Todos los talleres han combinado de forma amable y cercana la participación de las personas que se han interesado en cada tema planteado. Hemos tenido ocasión de compartir experiencias prácticas en las que ver reflejadas muchas de las situaciones que vivimos en las organizaciones o incluso en nuestro ámbito personal. Además, hemos constatado que desde otros sectores o incluso desde el mundo del deporte podemos aplicar aprendizaje y reflexión que nos permite avanzar hacia un entorno profesional eficiente y saludable, innovador y humano, productivo y enriquecedor, como parte importante de la vida de cada una de las personas que forman parte de las organizaciones.

Por eso, esperamos seguir trabajando y profundizando en la segunda edición que se desarrollará en 2020 y para la que ya estamos trabajando con nuevos ponentes y temáticas. ▶

Durante el mes de mayo hemos llevado a cabo cuatro jornadas relacionadas con la Gestión de Personas. La valoración ha sido altamente satisfactoria, por lo que estamos preparando ya la segunda edición.

IK4-IDEKO INGRESÓ 10,2 MILLONES DE EUROS EN 2018, UN 7,3% MÁS QUE EN EL EJERCICIO ANTERIOR

- LOS RESULTADOS OBTENIDOS REFLEJAN UNA APUESTA CONTINUADA POR LA TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE ALTO VALOR AÑADIDO A LAS EMPRESAS.

El centro tecnológico vasco especializado en Fabricación Avanzada IK4-IDEKO ingresó 10,2 millones de euros en 2018, cifra que supone un aumento del 7,3% respecto a los 9,5 millones registrados en el ejercicio anterior y la consolidación de su actividad con el sector privado, de donde procede casi la mitad de su facturación.

De los ingresos obtenidos en el pasado año, el 55% procede de proyectos de I+D+i asociados a programas impulsados por distintas instituciones europeas, estatales y de Euskadi, mientras que el 45% restante tuvo su origen en proyectos de transferencia tecnológica al sector privado, un dato que pone de manifiesto la cercanía de la entidad a la realidad de las empresas.

“Los resultados obtenidos reflejan nuestra



apuesta continuada por la transferencia de tecnologías de alto valor añadido a las empresas y nuestro compromiso por ser el aliado que el tejido industrial necesita para mantenerse en la vanguardia de la innovación e impulsar su competitividad”, asegura la directora general de IK4-IDEKO, Nerea Aranguren.

En el campo de la I+D+i, la entidad trabajó en 92 proyectos de especialización de los cuales 29 son nuevos y participó en 163 proyectos de transferencia, siendo 64 los lanzados en 2018. Mientras, en el ámbito de la producción científica, la entidad alcanzó la cifra de 27 patentes activas y solicitó la concesión de otras 4 nuevas patentes al cierre del ejercicio. Además, el centro tecnológico elevó su actividad divulgadora con 21 publicaciones indexadas

y la presentación de diversos artículos en congresos internacionales y numerosos artículos de divulgación técnica.

Con la creación de 13 nuevos puestos de trabajo, la plantilla del centro tecnológico se situó en 2018 en 121 personas, de las cuales el 26% son doctores. A esta cifra se sumarán en el futuro los 7 profesionales que en estos momentos se encuentran realizando su tesis doctoral. ▶

La cifra de negocio del centro tecnológico procedente de proyectos de transferencia tecnológica al mercado supuso el 45% del total.

ULMA PACKAGING INAUGURA FILIAL PROPIA EN TAILANDIA

ULM A Packaging lleva desde 1961 dedicada al diseño y desarrollo de productos y servicios de Packaging, siempre innovando para ofrecer soluciones que se adapten a las necesidades de sus clientes.

El mercado tailandés se

caracteriza por la fuerza de su sector agroalimentario, con grandes corporaciones locales que son exportadoras globales de comida envasada, y ULMA Packaging ofrece soluciones de envasado a la medida de esta potente industria.



La apuesta comercial de ULMA es ofrecer a sus clientes en este país del sudeste asiático una

atención más personalizada y un servicio técnico a medida de las necesidades de cada proyecto. ▶

LKS NEXT INTEGRA A LA MADRILEÑA SECURE&IT

CON ESTA INTEGRACIÓN, LKS NEXT REFORZARÁ LA LÍNEA DE NEGOCIO DE CIBERSEGURIDAD INDUSTRIAL, CON UNAS MUY FAVORABLES PERSPECTIVAS DE CRECIMIENTO.

LKS Next, consultoría tecnológica, legal, y de gestión, celebró en mayo una jornada en la que empresas y personas expertas en transformación digital y ciberseguridad, reflexionaron sobre los retos de la *Smart Industry 2030*.

Durante la jornada *Real & Smart Industry 2030*, Elena Zárraga, Directora General de LKS Next, dio a conocer la integración con la firma madrileña Secure&IT, importante firma a nivel estatal en el ámbito de la ciberseguridad, sistemas de seguridad gestionada y seguridad de la información.

Perspectivas de crecimiento

Con esta nueva incorporación, LKS Next y MONDRAGON Corporación reforzarán esta línea de negocio, con unas



muy favorables perspectivas de crecimiento para los próximos años, debido a la expansión de la industria conectada (Industria 4.0). Además, con esta operación LKS Next aterriza también en Madrid, desde donde impulsará su crecimiento en la zona centro.

Secure&IT by LKS Next —con un ambicioso plan de crecimiento en el conjunto del estado para los próximos años— cuenta con un posicionamiento muy fuerte en segmentos de alto valor añadido y con

gran complementariedad con la actividad desarrollada por LKS Next: diagnósticos de ciberseguridad industrial, Sistemas de Seguridad Gestionada SOC-Cert, Compliance Penal, RGPD, Certificación, Infraestructuras seguras, etc.

Durante el pasado año, LKS Next, el mayor grupo

consultor de Euskadi, facturó 39,3 millones de euros, y creó 36 nuevos empleos, elevando su plantilla total a 555 profesionales. En la actualidad cerca del 80% de la facturación del grupo procede de servicios relacionados con la tecnología, especialmente en diferentes sectores industriales. ▶

LKS Next ofrece a las empresas confianza, anticipación, fiabilidad y soluciones orientadas a resultados desde sus áreas de Tecnología, Consultoría, y Legal.

HUHEZIKO 176 IKASLEK JASO DUTE GRADU AMAIERAKO ORLA

LEHEN HEZKUNTZA, HAUR HEZKUNTZA ETA IKUS-ENTZUNEZKO KOMUNIKAZIO GRADUETAKO 176 IKASLEK JASO ZUTEN GRADU AMAIERAKO ORLA.

P

asa den maiatzaren 7an Arrasateko Amaia antzokian egindako ekitaldian, parte hartu zuten, besteak beste: Bixente Atxa, Mondragon Unibertsitateko errektoreak eta Begoña Pedrosa, fakultateko dekanok.

Ekitaldiko hitzaldia Eurne Epelde, fakultateko irakaslearen esku egon zen. "Etorkizun arrakastatsua lanbidean: pertsonaren eta harremanen zaintza plazara!" izeneko berbaldia eskaini zuen. Gainera,



ekitaldian graduetak hainbat ikaslek hartu zuten parte, testuak irakurriz, dantza eginez eta bakarriketak eskainiz.

Ekitaldiaren ondoren, lutxa eta photocall-a egon zen Arrasateko Uarkape pilotalekuan. ▶

GAZTENPRESAK 415 ENPRESA ETA 812 LANPOSTU BERRI SORRARAZI DITU 2018AN

- SORTU ZENETIK 5.325 ENPRESA SORTU DIRA LABORAL KUTXAREN ENPLEGU-FUNDAZIOAREN LAGUNTZARI ESKER. ETA, ENPRESA HORIEN BIDEZ, 9.566 LANPOSTU SORTU DIRA.



Gaztenpresaren eginkizuna da ideia on bat ere ez gelditzea enpresa bihurtu gabe, aholkularitarik edo finantzaketarik ez izateagatik. 2018ko ekitaldiaren itxierako datuen arabera, Gaztenpresak 415 enpresa berri sorrarazi zituen iaz, eta haiei esker 812 lagunek aurkitu zuten lanpostua. Eginkizuna beteta.

Ibon Urgoitik, Gaztenpresa Fundazioko lehendakaria; Beatriz Artolazabalek, Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte politiketako sailburuak; eta Inma Ramosek, Gaztenpresako zuzendariak, Bilbon aurkeztu dute Fundazioak 2018an zehar burututako jardueraren laburpena.

Gaztenpresako lehendakaria izan da parte hartzen lehena, eta eginiko lana eskertu eta lanpostu berrien garrantzia azpimarratu du: "Oraindik jende askok aurkitu behar

Gaztenpresak aholkularitza eskaintzen du enpresa berria sortzeko eta baita finantziario iturri onenak definitzeko eta enpresa egonkortzeko ere.

du lan-irtenbide duina, horregatik Gaztenpresaren eginkizunak indarrean jarraitzen du". Era berean, Ibon Urgoitik nabarmendu du, «ideia onak funtsezkoak direla, baina atzean dagoen pertsona dela erabakigarriena». Ildo horretan, Gaztenpresak balio bereizgarria duela azaldu du: "Ekintzaitzaren fase guztietan laguntzen diegu pertsonari: bideragarritasun-azterketan, negozio-planean, tramiteetan, diru-laguntzetan, finantzaketan eta finkapenean».

Ondoren, Beatriz Artolazabal sailburuak honela definitu du ekintzaitzeta: «autoenplegurako eta aberastasuna sortzeko bidea». Haren hitzetan, "ekintzaitzeta-kultura sustatzea, ekiteko gaitasuna sendotzea, masa kritikoa handitzea eta finantzaketarako eta merkatuetarako sarbidea ematea enpleguaren alorrean ditugun helburu estrategikoetako batzuk dira, eta hala jasotzen da indarrean ditugun plan eta estrategietan". Gainera, sailburuak nabarmendu duenez, "ekintzaitzak iraupen luzeko ahalegina eskatzen du, horregatik erakundeen, hezkuntzaren eta enpresaren alorretako eragile guztiok ekintzaitzei laguntzen jarraitu behar dugu".

LINGUA CAMPUS NUEVO ECOSISTEMA DIGITAL DE MONDRAGON LINGUA

INTERACCIÓN ENTRE ALUMNOS, DOCENTES, GESTORES Y RESPONSABLES DE FORMACIÓN DE LAS EMPRESAS.



Lingua Campus transforma la formación en idiomas, facilitando el avance en el nivel de los empleados a la vez que proporciona a los responsables de formación corporativos, y al alcance de un clic, toda la información sobre los KPIs seleccionados, lo cual aporta una inestimable ayuda para su gestión.

Crecimiento personal y profesional

El objetivo de cualquier plan de formación es lograr que el alumno aumente sus capacidades para que repercutan en un crecimiento personal y profesional, para que la inversión que realiza la empresa y el esfuerzo que hace el trabajador, hagan posible conseguir los objetivos.

Desde que Mondragon Lingua nació en 1973 hasta esta segunda década del siglo XXI, han cambiado muchas

cosas. La forma de impartir formación, de recoger datos, de analizar, está en continua evolución y como no podía ser de otra forma, también ha llegado a la formación en idiomas.

En 1998 Mondragon Lingua fue pionera en la formación *on-line* y en la adaptación de herramientas telemáticas a la formación. Ahora es el momento de la gestión y análisis de datos (*big data*).

En la empresa, donde pueden convivir diferentes modelos formativos, los indicadores en tiempo real del avance de la formación, de la consecución de los objetivos, del grado de satisfacción de los trabajadores... permiten a los responsables de formación tomar decisiones que ayudan a la consecución de los retos que se ha marcado la empresa. ▶

100 BECAS PARA CURSAR MÁSTERES DUALES

EL ENCUENTRO CELEBRADO EN BILBAO BERRIKUNTZA FAKTORIA REUNIÓ A REPRESENTANTES DE EMPRESAS Y JÓVENES, CON INTERÉS EN ESTE PROGRAMA.

Corporación MONDRAGON y Mondragon Unibertsitatea organizaron el pasado 16 de mayo un encuentro en Bilbao Berrikuntza Faktoria (17:00-20:00) donde se dieron cita las 18 empresas que colaboran en este proyecto y cerca de 60 jóvenes que se interesaron por este programa.

El encuentro empezó con la presentación del programa por parte de Nekane Errasti, coordinadora académica de Goi Eskola Politeknikoa e Iñigo Larrea, responsable de gestión del talento en la Corporación MONDRAGON.

Empresas invitadas

A continuación, las empresas invitadas realizaron también una presentación del perfil que desean captar para sus empresas, a la vez que invitaron a los y las jóvenes para que soliciten toda la información pertinente.

Finalmente, los y las jóvenes tuvieron ocasión de entrevistarse con las personas responsables de las empresas expuestas, entre los que se encontraban: Abantail, Copreci, Danobatgroup, Fagor Arrasate, Fagor Ederlan Group, Fagor Electrónica, Erreka, Domusa, Ikerlan, Kide, IK-4 Ideko, Loramendi, Maier, Mondragon Assembly, Orbea, Ulma Packaging, Ulma Handling Systems y Ulma Embedded Solutions.

Se trata de programas muy relacionados con profesiones de futuro ligados a la Industria 4.0, y que se ofrecen desde



18 cooperativas integradas en la Corporación, en colaboración con Mondragon Unibertsitatea, ofrecen la posibilidad de compaginar trabajo y estudio a través de estas becas.

la Escuela Politécnica Superior: Diseño Estratégico de Productos y Servicios; Energía y Electrónica de Potencia; Ingeniería Industrial; Innovación Empresarial y Dirección de Proyectos; Robótica y Sistemas de Control; Análisis de Datos, Ciberseguridad y Computación en la Nube. ▶



Nekane Errasti
GOI ESKOLA POLITEKNIKOKO
KOORDINATZAILE AKADEMIKOA

“Goi mailako formazio teknologikoa eskainiko dugu eta, era berean, ikasleek enpresetan osatuko dute beraien esperientzia”.

Mondragon Unibertsitateak kasu honetan beka programa honetan laguntzea du helburu. Alde batetik kooperatibak daude eta bestetik formazio dualaz interesa duten pertsonak. Unibertsitatearen bitartez, guk goi mailako formazio teknologikoa eskainiko dugu eta enpresek ahalbideratuko dute hori osatzea, esperientzia erreal baten bitartez.



Iñigo Larrea
RESPONSABLE DE GESTIÓN DEL
TALENTO DE MONDRAGON

“El principal objetivo del programa es atraer talento en estas áreas específicas”.

Por medio de este programa, ofrecemos 100 becas a las personas interesadas en cursar alguno de los másteres que se ofertan, desde ciberseguridad hasta robótica, ingenierías, diseño e innovación... Son áreas que interesan específicamente porque hay escasez de talento en este ámbito, por lo que el principal objetivo es ese: atraer talento.

Más adelante, lo abriremos a los ciclos formativos y otra serie de titulaciones, pero para empezar lo hacemos con siete másteres duales que se imparten en Mondragon Goi Eskola Politeknikoa y con 18 cooperativas.

IKERLAN CONSIGUE DOBLAR LA TASA DE ÉXITO ESTATAL Y EUROPEA EN PROYECTOS EUROPEOS

- LA TASA DE ÉXITO DEL CENTRO TECNOLÓGICO EN PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN FINANCIADOS POR LA COMISIÓN EUROPEA EN 2018 DOBLA LA MEDIA ESTATAL Y EUROPEA CON UN 27%.

El centro tecnológico vasco IKERLAN continúa elevando su presencia en el ámbito de la investigación internacional. La entidad consiguió en 2018 la adjudicación de un total de 13 nuevos proyectos europeos, con una tasa de éxito del 27%. El importe captado por la entidad en el 2018 en este programa asciende a 5,8 millones de euros.

Los proyectos europeos son iniciativas competitivas financiadas por la Comisión Europea, principalmente mediante su programa marco H2020. Los centros tecnológicos más prestigiosos de Europa optan por adjudicarse la participación en estos proyectos de investigación e innovación tecnológica liderados por la Comisión Europea. Por este motivo, la competencia entre agentes y centros tecnológicos es muy elevada, por lo que se requiere un alto nivel de excelencia para optar a participar en los proyectos.

La tasa de éxito, el porcentaje de proyectos que finalmente son financiados con respecto al total de proyectos presentados por cada centro, es el principal indicador que refleja esta alta competitividad.

La preparación de proyectos europeos es un ejercicio que requiere un importante esfuerzo y, por lo tanto, la tasa de éxito se



trata de un indicador de la eficiencia, profesionalidad y excelencia de un centro.

Estrategia y socios referentes en Europa

Desde el año 2007, IKERLAN ha conseguido financiar 69 proyectos europeos (39 proyectos en 2014-2018 con el programa H2020 y 30 en el periodo 2007-2013 con el programa FP7). La tasa de éxito del 27 % alcanzada por IKERLAN en proyectos europeos en 2018 duplicó la media española en el periodo comprendido entre 2014 y 2016, que se situó en el 14%, y también fue superior al índice de Euskadi en ese mismo periodo, que alcanzó el 17%. La tasa de Europa, por su lado, fue del 12,6%.

“Los resultados obtenidos en 2018 no son fruto de la

casualidad, y así lo refleja nuestra trayectoria en proyectos europeos desde 2007”, asegura Ana Martínez Esnaola, directora de Conocimiento de IKERLAN.

Esta trayectoria avala la estrategia de IKERLAN para con los proyectos europeos, ya que “únicamente optamos a los proyectos que están alineados con nuestra investigación y nos ayudan a desarrollar la tecnología que responda a los retos industriales de nuestro entorno”, argumenta la directora. “Europa es un medio, y no un fin, para nosotros: por ello, somos selectivos a la hora de optar a los proyectos y en algunos casos tenemos que decir que no a invitaciones que recibimos si no están alineadas con las tecnologías que necesitan nuestras empresas”, apuntilla Ana Martínez.

Los proyectos europeos no solo permiten que los centros capten conocimientos

y desarrollen tecnología: “nuestro desempeño en Europa revela, además, nuestra capacidad para establecer alianzas con partners de referencia internacional”, remarca Chris Merveille, responsable Internacional de IKERLAN.

En este sentido, el centro vasco tiene socios referentes en Europa como, por ejemplo, el centro alemán Fraunhofer Gesellschaft (20 proyectos en colaboración), o el centro de investigación técnica VTT de Finlandia (nueve proyectos en colaboración).

No solo eso, además de participar en temáticas alineadas con los intereses de las empresas vascas, como son la aeronáutica, los sistemas electrónicos, la energía, la digitalización industrial o la electromovilidad, IKERLAN es también un importante *partner* para distintas empresas vascas con las que colabora en Europa en proyectos de interés mutuo. ▶

Ikerlan es un importante partner para distintas empresas vascas con las que colabora en Europa en proyectos de interés mutuo.



Manuel Colino

SOCIO DE ULMA
CONSTRUCTION Y
PREMIO GALBAHE

CUENTA CON UNA EXPERIENCIA DE 19 AÑOS, COMO TÉCNICO DE I+D. SU CARRERA PROFESIONAL SE HA DESARROLLADO EN EL GRUPO ULMA, PRIMERO EN EL NEGOCIO DE AGRÍCOLA Y ESTOS ÚLTIMOS 10 AÑOS, EN ULMA CONSTRUCTION. ADEMÁS, HA SIDO GALARDONADO CON EL PREMIO GALBAHE QUE CONCEDE ANUALMENTE GALBAIAN.

“ La necesidad y la inquietud por progresar activa el *talento inventor*”

¿Cómo resumirías tu trayectoria profesional?

En el periodo de ULMA Agrícola, trabajé en el desarrollo hardware y software de reguladores climáticos para invernaderos inteligentes. Estudiando la influencia de las distintas variables climáticas externas, en las condiciones de temperatura, humedad y luminosidad internas del invernadero, para posteriormente desarrollar los algoritmos de control climático. El resultado fue una gama de elementos (reguladores, sensores, actuadores...) para el control climático de invernaderos, que siendo muy sencillos de parametrizar para el cliente, ofrecen una regulación muy precisa.

Actualmente, estoy en el departamento de I+D de ULMA Construction, en el equipo de encofrado vertical. Estos últimos años, hemos estado desarrollando un nuevo encofrado vertical, llamado

BATEK. Estamos afrontando la última fase del proyecto.

Has recibido el premio GALBAHE como Inventor del Año. Zorionak!

Lo he recibido con sorpresa y mucha ilusión. Quiero aprovechar, para dar las gracias a GALBAIAN por haberme otorgado este premio. Me siento un privilegiado por haber recibido tal reconocimiento.

Este premio está relacionado con el proyecto BATEK. Quiero hacer extensivo este reconocimiento, a todas aquellas personas que han trabajado en el proyecto y lo han hecho con generosidad, creando un buen clima de trabajo.

¿Está relacionado tu trabajo con las invenciones, patentes...?

Cada proyecto que afrontamos, es un nuevo reto. La competitividad entre empresas está ahí, y las soluciones

técnicas son cada vez más complejas. Estos retos tecnológicos, tienen asociados unos costes de desarrollo y las empresas necesitan proteger sus aportaciones al estado de la técnica mediante patentes, para de este modo, impedir ser copiados y poder rentabilizar comercialmente estos desarrollos.

También es fundamental, asegurarse de que nuestros desarrollos no infrinjan patentes de terceros. Por lo tanto, en el desarrollo de cada proyecto, es necesario vigilar las patentes de la competencia y a la vez, hay que afrontar el nuevo reto tecnológico, creando productos con características innovadoras, que sean susceptibles de ser protegidas mediante patentes.

Siendo un aspecto tan importante, ¿crees que se gestiona bien en nuestras cooperativas?

El margen que tenemos para cometer errores, lo establecen los competidores. Por lo tanto, diría que es escaso... Son temas realmente complejos y es fundamental el asesoramiento de expertos, para poder movernos con seguridad por el complejo mundo de la propiedad industrial.

En ULMA Construction,

se lleva trabajando en este aspecto durante los últimos años y se han dado grandes pasos, de la mano de GALBAIAN. Nuestra experiencia con GALBAIAN, es inmejorable.

¿Qué hace falta para ser inventor?

La capacidad de inventar es inherente del ser humano. Es la necesidad y la inquietud por progresar, la que hace aflorar ese *talento inventor*.

Detrás de todo proyecto, hay un equipo de personas. Los conocimientos y talentos que reúnen esas personas, son herramientas importantes para poder avanzar con éxito en el desarrollo de un proyecto, pero si no se consigue crear un clima de trabajo, en el que impere la ilusión, la transparencia y la generosidad, todos esos talentos y conocimientos, no se conseguirán aprovechar convenientemente.

Hay que ser meticuloso, analítico, constante, creativo, perfeccionista e inconformista. Estas serían las herramientas imprescindibles, pero el camino, el medio en el que se tienen que desarrollar estas actitudes, son las relaciones entre las personas. ▶

En el desarrollo de cada proyecto, es necesario vigilar las patentes de la competencia y afrontar el nuevo reto tecnológico, creando productos innovadores, que sean susceptibles de ser protegidas mediante patentes.

LA MINISTRA DE INDUSTRIA, REYES MAROTO, EN KUNSHAN

- VISITA LAS INSTALACIONES DE LAS COOPERATIVAS ORKLI, BATZ Y MONDRAGON ASSEMBLY Y COLOCA LA PRIMERA PIEDRA DEL PROYECTO DE AMPLIACIÓN DE ESTA ÚLTIMA.



En su tercera jornada de viaje institucional a China, la ministra de Industria, Comercio y Turismo en funciones, Reyes Maroto, ha visitado a principios de junio el parque industrial Kunshan (Shanghái). El encuentro ha comenzado con una recepción en el caserío que MONDRAGON tiene en el parque, para después dirigirse a visitar las instalaciones de las cooperativas Orkli, Mondragon Assembly y Batz. En su intervención ante

los responsables de diversas cooperativas allí instaladas y de la Corporación MONDRAGON, Maroto manifestó su “orgullo” por tener “un grupo referente” en España y en el mundo: “Para España y para el País Vasco, MONDRAGON es donde hay que mirarse. El mundo cambia y hay que adaptarse, y el grupo es un ejemplo de cómo trasladar el éxito a un mercado como el chino, seguir creciendo y seguir siendo empresa

MONDRAGON EN CHINA

MONDRAGON tiene 22 plantas productivas en China, y 24 oficinas comerciales con una facturación total superior a los 310 millones de euros y una plantilla que ronda los 1.800 trabajadores.

responsable, que hace las cosas bien”. Asimismo, Reyes Maroto se ha comprometido con las empresas presentes en China y con su internacionalización, mandando el mensaje de que la cooperación público-privada les hace “más fuertes”.

Nueva planta de Mondragon Assembly

Posteriormente, la ministra asistió al acto de colocación de la primera piedra de la nueva planta de Mondragon Assembly, al que también acudieron el embajador de España en China, Rafael Dezcallar, la directora general de Comercio Internacional e Inversiones, Paz Ramos, la directora general de la Cámara de España, Inmaculada Riera, y autoridades locales de Qiandeng y Kunshan. ▶



JAGUAR LAND ROVER RECONOCE A BATZ COMO UNO DE SUS MEJORES PROVEEDORES GLOBALES

EN LA CATEGORÍA *GOLD*, EL PREMIO SUPONE UN GRAN LOGRO PARA TODOS LOS PROFESIONALES DE BATZ, QUE RECONOCE SU COMPROMISO E IMPLICACIÓN CON EL PROYECTO.



BATZ recibió el *Gold Supplier Excellence Award*, máximo galardón que otorga Jaguar Land Rover, durante la gala celebrada el pasado 14 de mayo en Reino Unido, evento en el fabricante británico distingue a sus 15 mejores proveedores a nivel mundial en diversas categorías

Este galardón, que premia anualmente la calidad, la flexibilidad y el cumplimiento de los estándares definidos por Jaguar Land Rover de sus más de 3.500 proveedores, reconoce el compromiso y la capacidad de desarrollo de soluciones de

aerodinámica activa de la planta de Artea.

BATZ Artea comenzó su actividad en el primer trimestre de 2018 con la producción de AGSs, sistemas activos que posibilitan la reducción de la resistencia aerodinámica del vehículo, y por tanto, la emisión de CO₂. Esta planta, localizada en el valle de Arratia (Bizkaia) a muy pocos kilómetros de la sede

central de BATZ, centra su actividad en el desarrollo y fabricación de productos de aerodinámica activa para la mejora del rendimiento de la eficiencia de los vehículos. Integra tecnologías de inyección novedosas así como montaje y control de los equipos de aerodinámica referidos anteriormente.

En la categoría *Gold*, el premio supone un gran logro para todos los profesionales de BATZ al reconocer su compromiso e implicación con el proyecto, convirtiéndolo en uno de los principales proveedores del mayor fabricante de automóviles británico. ▶

La sede central de BATZ, centra su actividad en el desarrollo y fabricación de productos de aerodinámica activa para la mejora del rendimiento de la eficiencia de los vehículos.

ABANTAIL, RECONOCIDO COMO *SMART EXPERT PARTNER* DE SIEMENS

EL PROGRAMA *SMART EXPERT* RECONOCE A LOS DISTRIBUIDORES QUE HAN DEMOSTRADO COMPETENCIAS AVANZADAS EN LA HERRAMIENTA CON SOLUCIONES VALIDADAS POR SUS CLIENTES.

Siemens PLM Software ha reconocido a Abantail como *Smart Expert Partner* del configurador de producto Rulestream, configurador de producto-proceso para la automatización de la ingeniería bajo pedido (ETO). En este sentido, Abantail ha sido reconocida por su experiencia y alto grado de capacitación en el mundo de la configuración de producto proceso. Abantail cuenta con una experiencia de más de 15

años en asesoramiento e implantación de configuradores de producto/proceso industriales en empresas que producen productos personalizados en los diversos sectores. Su objetivo es convertirse en socio tecnológico de los departamentos de ingeniería y oficinas técnicas para automatizar los procesos de oferta y pedido con el fin de llegar a tener procesos digitales en el mundo de la Industria 4.0.



“En Abantail nos sentimos orgullosos por el reconocimiento obtenido y agradecemos a todo el equipo de Siemens PLM Software la colaboración y el apoyo

recibido. Somos conscientes de que este reconocimiento es el resultado del esfuerzo y compromiso diario de todo el equipo que formamos parte Abantail”. ▶

LEARTIKERREK *CIRCULAR SEAS* EUOPAR PROIEKTU BERRIA AURKEZTU DU

- PROIEKTUAREN HELBURUA ITSASOKO HONDAKIN PLASTIKOAK BERRERABILTZeko ESTRATEGIAK AURKITZEA DA.



Leartikerrek europar proiektu berri bat jarri du abian. Zentro teknologikoak berak zuzenduko du, eta beste europar erakunde batzuekin elkarlanean arituko da. *Circular Seas* lau urteko iraupena duen proiektu bat da, eta itsasoko hondakin plastikoen berrerabilera begirako estrategiak aurkitzea du helburu: gaur egungo diagnosilana burutu, hondakin horien batze aukerak definitu, balorizaziorako teknologia desberdinen azterketa egin eta itsasoarekin erlazioa duten produktu berritzaileak sortu, 3D printing teknologiaren bitartez.

Interreg Atlantic Area programaren bitartez Eskualde Garapenerako Europako Funtzarekin (EGEF) batera finantzaturako proiektu honetan, Leartikerrekin batera beste hainbat bazkidek parte hartzen

du: Azaro Fundazioa, Université de la Rochelle, Universidad de Vigo, University of Plymouth, Cork Institute of Technology, Instituto Politécnico de Leiria, Communauté d'Agglomération de La Rochelle, Ondarroko OPPAO eta Eskola Nautikoa. Halere, proiektuan bazkide interesatuak bezala hauek egongo dira: HAZI Fundazioa eta Syndicate Mixte Port de Pêche La Rochelle Chef de Baie. Horiek, europar ekimen honetan egingo diren bileretan eta ekintza batzuetan parte hartuko dute.

Hain zuzen ere, maiatzaren bukaeran, proiektuaren bazkide guztiak Leartikerren bildu dira, proiektuaren lehenbiziko bilera egiteko. Bertan, hurrengo hilabeteetarako lan-kronograma landu dute, eta *Circular Seas* proiektuari hasiera ofiziala eman diote. ▶

Proiektuak lau urteko iraupena du eta helburua itsasoko hondakin plastikoen berrerabilera erraztuko duen estrategiak definitzea da.

MONDRAGON UNIBERTSITATEAK BIKAIN KALIFIKAZIOA JASO DU U-MULTIRANK MUNDU MAILAKO RANKINEAN

Rankinean neurtzen diren 5 dimensioetako parametro desberdinetan lortu du bikain kalifikazioa unibertsitateak: irakaskuntza, ikerketa, ezagutzaren transferentzia, nazioartekotzea eta eskualdeko inguruarekin lotura. Eta modu berezian aipatzen da Mondragon Unibertsitateak duen papera ezagutzaren transferentzian, izan ere lehen postua mantentzen du estatu mailan.

Ezagutzaren transferentziaren dimentsioan, esate baterako, Mondragon Unibertsitateak lehenengo postua mantendu du estatu mailan eta 4 postu aurreratu ditu Europa mailan 37. tokitik 33ra pasatuz.

Eskualdearekin lotura dimentsioan, bikain bezala aipatzen dira eskualdeko finantziario iturrietatik datozen diru sarrera kopuruak eta eskualdean lan egiten duten graduako ikasle ratioak. Gaur egun, langabezia tasa baxuena duen unibertsitatea da Mondragon Unibertsitatea. Kasu honetan, Unibertsitatea 12. postuan dago Europa mailan eta bigarrean estatu mailan.

Modu berean baloratzen da ikerketaren arloa, ikaste-irakaste dimentsioa eta baita nazioarteko dimentsioa ere. ▶

U-MULTIRANK

U-Multirank, mundu mailako ranking berriak, bere laugarren edizioa argitaratu du online formatuan (www.umultirank.org), eta nazioarte mailan unibertsitateen errendimendua alderatzeko

erraminta ezin hobea da. Edizio honetan, goi mailako 1600 instituziori buruzko informazioa jasotzen da eta aurreko edizioz-edizio, gorakada egin du erakusten dituen emaitza kopuruan.



ÉXITO DE LAS ALUMNAS DE INGENIERÍA DE DISEÑO EN LOS PREMIOS NACIONALES DE ENVASE Y EMBALAJE

● LAS ALUMNAS FINALISTAS OBTUVIERON MUY BUENOS RESULTADOS EN EL CERTAMEN CELEBRADO EN VALENCIA.

A mediados de mayo tuvo lugar en Valencia el acto de entrega de los X. premios nacionales de diseño y sostenibilidad de envase y embalaje organizado por el Cluster de Innovación de Envase y Embalaje. Hasta allí se desplazaron las alumnas finalistas del 3º curso del Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Producto de Mondragon Unibertsitatea, quienes obtuvieron muy buenos

resultados en su categoría.

En esta X edición, han participado más de 450 alumnos de toda España provenientes de 20 universidades. Los participantes han tenido que dar respuesta a los retos propuestos por empresas como Consum, GBFoods, Hinojosa, Logifruit, Virospack y SPB.

El reto lanzado por la empresa SPB (especialistas en productos de limpieza) consistía en proponer nuevos



formatos de recarga de productos de limpieza que permitan al consumidor reutilizar el envase original, prolongando así la vida útil del envase antes de su reciclaje. En esta categoría se presentaron un total de 25 proyectos, y la propuesta vencedora fue la presentada por Ariane Atxa y Jone

Sarasola, las alumnas del 3º curso del Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Producto de Mondragon Unibertsitatea. Además, sus compañeras Naia Bergaretxe y Aizpea Garmendiatambién lograron un reconocimiento por su trabajo y obtuvieron el primer accesit. ▶

En esta X edición, han participado más de 450 alumnos y alumnas de todo el estado, provenientes de 20 universidades.

TODA LA ACTUALIDAD DE LAS COOPERATIVAS

EN **TULANKIDE.COM**



DANOBAT ACOGE UN FORO EMPRESARIAL PARA REFORZAR SUS VÍNCULOS CON EL MERCADO ALEMÁN



D ANOBAT ha acogido en sus instalaciones la 33ª edición del Círculo Hispano Alemán, un encuentro empresarial que ha servido para intensificar la apuesta de la empresa por el mercado alemán y reforzar así sus vínculos con el país centroeuropeo, el principal destino comercial de la firma en Europa.

El evento, que ha contado con la presencia de representantes de 90 empresas alemanas o con fuertes

lazos con ese país, ha sido organizado conjuntamente por el Consulado Alemán en Bilbao y por la Cámara de Comercio Alemana para España. La comitiva ha podido visitar las instalaciones del fabricante de

máquina herramienta en el municipio de Elgoibar y su centro de excelencia, un espacio dotado de equipamientos de última generación para resolver los retos tecnológicos de sus clientes a través de la innovación. ▶

ORKLI ADQUIERE EL 45% DE LA ITALIANA GRUPPO GIORDANO

- LA OPERACIÓN FORTALECE EL PROYECTO EMPRESARIAL DE LA COOPERATIVA, QUE INCORPORA LA EXPERIENCIA DE LA FIRMA ITALIANA EN INGENIERÍA ELECTRÓNICA.



La cooperativa guipuzcoana, refuerza su posición en el mercado tras la adquisición del 45% del capital de la compañía italiana. Se trata de una ingeniería electrónica constituida en 2004, que actualmente tiene una plantilla de 160 personas y que en 2018 alcanzó una facturación próxima a los 20 millones de euros. Su sede central está en el norte de Italia (Verona) y cuenta con una planta de producción en Rumanía.

Una alianza win-win

Con Gruppo Giordano, la cooperativa guipuzcoana, líder mundial en el mercado de seguridad de gas y un referente en el sector de calentamiento de agua y de Home Confort a nivel

global, entra de pleno en el negocio de la electrónica. La empresa italiana diseña y fabrica innovadores sistemas electrónicos de control para sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado (HVAC), gestión de energía residencial y sistemas de control de combustión OEM, entre otros.

Las numerosas sinergias existentes entre ambas compañías van a favorecer el desarrollo de nuevas e innovadoras soluciones de producto que, a su vez, facilitarán la consecución de nuevos clientes y mercados para ambas empresas.

La entrada de Orkli en el capital de Gruppo Giordano facilitará a ambas empresas una apertura a proyectos de mayor tamaño e importancia en los que poder ofrecer ambiciosas



Bruno Giordano
FUNDADOR Y DIRECTOR GENERAL DE GRUPPO GIORDANO

- “Nos aporta valor añadido, conocimiento y aplicaciones reales avanzadas para nuestras actividades”.

Siempre hemos creído que la construcción de sinergias es la respuesta adecuada a un mercado global cada vez más dinámico. Orkli nos va a dar la oportunidad de perfeccionar nuestras técnicas de combustión con vistas a mejorar nuestros sistemas de adaptación automática para la reducción de emisiones contaminantes en los sistemas de calefacción de hogar, pero también nos va a dar la capacidad de acelerar significativamente las inversiones en innovación, que son el auténtico motor de nuestro grupo. Me enorgullece afirmar que esta alianza va a permitir al Gruppo Giordano efectuar una penetración importante en los mercados de referencia y, sobre todo, en los mercados en los que aún no estábamos presentes.



Patxi López
DIRECTOR GENERAL DE ORKLI

- “Nos aporta valor añadido, conocimiento y aplicaciones reales avanzadas para nuestras actividades”.

Seguimos la hoja de ruta de nuestro plan estratégico, en el que señalábamos que íbamos a ser proactivos en operaciones y alianzas que ofrezcan nuevas oportunidades de desarrollo futuro para nuestro negocio. La adquisición del 45 % de Gruppo Giordano encaja perfectamente en esta estrategia incorporando a nuestro proyecto una empresa que nos aporta valor añadido, conocimiento y aplicaciones reales avanzadas para nuestras actividades.

soluciones integradas a las que Gruppo Giordano contribuirá aportando un *know how* en sistemas electrónicos (Lambda control, IoT, Predictive Maintenance, etc.) clave para complementar la posición y experiencia de Orkli en los negocios más relevantes en la aplicación de dichas soluciones, como por ejemplo el calentamiento de agua y la calefacción. ▶



Gracias a esta alianza, ambas compañías esperan desarrollar nuevas e innovadoras soluciones.

LAS COOPERATIVAS VASCAS PREVÉN DOBLAR EL RITMO DE CREACIÓN DE EMPLEO ESTE AÑO

LAS COOPERATIVAS VASCAS PREVÉN DOBLAR EL RITMO DE CREACIÓN DE EMPLEO ESTE AÑO.

La Federación de Cooperativas de Euskadi Erkide espera que sus empresas creen este año más de 1.000 nuevos empleos, tras haber generado 578 puestos de trabajo en 2018 y alcanzado un total de 54.856 empleos, el 90% con el que cuenta el conjunto de las cooperativas vascas.

Erkide, que agrupaba hasta ahora a cooperativas de trabajo asociado, enseñanza, consumo y crédito de Euskadi, ha sumado un quinto pilar a su estructura al aprobarse “por unanimidad” en los últimos días la fusión con esta entidad de la Federación de Cooperativas Agroalimentarias vascas.

En una rueda de prensa ofrecida en Bilbao, representantes de Erkide encabezados por la presidenta de la federación, Rosa Lavín, y el director, Agustín Mendiola, han informado de esta fusión, así como de los resultados de 2018 y de sus objetivos para 2019.

Valoración positiva del ejercicio pasado

La Federación de Cooperativas de Euskadi ha hecho una valoración “muy positiva” del pasado ejercicio, en el que Erkide sumó 30 cooperativas más, hasta alcanzar 1.184 empresas federadas, y 578 empleos adicionales, hasta llegar a 54.856 puestos de trabajo, el 90 por ciento de los más de 60.000 empleos registrados actualmente en todas las cooperativas vascas.

Estas cifras suponen que Erkide es una de las asociaciones empresariales



“más potentes y representativas de Euskadi”, según sus responsables.

Tras haberse generado 364 nuevos empleos en los cuatro primeros meses de 2019, Erkide espera crear más de 1.000 nuevos puestos en este ejercicio e incrementar su censo con 60 nuevas cooperativas, con lo que alcanzará las 1.250 empresas asociadas.

El mayor peso de Erkide se concentra en las cooperativas de trabajo asociado (las de industria, servicios y construcción), que generaron 567 de los 578 nuevos empleos de 2018 y agregaron 28 nuevas empresas, con incrementos en Bizkaia y Gipuzkoa y un descenso de 300 empleos y 9 cooperativas en Álava.

Las 1.025 cooperativas de trabajo asociado integradas en Erkide, que dan trabajo a 34.113 personas, facturaron el pasado año 8.283 millones de euros, un 9 por ciento más

Estas cifras suponen que Erkide es una de las asociaciones empresariales “más potentes y representativas de Euskadi”, según sus responsables.



que en 2018. Un 63 % de la facturación correspondió al ámbito internacional.

En segundo lugar en cuanto a nivel de empleo en Erkide se sitúan las cooperativas de consumo, en las que la gran referencia es Eroski, y que el pasado año perdieron 220 puestos de trabajo (bajaron de 11.675 en 2017 a 11.455 en 2018), fundamentalmente a causa de la «desinversión en el negocio de perfumerías» de Eroski. Estas cooperativas agrupaban el pasado ejercicio a más de un millón de socios consumidores.

Las cooperativas de enseñanza de Erkide (86 en 2018, una más que el año precedente) agruparon el pasado ejercicio 6.688 empleos (270 más que en 2017), y contaban con 75.820 alumnos (1.400 más que en 2017).

En cuanto a las cooperativas de crédito, en las que la referencia principal es Laboral Kutxa, el año pasado perdieron 88 empleos (bajaron de 2.001 en 2017 a 1.913 en 2018), principalmente por efecto de la “digitalización” del negocio que ha llevado al cierre de 15 oficinas de un año a otro. ▶

OBJETIVOS PARA 2019

Con la fusión con la Federación de Cooperativas Agroalimentarias vascas, Erkide gana 62 cooperativas más, 9.286 socios y 687 empleos. Estas empresas facturaron 290 millones en 2018, un 3 % más que el año anterior.

Los responsables de Erkide han destacado que con esta fusión, con la que la entidad agrupa cooperativas vascas de todas clases, «sin excepción», se persigue un «mayor potencial representativo» y una “mayor capacidad de negociación” en los ámbitos público y privado.

Al enfocar los objetivos para 2019, Erkide se propone impulsar la experiencia de las cooperativas de alumnos, potenciar la incorporación de jóvenes y mujeres a las empresas agroalimentarias y contribuir al cambio de la Ley de Cooperativas de Euskadi, que se tramita en el Parlamento Vasco.

Además, Mendiola ha destacado que Erkide seguirá reivindicando, como desde hace diez años, su integración en el Consejo de Administración de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo, al considerar que «no hay ningún aspecto jurídico» que lo impida. “Si no estamos —ha dicho— es por la presión de Confebask”.

IDEKO, IKERLAN Y LORTEK TOMAN PARTE EN EL CONSORCIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO BRTA

- **BASQUE RESEARCH AND TECHNOLOGY ALLIANCE (BRTA) AGRUPA A 16 CENTROS Y PRETENDE ATENDER LOS RETOS TECNOLÓGICOS E INDUSTRIALES DE EUSKADI Y MEJORAR SU POSICIONAMIENTO INTERNACIONAL.**

Los presidentes y directores generales de Ideko, Ikerlan y Lortek asistieron el pasado 10 de mayo a la sesión de presentación del BRTA, en la que también estuvieron presentes el lehendakari Iñigo Urkullu y la consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras, Arantxa Tapia, que asume la presidencia la entidad. Asimismo, en el evento participaron todos los centros que están ya adheridos al Consorcio y también las tres Diputaciones Forales.

El Consorcio BRTA coordina una suma de capacidades que moviliza a 3.700 personas y 300 millones de euros de facturación y que ejecuta cerca del 22% del gasto de I+D de Euskadi. Las



principales magnitudes de las capacidades científico-tecnológicas se resumen en 1.300 publicaciones científicas indexadas y 100 patentes EPO y PCT al año.

Su objetivo principal es asegurar una cooperación que permita atender los futuros retos tecnológicos e industriales de Euskadi y mejorar su posicionamiento

internacional. Su sede se ha establecido en el polígono industrial de Kurutz-Gain, en el municipio guipuzcoano de Mendara y Rikardo Bueno será su primer director. ▶

UNA ALIANZA ESTRATÉGICA POR LA I+D

- **4 centros de investigación colaborativa**
CIC Biogune, CIC Nanogune, CIC Biomagune y CIC Energigune
- **12 centros tecnológicos**
Azterlan, Azti, Ceit, Cidetec, Gaiker, Ideko, Ikerlan, Lortek, Neiker, Tecnalia, Tekniker y Vicometch.

CONSIGUE
LA MTB
ELECTRICA
DE ORBEA
ESKURATU
ORBEAKO
MTB
ELEKTRIKOA

ORBEA WILD

¡PARTICIPA EN EL SORTEO!
PARTE HARTU ZOZKETAN!

tulankide.com

Participa antes del
13 de septiembre.
Parte hartu
irailaren 13a
baino lehen.



ERREKA PLASTICS, RETOS Y EFEMÉRIDES

ERREKA PLASTICS ESTÁ VIVIENDO UN PERIODO, EL 2018-2019, LLENO DE RETOS E IMPORTANTES EFEMÉRIDES. EL AÑO PASADO SE CUMPLIERON 50 AÑOS DE LA UNIDAD DE PLÁSTICOS DE MATZ-ERREKA. EN LA ACTUALIDAD DICHA UNIDAD DE NEGOCIO CUENTA CON TRES PLANTAS DE PRODUCCIÓN EN ANTZUOLA, MÉXICO Y CHEQUIA, Y EN OCTUBRE SE PONDRÁ EN FUNCIONAMIENTO LA PLANTA DE CHINA.

“Debemos aprovechar las oportunidades que vamos a tener”

La Unidad de Plásticos de Erreka en México ha cumplido 18 años de actividad. Se ha puesto en marcha un laboratorio de inyección de plásticos en las instalaciones que Mondragon Unibertsitatea tiene en Querétaro. Hemos charlado con su director, Javier Olaizola.

¿Con qué objetivo se ha puesto en marcha el laboratorio de Querétaro?

El objetivo es formar a nuestros profesionales y captar talento. Tenemos ya algunos estudiantes mexicanos y también de aquí en modelo dual. Debemos tener aliados allí donde nos ubicamos. Mondragon Unibertsitatea forma a los ingenieros en valores que nos parecen importantes: trabajo en equipo, compromiso, fidelidad a la empresa... Valores que no son tan evidentes en países como México.

Dicha alianza os diferencia en el complicado mercado americano.

México ha pasado un momento de inestabilidad; los

Nuestra tipología de producto tiene encaje en el futuro de la movilidad.

cambios habidos en el tratado de libre comercio USMCA entre USA, México y Canadá, un periodo de elecciones presidenciales que ha generado muchas tensiones... Ambos asuntos ya están cerrados y ahora se abre un periodo de cierta estabilidad.

Las reglas del juego han cambiado.

EEUU ha atraído los términos del tratado hacia sus propios intereses. Para Erreka, es clave analizar bien las consecuencias del mercado de EEUU para los próximos años, y ya hemos tomado medidas como trasladar al gerente de la planta de Querétaro a EEUU con el objetivo de ser una antena de los movimientos que se den en USA para poder

tomar decisiones. Sobra decir que el mercado USA es fundamental para Erreka.

Estamos asistiendo a un periodo de expansión y crecimiento de Erreka Plastics.

Estamos centrados en el mercado del automóvil y el 95% de las ventas están dirigidas a dicho mercado. Nuestros clientes son grandes multinacionales del sector con propuestas globales y por eso nuestra respuesta debe ser global, de ahí nuestra apertura de planta en China.

¿Con qué objetivo abren en China?

Nuestro objetivo es doble. La producción y por supuesto, el mercado. La mayor parte



Javier Olaizola
DIRECTOR UNIDAD DE NEGOCIO ERREKA PLASTICS

de moldes las fabricamos en China y queremos optimizar nuestros procesos en origen de fabricación y lo hacemos con nuestra maquinaria y modelo estándar. Asimismo, queremos empezar a trabajar el mercado Chino, el mayor del mundo en cuanto a volumen se refiere, y consideramos que va a ser el mayor del mundo también en cuanto a tecnología. La apuesta





por el vehículo eléctrico del gobierno chino lo convierte en referente.

¿Cómo afronta Erreka la transformación del Sector de Automoción?

Todos los actores de este mercado sabemos el escenario final: el coche eléctrico, coche conectado, compartido... sabemos a dónde va a llegar el mercado pero no sabemos cómo va a ser el tránsito. Están saliendo nuevos *partners*, existen proveedores que posiblemente desaparezcan y vendrán otros nuevos. Debemos aprovechar las oportunidades que vamos a tener. Nuestra tipología de piezas y propuesta de mercado se puede adaptar a vehículos híbridos y eléctricos. Estamos realizando proyectos para los futuros vehículos eléctricos, algo hemos avanzado para Tesla. Nuestra tipología de producto tienen encaje en el futuro de la movilidad.

¿Cómo ves el futuro de Erreka en Europa?

En Europa el mercado del automóvil es más maduro y con más competidores. A nivel productivo nos cuesta mucho esfuerzo comercial incrementar nuestra cuota de mercado en el viejo continente. En Antzuola tenemos el centro corporativo, donde se desarrollan los proyectos de ingeniería y se toman las decisiones. Aquí generamos puestos de trabajo corporativos y no tanto de producción. La planta de producción de Antzuola está muy automatizada y parte de nuestra propuesta de valor está basada en la automatización de los procesos. Es un modelo muy implementado en Antzuola y lo estamos exportando a México, Chequia y pronto a China. Se trata de plantas muy automatizadas, menos costes, más seguridad y fiabilidad de nuestro producto. ▶

EL 54% DE LAS MUJERES EN COOPERATIVAS DE TRABAJO OCUPA PUESTOS DE DIRECCIÓN, SEGÚN COCETA

UN ESTUDIO DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (COCETA) PONE DE MANIFIESTO QUE LAS MUJERES HAN AMPLIADO SU PARTICIPACIÓN EN LA ALTA DIRECCIÓN EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO Y YA OCUPAN EL 54% DE ESTOS PUESTOS.



Así lo revela el estudio presentado en la sede del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social por Coceta y por la Confederación Empresarial Española de Economía Social (Cepes).

La directora de Coceta, Paloma Arroyo, indicó que estudios anteriores mostraban una ocupación femenina del 39% en puestos de dirección y mando en este tipo de empresas, con lo que ha aumentado en 15 puntos, y supone un "avance muy significativo" para el mundo de las cooperativas.

En lo que respecta a la conciliación de vida laboral y familiar, casi un 20% de las encuestadas en las cooperativas de trabajo se considera bastante conciliada y un 30% considera que hay poca conciliación.

Además, el 51% de las cooperativas de trabajo cuenta con planes de igualdad, siendo ésta una medida voluntaria para aquellas empresas con menos de 50 trabajadores.

La directora de Coceta afirmó que, a la luz de los datos del estudio, "la cooperativa de trabajo es un ejemplo claro de equidad de género" y las mujeres forman parte de ellas "en la proporción que sería deseable en el resto de las empresas".

En el acto también intervino el presidente de Coceta y de Cepes,

Juan Antonio Pedreño, quien subrayó que "las cooperativas son un ejemplo de democracia en el trabajo".

Apuntó que están aportando a la creación de empleo en España y las mujeres representan la mitad de los puestos de trabajo creados en el mundo de las cooperativas.

Por su parte, la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, fue la encargada de clausurar el acto y en su intervención destacó que todavía queda "mucho por hacer para que la igualdad formal que predica la Constitución y las leyes sea una igualdad real en la vida cotidiana".

Aprovechó para recordar que ya se ha superado el récord de ocupación de las mujeres en España, con más de nueve millones de afiliadas, aunque lamentó que la brecha salarial de género tiene repercusión a lo largo de toda la vida laboral, y finalmente en las pensiones. Para solventarlo, defendió la labor del Gobierno, con el decreto del pasado 1 de marzo para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres que obliga a la transparencia salarial o a suscribir planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores. ▶

elEconomista.es
(Servimedia) 10-VI-19

FAGOR ARRASATE PRESENTE EN LA FERIA EXPOACERO DE MÉXICO

FAGOR ARRASATE EXPUSO SUS ÚLTIMAS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS PARA EL CORTE, APLANADO Y PROCESADO DE CHAPA EN LA FERIA EXPOACERO DE MÉXICO, QUE TUVO LUGAR DEL 11 AL 13 DE JUNIO EN LEÓN (GUANAJUATO).

El stand 121 fue el lugar donde la empresa mostró las soluciones personalizadas que ofrece caracterizadas por la alta productividad, la robustez de sus equipos y el exquisito trato al material procesado. La cooperativa industrial ubicada en Arrasate cuenta con una fuerte implantación en México, donde dispone de una planta de servicio en Querétaro, en el centro del país, y una delegación en Monterrey.

La mayor feria del sector del país

ExpoAcero, organizada por AIST México, la Asociación



Tecnológica del Hierro y el Acero, es la mayor feria del sector del hierro y el acero del país norteamericano. Este año han sido cerca de un centenar las empresas

que han expuesto sus productos y servicios. Paralelamente a la feria se han ofrecido 20 conferencias en torno a la innovación en el ámbito siderúrgico.

México produjo en 2018 un total de 20,2 millones de toneladas de acero, lo que lo convierte en el 14º productor mundial de este material. ▶

EROSKI LOGRA EL PREMIO NAOS A LA MEJOR INICIATIVA EMPRESARIAL

EL JURADO HA OTORGADO EL RECONOCIMIENTO AL PROGRAMA EKILIBRIA DE EROSKI QUE OFRECE UN DIAGNÓSTICO NUTRICIONAL PERSONALIZADO GRATUITO AL CONSUMIDOR.

El jurado de los XII Premios Estrategia NAOS ha reconocido con el galardón a la mejor iniciativa empresarial al programa Ekilibria de EROSKI. Estos premios están impulsados por la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN), organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social a través de la Secretaría General de Sanidad y Consumo.

Ekilibria es un programa pionero en España que utiliza las nuevas tecnologías de la información para ofrecer un diagnóstico nutricional personalizado a partir de

los hábitos de compra de los Socios Cliente de EROSKI. Cuenta asimismo con una calculadora nutricional para conocer el índice de masa corporal, el gasto energético total y otros indicadores que permiten obtener una valoración más completa sobre el estado nutricional del consumidor. A través de dicha evaluación permite a las personas consumidoras mejorar la composición de su carro de la compra para lograr una combinación más equilibrada de productos, partiendo de sus necesidades nutricionales. El programa aporta un informe mensual personalizado donde el Socio Cliente de EROSKI puede



conocer de una manera muy sencilla el equilibrio de su compra entre los diferentes grupos de alimentos y la adecuación de calorías y otros nutrientes a sus necesidades. Además, permite ver la mejora en el tiempo, ya que puede verse la evolución en

los doce últimos meses.

Asimismo, el programa reúne una amplia base de recetas saludables y un consultorio nutricional con consejos y respuestas del equipo de nutricionistas de EROSKI. ▶

EROSKIK %19 IGOTZEA LORTU DU 2018AN

- TALDEAREN ETEKIN OPERATIBOA ZORTZIGARREN URTEZ HOBETU DA, ETA %19 BAINO GEHIAGO IGO DA 2017KOAREN ALDERATUTA.

LEROSKI Taldeak emaitza positiboarekin amaitu zuen 2018ko ekitaldia, kontuak 2019ko urtarrilaren 31n itxita. Itxieran, 1,6 milioi eurokoa izan da etekina, eta horretan eragina izan dute aktiboan balorazioen ezohiko emaitzek eta finantza tresnen kontularitza arauak aldatu izanak. Dena den, etekin operatiboa hobetu egin da 2018an ere, zortzigarren urtez jarraian, eta 163,6 milioi eurotara iritsi da. Horrek esan nahi du aurreko urtean baino %19,1 gehiago handitu dela. Ebitda ere hobetu egin da, eta 9,1 milioi euro handitu; hala, 250,7 milioi eurotan dago orain. Aldeko eboluzio horretan, zerikusia izan dute efizientzia eta produktibitatea hobetzeko egindako zenbait proiektutan izan dituen lorpenek eta sare komertzialaren eraldaketak eta berrikuntzak.

Irekierak eta eraldaketak, giltzarritzakoak salmentak indartzeko

2018. urtean, EROSKI taldeak jarraitu du bere sare komertziala eraldatzen *Zurekin* eredura, eta hori da belaunaldi berriko denden ezaugarria. Dagoeneko 670 denda daude eraldatuta, eta horietan saltzen ditu taldeak elikagaien %70 pasa.

Taldearen salmentak

2019ko martxoan, EROSKIk hitzarmen bat egin zuen bere zorraren parte handiena duten finantza entitateekin, eta, datozen hilabeteetan, gainerako finantza entitate hartzekodunetara hedatuko du hitzarmen hori.



5.393 milioi eurotara igo dira, 2017an baino %2 gutxiago, perimetroa murriztu duela eta. Nabarmenezkoa da eskualde guztietan igo direla salmentak sare *Zurekin* eredura eraldatua badago; aipagarria da, batez ere, %1,3 igo izana EAEn, Nafarroan, Galizian eta Balearretan. Eskualde horietan, oso zabaldua dago eraldaketa. Ereduaren emaitza onei esker, sendotu egin dugu iparraldean eta mendebaldean dugun lidergoa, eta eremu horietan egin ditugu gure sarearen eraldaketarik gehienak. Horren osagarri, gainera, geure posizioa indartzen lagundu diguten denda propioak eta frankizia erakoak ireki ditugu. Zehazki, 58 denda

inauguratu ditu taldeak 2018an: 37 frankizia eta 21 denda propio —5 supermerkatu, 4 gasolindegi, 4 bidaia agentzia eta 8 FORUM SPORT kirol denda, DOOERS bere marka berriarekin—. Inbertsioa 95 milioi eurokoa izan da 2018an, denda propioetan eta frankizia erakoetan egina.

2010etik hona, EROSKIk 187 milioi euro gutxitu du bere zor finantzarioa, eta 2010etik hona, 1.800 milioi eurora iritsi da zorraren amortizazioa. Hortaz, agindu bezala bete ditu

finantza erakundeekin hartu zituen konpromiso guztiak. 2019ko martxoan, EROSKIk hitzarmen bat egin zuen bere zorraren parte handiena duten finantza entitateekin, eta, datozen hilabeteetan, gainerako finantza entitate hartzekodunetara hedatuko du hitzarmen hori. Hala, bere etorkizun finantzarioa argitu du, eta bere negozio plana garatu ahalko du sare eraldatuz eta elikadura osasungarriagoa eta iraunkorragoa erraztuko duen kontsumo baten aldeko irtenbideak emanez. ▶



Una manera distinta de hacer banca

1959-2019, **60 AÑOS DE HISTORIA** DE UNA ENTIDAD CON UNA FORMA DE HACER BANCA DIFERENTE, EN LÍNEA CON LA FORMA DE PENSAR, QUE NACE DE LO QUE SON. Y, SOBRE TODO, DE SABER QUE SUS CLIENTES VIVEN, TRABAJAN, EMPRENDEN, CREAN O VEN LA VIDA TAMBIÉN DE OTRA FORMA.



Pausuz-pausu, bidea eginez

Halabeharrez, LABORAL Kutxaren sorreraz ari garenean bidezkoa da

Arizmendiarrietak berak esandako hitz batzuk gogora ekartzea: "banku bat sortu behar dugu".

Hain zuzen, 1956an lehen kooperatiba inauguratu zenetik, behar hau definituz eta garatuz joan zen, nolabait kooperatiba haiek zerbitzu sozial, ekonomiko eta enpresarialez hornitzeko.

Lehen bulegoa 1960 urtean ireki zen, Arrasaten, eta eredu laster hedatu zen inguruko herrietara. 1964an, haratago saltoa egin eta Markinan ireki zen bulegoa, emakume baten gidaritzapean, Maite Garcia. Eta bi urte beranduago ireki zen Bilboko lehen bulegoa. Giltzarri haiek markatzen dute proiektu honen hasiera, ordutik etengabe garatu eta suspertu den proiektua.

LABORAL
kutxa



1.928 langile

981 emakume (50,9%)

947 gizon (49,1%)

46,06 urte (bataz besteko adina)

317 bulego

309 partikular sarekoak (187 EAEan)

8 enpresa sarekoak (4 EAEan)

60

urtetako ibilbidean
funtsezkoak izan diren
mugarriak errepasatuko ditugu.

- **1975**ean, 64 sukurtsal eta 464 bazkide zituen, eta sukurtsalak irekitzen jarraitzen zuen.
- **1980**an, Lan Kide Aurrezkiaren lehen bi kutzazain automatikoak abian jarri zituen, eta kreditu-txartelak merkaturatzen hasi zen.
- **1983**ko abuztuan, erabat hondatu zituen uholdeak Bilboko Areatza kaleko bulegoa eta Ipar Kutzarena. Urte horretan, 141 bulego zeunden Bizkaian, Araban, Gipuzkoan eta Nafarroan
- **1986**an, Euskotex zerbitzua jarri zen martxan, CLNet edo Internet bidezko online bankaren aitzindaria alegia.
- **1987**aren amaiera aldera, 20.400 lanpostu zituzten kooperatibek, eta finantzazain enpresa-posizio askoz sendoagoa zuten.
- **1988**aren bukaeran, Seguros Lagun-Arorekin batera, aseguru orokorrak, bizi-aseguruak eta antzeko zerbitzuak eskaintzen hasi zen.
- **1992**an Superlibretak interes-tasa altuari eutsi zion, eta 225.000 titular baino gehiago zituen. Entitatea hipoteka-gerran sartu zen.
- **1994**an, lehen bulegoa zabaldu zen kanpoan, Kantabriako Castro Urdiales herrian.
- **1998**an Gaztenpresa sortu zen, ekintzaile gazteen ekimenak bultzatzeko. Urte berean, online burtsako zerbitzuak sortu ziren.
- **2000** hamarkadaren hasieran, Kalitateari eusteko ahaleginek emaitza eman zuten: kalitatearen urrezko Q-a lortu zuen lehen kreditu-entitatea izan zen European.
- **2007**an hasitako konfiantza-krisialdian, Lan Kide Aurrezkiaren mozkin errepikariak maximo historikoetara iritsi ziren.
- **2008**an, entitateak lehen postua lortu zuen Zerbitzuaren Kalitatean, STIGAn arabera.
- **2009**aren bukaeran, 394 sukurtsal, 600 kutzazain eta ia 2.000 lan-bazkide zituen.
- **2007**an, irudi berria estreinatu zuen, elkarrizketa eta komunikazioaren adierazle.
- **2011**n, zuen, elkarrizketa eta komunikazioaren adierazle.

60 AÑOS DE COMPROMISO

Si hay algo que ha permanecido inalterable en los 60 años de andadura de LABORAL Kutxa es el **compromiso con la sociedad**.

La responsabilidad social es el nexo común que une el pasado con el futuro de la cooperativa. Así, 2018 ha sido un año en el que han seguido aportando recursos a patrocinios deportivos y culturales, a acciones solidarias, al fomento de la lengua y cultura vasca, a la promoción del empleo y a proyectos de emprendizaje a través de la fundación Gaztenpresa.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL ES EL NEXO COMÚN QUE UNE EL PASADO CON EL FUTURO DE LA COOPERATIVA.

Asimismo, han mantenido los esfuerzos para lograr una sociedad más justa y sostenible reforzando el apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres y a la reducción del impacto en el medio ambiente.

LABORAL Kutxa se define como una entidad que mira al futuro, innovadora y a la vez comprometida con la sociedad y el progreso colectivo y sostenible.

La imparable digitalización de nuestras vidas ha obligado a la entidad a adaptarse también, para reforzar este canal de relación con la clientela. A su vez, ha cuidado minuciosamente la protección de la privacidad con la consecuente política de seguridad de los datos y todas las operaciones.

Primera oficina de Caja Laboral Popular, en la calle Resusta de Mondragón.



Las personas son el motor de esta evolución

LABORAL Kutxa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras. Desde 1997 lleva a cabo planes de igualdad y ya trabajan en el cuarto plan. Y, en la misma línea, han lanzado el programa *Bidean* cuyo propósito es provocar un cambio cultural para adaptarse al nuevo escenario empresarial y digital. Asimismo, en 2018 se ha puesto en marcha otro programa, *Zainduz*, dirigido a fomentar hábitos de vida saludables.

En cuanto a la sostenibilidad ambiental, gracias a inversiones y planes específicos, como la climatización de los servicios centrales de Arrasate, han conseguido reducir las emisiones de CO₂, logrando la calificación energética A.

El 25% de los resultados distribuibles son aportados directamente a la sociedad, traducidos en los fondos de Educación y Promoción y el fondo Social Intercooperativo. En 2018, han sido 21 millones de euros los aportados a la sociedad. **TU**

Xabier Egibar

LABORAL KUTXAKO ZUZENDARI NAGUSIA

2019KO URTARRILEAN HARTU ZUEN GALLASTEGIK UTZITAKO KARGUA. ETXEKO PERTSONA DA, IZAN ERE AURRETIK BESTE KARGU BATZUK IZAN DITU ERAKUNDEAN, BESTEAK BESTE GAZTENPRESAKO LEHENDAKARIA ETA NEGOZIO GARAPENEKO ZUZENDARIA. AZKEN HAMARKADAN, ZUZENDARITZA KONTSEILUKO PARTAIDE ERE IZAN DA.



Z

er moduz kargu berria? Hartu diozu neurria? Zer nolako sentsazioak dituzu?

Oso ondo. Gazte gaztetatik interesatu zitzaidan kooperatiben mundua. Ikasbiden hasi nintzen, Orbideko eskualde taldean, eta geroztik LABORAL Kutxan egin dut lan. Beraz, guztiz identifikatuta sentitu arazten nauen proiektua kudeatzeko erantzukizuna erronka handia eta berezia dela onartu behar dudan arren, nire konpromisorik handienarekin eta ilusioz ekin diot bideari. Bestalde ia hamarkada batez Zuzendaritza Kontseiluko partaide izan eta gero, eta noski trantsizioa Juliorekin primeran partekatu eta gero, urte hasieran prest sentitzen nintzen ardura berriari aurre egiteko.

Eta lehen hilabeteak pasatu ondoren, sentsazio onak ditut, zuzendaritza talde bikaina dudalarik ondo-ondoan eta LABORAL Kutxa osatzen dugun gainerako lantaldea ere oso gertu sentitzen dut.

Lehiakortasunaz mintzatuta, sarritan aipatzen da errentagarritasun mailari eustea dela bankaren erronka. Finantza-munduak oso ingurune makroekonomiko nahasiari egin behar dio aurre. Eta, zuk diozun bezala, gaur egungo errentagarritasun-maila urria handitzea baino gehiago, maila horri eustea izango da sektoreak

“Prest gaude etorkizuneko erronkei indartsu eusteko, erakundea osatzen dugun pertsona guztion inplikazioari esker”

osotasunean aurre egin beharko dion lehen erronka.

Kanpoko hiru aldagaik baldintzatuko dute, batez ere, errentagarritasun hori: interes-tasek, kredituaren bilakaerak eta berankortasunak.

Lehen aldagaiari dagokionez, sektorerako aurreikuspenak ez dira onak, ez baita ikusten epe labur edo ertainean interes-tasa igo egingo denik. Horregatik, gure etorkizuna diseinatzerakoan «japoniar tzearren» ildoari jarraitu beharko diogu, iraganeko egoeretara itzultzeko aukerari begiratu beharrean.

Eta, beste ezeren aurretik, errentagarritasunaren ikuspuntutik garrantzitsuak diren bi kontzeptu azpimarratu nahi ditut. Lehenengo eta behin, errentagarritasunari dagokionez oso-oso lehiakorrek garelara, datuek argi uzten baitute

merkatuko ROErik onenetakoa dugula. Eta, beste aldetik, irabazien iraunkortasunaren irizpidea erabiltzen dugula beti, gure ustez errentagarritasuna ez delako epe laburrerako helburua; guztiz bestela, epe ertainean irabazi iraunkorrek sortzeko dinamika finkatzea da gure estrategia.

Hori esanda, diru-sarrerak sortzekotan, ezinbestekoa izango da negozio gehiago erakartzea, eta batez ere kreditu-emateak. Aldi berean, ordea, geure berankortasun-maila zaindu behar dugu, sektoreko onenetakoa izan arren, hobetzen jarraitzeko asmoarekin. Eta, horrekin batera, negozio-eredua egokitzen jarraitu behar dugu, gero eta eraginkorragoa izan dadin; digitalizazioaren alorrean indarrez egin behar dugu aurrera, efizienteagoak eta lehiakorragoak izateko; eta kostuak zorrotz kontrolatu behar ditugu. Ziur nago guztiguztia egitea lortuko dugula, gure erakundea osatzen dugun pertsona guztion inplikazioari esker.

LIKIDEZIA-EGITURARI ERREPARATUTA ERE, GURE RATIOAK SEKTOREAREN BAINO ASKOZ HANDIAGOAK DIRA ETA EPE LABURREKO PROIEKZIOEK GURE NEGOZIO-HAZKUNDEKO HELBURUAK BETETZEKO BALIABIDE LIKIDO NAHIKOAK DITUGULA BERMATZEN DIGUTE.

Likidezia, kaudimena, berankortasuna...

Nolako bilakaera espero duzue aurten?

Diozun bezala, horiexek dira, errentagarritasunarekin batera, finantza-erakunde baten osasuna neurtzeko ratio nagusiak.

Kaudimenari dagokionez, %18,76ko kaudimenarekin amaitu dugu 2018ko ekitaldia, eta urte amaierarako %19tik gorakoa lortuko dugu, oso-osorik kalitate goreneko (CET1) baliabide propioekin. Espainiako Banku Zentralak (EBZk) zuzenean gainbegiratzen dituen Estatuko entitateen kaudimen-maila baino askoz handiagoa da hori, %12 inguruko CET1 eta %15 inguruko kaudimen ratioak baitituzte.

Beraz, kaudimena da gure lehen indargunea, eta egoera makroekonomikoak nahiz arau-eskakizun berriek dakartzaten ziurgabetasunei aurre egiteko lehiarako abantaila ere bai. Horregatik, funtsezkoa izango da hori indartzen jarraitzea, gure sozietate-ereduaren etorkizuna, independentzia eta iraunkortasuna bermatzeko.

Likidezia-egiturari erreparatuta ere, gure ratioak sektorearenak baino askoz handiagoak dira eta gure negozio-hazkundeko helburuak betetzeko baliabide likido nahikoak eta gehiago ere baditugula bermatzen digute epe laburreko proiektioek.

Berankortasuna dela eta, 2019aren amaieran Espainiako banka-sektorearen berankortasun-tasa %5 ingurukoa izatea espero da. Bada, ekitaldia %3,9ko ratioarekin amaitzea espero dugu guk.

Eraldaketa digitalerako egokitzapena nahitaezkoa da. Nola ari zarete erronka horri aurre egiten?

Gaur egun, eraldaketa digitala da gure jarduera-ardatz nagusietako bat, eta are garrantzitsuagoa izango

da datozen urteetan. Ildo horretan, mugari zehatzak jasotzen dituen bide-orría zehaztu dugu, prozesu berriak diseinatu ditugu eta baliabideen esleipena ere handitu dugu.

Dena dela, eta krisiaren osteko lehia-ingurune berria aintzat hartuta, argi dugu geure baliabideak efizientziaz eta eraginkortasunez kudeatuz egin behar dugula aurrera, geure zerbitzu-maila eta lehiakortasun digitala etengabe ebaluatuz.

Oro har esanda, helburu bikoitza lortzera bideratuko ditugu baliabideak: alde batetik, gure arkitektura teknologikoaren oinarria eraldatzeko prozesuan aurrera egitea, epe luzerako ikuspegiz betiere, entitatearen etorkizun digitalerako oinarri sendoak finkatzeko; eta, beste alde batetik, epe laburreko errentagarritasunean inpaktu handia duten garapenetan eta bezeroaren esperientzia hobetzeko inbertitzea. Eraldaketa digitalerako lasterketan burua erabiliz lehiatzea da asmoa.

Zerk bereizten du gaur LABORAL Kutxa besteengandik?

Egunerokoan beharbada ez gara jabetzen, baina gure izaera kooperatiboari lotutako gai batzuek argi eta garbi bereizten gaituzte sektoreko gainerako erakundeetatik: barne-harremanek bereziki, hierarkiak, ordainsarien modelok, gardentasunak, berdintasun politikek, bazkideen partaidetza eta inplikazioak...

Horrez gain, bezeroekin dugun harremana, gure etika eta gardentasuna... hori ere ezberdina da gurean. Eta horiek behin eta berriro islatzen dira bezeroen balorazioetan eta gainera lidergo postuetan kokatzen gaituzte.

Beste berezitasun handia gizartearekiko dugun konpromisoa da, egiten dugun ekarpena kooperatibismoa sustatzeko, enpresa berriak sortzeko... eta kultura oro har

ERALDAKETA DIGITALA

4 jarduera-ardatz ditugu zehaztuta etorkizun digitalerako oinarri sendoak finkatzen joateko:

Ingurune irekiko sisteman kokatuko gaituen **arkitektura teknologiko berria** ezartzea, garapenen arintasuna nabarmen hobetzeko, kostuak murriztuz informazioa kudeatzeko gaitasuna handitzeko, eta gure banku-plataformaren eta ekosistema berrien eta enpresen arteko interkonexiorako prestatzeko, eta, horrekin guztiarekin, bezeroei orotariko irtenbideak eskaintzeko. Azken buruan eta labur esanda, *Open Banking* esaten zaion hori erdiesteko.

Datu-egitura berria ezartzea, bezeroaren ezagutza hobeto aprobetxatzeko eta negozio-erabakietan eraginkortasuna optimizatzeke.

Zibersegurtasunari arreta berezia egitea eta hobetzen jarraitzea, funtsezkoa baita negozio-eredu berriak dakartzan arriskuak kontrolatzea, datuak, beraien kudeaketa eta zaintza hain kritikoak diren honetan.

Eta bezeroentzako **produktu eta zerbitzu digital berriak** garatzeko plana egitea, banku-alorra ez ezik, aseguruaren alorra ere aintzat hartuta, gure negozioaren eta emaitza-kontuaren oso atal garrantzitsua da eta.



eta euskara bereziki bultzatzeko egiten dugun ahaleginetan.

Baina, lehen esan bezala, pertsonen inplikazioan dago gure berezitasun nagusia, horregatik bereziki zaindu behar dugu eremu hau, motibazioa eta konpromisoa bultzatuz, gure nortasuna indartuz. **TU**

La implicación y el compromiso de la organización

ESTE AÑO CELEBRAMOS EL 60 ANIVERSARIO DE CAJA LABORAL. HACE 10 AÑOS, COINCIDIENDO CON LA CELEBRACIÓN DE NUESTRO 50 ANIVERSARIO, RECIBIMOS COMO REGALO EL INICIO DE LA PEOR CRISIS FINANCIERA DE LA HISTORIA DEL SECTOR, UNA CRISIS QUE NOS HA OCUPADO TODA UNA DÉCADA, LA SEXTA PARTE DE NUESTRA VIDA COMO ENTIDAD. HA SIDO UN PERIODO DE MUCHAS TENSIONES, DIFICULTADES Y RETOS CONTINUOS QUE AFORTUNADAMENTE HEMOS SUPERADO CON ÉXITO. TAL VEZ, A PESAR DE ALGUNAS CICATRICES, AQUEL REGALO NO DESEADO NOS HA HECHO MÁS FUERTES, PORQUE HEMOS APRENDIDO QUE LOS GRANDES RETOS Y DIFICULTADES SE PUEDEN SUPERAR TRABAJANDO UNIDOS, SUMANDO LOS ESFUERZOS INDIVIDUALES HASTA ALCANZAR LOS OBJETIVOS COLECTIVOS.



Txomin García
PRESIDENTE DE LABORAL KUTXA

Objetivo: salir de la peor crisis financiera

En aquel año 2010 fue preciso realizar un diagnóstico sereno con la mayor crudeza y establecer los objetivos principales para superar la crisis. La meta era salir vivos, sí, pero no de cualquier forma. Nos propusimos salir reforzados del proceso de reestructuración que se presumía muy fuerte y doloroso y, además, hacerlo respetando nuestra condición de cooperativa de crédito. Se establecieron una serie de acciones inmediatas, centradas en la mejora de la solvencia, y otra serie de acciones a más largo plazo,

ESTAMOS EN UN MOMENTO IDEAL PARA HACER FRENTE A LOS NUEVOS RETOS DE CONSOLIDAR NUESTRA POSICIÓN Y DEFINIR UN MODELO DE NEGOCIO ADAPTADO A LA REALIDAD.

centradas en la mejora de los ingresos y la eficiencia.

En los objetivos a corto nos jugábamos la vida y en los objetivos a medio plazo la supervivencia. Y ese fue todo nuestro plan estratégico, el entorno y la situación del momento era lo que requería.

Entre las acciones a corto que se llevaron a cabo se podrían enumerar las siguientes: la ampliación de capital, la reducción de los gastos incluyendo los salarios, el incremento de las provisiones y la realización de un extraordinario trabajo desde las oficinas para defender los márgenes en un entorno presidido por la guerra del pasivo, elemento que fue clave para generar provisiones.

Así, cuando en 2012, mediante los reales decretos conocidos como Guindos I y II, hubo que sanear los activos problemáticos, estuvimos en disposición de soportar el golpe. Para el sector bancario fue el momento de la primera criba, ya que desaparecieron

prácticamente todas las cajas de ahorros y también algunos bancos.

Como acciones a medio plazo, las centradas en los ingresos y la eficiencia, destacaría la integración de Seguros Lagun Aro y la fusión con Ipar Kutxa, que nos permitió una racionalización muy importante de oficinas con su impacto en los ingresos y la eficiencia. También reforzamos la banca personal y llevamos adelante un importante ajuste de plantilla a través de sucesivos planes de dinamización voluntarios.

Todas y cada una de las acciones tuvieron su complicación y si se pudieron llevar a cabo satisfactoriamente fue, principalmente, por la implicación y el fuerte compromiso de toda la organización.

El resultado final es conocido, LABORAL Kutxa ha salido de la crisis como la entidad más solvente del sistema, con un ratio de liquidez envidiable y con una rentabilidad destacada y sostenida en los últimos años.

LOS LOGROS DE AYER NO GARANTIZAN EL FUTURO, PUESTO QUE EN EL PRESENTE SE ABREN ANTE NOSOTROS NUEVOS RETOS, CARGADOS DE INCERTIDUMBRES PERO TAMBIÉN DE OPORTUNIDADES.

Los clientes: foco de atención permanente

El camino recorrido ha sido muy exigente, por ello me gustaría subrayar que este proceso de reestructuración y ajustes se ha llevado a cabo sin descuidar al activo más valioso que tenemos, nuestros clientes. Tal y como se refleja en el último estudio realizado por la consultora independiente STIGA sobre satisfacción global de los clientes con su entidad financiera, LABORAL Kutxa se posiciona en el tercer lugar en el ranking general de entidades, solo por detrás de dos entidades que compiten de manera marginal en el sector, ya que una de ellas se centra exclusivamente en la banca online y la otra en la banca personal.

Tampoco en este periodo de transformación y ajustes hemos descuidado el eje de la transformación digital, tan de actualidad en estos tiempos. En ese mismo informe de STIGA se analiza asimismo la calidad y satisfacción de los clientes con los aplicativos de banca online y banca móvil. La posición de LABORAL Kutxa en este apartado es también destacada, ocupa la tercera y cuarta plaza respectivamente.

Aunque somos conscientes de que todavía hay mucho margen de mejora, este contraste sectorial nos indica que estamos en el buen camino y nos anima a seguir incrementando nuestros esfuerzos por mejorar continuamente la experiencia y satisfacción de nuestros clientes.

Todo lo relatado hasta ahora es pasado, y los logros de ayer no garantizan el futuro.

En el presente se abren ante nosotros nuevos retos, no menos complicados, en un entorno cargado de incertidumbres pero también de oportunidades. El sistema bancario estatal sigue sin alcanzar los niveles de rentabilidad necesarios. La batalla por sobrevivir en el mapa bancario se está intensificando aún más. Con los tipos de interés en negativo, la escasez del negocio y los costes asociados a las nuevas regulaciones, la baja rentabilidad no logra cubrir los costes de capital. De hecho, la mayoría de los doce principales bancos españoles aún no lo consiguen.

Reestructuración del sector

En los últimos años, el sector ha defendido esta exigua rentabilidad actuando sobre los costes, generando plusvalías a través de la venta de activos y negocios, incrementando las comisiones y reduciendo sus exigencias en la admisión de riesgos para incrementar el volumen de crédito.

Estamos asistiendo a una reestructuración del sector sin precedentes, se han cerrado más de 18.500 oficinas, el 40%, y se han eliminado más de 100.000 empleos, pero esta vía ya no tiene mucho recorrido y, aunque todavía asistiremos a nuevos ajustes, los esfuerzos de racionalización están siendo insuficientes para compensar la caída de ingresos. Por tanto, ¿qué alternativas tienen las entidades financieras para mejorar su rentabilidad? Todo apunta a que, obligadas por la necesidad de ser más rentables y

NUEVOS RETOS EN UN PROYECTO SÓLIDO

Al día de hoy podemos afirmar que las dos grandes preocupaciones del sector no van a presionarnos para hacer aquello que no queramos o debamos hacer. De cara a un futuro próximo, el principal problema radica en la incertidumbre sobre el escenario al que se dirige la banca retail. Se hace necesario evaluar la viabilidad de nuestra estrategia actual ante los posibles escenarios de evolución del sector.

Las entidades financieras nos enfrentamos a un futuro retador y con un grado de incertidumbre elevado en aspectos críticos. No obstante, esta nueva realidad abre múltiples oportunidades para las entidades que sean capaces de evolucionar y anticiparse. En este contexto, LABORAL Kutxa debe afrontar el reto de consolidar su posición actual y definir un modelo de negocio adaptado a esta nueva realidad. Eso sí, salvaguardando el modelo societario actual y apostando por el crecimiento orgánico.

En definitiva, estamos en una situación ideal para hacer frente a los nuevos retos, sumergidos en el diseño del plan estratégico, y construyendo un proyecto sólido, ilusionante y lo suficientemente motivador para que todos y todas podamos aportar ese extra de compromiso e implicación que a marcará la diferencia positiva en el futuro.

cubrir las abultadas exigencias de capital, asistiremos a una nueva ronda de fusiones. Sin embargo, el escenario para LABORAL Kutxa es muy diferente. En cuanto a la rentabilidad, nuestro ROE se sitúa en torno al 8%, y nos sitúa entre las 5 entidades más rentables del estado. Y en lo relativo a la exigencia de capital, nuestra excelente ratio de solvencia hace muy improbable que vayamos a tener necesidad de realizar emisiones para hacernos con más capital. **TU**



2014AN HASI ZEN LABORAL KUTXAN ETA ORDUTIK GESTIO SOZIALEKO DEPARTAMENTUAN DIHARDU.

Ismene Aizpurua
GARAPEN TEKNIKARIA

“Konpetentzia desberdinak garatu beharko ditugu, gure baloreak eta esentzia galdu gabe”

Zergatik da berezia LABORAL Kutxa?

Bezeroarekiko harremana da bereizten gaituen ezaugarrietako bat; harreman hau hurbiltasunean eta konfiantzan dago oinarrituta, kalitatearen, zerbitzuaren eta profesionaltasunaren aldeko apostua eginez.

Gizartea sustatzeko Entitateak duen konpromezu horretan, babestutako hainbat ekimenek bereizten gaituztela uste dut, euskara eta euskal kulturari arreta berezia eskainiz.

Bestalde, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean ere, entitateak aurrerapauso nabaria egin duela azpimarratuko nuke. Emakumeen ahalduz eskola martxan jarri da eta gizonentzat sentsibilizazio tailerra egitea aurreikusi da. Bere helburua da erakundeko erabaki-guneetan emakumeen presentzia indartzea eta genero-ikuspegia aintzat hartuko duen lidergo-estiloa garatzea.

Zein izan da 60 urte betetzeko gakoa? Eta etorkizunean irauteko gakoa, zein izango da?

Nik bi aipatuko nituzke; alkaketetara egokitzeko izan dugun gaitasuna eta zuhurtasuna. Azken urteotan negozioa asko aldatu da. Errentagarritasuna lortzeko bideak aldatu dira eta eraldaketa honetan entitatea ondo egokitzen ari dela deritzot. Betetik, inbertsioen eta arriskuen kudeaketan zuhurtasunez jokatu dela ere uste dut.

Eta aurrerantzean, entitateak izango dituen erronkak dira errentagarritasuna, erregulazio berrietara egokitzea ete transformazio digitala. Honek lan egiteko erak aldatuko ditu, bazkide langileok jokabide eta konpetentzia desberdinak garatu beharko ditugu, gure baloreak eta esentzia galdu gabe. Horretarako BIDEAN proiektua jarri dugu abian. Honek entitateko pertsonen garapena bultzatuko du, lehenetsun estrategikoekin eta sustatu nahi dugun kulturarekin bat eginez.



2005EKO MARTXOAN HASI ZEN CAJA LABORALEAN. GAUR EGUN ERANDIOKO BULEGOKO GESTORE KOMERTZIALA DA ETA KONTSEILU SOZIALEKO KIDE, AZKEN HAMAR URTEETAN.

Alberto Jauregi
ERANDIOKO BULEGOKO GESTORE KOMERTZIALA

“Handiak gara gure txikitasunean; horixe da gakoa”

Zure esperientziatik abiatuta, zerk bereizten du LABORAL Kutxa?

Batez ere bi aspektuk bereizten dute erakundea. Batetik, enpresa ereduak berak, lan kooperatiba izanik, propiektuarekiko langileon identifikazioa errazten du. Ondorioz, denok gara enpresaren partaide eta erabaki gune nagusietan ere parte har dezakegu. Eta bestetik, gure inguruarekiko konpromisoa eta bezeroekiko hurbiltasuna ere gure nortasunean dago. Gure herriko garapen sozial, ekonomiko eta kulturalen ekarpen garrantzitsua egin duen enpresa bat gara. Are gehiago, kontzientzia sozial horrek bezeroekin dugun lan egiteko estiloa ere baldintzatu du.

Aurten 60 urte betetzen dituzue. Zein da iraupenaren gakoa?

Gureak diren balioak eta nortasun ezaugarriekin jarraituta, lankideok enpresaren etorkizunarekiko dugun ardura ere gehituko nuke; eta horixe da iraupenaren gakoa. Lan-bazkideon prestutasuna ageri-agerian geratu zen azkenengo krisialdi ekonomikotik ateratzeko akordioak sinatu genituenean. Uste dut mailari eutsi geniola! Eta beste garai batzuetan ere errealtate berrietara egokitzeko esfortzua handia izan da.

Horrez gain, gestio orokorraren estiloa ere

azpimarratu behar da. Zuhurtasunez kudeatutako kooperatiba da gurea. Arriskuan oinarritutako negozio honetan, pauso handiak eman beharrean ibilbide sendo eta egonkorra finkatu nahi izan dugu betidanik. Handiak gure txikitasunean! Eta kasu askotan jokatzeko modu horri esker onik atera gara.

Eta aurrera begira, zein izango da erronka beste hainbeste irauteko?

Gure erronka merkatu eta erregulazailerik bankari bizi eta bideragarria den proiektua erakustea da. Ez gara handiak baina bai eraginkorrak eta errentagarriak.

Horrez gain, gure indar guneak sendo mantendu behar ditugu, ez baikara orain dela 60 urteko erakundea. Gaur egun, barne antolakuntza indartsua dugu, baina konplexuagoa ere bada, eta gure langileek kooperatibarekiko duten atxikimendua zaindu eta mimatu behar dugu. Bide beretik, lan baldintza duinak mantendu behar ditugu eta kooperatibaren bizitzan gure langileen parte hartzea sustatu behar dugu.

Azkenik, pertsonak erdigunean kokatzen duen negozio eredu defindatu behar dugu, izan ere ekonomia sozialeko proiektua gara eta horixe izan behar da gure iparra eta gure nortasuna.



PAMPLONICA, LLEVA EN LABORAL KUTXA CASI 26 AÑOS QUE SE LE HAN PASADO VOLANDO. ES DIRECTORA DE LA OFICINA DE LA AVENIDA BAYONA DE PAMPLONA (NAVARRA).

Begoña Villoslada
DIRECTORA DE OFICINA EN PAMPLONA

“ Las personas seguirán siendo las grandes protagonistas de nuestro proyecto ”

Comencé desde abajo, para gestionar en ventanilla un proyecto piloto en Navarra. Fuimos la primera oficina en abrir por la tardes de lunes a sábado, hasta las 20:30 horas. Sonaba un poco raro, pero Navarra tenía que ser el primer herrialde que se diferenciase del resto de entidades en dar servicio al cliente.

Desde el principio, vi que era una entidad diferente, puesto que con anterioridad había trabajado en otra entidad. Principalmente, me quedo con la relación de todos los compañeros con los que he trabajado en oficina y de central. Y, después de tantos años, puedo decir que esta es mi segunda casa.

Hemos compartido muchas experiencias de trabajo pero siempre el eje principal ha sido el cliente, nuestro foco de atención.

La esencia cooperativa

Uno de los mayores éxitos de LABORAL Kutxa, que nos ha ayudado a cumplir estos 60 años, es el hecho de haber sabido transmitir, en el tiempo, nuestra esencia cooperativa. Porque, LABORAL Kutxa es de todos, es decir, la responsabilidad, el compromiso social... son aspectos en los que estamos todos implicados. Nos gusta trabajar a largo plazo, basándonos en la calidad del servicio, con cercanía, transparencia y compromiso, para mantener una relación duradera con nuestros clientes.

Y en cuanto al futuro, seguro que seguiremos por la misma línea. Veo un futuro con luz, alegre, dinámico, con fortaleza, manteniendo nuestros valores como pilares básicos de la entidad, sabiendo adaptarnos a un entorno exigente, como lo hemos hecho hasta ahora.

Trabajamos en un entorno bancario lleno de amenazas e incertidumbres, pero también de oportunidades. Hasta ahora, hemos sabido anticiparnos y adaptarnos a los nuevos retos, y seguro que lo seguiremos haciendo. No podemos olvidar a las personas, que seguirán siendo las grandes protagonistas y harán que sigamos diferenciándonos de otras entidades.



DURANGARRA, 2005 URTETIK LABORAL KUTXAN ARI NAIZ LANEAN. ZAZPI URTEZ BULEGO EZBERDINETAN GESTORE MODUAN LAN EGIN DUT ETA GAUR EGUN NEGOZIO GARAPEN AREAN ONLINE BANKAKO TEKNIKARI BEZALA EGITEN DUT LAN.

Eñaut Erdoiza
ONLINE BANKAKO TEKNIKARIA

“ Bezeroak eta merkatuak eskatu du ematen ari den eraldaketa digitala ”

Azken urteotan sektoreak jasan dituen enbatak, gora-beherak eta denon artean garatzen ari garen transformazio digitala, gertutik bizitzeko aukera izaten ari naiz.

Bai bulegoetan eta baita arlo berrian Online Bankan, aldetari eta desafio berriei aurre egiteko beti izan ditut lankide eta lantalde bikainak. Lantaldean bakoitzak dakiena eta duen onena ematen du eta beti dugu besteengandik ikasteko aukera. Nire ustez, LABORAL Kutxa beste banketxe batzuegandik bereizten bada, gakoa pertsonen gertutasunean datza, bai gure artean proiektuak aurrera ateratzeko orduan eta baita bezeroenganako gertuko eta kalitatezko zerbitzu bat ematerakoan erakusten duguna.

Erronka gogorak bizi izan ditugu iraganean eta hausnartzuz eta eraldatuz aurrera egin ahal izan dugu. Aurrerantzean ere beste hainbat erabaki hartu beharko dira, baina merkatuan ikusten diren oztopoen aurrean teknikari, lantalde eta arduradunek norantza berdina daramagula ikusteak, lehenasuna duten proiektuak bultzatu egiten direla ikusteak, segurtasuna eta konfiantza ematen du eguneroko lanean tinko jarraitzeko.

Eraldaketa digitala

Transformazio digitalarekin, hainbat aldaketa eman ditugu, bai egitura eta sistema berriekin eta baita eguneroko lanean ere. Eta horrek, asko edo gutxi, guztiongan izango du eragina. Bezeroek eta gizarteak berak eskatzen duen aldaketa da. Ondorioz Online Banka erraizetatik aldatzen ari gara, orain arteko teknologiak guztiz aldatuz, Google edo Facebook bezalakoek garatu eta darabilten programazio lengoia modernoak erabiliz, mugikorrentzat optimizatutako programazio lengoia ezarrita. Bezeroek gehien erabiltzen dituzten gailuetarako pentsatuta dago; hala nola, hatz-marka bidez edota aurpegi miaketa bidez sartu eta kontuak gestionatzeko aukera ematen duena, edozein lekutatik eta edonoiz. Gainera, mugikor bidez lagunei dirua bidali edo mugikorrarekin edo erlojuarekin Apple Pay bidez ordainketak egin ahal izatea ere ohiko eragiketa bihurtu da.

LABORAL Kutxan gauza hauei guztiei aurre egiteko gai izan bagara, seguru nago aurrerantzean etorriko diren erronka berriei ere, denon artean aurre egiteko prest gaudela.

35 URTE KOOPERATIBEN ZERBITZURA

Otalorak etapa berri bati ekin dio



ZUZENDARITZA ETA KOOPERATIBAGINTZAKO PRESTAKUNTZA ZENTROAK 35. URTEURRENA BETE DU, INSTALAZIOAK BERRITUTA ETA KOOPERATIBENTZAT ERABAT EGOKITUTAKO PRESTAKUNTZA ETA ZERBITZUEN ESKAINTZAREKIN.

Z

uzendariak prestatzeko eta kultura kooperatiboa hedatzeko zentro bat izateko hasierako asmoarekin, Otolara prestakuntza zentroa *Ikasbide* izenarekin bataiatu zen, eta 1985eko urtarilean ireki zituen ateak.

Harrezkero, bere ikasgeletatik 3.500 zuzendari eta organo sozialetako 3.600 kide baino gehiago igaro dira, eta mundu osoko 75.000 pertsona ere aritu dira, Esperientzia Kooperatiboa *in situ* ezagutzeko.

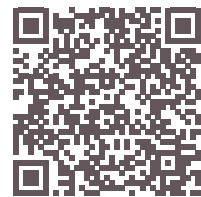
Etapa berria

Orain, Otalorak etapa berri bati ekingo dio, instalazioak berrituta eta kooperatibentzat egokitutako garapen eta zerbitzuen eskaintzarekin. Horregatik, ohartuta gaur egun pertsonen talentua dela elementu ukiezinik preziatuena, eta esperientziak trukatzeko oso praktika ona dela erakundeak hobetzeko, prestakuntza zentroak, bere garapen eskaintza eguneratu du, eta hainbat *aggiornamento* erreforma egin ditu bere instalazioetan. Finean, helburua da konpetentzia profesionalak eguneratzeko tresna bat izatea, eta kooperatibetako kideentzako topagunea.



Harremanak

Otalorarekin harremanetan jarri nahi baduzu, deitu 943 712406 telefonora, edo idatzi otalora@mondragoncorporation.com helbide elektronikora.



Zer eskaintzen dizu Otalorak?

- Garapen eskaintza zabala (Kultura eta zuzendarien garapena eta heziketa kooperatiboa)
- Hedapen kooperatiboa, gure Esperientzia sozioenpresarialari buruz.
- Ekitaldi instituzionalak, foroak eta bestelako bilerak egiteko espazio berrituak.
- Lanerako gune egokia, paisaia ederrean kokatuta.
- Jatetxea, menu ezberdinak aukeran.



Javi Santos

RESPONSABLE DE GESTIÓN DE OTALORA

“Queremos estar cerca de las cooperativas”

y la evolución de valores, han hecho necesario que Otalora viva un proceso de adecuación constante, tanto en forma como en contenido.

Otalora: 35 años ¿Cuáles las razones de su origen y en qué punto se encuentra hoy?

De alguna manera podríamos decir que la historia se repite. En el momento actual, muchas de nuestras cooperativas están preocupadas por la atracción del talento y el desarrollo de los valores cooperativos. Hace 35 años, las motivaciones que dieron lugar a la creación de Otalora no eran muy diferentes. Era necesario dotar a las cooperativas del talento directivo requerido para garantizar su competitividad y crecimiento, a la vez que cubrir las necesidades de formación socio-cooperativa.

Sin embargo, si bien podemos encontrar similitudes en las necesidades a cubrir, los cambios económicos, tecnológicos y organizativos, la evolución de los modelos y de las técnicas de gestión, así como la transformación social

¿Dónde se sitúa Otalora dentro de la estructura de MONDRAGON?

Otalora forma parte del Área de Gestión Social del Centro Corporativo de MONDRAGON. Desde esta posición se resalta su responsabilidad en el desarrollo de los objetivos estratégicos que establece el Congreso y que aparecen reflejados en la Política Socio-empresarial.

Reforzar el compromiso y la identidad cooperativa, desarrollar organizaciones más cooperativas y más competitivas, y promover la intercooperación, en este caso en el ámbito de personas, son las estrategias que marcan los objetivos y la actividad de Otalora para el periodo estratégico 2017-2020.

¿Cómo materializa esa estrategia?

Se han establecido cuatro vías

fundamentales. Una gran parte de las actividades y servicios de Otalora se orientan al apoyo a las cooperativas en el desarrollo de culturas más constructivas y cooperativas, así como al propio desarrollo de personas y equipos.

Otro apartado esencial son las acciones dirigidas a ayudar a los miembros de los órganos sociales en el desempeño de su función, así como promover el conocimiento entre los socios de base de los valores, principios, estructura y funcionamiento cooperativos.

En tercer lugar, el fomento de la intercooperación se está materializando en la realización de las Comunidades de Prácticas. Estas acciones están teniendo un impacto muy positivo en la generación de conexiones entre personas para compartir experiencias y conocimiento.

Por último, y no menos importante, hay que tener presente nuestro papel en el hecho de dar a conocer el modelo cooperativo a personas provenientes de todo el mundo.

Nuevos espacios

Además de los programas de desarrollo, ¿qué otros usos pueden hacer las cooperativas de las infraestructuras de Otalora?

Ya muchas de nuestras cooperativas le dan un uso muy diverso: alquiler de aulas para formación interna, uso de salas para reuniones de los diferentes órganos, espacios para la reflexión, el diseño estratégico y la creatividad, e incluso para la actividad comercial. Resulta muy atractivo el hecho de contar con un edificio emblemático del que poder decir “es de MONDRAGON, es nuestro”.

Recientemente se han hecho trabajos de restauración de sus espacios ¿no es así?

Así es. El objetivo de estas reformas se ha centrado en dar luz y en actualizar las instalaciones para compatibilizar una estructura del siglo XIV con la funcionalidad y flexibilidad que necesitan las organizaciones del siglo XXI. **TU**



Ion Muniategi

ERREKAKO TXEKIAKO PLANTAKO INDUSTRIA KUDEATZAILEA

“Bezero berriekin ari gara lanean, beraz, ilusioz eta gogotsu ikusten dugu etorkizuna”

Hernanikoa izatez, orain dela sei urte inguru hasi zen Errekan lanean. Kooperatiban, lanpostu ezberdinetan egin du lana eta azken bost urteak Txekiako plantan dihardu, plantako prozesu eta produkzio arduradun bezala..

Deskribatu Errekako negozioa Txekian: produktua, merkatua...
Txekiako plantan automozio industriarako plastikozko piezak fabrikatzen ditugu. Pieza funtzionalak dira,

Gaur egun 45 langile gara eta erronka eta ilusioz beteriko proiektua dugu; modu berean oso zorrotza den proiektua, hainbat aspektuk baldintzatuta: automatizazioa, efizientzia... Gainera gero eta pieza konplexuagoak fabrikatzen ditugu eta logistika arloa ere gero eta konplexuagoa da, gure piezak mundu osora bidaltzen baititugu: Txina, Errusia, Alemania, Polonia, Espainia, Brasil, Mexiko... Nahiz eta portzentaje handiena Eslovakiara bidaltzen dugun.

Eta aurrera begira, nola aurreikusten duzue etorkizuna?

Automozio sektoreko enpresa gehienek bezala merkatuaren beherakada nabaritu dugu, baina bezero berriekin ari gara lanean eta horrek erronka eta proiektu berrietan sartzeko aukera interesgarriak planteatzen digu. Beraz, aurreikuspena positiboa da.

Horrez gain, plastikoaren sektorean, produktu berriak sortu ahal izateko moldeen zailtasuna areagotzen doa, eta

honekin batera automatizazio fidagarri eta sendoen beharrak beti teknologia berrien bila egotera behartzen gaitu; hau da, buru haustek ez zaizkigu falta.

Eta zer moduz moldatzen zara? Zer moduz atzerriko esperientzia?

Esan bezala bost urte daramazkit lanean Errekak Olomouc hirian duen filial honetan. Esperientzia guztiek bezala alde onak eta txarrak izan ditut, momentu zailak eta hobeak bizi izan ditut. Baina guztietatik, hemen ezagutu ditudan pertsona zintzoekin geratzen naiz.

Zenbatero etortzen zara etxera? Noiz arte egongo zara Txekian?

Azkenaldian, lanaren exijentzia mailak ez dit asko utzi etxera joaten. Baina beti ahalegintzen naiz hilabete edo bi hilean behin joaten. Eta etxekoekin harremana gehien bat mugikorreko *chat* aplikazioekin mantentzen dut, eta astean behin gutxienez hitz egiten du etxekoekin.

Esan bezala bost urte daramazkit atzerrian eta bueltatzeko data finkorik ez daukat buruan. Hasiera batean urtebeterako etorri nintzen eta bost urte igaro dira. Denborak esango du noiz arte izango naizen hemen! **TU**

Orain dela hamaika urte ireki zen planta hau eta nahiz eta hasierako urteak zailak izan ziren, gaur egun erronkaz beteriko proiektua dugu martxan.

prezisiokoak, adibidez ateetako zerrailetan dauden plastikozko piezak.

Planta hau orain dela hamaika urte ireki zen, hasieran nahiko proiektzio gutxiekin baina azken bost urteotan produkzioa lau aldiz biderkatu dugu.

Sinfonia kooperatiboa herriz herriko biran

DAGOENEO ENTZUN DIRA KOOPERATIBISMOAREN DOINUAK ARRASATEN, ARETXABALETAN ETA OÑATIN. HURRENGO HITZORDUAK IRUÑEAN ETA TAFALLAN IZANGO DIRA, EKAINAREN 20AN ETA 26AN HURRENEZ HURREN. IRAILAREN 14AN BERRIZ, EKITALDI ERRALDOIA BUESA ARENAN.

Arrasaten, udalak antolatutako Udaberriko XV. Musikaldian

Maiatzaren 12an izan zen emanaldia, Udalak udaberriari ongi etorria emateko antolatu zuen Musikaldiaren barruan. San Frantzisko eliza bete zen Arrasate Musikaleko Orkestra, Goikobalu eta Arizmendi Ikastola Abesbatzakideak entzuteko. Txalo zaparrada jaso zuen sinfonia kooperatiboak!



Aretxabaletan, maiatzaren 25ean

Aretxabaleta Abesbatza eta Tubilo Bilbao Abesbatza, Leizarra Musika Eskolako eta Arizmendi Ikastolako haurren abesbatzak, Arrasate Musikaleko Orkestra -Iker Olazabal zuzendariaren gidaritzapean eta Leizarra zein Jeiki dantza taldeko dantzariak ikuskizun bikaina osatu zuten Aretxabaletan. Harmailak bete ziren Humanity Herriz herri Aretxabaleta ikusteko, 500 bat lagun batu baitziren ekitaldiaz gozatzeko.



Oñatin, ekainaren 9an

San Migel parrokiaren sekulako ikuskizuna eskaini zuten Arrasate Musikaleko 60 musikariek, Ganbara eta Hots abesbatzen 80 ahotsek eta Oñatz Taldeko dantzariak, guztiak Andoni Egañaren bertsoekin aurkezturik eta Iker Olazabalen gidaritzapean.

Hurrengoak: Iruñea eta Tafalla

Ekainaren 20an eta 26an Nafarroara joango da Herriz Herri ekitaldia, Iruñakoa Baluartean egingo da eta Tafallakoa.

14 Iraila Denok Buesa Arenara!

Ekitaldi nagusia Gasteizko Buesa Arenan izango da datorren irailaren 14an. Horri begira lehen entsegu orokorra Gernikako Astran izan zen ekainaren 7an. Bertan, Gasteizko ikuskizunean parte hartuko duten hainbat abesbatzakide eta dantzari elkartzaren. **TU**



Idoia Besada

Dantzaria. ULMA Medical Imagin-eko lan bazkidea.

ORAIN DELA URTE BATZUK ULMA OSASUN ARLOKO PROIEKTU BERRITZAILERATEAN HASI ZEN LANEAN. IDOIA BESADAK, BERRIZ, PROIEKTUAREN BERRI INGENIARITZA BIOMEDIKOKO MASTERRA IKASTEN ARI ZELA IZAN ZUEN. HASIERATIK PROIEKTUA ASKO GUSTATU ZITZAION ETA ZENBAIT HILABETE BERANDUAGO, BERTAN LAN EGITEKO AUKERA IZAN ZUEN.



“Egunerokotasuna ahaztu eta beste mundu batean murgiltzea da niretzat dantza”

ULMAN diharduzu. Zein da zure egitekoa?

ULMA Medical Imaginen egiten dut lan, bertan osasun arlorako soluzio adimendunak, *software* eta *hardwareak*, garatzen ditugu gaixotasun ezberdinei aurre egiteko. Nire lana balidazio klinikoen kudeaketan eta soluzioa merkaturatzean datza.

Kostaldekoez itsasoa gertu behar duzue. Zuri antzeko zerbait gertatzen zaizu?

Egia esan behar bada nire kasuan... ez. Dantza dela medio, beti ibili izan naiz alde batetik bestera, kostaldean zein barnealdean. Egia da, nire bizitza kostaldean burutu dudala; ikasketak, dantza klaseak... eta kostaldea asko maite dut, baina barnealdearekin ere beti izan dut nolabaiteko erlazioa.

Dantzak ere sekulako garrantzia du zure bizitzan.

Bai, hala da. 4 urterekin ustekabean nire lehen urratsak egiteari ekin nion eta gaur arte ez naiz gelditu. Dantza nire bizitzaren zati handi bat dela esan daiteke.

Sei urte zenituela konturatu zinen dantzaria 'ere' izan nahi zenuela.

Ez dut uste 6 urteko haur bat hortaz ohartzen denik. Nire txikitako ametsa medikua izatea zen, ¡pentsa! 4 urterekin sueltoan hasi nitzen ahizpari kopiari guran, bera dantza solteko klaseak jasotzera joaten zelako. Sei urterekin gurasoei Euskal Dantza eta Balleta ikasi nahi nituela esan eta haiek dantzan apuntatu ninduten.

Dantza tradizionala da zure gustukoena?

Dantza tradizionalan eman nituen nire lehen urratsak eta hura ere izan daiteke gustukoena izatearen arrazoia. Azken finean Euskal Dantza, gure arbasoetatik jaso dugu eta horiek zaindu eta maitatu behar direla iruditzen zait, gure kultura baita.

Garaikidea, klaketa... eta bestelako dantza estiloak ere landu izan dituzu.

Ez dakit zerk bultzatu ninduen balleta ikastera, baina gaur egunean ere oso gogoko dudana diziplina da. Gainera, balletak badu Euskal Dantzarekin nolabaiteko harremana eta zeinbait urrats gure dantza tradizioarekin datoz, adibidez Pas de Basque. Aurrerago Errenterian klaketa ikasteko aukera zegoenez, hura ere hasi nahi nuela erabaki nuen, baina denbora falta nuela eta, 17 urterekin uztea erabaki nuen. Garaikidea ere zenbait kurtso eta formazioetan landu dut, baina beste bi diziplinekin alderatuta askoz gutxiago.

Euskadiko txapeldun ere bazara Xabier Artolarekin.

Bai, iaz lortu genuen Xabierrek eta nik hirugarren aldiz jarraian Euskal Herriko Dantza Solte Txapelketa, Nestor Basterretxearen eskultura Irurara eramanik. Izan ere, hiru aldiz jarraian irabazita, bikoteak ordezkaturako udalerriaren gelditzen da betirako eskultura eta gure kasuan Iruran gelditu da.

Hala ere, 2011 eta 2012. urtean ere, Ion Ibarguren Azpeitiarrarekin batera beste bi Euskal Herriko txapelketa eskuratu nituen. Beraz, aurtengo zapi bostgarrena izan da niretzat.

Zer da dantza zuretzat?

Egunerokotasuna ahaztu eta

beste mundu batean murgiltzea da niretzat dantza. Dantzaren bitartez sentimenduak azaleratzeko aukera dut eta izan ditzakedan arazoak alde batera uzteko momentua da niretzat.

Terapia hortaz?

Esan daiteke baietz. Aurretik esan bezala, dantzak, lanean, etxean, edota orokorrean eduki ditzakezun arazoak ahazteko ahalmena ematen dizu, beste mundu batean murgildurik.

Eta bizitzeko modu bat?

Dudarik gabe. Nik uste dantzarekin hazi izan ez banitz, ez nintzela gaur egungo Idoia izango. Dantzak asko eman eta erakutsi dit, eta dantzarekin batera eraiki dut niri bizitza.

Mundua ezagutzeko bide bat, agian?

Esan daiteke dantzak mundua ezagutzeko aukera eman didala, noski. Japonia, Txekiar Errepublika, Suitza, Italia, Frantzia eta beste zenbait herrialde dantzari esker ezagutzeko aukera izan dut.

Dantzari lotuta, zein mugarri lortu nahiko zenuke?

Nik uste nire metarrik edo ametsik handienak lortu ditudala. Lehenengoa 16 urterekin bete nuen Donostiako Kursaal dantzatu nuenean. Eta azken urte honetan ere, bete ditut nire bi amets nagusiak, bata Nestor Basterretxearen eskultura lortzea, txikitatik izan baita nire ametsa eta uste dut sueltoan ibiltzen diren askorena ere badela; eta bestetik Donostiako Vitoria Eugenia Antzokian Dantza egitea, Artxipielagoa Ikuskizuenan parte hartzeak, amets hura betetzeko aukera eman zidan. Aukera paregabea! **TU**



PROPONE UNA FORMA DIFERENTE DE ESTUDIAR EN BASE A DIVERSOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DUAL, TANTO PARA ESTUDIANTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL COMO UNIVERSITARIO.

El canal de empleo de MONDRAGON inaugura la sección *Estudia con nosotros*

El portal del empleo de MONDRAGON (MONDRAGON People) ha inaugurado recientemente una nueva sección, *Estudia con nosotros*, a través de la cual las cooperativas adheridas al portal ofrecen hoy 46 ofertas de formación dual.

MONDRAGON People lleva algo más de un año en marcha y se ha consolidado como el portal de referencia en el que las cooperativas muestran sus marcas empleadoras y en la que, hoy en día, se pueden encontrar 145 ofertas de

empleo abiertas.

Ahora, además de estas ofertas de empleo, la sección *Estudia con nosotros* busca atraer talento a las cooperativas ofreciendo la posibilidad de estudiar y trabajar tanto a estudiantes de formación profesional como a universitarios o postgrados.

Aunque ahora mismo la gran mayoría de las ofertas de estudio son para máster duales de ingeniería de MU, el objetivo es ampliar y presentar una oferta completa que incluya grados y máster

duales, prácticas de formación profesional, proyectos de fin de grado o máster y doctorados tanto de MU como de los centros formativos clave para las cooperativas.

Se trata de divulgar y poner en valor la formación en alternancia o formación dual, en la que MONDRAGON es pionera. De hecho, 3.500 alumnos/as han alternado estudio y trabajo en los últimos cinco años; 1.557 alumnos/as han realizado prácticas en empresas; se completan.

100 BECAS DE FORMACIÓN DUAL

Una de las iniciativas más recientes en este contexto ha sido la que han realizado 18 cooperativas integradas en la corporación (Abantail, Copreci, Danobatgroup, Fagor Arrasate, Fagor Ederlan Group, Fagor Electrónica, Erreka, Domusa, Ikerlan, Kide, IK-4 Ideko, Loramendi, Maier, Mondragon Assembly, Orbea, Ulma Packaging, Ulma Handling Systems y Ulma Embedded Solutions), en colaboración con Mondragon Unibertsitatea, para ofrecer la posibilidad de compaginar trabajo y estudio a través de estas becas para cursar varios másteres duales.

Se trata de programas muy relacionados con profesiones de futuro ligados a la Industria 4.0, y que se ofrecen desde la Escuela Politécnica Superior:

- Diseño Estratégico de Productos y Servicios.
- Energía y Electrónica de Potencia.
- Ingeniería Industrial.
- Innovación Empresarial y Dirección de Proyectos.
- Robótica y Sistemas de Control.
- Análisis de Datos, Ciberseguridad y Computación en la Nube. **TU**

Una forma diferente de estudiar

Ofertas de estudio y becas en MONDRAGON

Cooperativas y sus ofertas de estudio dual

Centros y programas formativos

Una experiencia formativa diferente

Impulsa tu carrera profesional con la formación Dual en MONDRAGON. Una formación en alternancia donde estudias y trabajas para ganar experiencia y acceder al mundo profesional.

En 1986 cinco estudiantes de la Escuela Profesional crearon la primera cooperativa de MONDRAGON. Desde entonces, la cercanía entre la formación y la empresa está en nuestro ADN. Iniciativa y valores duales.

¡MÁS INFORMACIÓN DUAL DE INMEDIATO!

Formación Dual: estudia y trabaja

Te ofrecemos la posibilidad de estudiar y trabajar tanto al estar estudiando de formación profesional como universitaria o de post grado. Te ofrecemos programas duales, prácticas, proyectos de fin de grado o máster y doctorados.

En MONDRAGON somos hoy más de 80.000 personas en todo el mundo. Con nosotros podrás estudiar y trabajar en alguna de las 38 cooperativas que formamos MONDRAGON, cooperativas líderes en sectores tan diversos como automoción, máquina herramienta, agroalimentación e finanzas.

¡Comenzamos con ofertas de estudio y trabajo!

MÁS INFORMACIÓN

<https://www.mondragon-corporation.com/people/estudia-con-nosotros>



MÁS INFORMACIÓN

<https://www.mondragon.edu/es/100becas>



COOPERATIVAS Y ODS

HAY UNA VISIÓN PARA EL MUNDO, ESTABLECIDA POR LAS NACIONES UNIDAS (ONU), EN FORMA DE UNA SERIE DE OBJETIVOS PARA EL PERÍODO HASTA 2030. LOS 17 **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)** ACORDADOS POR LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA ONU EN SEPTIEMBRE DE 2015 COMO PARTE DE LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE OFRECE UNA PODEROSA VISIÓN COMPARTIDA DEL DESARROLLO.

Los ODS reconocen la complejidad del desafío que representan. Son universales y están integrados. Representan un cambio fundamental de un modelo de desarrollo orientado al crecimiento

económico hacia uno que pretende ser ambientalmente sostenible y socialmente equitativo. Los ODS reflejan un modelo de desarrollo centrado en las personas y enraizado en los principios y valores cooperativos. **TU**



Iñigo Albizuri
DIRECTOR DE RELACIONES
INSTITUCIONALES
DE MONDRAGON

“Queremos subrayar la aportación al Desarrollo Humano Sostenible que se realiza desde MONDRAGON”

climático y promueven la protección del medio ambiente. Una acción conjunta donde será necesario el compromiso e implicación tanto de gobiernos o empresas, como también de cada persona.

a las necesidades de la sociedad es parte de nuestro principio de transformación social.

visibilidad a toda la contribución al Desarrollo Humano Sostenible que se realiza desde MONDRAGON.

¿Se ha lanzado alguna iniciativa en torno a los ODS en MONDRAGON?

La relación entre MONDRAGON y los ODS, se da de forma natural y se basa en los principios y valores del modelo cooperativo. Entender la empresa como medio para un objetivo más amplio, la transformación de la sociedad y entender las cooperativas como motor del desarrollo local equitativo, sostenible y como fórmula enraizada al territorio que prioriza la sostenibilidad en el largo plazo, ante los beneficios a corto.

Se ha establecido un grupo de trabajo *ad-hoc*, con el objetivo de conocer y difundir el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, medir el progreso identificando aquellos objetivos relacionados con el núcleo de negocio, para trabajarlos prioritariamente (gestionarlos) y reportarlos mediante Memorias de sostenibilidad, Memorias No Financieras o Informes de Progreso de cada cooperativa. Poder así entre todas las Cooperativas tener una voz alta en esta materia, donde seguro nuestros competidores van a estar bien posicionados. **TU**

Pero necesitamos profundizar en algunos temas y sobre todo poner en valor y dar

Objetivos de Desarrollo Sostenible, ¿cómo ve esta nueva agenda?

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible o Agenda 2030 presentan la singularidad de ser una llamada a todos los países, ya sean ricos, pobres o de ingresos medianos y a adoptar medidas para promover la prosperidad para todas las personas, al tiempo que protegen el planeta. Reconocen que las iniciativas para acabar con la pobreza deben ir de la mano de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y aborden una serie de necesidades sociales, entre las que cabe señalar la educación, la salud, la protección social y las oportunidades de empleo, a la vez que luchan contra el cambio

¿Y las cooperativas qué papel están jugando en esta estrategia?

Por tratarse de organizaciones basadas en principios y valores, las cooperativas somos intrínsecamente una forma de empresa sostenible y participativa. Abordamos causas reales y nos basamos en una economía real. Hemos demostrado ser más resilientes ante las crisis económicas y financieras. Ponemos énfasis en un empleo digno y de calidad, en la seguridad y salud laboral, anticipos salariales competitivos, la innovación, la educación, el apoyo a infraestructuras e iniciativas sociales y comunitarias... En definitiva, responder

“LA RELACIÓN ENTRE MONDRAGON Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE SE DA DE FORMA NATURAL Y SE BASA EN LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL MODELO COOPERATIVO”

Más información:



www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/



www.coopsfor2030.coop/es

Emmanuel Faber PRESIDENTE DE DANONE

“Una empresa que solo sirva a los accionistas es una herejía”

FABER DIRIGE UN GIGANTE CENTENARIO Y ES UNA RARA AVIS DENTRO DE LOS JEFES DE LAS MULTINACIONALES AL PROMULGAR UNA IDEA HUMANIZADA DEL CAPITALISMO.



Emmanuel

Faber (Grenoble, 1964) es una figura atípica en la burbuja de los jefes de las grandes multinacionales. Y no sólo por su costumbre de salir de esta burbuja para, por ejemplo, pernoctar con los sinteco en París, o moverse por los barrios de chabolas de Delhi o Bombay. Es su discurso social y ecológico lo que lo distingue. También es su marca. Faber es el presidente y director general de Danone, gigante de los productos lácteos, las aguas embotelladas y la nutrición infantil y médica. Fundada hace 100 años por Isaac Carasso, un sefardí de Salónica afincado en Barcelona, la empresa se fusionó en 1973 con el fabricante de envases BSN, dirigido por Antoine Riboud, precursor en Francia del capitalismo social.

En su libro *Chemins de traverse*, de 2011, usted decía que “maximizar el valor para los accionistas” no lo es todo en una empresa. Diría que incluso es grave.

¿Grave por qué?

Porque una empresa solo existe porque tiene una utilidad social. Hace falta el dinero del accionista, pero también la intuición y la energía del empresario, la motivación de los asalariados, que los clientes estén satisfechos con el producto y los proveedores sean pagados. Si para maximizar los beneficios del accionista dejo de pagar al agricultor, venderá la leche a otros y la empresa se para. La idea misma de que la empresa esté hecha para maximizar el valor de los accionistas es una herejía. Las finanzas están ahí para servir a la economía que está ahí para servir a los humanos, como usted y yo. No al contrario.

¿No hay algo de eslogan en lo que dice? Todas las empresas quieren ser sociales ahora. Hasta las petroleras defienden el medio ambiente.

Sí, hay mucho *greenwashing* (estrategia para vender que una empresa es ecológica),

socialwashing (estrategia para vender que una empresa es social) y *washing* de todo tipo.

¿Y qué responde?

Que cada uno se mire en el espejo. En Danone empezó con Antoine Riboud en 1972 cuando en su discurso a CNPF [la patronal francesa entonces] dijo que para Danone habría un doble proyecto, económico y social; ya no puede haber crecimiento económico sin progreso humano, sólo tenemos un planeta y una vida. Y puso en marcha el sindicalismo. Y vacaciones limpias, un programa en el que se pusieron sacos de basura en todas las playas. Riboud militó a favor de la creación del ministerio de medio ambiente. El compromiso ideológico de Danone en estas cuestiones data de entonces.

Usted dijo hace unos años a los alumnos graduados de la HEC [Alta Escuela de Comercio] que no cree en la llamada mano invisible del mercado. El mercado por sí solo, ¿no crea riqueza y bienestar?

¿Usted lo cree? ¿Que el mundo va bien? ¿Que el mercado lo ha hecho bien? ¿Que la gente está contenta? ¿Que el mercado ha repartido de

manera equitativa la riqueza? Hemos explotado los recursos durante 50 años y ¿cree que las empresas preparan la contabilidad para dentro de 50 años, cuando ya no haya ni petróleo, ni agricultura? La regeneración de los suelos es fundamental, y están degradados por doquier. El día que estén degradados del todo ya no habrá agricultura. Podremos meter química para hacer crecer plantas y

“El único reto legítimo de la mundialización es la justicia social. Todo deriva de aquí”

se logrará sin duda, pero es un modelo insostenible. Y esto, hoy, no está presente en las previsiones de ingresos y pérdidas. La economía de mercado no financia esta durabilidad. Es tan simple como esto. Y la pobreza reaparece en Europa. Las desigualdades son flagrantes. Que no me digan que la economía de mercado ha funcionado.

ONNERA GROUP

ONNERA GROUP ES UN GRUPO EMPRESARIAL INTERNACIONAL DEDICADO A APORTAR SOLUCIONES DE EQUIPAMIENTO PARA LA RESTAURACIÓN, LA LAVANDERÍA Y LAS APLICACIONES DE FRÍO. CUENTA CON UNA PLANTILLA DE MÁS DE 2.200 TRABAJADORES Y TIENE MÁS DE 1.000 PUNTOS DE DISTRIBUCIÓN Y DELEGACIONES PROPIAS EN LOS 5 CONTINENTES. SU SEDE PRINCIPAL, FAGOR INDUSTRIAL S.COOP, SE ENCUENTRA EN OÑATI.

ACTIVIDAD

Soluciones para la restauración.

SEDE PRINCIPAL

Oñati (Fagor Industrial).

VENTAS 2018

253M/€



Los más de 60 años de historia que avalan la trayectoria de Fagor Industrial se escriben siempre bajo una misma premisa: su compromiso con un futuro mejor. Las marcas que integran ONNERA Group son sinónimo de integridad, compromiso, iniciativa y trabajo en equipo. No en vano, ONNERA Group integra 8 marcas líderes en diferentes sectores, mercados y países: Fagor, Inoxfera, Edenox, Efficold, Asber, Danube, Domus y Primer, y 9 plantas fabriles en Europa y América. El buen hacer de todas ellas se ha traducido en un crecimiento de la facturación cercano a un 10% en el último año que ha resultado en unas ventas de 253 M/€.

En 2019, la cooperativa seguirá apostando por el desarrollo de producto como motor de crecimiento empresarial, con lanzamientos

de productos punteros en cada uno de los negocios, un plan de inversiones de 20 M/€ centrado en producto y capacidad fabril, y la internacionalización del negocio, con aperturas de nuevas delegaciones comerciales en Los Cabos (México), Cartagena (Colombia), Jamaica e India, con el objetivo de llegar a los 282 M/€.

Innovación como estandarte

El 53% de las ventas de ONNERA Group corresponden a la marca Fagor, líder histórico en equipamiento hostelero en España y una de las principales marcas europeas.

El negocio Fagor, con una facturación de 135 M/€, destaca por una amplia red de distribuidores, más de 1.000 repartidos por los 5 continentes, por ser una marca de referencia en importantes cadenas hoteleras como Hyatt, Hilton,

PRINCIPALES RETOS Y OBJETIVOS 2019

Como principales retos de futuro, ONNERA Group se ha planteado reforzar su posicionamiento como líder europeo en refrigeración, ser una de las 5 primeras compañías de proyectos de Europa y ser un player mundial en lavandería.

Para ello, desde el trabajo en I+D+i se sigue reforzando el posicionamiento de Fagor Industrial como fabricante innovador, se está trabajando en un nuevo sistema integral de producción y se está avanzando en el proceso de transformación digital de la empresa con el objetivo de mejorar el servicio a los clientes.

Accor, Marriott..., así como por sus trabajos en diferentes sectores hosteleros (comedores de empresa, cocinas centrales, hospitales...).



Jone Urzelai
PRESIDENTA DEL CONSEJO RECTOR

LANGILEA ETXEAN BEZALA SENTIARAZTEA DA GURE HELBURUA.

Fagor Industrialen badugu lantalde nukleo bat proiektu desberdinak bultzatu eta aurrera eramateaz arduratzen dena: mugikortasun taldea, jasangarritasun taldea, ongizate fisikoa, elikadura osasuntsua, etab.

Mugikortasunari dagokionez, Orbea kooperatibarekin elkarlanean egindako bizikleta elektrikoen proiektua aipatuko nuke.

Eta kooperatibako guneen eraberritzeari erantzunez, aurten lantokiko teilatua berrizatu dugu. Aurrera begira gure jantokia berrizteko proiektua burutu nahiko genuke. Langilea etxean bezala sentiaraztea da gure helburua.

Era berean, eraldaketa sozialeko talde sendo bat ere badago Fagor Industrialen, hezkuntza, kirol eta behar sozialei lotutako eskaerak aztertu eta erantzuna ematen saiatzen dena.

Hurrengo urteei begira, bide beretik lanean irmo jarraitzea da gure helburua.

Langilea kooperatibako ardatz hartuta, printzipio kooperatiboa den hezkuntza arloan eman nahi genuke gure urratsa, beti ere formakuntzan inbertituz, bai arlo tekniko zein kooperatiboan.

Guzti honek era berean, gure kultura hobetzea ekarriko luke, beti presente daukagun erronka. Gobernantza kooperatiboan ere lehen urratsak eman ditugun arren, proiektu garrantzitsu hau serio aztertu, landu eta garatzeko konpromezua hartu dugu, organu desberdinak proiektuan sartuta.

Eta nola ez, berdintasunaren inguruan ere lanean jarraitzeko asmoa daukagu, egindakoa ondo baloratzuz eta aurrera begira asko egiteko dagoela jakinda.



Mikel Olarte
DIRECTOR DE MARKETING

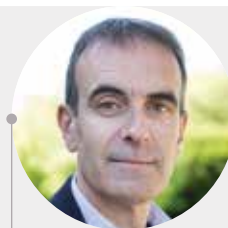
CON MYFAGOR ESPERAMOS FIDELIZAR A NUESTROS CLIENTES.

En Fagor Industrial seguimos apostando diariamente por la innovación de nuestros productos y servicios como motor para nuestro crecimiento. Pretendemos conseguir una renovación de estos cada 4 años.

Los lanzamientos de producto a corto plazo como los lavavajillas de cinta, la nueva gama 700 KORE, las cocinas monoblock, las lavadoras de gran capacidad, la nueva generación de hornos, etc, son una oportunidad para cuidar a nuestros clientes y demostrarles que diariamente trabajamos para resolver sus necesidades.

En el contexto global en el que nos movemos no vale con centrarse en una estrategia de producto o precio únicamente; es imprescindible aportar un plus a los clientes con servicios de valor añadido que nos diferencien de la competencia. En este sentido, uno de los pilares de la estrategia es nuestro proyecto *MyFagor*, un portal digital creado para nuestros partners que prevé la incorporación paulatina de nuevos servicios digitales. Con ello conseguiremos dotar a nuestra red comercial y de distribución, de nuevas herramientas que nos ayudarán a fidelizar a nuestros clientes.

Otro aspecto fundamental en esta estrategia de servitización es nuestra decidida apuesta por la conectividad online o remota de las máquinas, el denominado IoT o *Internet of Things*. Tenemos entre manos un ambicioso plan para ser capaces de *conectar* todo nuestro catálogo de producto. Tener el control y monitorización de las máquinas *desde el bolsillo*, y con ello abrir las puertas a nuevos esquemas de eficiencia e incluso nuevos modelos de negocio a nuestros clientes.



Javier Iruretagoyena
DIRECTOR INDUSTRIAL

TENDREMOS UN FAGOR INDUSTRIAL MUY DIFERENTE A LO QUE ES HOY EN DÍA.

Hace 20 años que vine de la enseñanza a Fagor industrial. Siempre me he desarrollado en la compañía en el área industrial, en diferentes puestos relacionados con diseño y fabricación. Tras tantos años trabajando mano a mano con mis compañeros en esta área he podido ser consciente de las distintas necesidades que han acabado por convertirse en retos profesionales. Entre ellos, quiero destacar el cambio del sistema productivo y la digitalización, ya que para adaptarnos a las necesidades del mercado es necesario tener una mayor flexibilidad, tanto en la fabricación como en el cambio de diseño.

Cada vez tenemos más modelos de máquinas, con mayor complejidad, a fabricar en un menor tiempo, con series más cortas y adaptadas a lo que piden los clientes. Sin olvidar la exigencia de calidad del producto creciente, el modelo de fabricación de Fagor Industrial ha sido el mismo en los últimos 30 años y nos toca evolucionar.

De esta manera estamos renovando la maquinaria en la sección de chapa, siempre mirando a una fabricación más automatizada y de mejor calidad.

Y en los montajes hemos incorporado comprobaciones automáticas y estamos trabajando en la digitalización de las cadenas de montaje. Además, nos encontramos inmersos en una prueba piloto en la que trabajamos contra almacenes centrales. Con todo esto esperamos tener a medio plazo un Fagor Industrial que no se va a parecer en nada a lo que es hoy en día. Por último, también pensamos en el diseño a través de la renovación constante del catálogo de máquinas, apoyado en una electrónica propia conectada a IoT que ya es una realidad en Fagor Industrial. **TU**

“LKS KREAN identifikatu behar dute ingeniaritza euskaldun bezala”



Aitor Lejarzegi

LKS KREANEKO LEHENDAKARI OHIA

Euskararen arloari dagokionez, Aitor Lejarzegik lan sendoa egin du. Horren inguruan ere galdetu diogu.

Dagoeneko

lekukoa pasatzeko unea iritsi zaio Aitor Lejarzegiri LKS KREANEko lehendakari gisa. “Zortzi urteko esperientzia polita eta interesgarria izan da, edozein bazkiderentzat gomendagarria”, adierazi digu Lejarzegik. LKS Ingeniaritzak izan duen krisirik larriena bete bete tokatu zitzaion lehenengo agintaldian. “Galerak izan genituen eta erabakiak hartu genituen, agian ez guztien gustukoak, baina buelta eman genion egoerari. Gustura nago egindakoaz”.

Erronka estrategikoak

Negozioaren bilakaerari buruz, Lejarzegik argi dauka LKS KREANEk bi negozio ildo garatu behar dituela. Giltza eskura eta estrukturazioa. “LKS sortu behar ditu erronka estrategikoak eta motorra izan behar da. EKIAN proiektua da lan-berriaren ereduetakoa bat. Aipatu proiektuan, motorra da LKS”.

Noiztik dihardu LKS KREANEk euskara planarekin lanean.

2000 urtean sartu zen LKS Ingeniaritza euskara planean eta gure erronka zen hona lanera datorren edonork aukera izatea euskaraz lan egiteko. Orain ia 20 urte banatzen genuen arlo profesionala, zerbitzuarekin zerikusia duena, eta pertsonala. Bigarrenean euskararen presentzia normaltasunez ematen zen, ez ordea lehenean. Ni presidente sartu nintzenean gogorra egiten zitzaidan banaketa.

Nolakoa zen hornitzaileekiko hizkuntza politika?

EH Bildu zegoen Aldundian garai hartan, eta hornitzaileekiko hizkuntza politikan euskararen gutxieneko erabilera eskatuko zuela agindu zuen. Ingeniaritza zerbitzuetara euskara eramaten eta inplementatzen gu erreferente bilakatu behar ginela argi neukan. Jatorria, bilakaera, dimentsioa... gu moduko enpresarik ez zegoen eta euskararen integrazioan ere eredu behar genuen izan.

Nolakoa izan zen bilakaera?

Aztertzen hasi ginen zenbat enpresa industrialek zuten euskara plana, ea nola baloratuko luketen euskarazko zerbitzua, euren desioak bete ahal genituen euskararen ikuspegitik... Bezeroa lotzeko euskara balio erantsia izan zitekeela uste genuen. Euskara gure balio erantsia da. Bide horretan Bikain ziurtagiria atera genuen, zerbitzura oso bideratuta, baina gehiago nahi genuen. Barruko egunerokotasunean, prozesuetan euskara ondo txertatuta geneukan baina bezeroari begira ezer gutxi genuen prozesatua.

Zertan ari zarete orain?

Lan egiteko moduan aldaketa dago. Erosotasun gunetik atera behar gara. Eroso sentitzen ez garen hizkuntza baten lan egitea gogorra izan daiteke, baina erronka asko ingelesez egin baditugu zergatik ez ditugu ba euskaraz egingo? Elebitasunean ohitu behar gara.

Esaterako, azken urteetan, Batzorde Iraunkorrean, MONDRAGONen, euskaraz egiten ditugu batzarrak. Norbaitek arazoak baditu euskaraz zerbait aurkezteko, hizkuntza aldatzen dugu eta gaztelaniaz egiten dugu,

baina normalean euskara da gure batzarretako hizkuntza nagusia. Gure profesionalak, %100 euskaraz gaituak izatea ez da erraza izango, baina neurriak hartzen ari gara eta ulermen maila altua baldin badute ase sentituko nintzateke.

Ulertzen dut hortaz, LKS KREAN gai izango dela zerbitzua euskaraz eskaintzeko etorkizunean.

Bezero euskaldunak identifikatuta ditugu. Esan behar dugu, zerbitzua euskaraz jasotzeko eskaera nahiko apala dela oraindik sektore batzuetan. Eta barnean, lan-taldeak, euskarazko zerbitzua eman behar denean, identifikatzen ditugu. Hori da gaurko errealitatea LKSn. Euskara batzordean, 2000. urtetik hona lortutakoa aztertuta, freno emanda geunden, estankatuta geunden. Euskara Batzorderako kideak lortzea ere zaila egiten zitzaigun, eta erronka honekin berpiztu dugu ilusioa. Gaztelaniak seduzitzen ditu gazteak, eta euskarak ere seduzitu beharko litzuzke. Ilusio horrekin, lanean ari gara zerbitzua euskaraz emateko aukera gero eta hobe izan dadin. **TU**



Cocina sana

Piña a la plancha, agua de coco picante fermentada y sorbete de tepache

La piña, de exótico aroma y refrescante sabor entre dulce y ácido, es una buena fuente de vitamina C. Su principal componente es el agua (85%). Es un alimento muy bajo en calorías.

El coco es una fruta de grandes propiedades, tanto en su carne como en su agua. Es una

excelente fuente de hidratación.

El tepache es una bebida fermentada que se prepara con el jugo y la cáscara de diversas frutas, principalmente piña y azúcar.

Éste es un plato estrella, sabroso, refrescante e ideal para el verano. **TU**

INGREDIENTES

Para el agua de coco picante fermentada

- » 1 litro agua de coco.
- » 1 unidad, chile picante.
- » 5 gramos levadura.
- » 7 gramos dextrosa.
- » Azúcar.

Para el tepache y el sorbete

- » 1 litro agua.
- » 1 unidad, peladura de piña.
- » 6 gramos saccharomyces cerevisiae.
- » 1 unidad, canela.
- » ½ unidad de cono de piloncillo.
- » Azúcar.

Para la piña a la plancha

- » 200 gramos piña
- » 50 gramos mantequilla.

PAUSOKA

AGUA DE COCO

- 1 Medir los grados brix del agua de coco, ajustándolo a 17 grados brix con sacarosa.
- 2 Añadir la levadura y mezclar bien el conjunto.
- 3 Introducir la mezcla en una damajuana junto con el chile picante. Llenarla hasta 7/8 de su capacidad y cerrarla con un *airlock*.
- 4 Fermentar a 18°C durante un periodo de 7 días.
- 5 Tras 7 días de fermentación, añadir la dextrosa a la mezcla y embotellarla.
- 6 Dejar durante 7 días fermentando en botella.
- 7 Una vez concluida la fermentación, conservar a 4.C.

TEPACHE Y SORBETE

- 1 En una olla grande calentar el agua sin que llegue a hervir y disolver el piloncillo.
- 2 Verter el agua en un recipiente y añadir la canela y las peladuras de piña.
- 3 Taparlo y dejarlo reposar durante 1 día y medio hasta que se empiece a ver la actividad de la fermentación.
- 4 Dejar fermentar durante dos días más a temperatura ambiente.
- 5 Colar y conservar a 4.C.
Para elaborar el sorbete de tepache, emulsionar 400 gramos de tepache con la goma Xantana (0,7 gramos) y mantecar en la sorbetera. Reservar en el congelador a -18 grados.

PIÑA A LA PLANCHA

- 1 Pelar y cortar la piña de la forma deseada.
- 2 Derretir la mantequilla para pintar la base de una sartén con una capa fina.
- 3 Calentar la sartén y marcar la piña por ambos lados hasta que tenga un color dorado.
- 4 Servir caliente.

Al presentar el plato, acompañar con aceite de hierbabuena y gel de coco.

– Aceite de hierbabuena: calentar en un cazo 100 ml de aceite suave con 50g de hierbabuena triturada. Después se debe colar la mezcla.

– Gel de coco: agregar 2 gramos de carragenato kappa a la leche de coco y tras triturar con el túrmix, llevarlo a ebullición y dejando enfriar.



Exoesqueletos como ayuda para los trastornos musculoesqueléticos

EN LAS CIFRAS DE EUROSTAT SOBRE ENFERMEDADES PROFESIONALES RECONOCIDAS, LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS (TME) SON LA ENFERMEDAD PROFESIONAL MÁS COMÚN ⁽¹⁾. LA AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DECLARÓ LAS LESIONES MUSCULO ESQUELÉTICAS COMO UNA PRIORIDAD DEBIDO A LA EXTENSIÓN Y LOS COSTOS ASOCIADOS CON ELLA Y DEBIDO A QUE LA MAYORÍA DE LOS PROBLEMAS PUEDEN PREVENIRSE O REDUCIRSE POR LAS LEYES EXISTENTES Y POR LAS BUENAS PRÁCTICAS ⁽²⁾.

Iñigo Beain OSARTEN



Los resultados de la 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo publicado en 2016 ⁽³⁾ indican que los problemas de salud laborales más prevalentes son el dolor lumbar (43% de los encuestados), seguido de dolores musculares en el cuello o extremidades superiores (42%) y el dolor muscular en cadera o extremidades inferiores (29%).

Exoesqueletos

Los exoesqueletos son equipos que, una vez adaptados al cuerpo humano, permiten reducir la demanda física del trabajador y en consecuencia el impacto de los TME.

Actualmente los equipos existentes y comercializados son en su mayoría los denominados “pasivos”, es decir sin aporte de energía externa, utilizan resortes para compensar la fuerza, principalmente de la zona lumbar (inclinación hacia adelante), miembros inferiores (sentado mantenido) y hombro (tareas por encima del hombro).

En un futuro próximo se espera disponer de equipos con aporte de energía (autoportante) para los diversos actuadores, que acompañe a la acción de la fuerza humana, con la consiguiente reducción del esfuerzo y la posibilidad de incrementar su capacidad de carga.

Implantación Ergonómica

El uso de los exoesqueletos en los puestos de trabajo para la reducción de los efectos de los TME, debe establecerse tras un proceso de análisis y adecuación ergonómica. Es necesario realizar un diseño adecuado del puesto, desde el punto de vista estructural, operativo y organizativo.

Es muy importante identificar bien las tareas en las que el uso del exoesqueleto pueda ser efectivo y no comporte interferencias en el desempeño del trabajo.

El desarrollo de los exoesqueletos de entornos laborales con el fin de mejorar la ergonomía y seguridad de los trabajadores ha tenido su origen, en la industria el automóvil.

Tipos

El desarrollo de los diferentes tipos de exoesqueletos, impulsado principalmente por la industria de la automoción, se ha centrado en minimizar los efectos de las posturas que generan más problemas en las tareas diarias.

De esta forma, en los trabajos con los brazos por encima del hombro y que provocan además habitualmente una extensión de la zona cervical, pueden ser utilizados los exoesqueletos con apoyo de los miembros superiores, tal y como vemos en la foto 1.

Para las tareas en las que el tronco se inclina hacia adelante con posturas mantenidas y/o de manipulación de cargas, el



más apropiado sería el que se muestra en las fotos 2 y 3.

Por otra parte el exoesqueleto tipo *chair* (silla), proporcionan un apoyo y relajación de los miembros inferiores, ya que simulan una silla, que además permite una movilidad efectiva y cómoda del trabajador para combinar tareas sentado y de pie (fotos 4 y 5).



⁽¹⁾ European Agency for Safety and Health at Work. OSH in figures: Work-related musculoskeletal disorders in the EU. Facts and figures 2010. Available from: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TERO09009ENC>.

⁽²⁾ European Agency for Safety and Health at Work. Repetitive Strain Injuries in EU Member States. Belgium 2000 [cited 2010 March 19th]; Available from: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/6>.

⁽³⁾ El informe Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo Informe de Síntesis) se encuentra disponible en <http://bit.ly/6EWCSReport>.

ASESORAMIENTO DESDE OSARTEN

Con objeto de ayudar a implantar esta solución novedosa desde Osarten realizamos el asesoramiento y mantenemos contactos con proveedores de exoesqueletos, para poder facilitar la realización de pruebas prácticas en tareas concretas, con el objeto de poder buscar el equipo más adecuado y eficaz a las características de cada trabajo.

Por otra parte, con una visión de futuro e innovación, participamos en un proyecto de ELKARTEK sobre Investigación Colaborativa en Áreas Estratégicas denominado EXODYN: “Exoesqueletos para prevención de dolencias musculoesqueléticas en entornos laborales”, junto a Edertek S.Coop., Fagor Ederlan, S.Coop., Vicomtech, la Fundación Instituto Gerontológico Matia, Mondragón Unibertsitatea y el departamento de fisiología de la EHU/UPV, liderados por la Fundación Tecnalia Research&Innovation.

Con el propósito de desarrollar el equipamiento para la prevención de trastornos musculoesqueléticos, con un componente importante de TICs para monitorizar el estado de salud de la persona usuaria. Así como las tecnologías clave para el desarrollo de exoesqueletos y el estudio de la sobrecarga musculoesquelética lumbar y de hombro/cuello en entornos laborales, que permitirán avanzar en la creación de soluciones mecatrónicas y robóticas eficaces y usables, para la mejora de la salud de los trabajadores en general y de los trabajadores de mayor edad en particular, ya que son el segmento que mayor incidencia de TME presenta. **TU**

ASTE SANTUKO OPORREN BEZPERETAN GEUNDELA, ARRASATEKO GAZTELUPE ERAIKINAREN BATXILERGOKO ESPAZIO BERRIAK AURKEZTEN ARI GINELA, ISEAKO ZUZENDARIA MIKEL OROBENGOAK GALDERA BIKAINA PLAZARATU ZUEN: ZE AUKERA EGITEN DUTE IKASLE NESKEK BATXILERGOA BUKATU ETA STEM IKASTEKO?

Iñaki Etxezarreta Arizmendi Ikastolako zuzendari nagusia

STEM eta emakumea

STEM akronimoa (Science, Technology, Engineering and Mathematics) azken boladan zabaldu egin da KEGE-OCDE (Kooperaziorako eta Garapen Ekonomikorako Erakundea) eskutik eta zientzia, teknologia, ingeniari eta matematika arloetako hezkuntza-eremuari dagokio.

STEM hezkuntzak lau ezaugarri nagusi ditu: (1) Zientzia, teknologia, ingeniari eta matematika batera biltzen ditu; (2) Oinarrizko konpetentziak (zeharrekoak zein diziplinarrak) garatzen ditu; (3) Arlo horietako kontzeptuak elkarrekin uztartzeko egoera praktikoa eta erronka estimulagarriak apropos planteatzen ditu; eta (4) Miaketan oinarritzen da, alegia, esperimenduak planifikatzen ditu, hipotesiak ikertzen ditu, informazioa hartara bilatuz eta prozesatuz, ereduak eraikitzen ditu, lan kooperatiboa sustatzen du eta produktuak, soluzioak eta esplikazioak eragiten ditu.

Formazio hori izango duten pertsonen beharra handia da, bai epe laburrean, bai ertainean. Eta enpresak proiektatzen ari diren profesionalen eskaera eta ikasketak horiek orain egiten ari diren gazteen zenbatekoa parean jarri gero, emaitza defizitarioa da. Perspektiba ezkorak, gainera, genero hutsune nabaria du une honetan: STEM arloetako ikasketak egiten ari diren emakumeak apenas %25ra heltzen dira. Zergatik?

Gero eta azterlan gehiago egiten ari dira emakumeen presentzia txikiagoa, ikasketak teknikoetan eta eremu teknologikoetan, esplikatzeko. Estereotipoen gaineko gizariek duen pertzepzioak sekulako pisua du: adimena eta bikaintasuna gizonarekin lotzen da. Eta, tamalez, lotura hori oso adin txikitik barneratzen da. Hain zuzen, sei urteko neskatok eta mutikok dira pertzepzio horren hartzaileak eta garatzaileak. Estereotipoa indartzen hasten da.

Mehatxu horrek ikaskuntza eta bikaintasunarekin erlazionatzen den diziplinetara gerturatzeko moduan eragiten du. Hori dela eta, hainbat esperimendu egin dira eta estereotipoaren indartzea planteatzen diren testuinguruetan emaitzak emakumeen kaltetan nabari dira. Aldiz, estereotipoa ezabatuta bideratutakoetan emaitza negatiboak ez dira sortzen.

“Genero berdintasunaren paradoxa” deitua izan den gertaera antzeman izan da, alegia, STEM arloan oso emakume kopuru txikiak dihardu genero berdintasuna handiagoa izan arren. Horrela diote konklusio horretara heldu diren ikerlariok: “Herrialderik aberatsenetan, non goi mailako ikasketak hautatzea eta diru irabazi seguruak elkar lotzen diren, emakumeek ez dute hautua egiten faktore ekonomikoen baitan, gustu pertsonalen arabera baizik. Aldiz, abagune ekonomiko eskasagoak dituzten herrialdeetan STEM ikasketak dira, irabazi ekonomikoen sorleku izanez, emakumeen hautu erakargarriena.”

Ikerketek seinatzen dutenez, neskengan instalatzen diren estereotipo horiek gizartean zabalduak diren pertzepzioaren dute faktore nagusia, baina ez bakarria. Hezkuntzan, nahi gabe eta konturatu gabe, sarri eragiten dugu gizartean dena erreproduzitzen. Horra hor eraldaketa pertsonala eta eraldaketa pedagogikoa beharrezko arrazoiak: edukiak ez ezik, irakasle-ikasle arteko harreman idatzi eta ahozkoetan, neskek eta mutilek diotenari buruzko erreakzio desberdinak, keinuak, astia eskaintzea, arreta, espazioen banaketa, rola...

Oso nabaria izaten da, bidenabar, zientzialariak aurkeztean eta irudikatzean: emakume baino gizon gehiago, emakumea agertuz gero gizon bati lotua... curriculum ezkutua hor dago, zorritzarekin. Hala ere, zuztaturik ditugun ikuspegiok, indartsuak izanik ere, oso moldagarriak direla frogatu da, baita genero berdintasunaren perspektibatik nesken eta mutilen batera jarduteak sekulako bultzada eman dezakeela ere.

Proiektuetan Oinarrizko Ikaskuntza (PROI) STEM eremuko konpetentziak lantzeko eta garatzeko metodologia ezin aproposagoa da. Laforce (2017) ikerlariak agertu duenez, PROI metodologia STEM alorreko interesa areagotzeko laguntzen duen estrategia da. Bere ikerketan zera ghitzen du: PROI lanetan emaitza arrakastatsuek izateak zerikusia du eremu zientifikoarekiko motibazioa sortzean eta ikasleak bere autokonfiantza diziplina horiekiko irabaztean.

Beste ikerketa-lan batzuek frogatu dutenez, PROI metodologiak STEM sailean garrantzitsu diren beste gaitasun batzuk hobetzen laguntzen du: sormena, pentsamendu kritikoa eta problemak ebazteko trebetasuna, gogoetarako pentsamendua, komunikazio gaitasuna, izaera kooperatiboa eta auto ikaskuntzarako ahalmena.

Eraldaketa sozialaren ezinbesteko genero berdintasuna garatuko duen hezkuntza eraldatua behar dugu. Bai ala bai. **TU**

Eduardo Chillida

el vasco genial

Es el escultor del vacío, del espacio, de las formas, de la inmensidad. Chillida, a través de sus obras, expresa un concepción ética, mística y trascendental de la existencia.

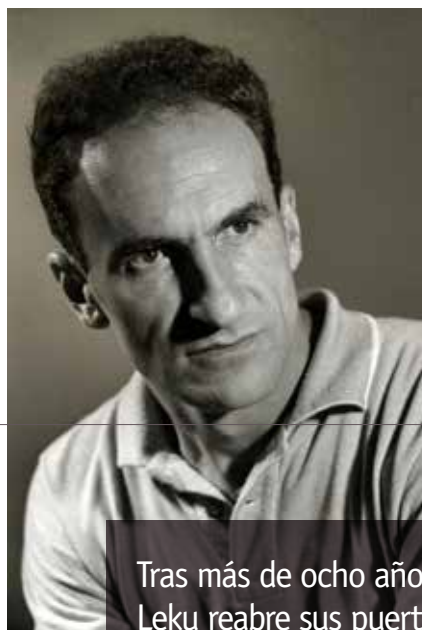
Se perdió un futbolista, se ganó un artista

Eduardo Chillida Juantegui nació un 10 de enero de 1924 en el seno de una familia tradicional de fuerte raigambre católica. Su padre militar, Pedro Chillida, y su madre, Carmen Juantegui, ama de casa que compatibilizaba las labores domésticas con su participación en el Orfeón Donostiarra. Estudió en el colegio de los Maristas, alternando los estudios con la práctica deportiva del fútbol llegando a ser portero de la Real Sociedad, pero una grave lesión de ligamentos internos de la rodilla le obligó a dejar el fútbol.

De Madrid a París

En 1943 se traslada a Madrid para estudiar arquitectura, estudios que abandona en 1947 porque no veía la posibilidad de materializar las ideas que desarrollaba en los proyectos arquitectónicos. Se dedica entonces al dibujo en una academia particular y es en este periodo donde toma conciencia de su vocación de escultor.

Ávido de nuevos horizontes y buscando un ambiente creativo más propicio al que había en la España franquista se traslada a París. Aquí, cautivado por las esculturas arcaicas griegas que pueblan las salas del Louvre, empieza a trabajar con yeso, terracota y piedra. Esculturas figurativas muy centradas en el cuerpo femenino. Pero esta etapa parisina le deja insatisfecho, frustrado, destruye



Vascos universales



Tras más de ocho años cerrado, Chillida Leku reabre sus puertas para que podamos hacer un recorrido por la vida artística de este genial escultor que como nadie trabajó el barro, la terracota, el yeso, la piedra, el alabastro, la madera, el acero, el hierro.

muchas de estas obras y cae en una crisis que le mantiene inactivo casi un año.

De vuelta a casa

En 1951, cansado y frustrado, vuelve a su tierra natal, y con su esposa Pilar Belzunce, con la que se había casado en 1950, se instala en Donostia. Y en Hernani empieza a trabajar en la fragua de Manuel Illarramendi, que le inicia en el secreto de la forja. Al poco alumbró su primera obra en hierro: Ilarik, una austera estela en la que se integraban el hierro y la madera. Ilarik supuso un antes y un después en su trayectoria artística.

El hierro empieza a ocupar un lugar primordial en su obra. Hierro y madera, materiales con fuertes connotaciones místicas en la cultura vasca.

En 1954 en la Galería Clan de Madrid tiene la primera exposición individual. Este mismo año participa en la Trienal de Milán donde obtuvo un diploma de honor, expone en el primer salón de *L'Escolpture Abstraite* organizado por la Galería Denise René, de París. Los franciscanos le encargan las cuatro puertas de la basílica de Aranzazu y las autoridades donostiarras le encomiendan la realización de una obra en piedra como homenaje a Alexander Fleming. **TU**

EXPERIMENTANDO CON NUEVOS MATERIALES Y SOPORTES

De espíritu inquieto, le gustaba experimentar con nuevos materiales: madera, acero, aguafuerte. Después de un viaje a Grecia en 1963 en el que redescubre el esplendor de la escultura de la Grecia clásica, empieza a trabajar el alabastro y creó la serie *Elogio de la Luz*. Años más tarde empieza a utilizar el hormigón, material que utiliza en los numerosos encargos que recibe de escultura pública. También utilizó el acero, con el que se sentía muy a gusto.

Ya en esta época empieza a diseñar *El Peine del Viento* y dos series de diecisiete esculturas, *Yunque de sueños*, pero de esto trataremos en el próximo artículo.

TRABAJADORES DE EROSKI HAN PARTICIPADO EN CURSOS DE FORMACIÓN DE MARCHA NÓRDICA DENTRO DEL PROGRAMA *ON MARTXA*, QUE PROMUEVE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA DE LOS TRABAJADORES Y CLIENTES. SE HA LLEVADO A CABO EN COLABORACIÓN CON LA COOPERATIVA BATZ.

ON Martxa en pro de la vida saludable



Txetxu Silvente

INSTRUCTOR DE MARCHA NÓRDICA

Los cursos han sido impartidos por el instructor de la cooperativa de automoción Batz, Txetxu Silvente.



Medio centenar de trabajadores de Eroski han participado en los cursos de formación de marcha nórdica que la cooperativa ha impulsado con el objetivo de fomentar la actividad física y deportiva dentro del programa *On martxa*. El programa incluye otras actividades como el *running*, el *trekking* y el *padel* y en esta ocasión se ha sumado el *nordic walking* o marcha nórdica.

Para el responsable del programa *On martxa*, de la cooperativa Eroski, Beñat Mera "con la inclusión de la marcha nórdica además de completarse la oferta deportiva del programa se ha buscado la participación del mayor número posible de trabajadores y trabajadoras al tratarse de una actividad que no requiere de formación física especial y que es asequible para cualquier persona". Además, "el resultado de la iniciativa ha sido muy positivo porque además de dar a conocer las posibilidades de este deporte en una presentación teórica, la actividad ha generado una adhesión de medio centenar de personas a los cursos prácticos impartidos. De esta manera, apostamos por uno de los valores del plan estratégico de la empresa, la vida saludable de los clientes y de los propios trabajadores y trabajadoras". **TU**

¿Cómo empezaste a practicar marcha nórdica y cómo te conviertes en instructor?

Empecé por casualidad, y hoy día no imagino mi vida diaria sin esta actividad, teniendo en cuenta que he sido una persona que nunca ha hecho deporte. Llevo varios años y en este tiempo me ha llegado muy adentro, yo diría que me ha calado muy hondo. Es un deporte que realmente tiene algo que ofrecer a todo el mundo, y sobre todo aporta mucho en el terreno de la salud.

¿Cuáles son los beneficios de practicar este deporte?

La principal ventaja, es que con los bastones implicamos la zona superior del cuerpo. De esta manera, mejoramos la capacidad pulmonar y la flexibilidad, además es muy recomendable para aquellas personas que sufren dolores lumbares y problemas de espalda.

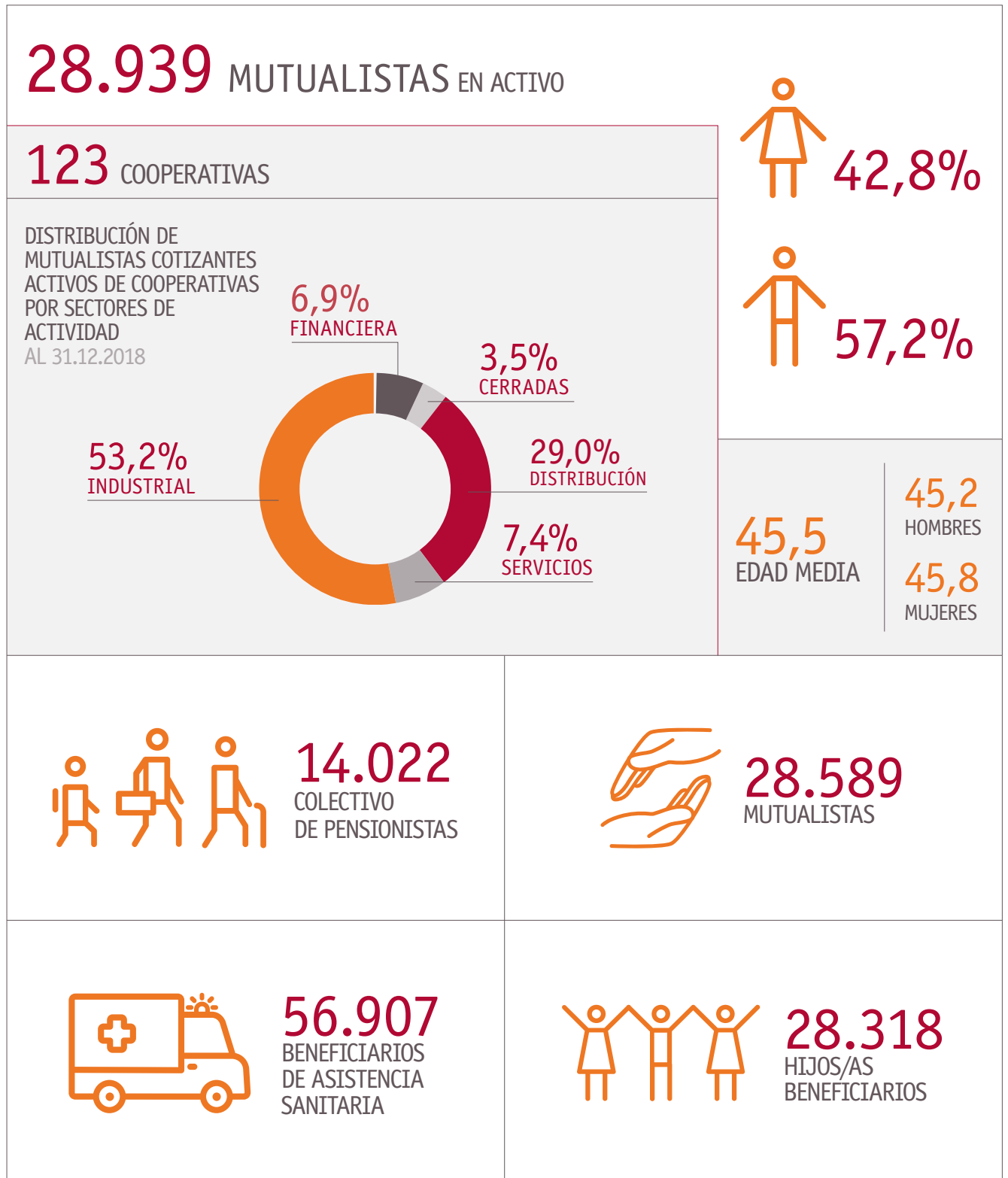
Además, la práctica de este deporte quema al menos un 20% más de calorías que la marcha tradicional sin bastones, por lo que es beneficiosa para personas que sufren de diabetes, obesidad, y problemas cardiovasculares.

¿Quién puede practicarlo?

Es una actividad ideal para todo tipo de personas: niños, jóvenes, personas adultas e incluso atletas, y especialmente indicado para personas que nunca han practicado deporte o llevan una vida sedentaria, o para personas con sobrepeso, porque estimula el metabolismo de la grasa... Y también es ideal para deportistas, como una alternativa más en su plan de entrenamiento. En definitiva, es beneficioso para cualquier persona que quiera hacer algo para mejorar su salud, su forma física y su figura.

El colectivo de LagunAro

¿TIENES UNA IDEA APROXIMADA DE LA DIMENSIÓN DE LAGUNARO?
EN ESTA INFOGRAFÍA TE MOSTRAMOS UNA FOTO ACTUAL DEL COLECTIVO PROTEGIDO.



SEARCH CONFERENCE MONDRAGON

Buscando líneas de colaboración entre modelos que comparten valores

A comienzos de la semana pasada se celebró en el Centro de Formación Cooperativa de Otalora una conferencia para dar a conocer el modelo de Corporación MONDRAGON y buscar líneas de colaboración entre diferentes modelos que generan bienestar

social. TULankide ha charlado con dos participantes llegados desde Noruega y EEUU, Halvor Holtskog y Jerry Lieberman.

Halvor Holtskog es profesor de gestión organizativa en la Universidad Noruega de Ciencia y Tecnología NTNU. El estadounidense Jerry Lieberman

actualmente es miembro directivo de la Fundación Evolution Institute, un *Think and Do Tank* con presencia global que trabaja para mejorar la calidad de vida basándose en soluciones basadas en la ciencia y otra serie de proyectos ligados al humanismo. **TU**

Halvor Holtskog y Jerry Lieberman

“Activando este modo de empoderamiento, es posible mejorar el ambiente de trabajo.”



¿Cuál es la razón de acercarse a MONDRAGON durante estos días y celebrar la reunión aquí?

Jerry Lieberman La principal razón de venir aquí es la de tratar de entender qué es lo que está pasando en el entorno de MONDRAGON, y poder aplicarlo tanto a la sociedad americana como a la noruega.

Nuestra intención es la de construir un mundo mejor, y para ello es necesario compartir las experiencias positivas que cada comunidad ha desarrollado. En este sentido, creemos que es interesante promover el cooperativismo, y para ello es imprescindible saber adaptar a nuestra cultura las buenas prácticas que observamos aquí.

El ecosistema cooperativo que habéis construido en MONDRAGON es muy interesante. Y si vosotros habéis podido crear algo así, también podrían serlo otras regiones. En definitiva, hemos venido aquí para analizar modelos de colaboración, todos

juntos, ese es el camino para construir un mundo mejor.

¿Qué es lo que habéis aprendido durante vuestra estancia en vuestra comunidad?

Halvor Holtskog Principalmente, lo que he aprendido es que existe un modelo de propiedad muy desarrollado, y la verdad es que me interesa profundizar en ello. Nunca había tenido la oportunidad de vivir tan de cerca y de analizar in situ el cooperativismo, y me parece que esta forma de combinar las personas, la tecnología y el modelo empresarial es verdaderamente única. Esa es la principal lección que me llevo.

Y después de haber participado en este encuentro, ¿cuáles consideráis que son los siguientes pasos a seguir?

Halvor Holtskog Espero colaborar en distintos proyectos a partir de ahora. Por ejemplo, es importante

entender entre todos cómo debemos aplicar la tecnología en nuestro lugar de trabajo, y para ello es imprescindible acortar la distancia entre el trabajador y la dirección.

Una cultura donde un trabajador conoce de primera mano cuál es el producto

“HEMOS VENIDO AQUÍ PARA ANALIZAR MODELOS DE COLABORACIÓN, TODOS JUNTOS, ESE ES EL CAMINO PARA CONSTRUIR UN MUNDO MEJOR”.

con el que está trabajando, y en caso de que haya algún problema, sea quien aporte soluciones. Activando este modo de empoderamiento, es posible mejorar el ambiente de trabajo. **TU**

Intercooperación en la práctica

TRES EJEMPLOS MÁS DE INTERCOOPERACIÓN EN LA PRÁCTICA: UN NUEVO FORO SOBRE *ECONOMÍA CIRCULAR*, UNA ALIANZA PARA IMPULSAR LA INDUSTRIA 4.0. Y UN BANCO DE ENSAYOS PARA LÍNEAS DE PRODUCCIÓN

1.

MESA REDONDA SOBRE ECONOMÍA CIRCULAR

MONDRAGON HA CREADO UN GRUPO DE TRABAJO INTERCOOPERATIVO PARA ANALIZAR LAS OPORTUNIDADES DE ESTA ECONOMÍA.

El pasado 30 de mayo se llevó a cabo en las instalaciones del Centro Corporativo, en Arrasate, la segunda reunión del Grupo de Trabajo de Economía Circular. El objetivo de este foro es identificar y prever el impacto de tecnologías, ayudas de financiación, regulaciones y/o estándares

en economía circular que puedan afectar a la actividad y a las áreas de negocio de las cooperativas de MONDRAGON.

El grupo, que cuenta con una estrecha relación y apoyo de IHOBE (Sociedad Pública de Gestión Ambiental), entidad que ayuda a impulsar las temáticas e inquietudes del equipo, ha contado con la

participación de cooperativas de las divisiones de Automatización Industrial, Automoción, Máquina-Herramienta, Construcción, Equipamiento, Sistemas Industriales, Utillaje, Conocimiento, Distribución,

e Ingeniería y Servicios Empresariales.

A futuro, este grupo de trabajo se centrará en casos de éxito y buenas prácticas puestas en marcha para impulsar las iniciativas internas que se identifiquen.



2.

LKS NEXT E IKERLAN, SOLUCIONES DE INDUSTRIA 4.0

ESTA OFERTA SE BASA EN LA PLATAFORMA IKERLAN KONNEKT, QUE PROPONE SOLUCIONES AVANZADAS PARA LA DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS (INDUSTRIA 4.0).

El acuerdo que acaban de firmar los responsables de Ikerlan y LKS Next consiste en que profesionales de esta última organización utilizarán y ayudarán a desarrollar la plataforma Ikerlan Konnekt, dando soporte técnico

a las empresas usuarias. Estas soluciones se dirigen especialmente al mundo industrial y están enfocadas a digitalizar, mejorar o implementar tanto productos como procesos de valor añadido en la denominada

Industria 4.0, constituyendo en la actualidad una de las ofertas, a nivel

global, más integrales y en este segmento empresarial.



3.

MSI GRUPO Y GRUPO ÁLAVA, EQUIPOS DE INSPECCIÓN DE CALIDAD

PARA OFERTAR UNA GAMA COMPLETA DE SERVICIOS DE EQUIPOS DE INSPECCIÓN DE CALIDAD.

Ambas compañías aúnan así su potencial y trasladan al mercado sus dilatadas experiencias y capacidades tecnológicas para aplicarlas de manera rápida, flexible y competitiva en sectores

tan exigentes como automoción, aeroespacial, energía, ferroviario, etc... El resultado de esta alianza es una propuesta de valor única que aúna asesoría, distribución, automatización, control, desarrollo, ingeniería

e instalación de los equipos de inspección de calidad o de bancos de ensayo. Gracias a esta colaboración, Grupo Álava y MSI Grupo se posicionan en la vanguardia industrial para dar respuesta a las exigencias de entornos

tan competitivos y críticos como Powertrain & Power Electronic, Battery Testing, OBC, ECU, motores eléctricos, componentes electrónicos y electromovilidad. **TU**



Tras 20 años de cooperación cooperativa

ES IMPORTANTE SABER DE DÓNDE VENIMOS PARA PROYECTAR EL FUTURO. TRAS 20 AÑOS, MUNDUKIDE SE TRANSFORMA, SE MODERNIZA Y MIRA AL FUTURO CON ILUSIÓN, CONSCIENTE DE LOS NUEVOS ESCENARIOS, DE LOS NUEVOS MODELOS DE COOPERACIÓN... PERO LA BASE SIGUE SIENDO LA SOLIDARIDAD UNIVERSAL, LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL A TRAVÉS DEL TRABAJO.



Aisalde das Neves
DELEGADO DEL GOBIERNO EN MARRUPA, MOZAMBIQUE

“ Mundukide tiene un componente diferente porque garantiza la sostenibilidad. De esta manera, el o la agricultora aprende lo que necesita saber para seguir sobreviviendo y prosperando. En definitiva, aprende a sobrevivir y prosperar. ”



Daniel Vela
HOLGUINEKO NUKLEOAREN KOORDINATZAILEA, KUBA

“ Mundukideren bitartez egiten ditugun ikastaroak *komunitate praktika* aldetik, oso arrakastatsuak izaten dira. Ezagutza garatzeko xedez osatu dira talde sozialak, eta esperientzia praktikoetan oinarritutako hausnarketa partekatze aukera eskaintzen dute. ”



Jose Mari Ortubay
FUNDADOR DE MUNDUKIDE

“ El movimiento cooperativo seguirá actuando basado en sus principios y nosotros, dentro de él, seguiremos aplicando los principios que definimos desde el comienzo: *solidaridad universal, intercooperación y transformación social*. ”



Lucia Felisberto Nipapala
MARRUPAKO NEKAZARIA, MOZAMBIKE

“ Mundukidek egiten duen ekarpenaz, azpimarratuko nuke gure familien ekonomian duen eragina eta egunerokoan ilusioz aurrera egiteko eskaintzen digun aukera. ”



Amaia Aseginolaza
MUNDUKIDEREN LANGILEA

“ Gaur egungo mundu globalizatuan, gure gizartea eraldatu nahi dugu, baina non amaitzen da *gure* eta non hasten da *beste*? non daude justizia sozialaren eta aberastasunaren banaketaren mugak? ”



Raul Garcia
MUNDUKIDEREN LEHENDAKARIA

“ Zerbait gaizki egiten ariko gara, gure indar guztiak piramidearen goienengo aldean dagoen gizarte bat hobetzeko lanean ari bagara soilik, eta beste munduko izkina batzuetan bizi duten egoerez ahazten bagara. ”



Celina
Imbajoa

PRESIDENTA DE
COOPRENDER,
COLOMBIA

“ Estamos centrados en un nuevo plan estratégico que guíe el camino de la cooperativa en los próximos años, económico y socialmente. De alguna manera, estamos aprendiendo a mirar al futuro y planificar mejor nuestros objetivos, nuestro futuro. ”



Luis
Carlos
Costa

CEAGOR KOOPERATIBA
BRASIL

“ Mundukiderekin egin dugun elkarlanari esker, lan metodologian aurrerapauso handia eman dugu, familia asentatuen beharretara hobeto egokituz. Prozesuak eta plangintzak hobetu dira eta baita hauen jarraipena eta ebaluaketa egiteko baliabideak. ”



Beñat
Arzadun

PROIEKTUAREN
KOORDINATZAILEA,
MOZAMBIKE

“ Esan zuten Arizmendiarretak: politikari eta militarrek agindu egin nahi dute, zientzialari eta filosofoek mundua ulertu nahi dute eta langileek mundua eraikitzen dute. Edozein lorpenen atzean beti dago langilea eta hori da gure filosofiaren zutabea. ”



Carla
Guindani

MSTKO PRODUKZIO,
KOMERTZIALIZAZIO
ETA INGURUMEN
SEKTOREAREN
ARDURADUNA, BRASIL

“ Mundukideren ekarpena garrantzi handikoa da MSTrentzat. Uste dut Mundukidek Brasilen zabaldu dituen haziek fruituak emango dituztela; fruitu onak! ”



Asier
Gastaminza

EX COOPERANTE EN
CUBA Y BOLIVIA

“ Creo que es una ONG diferente, que merece la pena conocerla por dentro. Lo que Mundukide hace y representa no se puede ver en fotos, hay que vivirlo. ”



Joao
Pedro
Stedile

SECRETARIO GENERAL
DE MST, BRASIL

“ Lo que nos une a Mundukide y MST es la búsqueda imparable de un mundo más justo. ”



Ana
Herreras

EX COOPERANTE
EN BRASIL

“ El aprendizaje con el MST para una persona como yo, que viene de los movimientos sociales, ha sido enorme. Para mí el MST era, y sigue siendo, una referencia y Mundukide me ha hecho el mejor regalo. ”



20 urtetako ibilbide honetan, Mundukidek hamar herrialdetan egin du lan, boluntario, langile edota kooperante profileko 250 pertsonen bitartez; eta 300 erakunde ezberdinekin elkarlanean. 2018an bere ekarpena 75.000 pertsonen bizitzan eragin zuen.

Ondorengo testigantzen bitartez, pertsonen bizipenak jaso nahi ditugu. Izan ere pertsonak dira proiektuaren muina. Pertsonei esker egin du aurrera Mundukidek! baina bidea ez da amaitu, asko baitugu egiteko, eta horretarako guztion laguntza, zure laguntza beharrezkoa da. **TU**

El desarrollo de las personas y la cooperación en las organizaciones

YA EN 1999 PETER DRUCKER SEÑALÓ A LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR DEL CONOCIMIENTO COMO EL GRAN DESAFÍO DEL SIGLO XXI. ES CADA VEZ MÁS COMÚN ENCONTRAR, TANTO EN LA LITERATURA ESPECIALIZADA COMO EN EL DÍA A DÍA DE LOS DEPARTAMENTOS DE PERSONAS Y GESTIÓN SOCIAL, UNA MAYOR CONCIENCIA DE LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LAS PERSONAS A LA HORA DE GENERAR UN MAYOR VALOR AÑADIDO EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE LAS EMPRESAS OFRECEN A SUS CLIENTES.

Ion Lezeta LANKI Kooperatibismoaren Ikertegia



En este sentido, y citando otra fuente no tan conocida pero sí relevante de la Universidad de Harvard, el Dr. Robert Kegan plantea la tesis de un cambio de paradigma para muchos negocios y sectores: si la clave en el Siglo XX fue la Eficiencia, la piedra angular en el Siglo XXI será el Desarrollo de las Personas. ¿Quiere esto decir que nos olvidemos de la eficiencia? En absoluto, esto requiere de una explicación.

Siguiendo al Dr. Kegan, la concepción científica del término *Desarrollo* se define como la capacidad que tienen las personas adultas para llegar a ver desde una perspectiva más responsable lo que piensan y sienten, ser capaces de retener y manejar mayor cantidad de

información y proyectarse de cara al futuro más lejos en sus acciones. En otras palabras, se define el Desarrollo como una escalera por la que se puede ascender hacia la adquisición de una mayor capacidad mental.

Si las empresas conviven y compiten en un mundo de los negocios cada vez más Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo —los llamados entornos VUCA (acrónimo en inglés)— es lógico pensar que un nivel de complejidad mental mayor sirva a las personas para manejarse mejor en este tipo de entornos. Existen estudios que así lo corroboran, y que correlacionan un mayor nivel de complejidad mental para comprender la realidad y operar dentro de la misma,

con un mayor desempeño — para mejorar y superar procesos existentes, para inspirar una visión compartida y manejar conflictos, resolver problemas, delegar, empoderar y construir relaciones perdurables.

Según concluyen los estudios longitudinales realizados hasta la fecha, una de las características de una mente desarrollada es la conciencia de tener mayor interdependencia con las otras personas. Esta misma idea ya la señaló varias décadas atrás Arizmendiarieta a su estilo y a través de su visión comunitaria y personalista cuando promulgaba que “lo humano, la persona (ser inteligente, libre y responsable) es el centro y el eje de la estructura y espíritu cooperativos”. La cooperación

Desde LANKI y trabajando de forma conjunta con otros agentes, estamos desarrollando una herramienta para medir el grado de cooperación existente en una organización.



hace a las persona ser más persona. La cooperación en Arizmendiarieta está basada en una concepción del ser humano, no al modo del individualismo, sino como ser social, comunitario y solidario.

Partiendo de esta concepción, e indagando en la literatura científica actual existente al respecto, desde LANKI y trabajando de forma conjunta con otros agentes, estamos desarrollando

una herramienta para medir el grado de cooperación existente en una organización en base a la autopercepción que las personas tienen en sus contextos laborales.

Desarrollo de la herramienta KoopHezi-L

La investigación KoopHezi-L es fruto de la colaboración de las Facultades de Humanidades y Ciencias de la Educación (HUHEZI) y de Ingeniería de MU junto con la Facultad de Psicología de la UPV-EHU. Para la construcción de la escala se ha profundizado en las dimensiones que la bibliografía científica señala como influyentes en la orientación social de la persona cooperativa. En total se han identificado y seleccionado 10 dimensiones que influyen en el perfil cooperativo de las personas, por citar algunas: percepción de interdependencia en objetivos, apertura al aprendizaje, comunicación asertiva y empática, impulso para el emprendimiento y búsqueda de la justicia social, visión positiva de las personas y tendencia a apoyarlas.

En estos momentos estamos realizando mediciones sobre este perfil cooperativo en contextos laborales en 7 organizaciones diferentes. Los resultados de esta investigación serán presentados en septiembre de este año pero realizaremos un adelanto preliminar el día 4 de julio aprovechando la Jornada de difusión, debate y reflexión dirigidas a las cooperativas que organizamos anualmente desde LANKI. **TU**

Si las empresas conviven y compiten en un mundo de los negocios cada vez más Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo –los llamados entornos VUCA– es lógico pensar que un nivel de complejidad mental mayor sirva a las personas para manejarse mejor en este tipo de entornos.

7ª JORNADA DE COOPERATIVISMO-TOPAKETAK 2019

PEL eje del encuentro de este año será el siguiente: *la Cooperación entre personas en las Organizaciones*. Tendremos la oportunidad de profundizar a través de dos ponencias divulgativas que las impartirán sendos investigadores internacionales expertos en la materia.

En la primera conferencia nos centraremos en el análisis del fenómeno de la cooperación humana y la pregunta a responder será: ¿por qué cooperamos los humanos? El abordaje al tema lo realizará la etóloga Alicia Melis que nos hablará de las bases evolutivas de la cooperación. En la segunda ponencia nos centraremos en las relaciones entre las personas dentro de las organizaciones y entre organizaciones y la pregunta a responder será: ¿qué aspectos hacen sostenible la cooperación entre personas? Para ello contaremos con el sociólogo Rafael Wittek que nos hablará sobre los factores que mantienen la cooperación entre personas viva a lo largo del tiempo así como los factores que la dificultan o la inhiben.

Conocer mejor el fenómeno de la cooperación humana nos dará pie a ir desentrañando el gran desafío que Drucker no señaló en relación a la productividad del trabajador del conocimiento en el Siglo XXI. La persona con conocimientos no tiene ningún valor individualmente si no lo comparte con *el otro*. Nadie como individuo aislado puede hacer nada con el conocimiento, ya que necesita bien a alguien externo como puede ser el cliente, al que tratará de dar respuesta más eficiente a sus necesidades, o bien a otras personas involucradas en los mismos procesos de creación de valor tanto dentro de la empresa como fuera de ella. Podemos concluir por tanto que para producir conocimiento necesitaremos de redes de colaboración resilientes entre las personas dentro y fuera de las organizaciones.



TUITERÍAS

We have prepared this poster to celebrate the #WorldEnvironmentDay We have the goal of reducing our footprint on the planet. There is no #planetb. Let's take care!



ERREKA GROUP | @ERREKAGROUP

Ranking de competitividad de países, según el Instituto para el Desarrollo Gerencial (IMD), con sede en Ginebra. 1. Singapur 2. Hong Kong 3. USA 4. Suiza 5. Emiratos Árabes Unidos. España, en el puesto 36, por detrás de países como Kazajistán, República Checa, Indonesia... Como consuelo, estamos mejor que Italia, Portugal o Grecia.

JUAN HIDALGO | @JUANHIDALGOCEN

Si tienes un sueño y no sientes miedo, es porque no es lo suficientemente grande. Nuestro sueño nos lleva de lo conocido a lo desconocido.

MARIO ALONSO PUIG | @MARIOALONSOPUIG

Una de las cosas que más elevan la autoestima es hacer algo positivo y bueno por los demás.

ENRIQUE ROJAS | @DR_ENRIQUEROJAS

Twitter espaziotik txioen aukeraketa bat, sare sozial honetan dauzkagun kontuetatik hartutakoak.

Una selección de algunos textos del universo twitter rescatados desde nuestras cuentas en esta red social.

Perseverancia es seguir a pesar de las adversidades, pero también hacer cambios cuando los resultados lo exijan. Lo contrario es terquedad.

MARTA ROMO | @martaromo

He asistido hoy a la ceremonia de colocación de la primera piedra de la futura planta de Mondragón Assembly en el parque industrial de Kunshan, cerca de Shanghai. Felicidades a @esMONDRAGON por su trayectoria empresarial, y toda la suerte para nuevos proyectos en China.



REYES MAROTO | @MAROTOREYES

NUESTRAS CUENTAS

@euTUlankide

@esTUlankide

@enTUlankide

TRAS 10 AÑOS DESDE SU PUESTA EN FUNCIONAMIENTO, @ESMONDRAGON YA HA SUPERADO LA MARCA DE LOS 5000 TUIITS. LAS TRES CUENTAS DE LA CORPORACIÓN LLEVAN PUBLICADOS ALREDEDOR DE 10.000 MENSAJES Y TIENEN MÁS DE 31.000 SEGUIDORES

MONDRAGON supera la barrera de los 5.000 tuits

MONDRAGON lanzó sus primeros mensajes en Twitter en noviembre de 2009, hace 10 años y lo hizo con el mismo objetivo que mantiene ahora: dar a conocer, con transparencia y rigor, el día a día de las cooperativas integradas en la Corporación a las personas cooperativistas, los medios de comunicación y la opinión pública.

Con más de 20.200 *followers* la cuenta en castellano es la más seguida de las tres que tiene MONDRAGON en Twitter, por delante de la de inglés y la de euskera, que se pusieron en marcha dos años después, en noviembre de 2011, para ofrecer a públicos distintos mensajes más adaptados a sus intereses. Así, las más de 3.800 personas que siguen la cuenta en euskera (@euMONDRAGON) tienen acceso a información útil de ámbito

cercano mientras que los casi 7.200 *followers* que siguen @enMONDRAGON en inglés pueden mantenerse al día de los proyectos más relevantes de nuestras cooperativas y seguir de cerca sus procesos de internacionalización.

Estos datos nos sitúan como una de las empresas con más éxito en nuestro entorno. Por poner este dato en perspectiva, el grupo de comunicación PRISA algo menos de 17.000 y la del grupo Inditex cuenta con 26.000 *followers* en todo el mundo.

También en Facebook, LinkedIn e Instagram

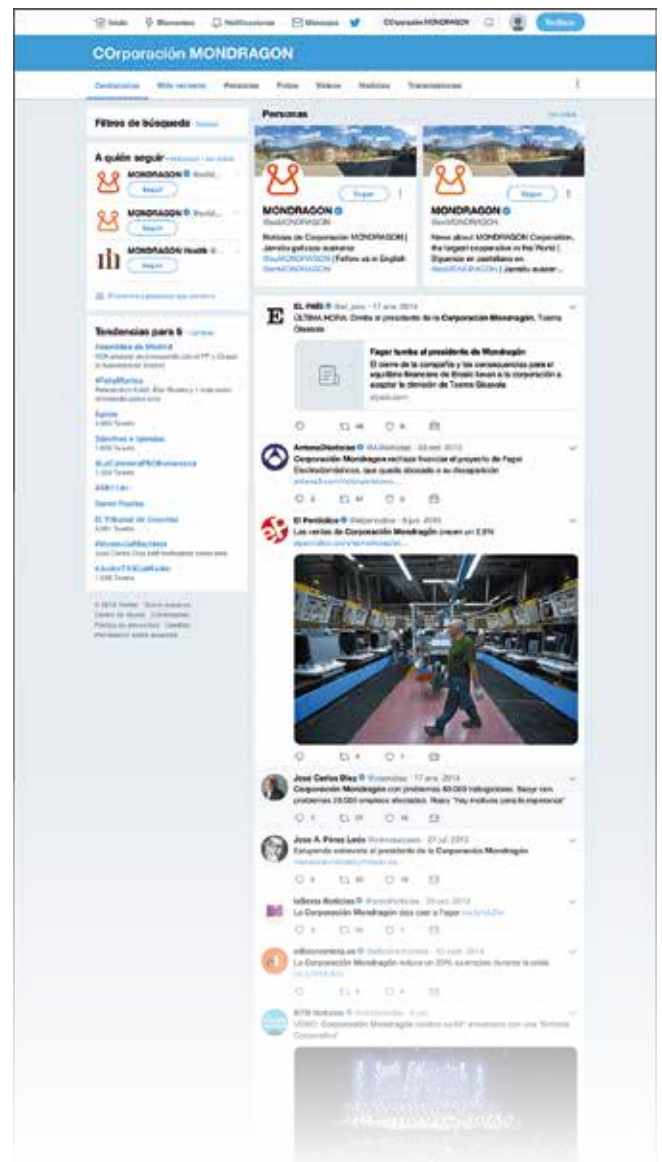
Twitter abrió el camino, pero desde entonces MONDRAGON ha ampliado su proyecto comunicativo en internet en otras redes sociales con

más

las que miles de personas se mantienen diariamente informadas sobre su actividad. En Facebook, donde la Corporación tiene presencia desde hace poco más de un año, son ya casi 10.000 las personas que nos siguen y en LinkedIn, la red profesional por excelencia, superamos los 11.200 seguidores. La última incorporación ha sido Instagram, una red con 269 millones de seguidores en todo el momento que nos permite comunicar en imágenes la actualidad, la historia y los valores de MONDRAGON. **TU**

EUSKARAZ, 3.500 TXIO

Abian jarri zenetik 8 urte bete direnean, @euMONDRAGON kontuak 3.500 txio baino gehiago argitaratu ditu dagoeneko. MONDRAGONek 2009ko azaroan argitaratu zituen bere lehen mezuak Twitter-en, duela 10 urte, eta gaur egun zeukan helburu berbera zuen orduan ere. MONDRAGON osatzen duten kooperatiben jardunaren berri eman nahi genien komunikabideei eta iritzi publikoari, gardentasunez eta zorroztasunez.



Los más de 20.000 seguidores sitúan a @esMONDRAGON como una de las cuentas con más éxito en nuestro entorno. Por poner este dato en perspectiva, el grupo de comunicación PRISA tiene algo menos de 17.000 y la del grupo Inditex cuenta con 26.000 *followers* en todo el mundo.

ZATOZ JAIALDIRA!



HAM



HUMANITY AT MUSIC
SINFONIA KOOPERATIBOA

IRAILAK 14 SEPTIEMBRE

BUESA ARENA | GASTEIZ

1.000 PERTSONA ESZENAN

**EUSKADIKO ORKESTRA SINFONIKOA | ABESBATZA ERRALDOIA
KUKAI DANTZA TALDEA | BERTSOLARIAK**

Eguerditik hasita... familian, lagunartean.

TAILER ESPERIMENTALAK | PIRRI TX, PORRO TX ETA MARIMOTOTS | JAN & EDAN MUSIKATUA

Sarrerak / Entradas:

www.humanityatmusic.com



www.tulankide.com



GIZATASUNA
LANEAN

MONDRAGON

Finantza
Industria
Banaketa
Ezagutza