

RSC 2014

100
Arizmendiarieta
1915-2015

- Mondragon Unibertsitateak 13 unibertsitate-master eskaintzen ditu ikasturte honetan.
- ORBEA cumple 175 años.
- MAIER inverte en SendaBio, una empresa del sector BIO.
- LKS y Google se alían para innovar en la gestión de las empresas.



Balance de actividad de MONDRAGON en Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a lo largo de 2014.

www.tulankide.com

Mahai-ingurua

Formación para personas en activo.

Erreportaia

Arizmendi Ikastola, 2020ra begira dagoeneko.

Salud y deporte

Behobia-Donostia 2015: zenbait aholku.

2014ko erantzukizun soziala

2014 ekitaldian zehar MONDRAGON Taldeak gizarteari eginiko ekarpen soziala jasotzen da ale honetan: enpleguan izan den bilakaera, ingurugiroarekiko kudeaketa, kultura kooperatiboaren garapena, eta abar.



32

- 32 RSC2014.
- 33 La aportación de MONDRAGON a la economía vasca.
- 34 El destino de los Fondos Intercooperativos en 2014.
- 35 Desarrollo normativo.
- 36 Gestión medioambiental, seguridad y salud laboral.
- 38 Desarrollo de la cultura cooperativa en MONDRAGON.
- 40 Mondragon Unibertsitatea.
- 41 MONDRAGON referente mundial del trabajo en cooperación.
- 42 Ekindako bidetik etenik gabe.
- 43 Un mundo más desigual.
- 44 Mesa redonda: RSC, ¿voluntad u obligación?

4 Kooperatibetako berriak

Secciones

- 48 Mundukide | Mozambikeko garapen-proiektuaren emaitzak bertatik bertara.
- 49 Vascos universales | Miguel de Unamuno, vasco universal.
- 50 Mahai-ingurua | Formación para personas en activo.
- 52 Erreportaia | Arizmendi Ikastola.
- 54 Gurasoak gaur | La Escuela Vasca: equívocos e historia.
- 55 Antzinakoak | Fabricación de gafas de madera.
- 56 Seguridad y salud laboral | Análisis específicos por exposición.
- 57 Web 2.0 | Google Drive.
- 58 Salud y deporte | Behobia-Donostia 2015.
- 59 Arizmendiarieta 1915-2015 | LKS presenta el libro *José María Arizmendiarieta*.



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

argitaratzailea

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

zuzendaria

Javier Marcos
(jmarcos@mondragoncorporation.com)

kontseilu editoriala

Zigor Ezpeleta
Belen Kortabarría
Arantxa Laskurain
Javier Marcos

erredakzio kontseilua

Kideak:
Javier Goienetxea
Carlos Sarabia
José Antonio Ajuria
Nerea Gil
Esther Korta
Kepa Koldo Ortiz de Urbina
Miren Gotzone SantaMaría

diseinua eta maketazioa

Josan Martínez Esquíroz

erredakzioa

Arteman Komunikazioa
(Gorka Etxabe, Usoa Agirre,
Rosa Mondragon)

inprimatzailea

Mccgrahics S. Coop.

erakunde laguntzaileak



©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.



GIZATASUNA
LANEAN

RSC: una cuestión de responsabilidad

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un concepto que hace referencia a la contribución activa y voluntaria de las empresas al desarrollo social, económico y ambiental. Sus antecedentes se remontan al siglo XIX, en el marco del cooperativismo y el asociacionismo, que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva. Sus máximos exponentes en la actualidad son las empresas de Economía Social, por definición “Empresas Socialmente Responsables”, que llevan en su código identitario el gen de la RSE, al tratar RSE de empresas con principios, valores y comportamientos orientados al desarrollo colectivo y al progreso de la sociedad donde se insertan. Y esa actitud consustancial al hecho cooperativo no responde a ninguna moda coyuntural ni al hecho de figurar en ningún ranking, sino que es una característica particular de nuestro modelo de empresa. Las cooperativas de la Experiencia, la economía social en su conjunto, expresan claramente su responsabilidad con la creación de empleo, la promoción humana y profesional de sus trabajadores y el compromiso de desarrollo con su entorno social.

Sin embargo, la RSE no es un asunto exclusivo de la economía social. Es más, durante los últimos tiempos las empresas de capital han redoblado esfuerzos con el afán de trasladar a la sociedad su sentido de la responsabilidad. Incluso da la impresión de que se han adueñado del concepto, y que se han convertido en las adalides de la RSE, si bien en ocasiones no es más que un simple ejercicio de estética orientado exclusivamente a fortalecer la imagen de la compañía.

Las cooperativas somos socialmente responsables porque estamos comprometidas con el desarrollo socioeconómico de los territorios en los que nos ubicamos. Porque el protagonismo reside en las personas, que tomamos parte en la propiedad, en la gestión y en los resultados de la empresa. Porque somos empresas responsables de nuestro destino, que adoptamos decisiones

socioempresariales en nuestros órganos de gobierno elegidos democráticamente. Porque promovemos iniciativas emprendedoras y proyectos de innovación que posibilitan el desarrollo de nuevas actividades generadoras de empleos de mayor valor añadido. Porque tenemos un compromiso firme con la generación de empleo estable y de calidad. Porque somos el modelo empresarial que mejor distribuye la riqueza generada. Porque históricamente hemos apoyado iniciativas de calado social, cultural y deportivo. En definitiva, las cooperativas somos socialmente responsables porque consideramos que las empresas somos agentes activos al servicio del

Las cooperativas somos socialmente responsables porque consideramos que las empresas somos agentes activos al servicio del desarrollo y transformación de la sociedad.

desarrollo y transformación de la sociedad.

De hecho, el propio Arizmendiarieta, que este año cumple el centenario de su nacimiento, ya señalaba que “el movimiento cooperativo será un fenómeno pasajero, en tanto no se proyecte y se desarrolle en la periferia social con el consiguiente enraizamiento en el ámbito de la educación y de las relaciones sociales y económicas”. Es decir, en la medida que se desligue de su compromiso auténtico con el entorno en el que opera.

En este número de la revista presentamos algunas de las acciones RSE que han llevado a cabo nuestras cooperativas a lo largo de 2014. Desde el esfuerzo en la generación de empleo, las acciones de carácter medioambiental, las aplicaciones de los fondos corporativos, las acciones de carácter educativo, el impulso al euskera, y la aportación de las cooperativas a la economía vasca. □

IK4-Ikerlan ha captado 2,8 millones de euros para investigar en TIC

Dentro del programa Horizon 2020, IK4-Ikerlan participa en proyectos de I+D relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.

IK4-Ikerlan es una de las tres entidades del Estado que más fondos europeos ha captado de Horizon 2020 para investigar en el ámbito de las TIC. El centro tecnológico ha percibido 2,8 millones de euros desde que se puso en marcha este programa europeo de apoyo a la I+D, el año pasado, para trabajar en siete proyectos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.

Los siete proyectos por los que IK4-Ikerlan captará cerca de tres millones de euros son los siguientes: Gateone, Mantis, Powerbase, Smarter-SI, U-Test, C2Net y CREMA.

Estrategia para la captación y el desarrollo del talento

Durante el año 2015, el centro tecnológico vasco tiene en marcha un proceso con el que pretende incorporar 30 personas para reforzar sus capacidades. No se trata de una campaña puntual, sino que es la base de una estrategia que busca impulsar la competitividad futura del centro y sus clientes.



Tal y como explica el director del área de personas de IK4-Ikerlan, Ion Etxeberria, “las personas son el principal motor del proyecto cooperativo de IK4-Ikerlan, y nuestra preocupación por buscar y desarrollar el mejor talento es una de las principales señas de identidad del centro”.

“Las nuevas incorporaciones tendrán la oportunidad de desarrollarse

profesionalmente en un centro de un gran nivel tecnológico y que goza de un importante reconocimiento por parte de empresas, universidades e instituciones”, añade.

IK4-Ikerlan busca perfiles en los ámbitos de la electrónica, las telecomunicaciones, la mecánica y el software. □

LKS y Google se alían para innovar en la gestión de las empresas

Con esta alianza, LKS amplía y refuerza su propuesta de soluciones para la nube.

LKS se alía con Google para la implementación de Google for Work, las herramientas digitales creadas por Google para dar soluciones de gestión a las organizaciones de todo el mundo. LKS es referente en el mercado de la consultoría tecnológica en Euskadi, y en su estrategia por aportar soluciones que ayuden a las empresas en sus procesos de transformación, colabora con Google para ofrecer soluciones probadas que les ayuden a innovar y a ser más eficientes.

Estos servicios acompañarán a los que ya oferta la compañía: consultoría y

asesoramiento tecnológico, desarrollo de aplicaciones y ERPs, provisión de infraestructuras tecnológicas, y recursos especializados, entre otros. LKS lleva más de 20 años en el mercado de la consultoría tecnológica, colaborando con empresas y organizaciones públicas.

Google for Work está cambiando el modo de gestionar de millones de empresas, facilita mediante aplicaciones, la comunicación y gestión de los puestos de trabajo desde cualquier lugar. Un paquete de herramientas creadas expresamente



para hacer más fácil la vida de las organizaciones. En definitiva, permite trabajar de forma más eficiente, ágil y fiable en cualquier dispositivo.

Y con este objetivo, que se alinea a la perfección con el que LKS nace y transforma la sociedad, Google for Work y LKS ofrecerán a las empresas soluciones sencillas como las usadas en la vida cotidiana. □



Danobatgroup estrena nueva web dedicada a soluciones para la industria ferroviaria

La nueva web railways.danobatgroup.com cuenta con información detallada e individualizada de cada una de las soluciones que el grupo ofrece para el sector ferroviario.

En este espacio web se muestran los productos estratégicos, innovadores y de última tecnología de las marcas Danobat y Soraluze, como el torno de foso Danobat: una máquina capaz de realizar el mantenimiento de ruedas de ferrocarril y los discos de freno, sin necesidad de desmontar el eje del tren.

A través de esta nueva página web, se ha querido ir un paso más allá en la conexión con los clientes del sector ferroviario. Bajo el principio de menos es más, este espacio cuenta con información detallada e individualizada de cada una de las soluciones que el grupo ofrece.



Columbus presenta su nuevo sitio web y tienda on-line

Es una web más funcional y mucho más visual que pretende ser el principal escaparate de la marca. Recientemente Columbus participó en Outdoor 2015, celebrada en Friedrichshafen, donde presentó sus principales novedades.

Tras su participación con stand propio en la feria outdoor más importante de Europa, celebrada en julio en la ciudad alemana de Friedrichshafen, Columbus Discover Nature ha presentado recientemente su nuevo sitio web y su tienda on-line. La web, mucho más visual, gráfica e intuitiva que la anterior, será el principal escaparate de la marca de Bergara.

En su tienda on-line se pueden encontrar la mayoría de los productos del catálogo de Columbus: tiendas, sacos, mochilas, todo tipo de accesorios, productos de la Real Sociedad y el Athletic de Bilbao... Están todos los productos Columbus, bien presentados y con toda la información sobre los mismos.



Ulma Agricolak webgune berria estreinatu du

Webgune berria oso bisuala, eleanitza eta gailu guztientzat optimizatua dago. Orrialdearen bistaratzeko hobia eskaintzen du, modu erraz eta intuitiboan.

Webgunea oso grafikoa da aurkezpen orrialdetik hasita. Eta bertatik, gehien kontsultatutako ataletarako sarbidea dago: egitura ezberdinak, aplikazio anitzak, klima kontrolatzeko ekipamenduen aukera zabalak eta Ulma Agricolak eskaintzen dituen zerbitzuak.

Merkatuan duten esperientziarekin

lotuta, proiektuak izeneko atalean jasotzen dira kooperatibak garatu dituen lan garrantzitsuenak. Bertan, irudiez gain, proiektuan erabili den negutegiaren egituraren eta behar klimatikoari erantzuna emateko instalatutako ekipamenduen inguruko datu gehigarri batzuk ematen dira.



Primera edición del *Foro de Finanzas de MONDRAGON*

Con el eslogan *Avanzando juntos hacia los nuevos retos de la función financiera* se celebró una jornada conjunta para reflexionar sobre el rol y las inquietudes de los responsables financieros y sobre cómo hacer frente a los desafíos actuales de la profesión.

La facultad de Enpresagintza de Mondragon Unibertsitatea acogió el primera *Foro de Finanzas* de la Corporación MONDRAGON. El principal objetivo del mismo puede resumirse en la expresión *Avanzar Juntos* en el sentido de que el encuentro estaba enfocado a que el área de Gestión Financiera de MONDRAGON y los responsables financieros de las cooperativas puedan sumar sus esfuerzos y avancen coordinadamente en una misma dirección.

El evento contó con tres ponencias. En la primera, Belen Kortabarria, responsable de Gestión Financiera de MONDRAGON presentó el área haciendo especial hincapié en los servicios que ofrece a las cooperativas, así como en la directrices y retos a futuro en el ámbito financiero. En la segunda, Ángel Berges identificó las claves del director financiero del futuro; mientras que en la tercera Roberto León se centró en el siempre difícil tema de la diversificación de los canales de financiación.



Posteriormente y, con la coordinación de los profesores de Enpresagintza, los directores y directoras financieras se dividieron en grupos pequeños donde fueron aportando sus inquietudes, opiniones, experiencias, etc. sobre los distintos temas tratados a lo largo de la mañana. Toda esta información fue recogida y con ella se redactará un

informe de conclusiones que pueda identificar las áreas de trabajo a futuro en este ámbito de MONDRAGON.

Finalmente, Javier Sotil cerró el acto recordando la vital importancia del área financiera en la Corporación del futuro y animando a los presentes a ser innovadores y crear una nueva cultura financiera en el Grupo. □

Nueva edición del Máster Executive MBA de la Corporación

Dará comienzo en enero de 2016 y en esta edición incorpora características muy novedosas que refuerzan la estrategia de la Corporación y responden a los retos identificados por los gerentes de MONDRAGON.

El programa presenta nueve temáticas acordes con las necesidades actuales de las cooperativas de MONDRAGON. Además, esta edición presenta la posibilidad de realizar tanto el programa completo, como los módulos que a cada persona más le interesen. En caso de realizar el máster completo, se obtendrá el título de Executive MBA, que incluirá un proyecto integral. También obtendrán el título de Executive MBA aquellas personas que completen todos los módulos en sucesivas ediciones.

La metodología será de aprendizaje integral, y recoge estos nueve módulos: cultura y valores cooperativos; liderazgo y gestión de personas; Business Essential; gestión industrial;

dimensionamiento e intercooperación; finanzas y modelos de financiación; innovación e intraemprendizaje; internacionalización; modelo de gobernanza.

El programa se impartirá en el Palacio Otalora de Aretxabaleta, comenzando en enero de 2016 y finalizando en diciembre de 2016.

El programa ofrece a sus participantes diversas oportunidades para el mejor desempeño de la labor de

dirección y liderazgo: adquirir conocimientos de plena actualidad, tanto de forma monotemática como integral; intercambiar experiencias con otros profesionales del mismo nivel; conocer casos de éxito; desarrollar habilidades y competencias específicas del rol de liderazgo, mediante entrenamiento, tanto grupal como individual; así como desarrollar un proyecto de interés para la organización bajo la supervisión de un experto. □

Las personas que deseen más información podrán ponerse en contacto con Marian Uribarren en el teléfono 943 71 23 30 o a través del email: muribarren@mondragoncorporation.com





Goi Eskola Politeknikoak Europako 47 bazkide dituen Mantis proiektua zuzentzen du

Horri esker, sistema adimendunek erabakiak hartzen lagunduko dute, etorkizuneko errendimendua zenbatetsiz eta denbora gutxian izan daitezkeen akatsak aurreikusiz.

Urko Zurutuza

Goi Eskola Politeknikoko Mantis proiektuaren koordinatzaile teknikoa



Proiektua ECSEL Call 2014-1 programaren bitartez finantzatu da eta 30 milioi euroko aurrekontua du. 4.0 Industriaren alorreko proiektua da, eta hodeian industria-alorreko mantentze-zerbitzuen plataforma bat diseinatzea eta garatzea da helburua.

“Proiektuak plataforma kolaboratibo bat sortzea du helburu”

Zer da Mantis proiektua?

Mantis proiektuak plataforma kolaboratibo bat sortzea du helburu, non Europako hainbat enpresek mantenu zerbitzuak eskainiko dituzten. Sensoreen bitartez egiten da prozesu eta makinaren monitorizazioa, eta ondoren sistema adimentsuek sensoreek jasotako datuen analisia egingo dute.

Nolako mantenu zerbitzua eskaintzen da?

Lau mantenu mota daude (reaktiboa, prebentiboa, prediktiboa eta proaktiboa) eta, gurea, mantenu proaktiboa izango litzateke. Mantis sistemak produktua noiz hondatuko den eta baita horren zergatia ere azaldu behar du. Modu honetan, pieza hori aldatzearen kostua gutxitzen da eta errentagarriagoa da enpresentzat. Horretan datza zehazki mantenu honen abantailarik nagusia.

Mantis plataformak zer funtzio izango luke?

Alde batetik iturri ezberdinetako datuen elkar banatzea ahalbideratuko du: prozesuko sensoreen datuak, produkzio datuak, mantenu datuak... denak modu uniforme batetan eta prozesatzeko moduan. Bestetik, datu horien analisia egingo du, monitorizatutako pieza eta prozesuen hutsen zergatia, hondatzeko falta zaien denbora, zein den mantenua egiteko epe hoberena etab. kalkulatu. Azkenik, lortutako ezagutza horiek operadoreei modu egokian aurkeztuko luke.

Non jarriko da proiektu hau praktikan?

Lau eszenario mota ezberdin izango ditugu. Alde batetik, produkziozko elementuen mantenua egongo litzateke, bizarra mozteko makinak (Phillips), esaterako. Beste alde batetik, ibilgailuen mantenua, tren eta hondeatzeko makinak adibidez. Eta horrez gain, energia arloa dago, haize-errota eolikoak. Eta azkenik badago osasun munduan ezartzeko helburua ere, X izpien makinaren mantenua hobetuz.

Zein erakunde hartzen duzue parte proiektuan?

47 bazkide gara. Europa mailako proiektu handia da eta Finlandia, Danimarka, Belgika, Holanda, Italia, Austria, Alemania... eta hainbat herrialde daude elkarlanean. Erakundeen artean unibertsitateak, enpresak eta zentro teknologikoak daude. Euskadi mailan, Mondragon Unibertsitatea, IK4-ko Ikerlan eta Tekniker, Fagor Arrasate, Goizper, eta Korporazioa bera ere.

Zeintzuk izango dira hemendik aurrera emango dituzuen pausoak?

Guztia antolatzen ari gara, erabiltzaile izango direnak eta ikerketa egingo dutenekin harremanetan jarri gara eta fase desberdinak planifikatu ditugu. Gero, plataforma bera nola izan behar duen adieraziko da eta hasiko gara sensoreen bidezko informazioa jasotzen. Hiru urteko proiektua izanik, lehen pausuk eman eta emaitzak gauzatzen joango gara elkarrekin. □

Mondragon Unibertsitateak 13 unibertsitate-master eskaintzen ditu ikasturte honetan

Hiru jakintza-arlotan banatuta: ingeniartzak (bost master), enpresa-kudeaketa (bost master) eta hezkuntza (hiru).

Unibertsitate-masterrak euren arloetan espezializatu nahi dutenentzat dira (graduonentzat, diplomadunentzat, lizentziadunentzat edo ingeniartzako tituludunentzat) edo doktoregoa egin nahi dutenentzat. Azken finean, unibertsitate-masterra graduaren eta doktoregoaren artean dagoen irakaskuntza-maila da. Unibertsitate-masterra diziplina anitzeko ikuspegia duen izaera espezializatuko prestakuntza da, eta espezializazio profesionala edo akademikoa du helburu, eta baita ikerkuntzako jardura profesionalean hastera.

Mondragon Unibertsitateak eskaintzen dituen unibertsitate masterrak praktikoak eta aplikagarriak dira; alegia, bat datoz unibertsitateak enpresen eta beste erakunde batzuen beharrekiko duen hurbiltasun-ereduarekin. Mondragon Unibertsitatearen kasuan, graduondokoa egiten dutenen okupazioa %90 baino handiagoa da. □



Mondragon Unibertsitatea y MONDRAGON Internacional ponen en marcha el Máster Universitario en Internacionalización de Organizaciones

Se trata de un máster de 18 meses de duración -12 meses de formación presencial y 6 meses de estancia en el extranjero- que se impartirá en Bilbao Berrikuntza Faktoria.

La universidad ha firmado un acuerdo marco con MONDRAGON Internacional para diseñar el máster de manera conjunta, donde los alumnos realizarán formación en alternancia y una estancia de seis meses en empresas en el extranjero.

El objetivo es dotar a los participantes de las herramientas necesarias para desarrollar, gestionar y liderar procesos de internacionalización en las empresas mediante experiencias internacionales en primera persona. A su vez, parte del máster se orienta a formar en contenidos relacionados con diferentes zonas del mundo, con una inmersión teórica en Europa, Asia Pacífico, Sudamérica, USA, Canadá y México, Magreb y Países Árabes y África.

Programa formativo

El máster está dirigido a titulados universitarios que quieran desarrollar su carrera profesional en el ámbito de la internacionalización. Dará comienzo en octubre en *Bilbao Berrikuntza Faktoria* (Bilbao), en modalidad presencial, de 18

meses de duración (12 meses lectivos y 6 de estancia internacional), en inglés y castellano y cursando un total de 90 créditos. Mientras se desarrolla el calendario lectivo, todos los participantes desarrollarán una alternancia en una empresa internacional del entorno y, de su mano, una vez finalizado el periodo de formación presencial, realizarán una estancia de seis meses en una filial comercial o productiva en el extranjero.

El objetivo de las prácticas, además de proporcionar una experiencia laboral en una empresa internacional, es que el/la alumno/a conozca en profundidad la empresa con la que va a desarrollar la estancia en el extranjero previamente a su partida.

Durante este periodo, la formación se divide en dos partes diferenciadas. Así, el primer módulo, que se imparte de octubre 2015 a marzo 2016, se centrará en la contextualización de la globalización, el diagnóstico del potencial de internacionalización de una empresa, la selección de la localización y, finalmente, en las claves para la



gestión global de una empresa internacional. Por su parte, el segundo módulo -de marzo 2016 a julio 2016-, pretende ahondar y centrar la formación en la adaptación geográfica, donde se trabajarán en profundidad contenidos relacionados con diferentes zonas del mundo, como Europa, Asia Pacífico, Sudamérica, USA, Canadá y México, Magreb y Países Árabes y África.

Una vez interiorizados los conceptos y tras combinar su asimilación con una experiencia de alternancia en una empresa multilocalizada, de septiembre de 2016 a febrero de 2017 los/as alumnos/as culminarán el máster con una estancia en una filial comercial o productiva a nivel internacional que les permitirá poner en práctica todo lo aprendido. □

Mundukide Fundazioak *Batu taupadara* kanpainaren bideoa estreinatu du

Bideoaren bitartez, Mundukide Fundazioaren filosofia eta lan egiteko erak modu grafiko eta ulertzeko erraza den moduan azaltzen dira. Gizarte osora zabaltzeko erabiliko da, Fundazioa ezagutzera emateko eta bazkide berriak erakartzeko.

Mundukide Fundazioaren 15. urtemugarekin batera abiatu zen 'Batu Taupadara' bazkide berriak erakartzeko kanpainaren barruan bideo berria sortu dute.

Bi minutura heltzen ez den bideoak bi zati ditu: hasieran, *motion graphic* izeneko ilustrazio animatuak erabiliz, azaltzen dira erakundearen filosofia, nondik norakoak eta lan egiteko era; eta, ondoren, Mundukideren hainbat kidek zein kultura eta kirola arloetako pertsona ezagunek euren testigantza eman dute, 'Batu Taupadara' kanpainarako Miren Amurizaren bertsoak kantatuz.

Ikus-entzunezko tresna honekin Mundukide Fundazioa saiatu da azaltzen nola partekatzen dituzten, bi norabideko elkarlanean, ideiak, baliabideak eta ezagutza. □





gertuago más cerca closer



tulankide.com

*MONDRAGON Korporazioaren informazio eguneratua euskaraz, ingelesez eta gaztelaniaz.
Información diaria y actualizada de la Corporación MONDRAGON en euskera, castellano e inglés.*

Newsletter

Albiste garrantzitsuenen hileroko errepasua

Repaso mensual de las principales noticias



Flickr

Aktualitatearen argazkiak

Todas las fotos de la actualidad de la Corporación



Youtube

Taldearen bideorik esanguratsuenak

Todos los vídeos del día a día de nuestro Grupo



Twitter

@euTUlankide

@esTUlankide

@enTUlankide



+ Jarrai gaitzazu gure RSS kanalean *Suscribete a nuestro canal RSS*

Gure kooperatiben zerbitzura
Al servicio de nuestras cooperativas

Harremanetarako Contacto: tulankide.com/contact-info



Mondragon Unibertsitateak ireki du 2015/16 ikasturtea

Ekitaldi ofiziala irailaren 17an ospatu zen Enpresagintza fakultatean, Oñatin. Bertan, Vicente Atxa errektoreak azpimarratu zuen unibertsitateak etorkizuneko Euskadi eraikitzeko eragile aktiboa izaten jarraitu nahi duela, eta erronka horretan publikoaren eta pribatuaren arteko elkarlanak duen garrantzia nabarmendu zuen.

Eusko Jaurlaritzako lehendakari Iñigo Urkullu eta Mondragon Unibertsitateko errektore Vicente Atxa buru zirela, hasi zen irailaren 17an modu ofizialean 2015-16 ikasturtea. Ekitaldia, Enpresagintza fakultatean ospatu zen, Oñatin.

Ekitaldian izan zen Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kulturako sailburua, Cristina Uriarte; Markel Olano Gipuzkoako ahaldun nagusia; eta hurbileko herrietako alkateak: Mikel Biain Oñatikoa, María Ubarretxena Arrasatekoa, Unai Elkoro Aretxabaletakoa eta Jose Ramon Zubizarreta Eskoriatzakoa. Gainera, Korporazioko ordezkari ugari batu zen bertan, eta baita unibertsitatekoak ere.

Hasierako agurra eta gero, komunikazio arduraduna den Susana Azpilikueta eskutik, Idoia Peñakoba idazkari nagusiak 2014-2015 ikasturte akademikoaren memoria aurkeztu zuen.

Ondoren, irekitze-hitzaldia eskaini zuen Saioa Arando doktoreak, Mondragon Unibertsitateko *Pertsonak lankidetzan* ezagutza-arloko koordinatzailea eta MIKeko koordinatzaile teknikoa denak. Hitzaldiaren izenburua hauxe izan zen:



“Ezagutzak libre egingo gaitu eta lanak auto-errealizatu”.

Ondoren, errektoreak hartu zuen hitza eta azpimarratu zuen, beste gauza batzuen artean, unibertsitatearen iraganeko eta etorkizuneko funtsezko zutabeak bi hauek direla: ikasleen eta erakundearen beraren nazioartekotzea, eta jardunean ari diren

profesionalen birkualifikazioa.

Lehendakariak eman zion amaiera ekitaldiari. Bere aurkezpenean pertsonengan zentratutako erakundearen garrantzia goraipatu zuen. Modu berean, berrikuntza eta teknologiaren inportantzia azpimarratu zuen etorkizuneko garapenaren giltza bezala. □

Eskutitza

Goieskola: Debagoieneko euskal eskola publikoa

TU LANKIDE aldizkariaren 593.alean, 2015eko martxo-apirilean argitaratua, Rafael Cristobalen artikuluan esandakoen ganean, Goieskolako ikastetxe publikoetako zuzendariok adierazi nahi dugu:

Euskal Eskola Publikoa osatzen duten ikastetxeen titularitatea Eusko Jaurlaritzarena da, Euskal Eskola Publikoaren Legeak (1/1993ko LEGEA otsailaren 19koa), 1. Atalean dio “Euskal Eskola Publikoa osatzen dute unibertsitatez kanpoko irakaskuntza ematen duten herri-ikastetxe guztiek”.

Legeak arautzen du ikastetxe publikoen autonomia markoa eta gure eskolei aitortzen die pedagogia, antolaketa eta kudeaketako autonomia.

Gure ikastetxeen autonomia islatzen da Ikastetxeo Hezkuntza Proiektuan, eta bertan jasotzen dira Euskal Eskola Publikoaren oinarriko baloreak: aniztasuna, euskalduna, demokratikoa, euskal gizartearen zerbitzura dagoena, herriko gizarte eta kulturaren errotua, parte-hartzailea eta, azken batean, bermatzen duena bai aukera berdintasuna, bai aniztasunaren inklusioa.

Ez gara sartuko Cristobalen artikulua polemikarako

ematen dituen aukera guztietan. Gure helburua da gure ikastetxeen nortasunaren inguruan nahasterik ez sortzea irakurleen artean, eta informazio zuzena ematea.

Bukatzeko, Goieskolaren leloa aldarrikatzen dugu: **“Guztion eskola, guztion artean”**

Sinadurak: Beñardo Balerdi, Arrasate Herri Eskolako zuzendaria | Elisabet Izagirre, Aramaioko San Martin Herri Eskolako zuzendaria | Maite Lasa, Arrasate Institutuko zuzendaria | Miren Bengoa, Arrasateko EPA/HHI-ko zuzendaria | Jaione Garai, Eskoriatzako Luis Ezeiza Herri Eskolako zuzendaria | Angela Agudo, Aretxabaletako Kurtzebarri Institutuko zuzendaria | Dorleta Gaztañaga, Aretxabaletako Kurtzebarri Herri Eskolako zuzendaria | Virginia Azpiazu, Oñatiko Errekalde Herri Eskolako zuzendaria | Leire Iturrioz, Oñatiko Zuazola- Larraña Institutuko zuzendaria | Izaskun Azpiazu, Antzuolako Herri Eskolako zuzendaria | Nora Olabide Elgetako Herri Eskolako zuzendaria | Begoña Otsoa Aizpurua, Bergarako San Martin Herri Eskolako zuzendaria | Jose Mari Juaristi, Bergarako Ipintza Institutuko zuzendaria | Miren Gurutze Arana, Bergarako EPA/HHI-ko zuzendaria.



El Seminario de Intraemprendimiento de Álava analizará el caso Ulma

Durante el 15 y 16 de octubre, el seminario combinará sesiones formativas y conversaciones con directivos de empresas tractoras vascas.



Tras la excelente acogida de la anteriores ediciones, los días 15 y 16 de octubre se celebra una nueva edición en el Parque Tecnológico de Álava, con la participación de Ulma.

El seminario consta de dos jornadas completas (16 horas) que combinarán sesiones formativas y conversaciones con directivos y directivas de empresas tractoras vascas. En esta ocasión, durante el seminario se analizará el caso de Ulma.

A lo largo de los dos días se abordarán, entre otros, los siguientes temas:

- Estrategia corporativa e Intraemprendimiento, el encaje de los nuevos negocios en la estrategia de la empresa.
- De la idea al modelo de negocio, cómo se crean y desarrollan las oportunidades de nuevos negocios.

- Financiación de proyectos: cómo financiar nuevos proyectos con inversores corporativos, estratégicos o externos (deuda y capital).
- Características del emprendedor corporativo: qué elementos hacen que una organización sea proclive a innovar con éxito.

El seminario forma parte de las actividades formativas de la Iniciativa de Impulso al Intraemprendimiento en Euskadi. Está dirigido a directivos y directivas de empresas industriales de más de 50 trabajadores. □

Las personas interesadas en asistir a estas jornadas, deberán realizar la inscripción en: <http://www.spri.eus/es/blog/seminario-intraemprendimiento-en-alava-reserva-plaza#sthash.9acLr5KH.dpuf>



El euskera también avanza en Álava

La Comisión de Euskara de Álava apuesta por fortalecer el euskera en el ámbito laboral. Así se podría resumir el encuentro que, organizado por dicha Comisión de la Corporación MONDRAGON, se celebró en Electra Vitoria el pasado 17 de septiembre.

En el encuentro participaron representantes de las cooperativas Electra Vitoria, Etoriki, Urssa, Ikerlan y Laboral Kutxa de la Corporación MONDRAGON y de la institución HAZI. Además de repasar los trabajos desarrollados por la Comisión Alavesa que dinamiza EMUN, se indicaron los logros más reseñables por parte de quienes están desarrollando un *Plan de Euskera*: diagnósticos sobre el conocimiento del euskera en las empresas, criterios lingüísticos, dinámicas formativas de euskera, talleres de sensibilización, boletines internos, perfiles lingüísticos, etc...

Por otra parte, también participaron, invitados por la Comisión, el exciclista Joseba Beloki y el cantante del grupo Betagarri Iñaki Ortiz de Villalba, para dar cuenta de sus respectivas vivencias lingüísticas. En opinión de Iñaki, la evolución que ha tenido el euskera en los últimos años en Álava ha sido brutal, todavía no suficientemente reconocida.

Por encima de las dificultades destacó la pasión por avanzar. Joseba, por su parte, remarcó la idea de socializar el euskera y vencer miedos. En ese sentido, considera clave trabajar también el ámbito del ocio. Subrayó que en Vitoria-Gasteiz, a pesar de contar muchas veces con una realidad social difícil, se habla euskera cada vez en más sitios.

Las empresas que vienen participando en la Comisión de Euskera de Álava se reafirmaron en su apuesta de seguir trabajando por el desarrollo del euskara, así como en el deseo de que se sumen a la Comisión el resto de cooperativas y demás empresas alavesas. □



“La evolución que ha tenido el euskera en los últimos años en Álava ha sido brutal, todavía no suficientemente reconocida”.

ATHLON celebra a lo grande su 25 aniversario

ATHLON celebró a mediados de septiembre el acto principal de su 25 aniversario en Arrasate, en el Aula Magna del Campus de Mondragon Unibertsitatea. El acto, presentado por Anjel Alkain, contó con la actuación estelar del humorista Leo Harlem.



Con este acto hemos querido agradecer a todos aquellos que prácticamente desde el principio han estado con nosotros, y a todos aquellos que apuestan y seguirán apostando por ATHLON". Así de satisfechos y con el propósito de agradar a todos sus invitados se organizó el acto principal del 25 aniversario de la cooperativa de Arrasate. Un acto que, además de servir de agradecimiento a los

clientes, sirvió también para disfrutar del momento actual, y lo hicieron con muchísimo humor.

El acto, presentado por Anjel Alkain, tuvo como invitado estrella al humorista vallisoletano Leo Harlem, y ambos hicieron reír al numerosísimo público que se dió cita en el Aula Magna del Campus de Arrasate de Mondragon Unibertsitatea.

Vídeo del 25 aniversario

Los bertsolaris Manex Agirre y Xabi Igoa, y el vídeo del 25 aniversario pusieron la nota más emotiva del acto. Tras el mismo, hubo un lunch en los jardines de la propia universidad y todos los invitados pudieron posar en un divertido photocall instalado para la ocasión.

En la actualidad ATHLON está compuesto por un equipo joven y multidisciplinar, pero que atesora una enorme experiencia en el ámbito de la salud y del deporte. Una empresa que ha crecido de manera exponencial y que afronta el futuro con ilusión y muchísimos proyectos.

Zorionak eta beste 25 urte bete ditzazuen! □

MONDRAGON en la prensa

Iñigo Ucín

"China es un mercad o estratégico para nosotros"

En un momento en el que el susto de las Bolsa china ha pasado de largo, eso parece indicar la normalidad de esta semana, en Global Asia hemos querido preguntar cómo ven las empresas chinas el futuro del mercado chino. Para saberlo, hemos preguntado a una de las empresas españolas que más éxito está recogiendo, no sin duro trabajo, en el mercado asiático, como es el líder en máquina y herramienta DANOBATGROUP, empresa perteneciente a la Corporación MONDRAGON. Hablamos sobre China con Iñigo Ucín, director general de Danobatgroup.

¿Qué importancia tiene el mercado Danobatgroup? Iñigo Ucín: El mercado chino para nosotros, durante los últimos largos años ha sido o el segundo o el tercer mercado. Por lo tanto, para nosotros, el volumen de ventas que hemos conseguido es importante y también el tipo de máquina que hemos vendido, de muy alta sofisticación también es muy relevante. Por todo ello, China es un

mercado estratégico para nosotros tanto cualitativa como cuantitativamente.

¿Qué mercados van a generar más demanda en el sector?

Creemos que los mercados más importantes, para nosotros, depende del tipo de máquina-herramienta que haga cada uno, van a seguir siendo Alemania y su órbita; luego estará la zona de EEUU y México y por último Asia y para nosotros China. Esos son los tres bloques más importantes de cara al futuro y que son también los que han sido más importantes en los últimos años.

¿Cómo consigue Danobatgroup mantener su nivel competitivo a nivel internacional?

La clave está en el esfuerzo ingente que hacemos en I+D. Esa es la palanca fundamental. Nosotros tenemos nuestro propio centro tecnológico y ahí desarrollamos todas las tecnologías básicas junto a potentes oficinas técnicas. Al final, en el conjunto de nuestro grupo hay 250 personas trabajando en



desarrollo de producto. Estos equipos junto con partenariados con clientes de sectores punteros, es lo que nos permite desarrollar soluciones nuevas, soluciones que en muchos casos no existen. Es decir, el cliente nos plantea sus problemas y nosotros hacemos soluciones a medida para ese cliente. Ahí está la clave de nuestra evolución.

Global Asia Magazine, julio 2015



Errekak pertsiana automatiko eta olanazko ate arineko linea berria sortu du

Merkatuan produktuak harrera ezin hobea izan du eta dagoeneko estatuko hainbat puntutan jarri dira.

Erreka Ate Automatikoak, Matz Erreka kooperatibako lau negozio unitateetako bat da eta bezeroen beharretara egokitzeko ahaleginean, eta automatizatutako sarbideen alorrean balio erantsia eskaintzeko asmoz, produktu berriez osatutako proposamena eskaintzen du: aluminiozko pertsiana automatikoak, altzairuzko pertsianak eta ate arinak.

Pertsiana automatikoak Erreka Ate Automatikoaren osagarri naturala dira, hornitzaile espezializatu bakarri izatearen ondoriozko balio erantsiarekin. Produktu eta zerbitzu proposamen bikoitz honekin Erreka Ate Automatikoak-ek irtenbide osoa eskaintzen du eta bere bezeroen automatizatutako sarbideen segurtasuna bermatzen du.

Aluminiozko pertsiana automatikoen eskaintza bi gamek osatzen dute: autoblokatzaile segurtasuna dutenak eta

autoblokatzaile segurtasunik ez dutenak. Eta estetika desberdinetan, trokelatuta, mikrozulatuta edo itsuak izan daitezke. Altzairuzko pertsianetan, Errekako Ate Automatikoek estetika ezberdinetako gamak eskaintzen ditu: errobo, adreilu edo galbanizatutako pertsiana itsuak.

Ate azkarren gaman, berriz, ate auto-konpongarriak diren modelorik fidagarrienak gehitu ditu, bereziki supermerkatuetarako eta merkataritzaguneetarako diseinatutakoak, elikagaien gunea eta industria gunea banatzeko. Horrez gain, Errekak estetika desberdinetako eta pertsonalizatutako ate pilagarri edo bilgarrietan sorta zabala eskaintzen du.

Produktuak harrera ona izan du eta horretarako faktore erabakigarriak izan dira: konpromisoaren eta zerbitzuaren bermea, eta bezeroarentzat Erreka Ate



Automatikoak konfiantzazko-hornitzaile izatea.

Produktu berriei esker eta zerbitzuan eman den hobekuntza dela eta, 2015eko salmentetan gehikuntza adierazgarria izaten ari da Erreka Ate Automatikoaren negozioak. □

Responsables del Muhayil College de Arabia Saudí visitan Copreci

Adel Abdulaziz del Muhayil College y Mohammed Al Khasaff, imán religioso y persona muy relevante de dicha comunidad, visitaron las instalaciones de Copreci de la mano de los responsables de Mondragon Educación Internacional (MEI). El objetivo de la visita ha sido conocer de cerca el proyecto corporativo.

MEI es una empresa formada por Alecop, Mondragon Unibertsitatea, el Fondo de Inversiones de MONDRAGON y otros inversores privados, cuya misión es extender el sello MONDRAGON en entidades de formación universitaria y de formación profesional en el extranjero.



Arantza Tapia sailburuak Mondragon Unibertsitateko laborategiak bisitatu ditu

Mondragon Unibertsitateko Goi Eskola Politeknikoaren funtzionamendua ezagutu eta bertako laborategietan garatzen ari diren proiektu teknikoetako batzuk bertatik bertara ezagutzea izan da bisitaren helburua. Bisitaldian, hainbat sektoretako enprekin eta Zientziaren eta Teknologiaren Euskal Sareko beste eragile batzuekin batera garatzen ari diren ikerkuntza- eta transferentzia-proiektu nagusiak (teknologikoak zein ez-teknologikoak) erakutsi zaizkio sailburuari.

Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun sailburuak, Arantza Tapiak, Mondragon Unibertsitatea bisitatu du irailean, Teknologia, Berrikuntza eta Lehiakortasun sailburuorde Estibaliz Hernáezekin eta Ekintzailetza, Berrikuntza eta Informazioaren Gizarteko zuzendari Aitor Urzelairekin batera.



Orbea cumple 175 años

Orbea empezó como una empresa familiar ubicada en Eibar que se dedicaba a la fabricación de armas. En 1969 se constituyó como cooperativa y con los años ha llegado a ser uno de los grandes fabricantes mundiales de bicicletas de gran calidad y alta competición. Actualmente, su apuesta pasa por ofrecer un producto especializado, personalizado, único. Cuenta con tres plantas productivas en Mallabia (Bizkaia), Portugal y EEUU.

Desde el hoy recordamos también el ayer, de la mano de tres socios, hijos de socios fundadores de la cooperativa, que nos acercan su propia experiencia, su vivencia Orbea.



De izqda. a dcha: Miguel Angel Estandia, Soledad Cinarro y Juan Ignacio Blas.



Soledad Cinarro

“Orbea es parte de mi vida”

Empecé en Orbea el año 1978 y estuve tres años como eventual. He trabajado en el taller en diferentes departamentos, y actualmente estoy en la producción de cuadros de bicicleta.

Orbea ha sido para nosotros un compañero de viaje, porque suelo decir, medio en broma, que he nacido con Orbea, he crecido con Orbea, me he casado con Orbea y he tenido hijos con Orbea, y algunos han tenido hasta nietos. Orbea ha estado presente en mi vida desde que nací, y, cómo no, aprendí a andar en bicicleta con una Orbea.

Ahora que Orbea cumple 175 años está bien recordar los orígenes, ya que empezó fabricando armas pero a raíz de la caída del mercado, empezó a fabricar bicicletas. Antes de fallecer, cuando le contaba a mi padre que estábamos fabricando bicicletas a la carta, con los colores y complementos que el cliente elegía, no se lo creía y me preguntaba si eso sería rentable. En definitiva, ha cambiando mucho el producto, la manera de trabajar, el mercado...

Miguel Angel Estandia

“Competimos con los mejores”

Comencé a trabajar en Orbea el año 1980, he pasado por diferentes puestos y actualmente soy director industrial.

Como hijo de un socio fundador, recuerdo que mi padre, que empezó a trabajar en Orbea en 1945, participó con el grupo de trabajadores que defendieron la creación de la cooperativa, después de que la SA cerrara. Mi padre, recientemente fallecido, era un defensor nato del cooperativismo y de sus valores. En nuestra casa, Orbea ha sido un factor o elemento permanente. Mi padre contaba que Orbea como cooperativa nació sin apenas patrimonio, porque solo tenía unos terrenos que habían dejado los anteriores dueños. Crearon la cooperativa el año 1969.

Quienes trabajamos en Orbea tenemos la suerte de fabricar un producto muy amable, porque trabajar en el mundo de la bicicleta es muy particular, especial y gratificante. De cara al mercado, competimos con los más grandes, ya que hemos pasado de admirar a esas primeras marcas a estar en igualdad de condiciones y competir con ellos.

Juan Ignacio Blas

“Hay que reconocer el trabajo de nuestros padres”

Me incorporé el año 1982 y he estado en montaje, soldadura, y ahora soy responsable de una línea de montaje.

Nuestros padres vivieron la época más dura de Orbea, cuando crearon la cooperativa: la aportación económica, la implicación total en un proyecto que nacía, etc. Prácticamente hasta 1988 no levantaron la cabeza. A partir de ese año se dio el boom de la bicicleta de montaña, del ciclismo de competición... y Orbea supo mantenerse e ir creciendo poco a poco, respondiendo en cada momento a la demanda de mercado. Por eso, me siendo afortunado y me gustaría agradecer a nuestros padres el esfuerzo que hicieron para dejarnos la empresa que ellos construyeron con mucho esfuerzo.

Por fortuna, a nosotros nos ha tocado vivir mejores años. A menudo suelo pensar que mi padre no conocería la Orbea de hoy, por sus instalaciones y, sobre todo, por el producto. La evolución ha sido increíble, porque hemos pasado de fabricar una bicicleta de consumo de niños a fabricar bicicletas a la carta, para aficionados y profesionales.



Basque Culinary Center lanza una nueva edición de *CulinaryAction!*

La segunda edición de *CulinaryAction!* es una propuesta de incubación de proyectos que tendrá lugar entre el 15 de octubre de 2015 y el 10 de diciembre con sede en Basque Culinary Center.



El programa está diseñado para acoger hasta 12 proyectos emprendedores. La promoción del talento es uno de los objetivos principales de *CA! Incubadora* (CulinaryAction! Incubadora), que desea buscar emprendedores y líderes que sean capaces de desarrollar un proyecto empresarial relacionado con la alimentación y la gastronomía.

CA! Incubadora proporcionará: mentores experimentados, asesores especialistas, exposición a una red de expertos gastronómicos, acceso a recursos valiosos, acceso a capital semilla, integración en la comunidad BCC y *CA!*, espacio para trabajar, y materiales para el trabajo (wifi, material de oficina etc.).

Este asesoramiento se proporcionará a través de una sesión común de tres horas cada semana donde se tratarán diversos campos para afianzar la constitución/consolidación de la empresa. □

Fagor Ederlan recibe de PSA Peugeot Citroën el premio *Best plant* a la excelencia industrial 2015



El acto celebrado en Poissy, fue presidido por Carlos Tavares, director general de PSA; Yannick Bezar, vicepresidente de Compras; y Bruno Grison, director de *Supplier Development*.

Este premio se concede anualmente a los proveedores que destacan por su excelencia industrial, con requisitos muy exigentes en todos los parámetros de gestión. Frases como "Los proveedores aquí presentes han demostrado su compromiso con la excelencia industrial y su brillante trayectoria es esencial para apoyar a que PSA ofrezca a sus clientes los mejores productos y servicios en el sector de Automoción", fueron parte del discurso del acto. □

Orkli Kunshan, premiada en China por sus principales clientes

Orkli Kunshan ha sido reconocida como proveedora de elementos de seguridad por sus principales clientes en el país, entre los que se encuentran las compañías Fotile y Xintao.

La calidad de los productos, el servicio que ofrece a sus clientes y el apoyo técnico forman el conjunto de factores que han llevado a Fotile y Xintao a reconocer el trabajo que desarrolla el equipo de la compañía en China, liderada por el director general de la planta, Igor Eceiza.

La compañía Fotile, fabricante de referencia en el mercado chino de cocción, ha seleccionado a Orkli como *Proveedor Selecto* y la ha incluido como miembro del prestigioso Club 6 Sigma. Esta distinción supone una metodología de mejora de procesos, centrada en la reducción de defectos en la entrega de producto, aceptando un máximo de 3 o 4 errores por millón de unidades. Orkli Kunshan fabrica elementos de seguridad termoeléctrica para este cliente, al que suministra un millón de unidades al cabo del año, con un índice inferior a esa tasa de fallos, lo que según Fotile le hace merecedor de este reconocimiento.

Visita del gobierno de Croacia

Una delegación del gobierno croata encabezada por su ministro de economía, Ivan Vrdoliak, así como sus ocho más directos colaboradores han visitado Euskadi.

Primero se entrevistaron con el Lehendakari Urkullu y posteriormente, acompañados por el Lehendakari Ibarretxe y Gorka Espiau (Fundación Lehendakari Agirre), se acercaron a MONDRAGON donde fueron recibidos por el presidente de Mondragon Internacional, Oskar Goitia, junto a Carlos Barandiarán e Iñaki Elicegui, de LKS.

Igualmente, esta delegación se reunió en la sede de LKS para plantear un proyecto de colaboración desde Euskadi para el gobierno de Croacia.



Batz recibe el premio ACICAE 2015

Por la evolución de la empresa durante sus más de 50 años de historia y su capacidad de adaptación a los nuevos tiempos.



celebrado en el Automotive Intelligence Center (AIC), en Zornotza (Bizkaia) se concedieron los reconocimientos en diferentes modalidades: constructor de vehículos o proveedor de primer nivel, empresa ubicada en el País Vasco, persona y medio de comunicación.

Batz: 50 años en adaptación permanente

En el caso de la cooperativa de Igorre (Bizkaia), el premio le fue otorgado por la evolución de la empresa durante sus más de 50 años de historia y su capacidad de adaptación a los nuevos tiempos. Esta trayectoria, acompañada de una consolidación en mercados internacionales y la adquisición de nuevas capacidades tecnológicas le ha permitido un posicionamiento competitivo como proveedor de componentes de automoción en proyectos globales. □

A CICAE-Cluster de Automoción del País Vasco celebró el pasado en julio la décima edición de los Premios Automoción de Euskadi 2015 con personas y organizaciones que han destacado por su labor en favor de la competitividad del sector de automoción vasco.

Estos premios son un reconocimiento al trabajo realizado por distintos agentes en uno de los sectores industriales más exigentes del mundo. En el acto,

Nuevas versiones de las normas ISO 9001 e ISO 14001

La integración de sistemas, la simplificación de los requisitos sobre la documentación y el mejor encaje con la estrategia, son las principales adaptaciones.

En octubre de 2014, con el borrador de la nueva ISO 9001 en la mano y en estrecha colaboración con AENOR y LKS, se creó un equipo piloto de adaptación a los cambios integrado por seis cooperativas: Batz, Kide, Orkli, Orona, Matz-Erreka y Fagor Electrónica. Un equipo que ha trabajado en un ambiente muy agradable y con el interés de ahorrar tiempo y compartir las Buenas Prácticas existentes como aprendizaje mutuo. Dicho equipo ha analizado los cambios definiendo las propuestas de adaptación y debatiendo los enfoques adoptados por cada cooperativa. Incluso cabe decir que dos de ellas serán pioneras a nivel estatal en pasar la auditoría ISO 9001:2015 antes de navidades.

Principales adaptaciones

Asimismo, se ha concluido que la nueva revisión refuerza dos ideas que se han impulsado durante los últimos años. Por una parte, la integración de sistemas –con una

misma estructura para todas las normas y una terminología básica y un lenguaje común– y la reducción de la burocracia, ya que los requisitos sobre la documentación del sistema se simplifican con el concepto de *información documentada*. Por otra, se aprecia un mejor encaje con la Reflexión Estratégica y el Plan de Gestión Anual, herramientas totalmente desplegadas en las cooperativas, a través de un esquema de procesos que planifica objetivos y previene resultados no deseados.

Actualmente el equipo, con la incorporación de Fagor Ederlan y Maier, sigue trabajando con el desarrollo de los cambios de la ISO 14001:2015.

Por último, cabe señalar que fue en 1991 cuando se marcó la directriz corporativa de certificación ISO 9001 en los negocios de las cooperativas. Hoy en día se cuenta con 126 certificaciones que representan el 90% de las ventas del Área Industria con sistema de gestión de calidad certificado. □

Mondragon Lingua lanza un nuevo servicio de traducción automática

Mondragon Lingua podrá pre-procesar para sus clientes, a través del motor TA, el contenido traducido con anterioridad, con el consiguiente ahorro en costes.

El departamento de ingeniería de traducción y localización de Mondragon Lingua, en colaboración con el centro de investigación Vicomtech-IK4, y con la coordinación de ISEA, ha completado el desarrollo de un motor personalizable de traducción automática (TA) capaz de generar contenido multilingüe, con el cual Mondragon Lingua optimizará el servicio de traducción a sus clientes en términos de coste y eficiencia.

El servicio podrá ser utilizado a través de un portal web, lo que agiliza de forma significativa el proceso de traducción. Con un nombre de usuario y contraseña, el cliente puede cargar documentos, traducirlos automáticamente en tiempo real y descargar los resultados. Asimismo, los clientes pueden acceder a una lista de archivos previamente traducidos para su empresa de las que pueden extraer estadísticas y datos. □





Juan Mari Otaegi

Expresidente del Congreso de MONDRAGON

A finales de mayo se celebró en el Parque Tecnológico de Miñano (Araba) la Asamblea General de ERKIDE (Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado, Enseñanza y Crédito de Euskadi). Juan Mari Otaegi intervino en este evento con la conferencia *La Comunidad Cooperativa, ¿Lecciones de Crisis?*.



“La sociedad sigue necesitando del cooperativismo”

La intervención del ex Presidente del Congreso de MONDRAGON y del Consejo Económico y Social Vasco-CES, se centró en la respuesta del cooperativismo vasco ante la situación de recesión económica que venimos atravesando.

Inició su disertación recordando el centenario del padre Arizmendiarieta, y durante su intervención salpicó sus reflexiones con varios pensamientos del fundador de la Experiencia Cooperativa.

Su primera reflexión se refirió al cambio que ha experimentado la sociedad en las últimas cinco décadas, pero afirmó que “el cooperativismo sigue teniendo un papel y una responsabilidad que cumplir ante esta situación de dificultad que atravesamos: la sociedad sigue necesitando del cooperativismo”. Y valoró positivamente el hecho de que en situaciones de crisis “determinados valores como la solidaridad y la responsabilidad articulen una respuesta diferente y más eficaz que otro tipo de empresas”. Sin embargo, también

admitió que “hemos resaltado más nuestro proyecto empresarial que nuestro proyecto cooperativo” y reivindicó más atención a estos conceptos identitarios “ahora que estamos saliendo de la crisis”.

Respecto a la crisis de Fagor Electrodomésticos y las “lecciones de humildad” que nos deja apunta varias reflexiones. Por ejemplo, que la dimensión no es antídoto contra las embestidas del mercado. O que no siempre la fórmula cooperativa es la más adecuada ante cualquier tipo de situación. Y se preguntó si la solidaridad del conjunto de las cooperativas, que “Fagor ha tenido durante los últimos años”, no ha podido ser un “mecanismo adormecedor de la conciencia del problema en lugar de actuar como revulsivo del mismo”. En cualquier caso, Otaegi apuntó que “hay que seguir poniendo en valor la solidaridad tanto desde su concepción filosófica cuanto de sus efectos prácticos, lo que no quiere decir que tengamos un campo de mejora a la luz de lo que hemos aprendido”. □

Un proyecto centrado en las personas

Solo la capacidad para que los socios mantengan la ilusión por sus proyectos empresariales, y persigan y asuman el axioma arizmendiano de que en el principio y en el término del cooperativismo está la persona, solo así podremos evitar la pérdida de vitalidad del cooperativismo.

Solemos decir con frecuencia que los tiempos cambian como si fuera algo determinístico. Pero, sabéis, no son los tiempos los que cambian. Son las personas las que cambian los tiempos. Somos las personas las que cambiamos los tiempos. De ahí que la gran lección que hay que aprender es que sigue estando en nuestras manos el ir transformando la empresa para ayudar a transformar la sociedad.

Si quieres ver la intervención completa aquí tienes el enlace:
<https://www.youtube.com/watch?t=10&v=00FQPQw32Dg>



Visita de la presidenta de Char-Broil a Copreci

Char-Broil, empresa estadounidense líder mundial en la fabricación de barbacoas de gas, es cliente de Copreci desde hace más de 30 años. Su presidenta y directora general, Christine Robins, acompañada de Jeff Wells, director Cadena Suministro, visitó la cooperativa en sus instalaciones de Aretxabaleta a principios de septiembre.

Char-Broil es parte del veterano grupo empresarial WC Bradley, fundado en 1885 en Columbus (Georgia) y que ha sabido crecer adecuándose constantemente a las necesidades del consumidor estadounidense. De hecho, desde hace años el grupo empresarial estadounidense cuenta con una serie de empresas, todas ellas punteras en su sector: WC Bradley Zeco Holdings, WC Bradley Co. Real State, Lamplight Farms Incorporated y Char-Broil L.L.C. Copreci comenzó el suministro de grifos de gas para las barbacoas de Char-Broil desde Aretxabaleta en 1985 y desde entonces ha sido un cliente preferente. En 1989, Copreci se instaló en México para dar mejor servicio a Char-Broil, convirtiéndose así en la primera experiencia del grupo cooperativo en el extranjero. Años más tarde, en 2004, hubo otra implantación, esta vez en China,



De izqda. a dcha, Lorea Barrutia, presidenta de Copreci; Jeff Wells, director Cadena de Suministro de Char-Broil; Christine Robins, presidenta de Char-Broil y Jabi Oleaga, gerente de Copreci).



Iñigo Albizuri
Copreciko BBQko zuzendaria

“Coprecirentzat Char-Broil pizgarria izan da berrikuntzaren esparruan aritzeko”

Zer nolako garrantzia dauka Char-Bloir enpresak Coprecirentzat?
Char-Broil betidanik izan da Coprecirentzat bezero oso garrantzitsua, ez bakarrik dugun harreman onarengatik, baita ere fakturazioari begiratuta. Gaur egun, berriz, gure fakturazioan pisu gutxiago dauka, Copreci beste negozio batzuetan asko hazi delako. Hala ere, oraindik gure Txinako plantaren bezero garrantzitsuenetako bat da; urtero 4-5 milioi dolar fakturatzen diogu.

Char-Bloir-eko arduradunek behin baino gehiagotan aipatu dute Copreci beraien hornitzailea izateaz gain, bidailaguna ere badela...
Jakina. Char-Broil funtsezkoa izan da Copreciren nazioarteratzean, Mexikon

lehenengo eta Txinan gerora plantak zabaltzeko salmenta nahikoak eman zizkigulako. Horri esker gure arteko harreman oso berezia sortu zen; abenturak partekatu izanagatik sortzen den horietako harremana.

Orain dela hiru urte W.C. Bradley Co-eko presidente Marc R. Olivie-k Copreci bisitatu zuen; orain Char-Bloir-eko zuzendari Christine Robinsek. Ez da oso ohikoa zuzendariak hornitzaileak bisitatzea. Zertan datza zuen harremana? Konfidantza, gertutasunean...?
Oso harreman garrantzitsua daukagu, salmentetan, nazioarteratzean eta berrikuntzan oinarrituta dagoena. Coprecirentzat Char-Broil pizgarria izan

da berrikuntzaren esparruan. Garapen berrietan eta Jabetza Intelektualaren esparruan elkarrekin lan asko egin izan ditugu.

Etorkizun labur edo ertainean Char-Bloirren bidelagun izan zaitezke European ere?
Char-Broilek interes handia du Europar Batasunean, barbakoentzat hazten dabilen merkatua delako. Copreci gasaren alorrean espezializatuta dago eta Europar Batasuna oso ondo ezagutzen du. Gainera, Aretxabaletan egoteaz gain, Copreci Taldea Italian, Txekiar Errepublikan eta Turkian ere badago. Horrenbestez, Europako barbakoek ekoizpena hainbat puntu geografikoetatik hornitu ahalko genuke.



Christine Robins

Presidenta y directora ejecutiva de Char-Broil

“Copreci es para Char-Broil, un compañero de viaje esencial; es algo que apreciamos mucho”

Hace tres años tuvimos la oportunidad de entrevistar a Marc R. Oliví (director ejecutivo y presidente de W.C. Bradley Co., a cuyo grupo pertenece Char-Broil) aquí en Copreci y él destacó la importancia de contar con proveedores de confianza de larga duración como Copreci. ¿Qué opina sobre el trabajo de Copreci y sobre la relación entre estas dos empresas? ¿Se alargará en el tiempo?

Sí. Yo pienso que es una relación muy duradera, que ha sabido adaptarse a numerosos procesos en el tiempo; de hecho, pienso que Copreci es para Char-Broil, además de un proveedor tradicional, un compañero de viaje esencial. Copreci siempre ha estado ahí ayudando a Char-Broil a crecer y a satisfacer las necesidades de los mercados y los clientes. Es algo que apreciamos mucho.

Copreci pertenece a la Corporación MONDRAGON, referente del cooperativismo. ¿Qué opina sobre el movimiento cooperativo?

Es un modelo de negocio muy interesante. A lo largo de esta visita he tenido la oportunidad de recabar información

sobre este modelo, y estoy intentando compararlo con un algún otro modelo que conozco, pero no hay forma: diferentes tecnologías, diferentes industrias, habilidades, caminando en la misma dirección, innovación pionera colocando nuevos productos en el mercado. No conozco ningún otro modelo como este, es impresionante. Contáis con una universidad, colaboración en la investigación... Es un modelo que impacta.

Usted es la primera presidenta y directora ejecutiva en la historia de Char-Broil; y Copreci, por su parte, cuenta con una mujer presidenta, Lorea Barrutia, y más de la mitad de la plantilla de esta empresa son mujeres. ¿Cree que la igualdad ha venido para quedarse también en las empresas tradicionales? ¿Ya no pueden darse pasos atrás?

Yo creo que la cuestión es la de encontrar la mejor persona para cada puesto de trabajo. Y es un hecho incuestionable que las mujeres estamos desempeñando cada vez más y más funciones: en ingeniería, en tecnología... Las mujeres tenemos un gran valor, contamos con una perspectiva

diferente y un estilo de liderazgo propio. Las mujeres y los hombres vamos a las mismas universidades, trabajamos las mismas competencias... pero yo creo que las mujeres traemos una visión nueva al entorno de los negocios. En mi caso, he sido muy afortunada porque en Char-Broil se le ha dado importancia a la diversidad y se ha aupado a las personas con valía independientemente de que sean hombres o mujeres.

Usted cuenta con un bagaje importante en puestos de responsabilidad y con una alta tasa de éxito en empresas tales como Bodymedia, Philips Oral Healthcare y otras. ¿Cree que las nuevas tecnologías pueden revitalizar las empresas de carácter tradicional? ¿En qué medida?

Sí. Estamos viendo avances importantes en ese aspecto. Construir un proyecto, crear la tecnología, poner el producto en el mercado. Estos pasos deberían ser suficientes, deberían funcionar. Pero el mundo va muy deprisa: la tecnología, los gustos del consumidor, nuevos productos... El consumidor pide productos nuevos, innovación, productos inteligentes que sean simples pero tecnológicamente avanzados, personalizables y que puedan formar parte de su vida. El truco consiste en conseguir dar al cliente todo eso que pide de una forma segura, de confianza y además que sea rentable. Y sí, compañías como Char-Broil, acompañadas de Copreci, son capaces de juntar todas estas piezas y caminar con firmeza.

El consumidor pide productos nuevos, innovación, productos inteligentes que sean simples pero tecnológicamente avanzados, personalizables y que puedan formar parte de su vida.

trasladando líneas de fabricación de México para responder a las necesidades de Char-Broil en el país. Así pues, además de un importante cliente, Char-Broil ha sido un acicate y un excelente compañero de viaje en el importante proceso de internacionalización de Copreci.

Christine Robins, actual presidenta y directora de Char-Broil, cuenta con una previa exitosa andadura relanzando empresas de relevancia tales como

Bodymedia y Philips Oral Healthcare entre otras, y se hizo cargo de la dirección ejecutiva de Char-Broil en 2014.

Aprovechamos la visita a Copreci para entrevistarla, y durante la interesante charla departió sobre la histórica relación “de compañerismo” que tiene Char-Broil con Copreci, así como el impacto que le ha provocado la experiencia cooperativa de MONDRAGON, y el papel de las mujeres en puestos de relevancia de las empresas. □



La cooperativa Matz-Erreka renueva su imagen corporativa

Erreka es su nueva marca comercial, que integra a sus cuatro unidades de negocio: Fastening Solutions, Plastics, Automatismos y Puertas Automáticas.

Matz-Erreka, ha llevado a cabo recientemente un proceso de renovación de su imagen corporativa, como un paso más en el contexto de su Plan Estratégico.

El objetivo principal de esta actualización ha consistido en englobar dentro de una única marca comercial (Erreka) a las cuatro unidades de negocio (Fastening Solutions, Plastics, Automatismos y Puertas Automáticas) que configuran el grupo y a sus respectivos productos. Asimismo, se pretende dar un soporte más adecuado al proceso de internacionalización de dicha cooperativa y al mismo tiempo modernizar su imagen.

Adaptación de soportes

Para lograr los objetivos propuestos, se han actualizado los logotipos tanto en los diferentes soportes, edificios e instalaciones, como en las nuevas páginas web del grupo: www.erreka.com, y de sus negocios.

Los nuevos sitios web representan de una manera renovada, las características principales de los negocios, junto con la Misión y Valores de la cooperativa, recientemente actualizados.



Se mantiene la denominación social de la cooperativa, Matz-Erreka S. Coop., y, desde el punto de vista de comunicación únicamente, se hará referencia de manera general a la marca Erreka. □



El presidente de Canarias visita MONDRAGON



Fernando Clavijo, presidente del Gobierno de Canarias, se acercó a MONDRAGON el pasado 17 de setiembre en el contexto de un viaje a Euskadi para estudiar "cómo se organiza industrialmente", así como su modelo de Formación Profesional (FP).

Acompañado por el diputado general de Gipuzkoa, Markel Olano, y por Imanol Lasa, diputado de Gobernanza y Comunicación con la Sociedad, fueron recibidos en MONDRAGON por el presidente del Consejo General, Javier Sotil, y la secretaria general, Arantza Laskurain.

El presidente encabezaba una delegación canaria integrada por Narvay Quintero, consejero de Agricultura del Gobierno de Canarias; José Miguel Barragán, secretario general de Coalición Canaria y viceconsejero de Presidencia; Alexandra Betancort, directora de gabinete de Presidencia del Gobierno de Canarias; y Cristina Maffiotte, jefa de prensa de Presidencia del Gobierno de Canarias.

Batzorde Iraunkorra kooperatibaz kooperatiba

Kooperatibak eta beren proiektuak ezagutzeko helburuarekin Kongresuko Batzorde Iraunkorrak hileroko bilerak hainbat lekutan egin ditu azkenotan. Orain arte Ulma Taldean, Edertek, IK-4 Ikerlan, Danobatgroup, eta Dikar kooperatibetan egin izan dira. Hilabete honetakoa Eroskiko Garbera merkatal zentroan. Batzorde Iraunkor "ibiltari" honen bitartez ere Korporazioaren organoak kooperatibetara gerturatzea ahalbidetzen da.

Argazkietan, Ulma Taldean, IK4-Ikerlanen eta Danobatgruppen hartutako irudiak. □





ULMA Taldeak 314 M€-ko akordio bat lortu du hazkunde estrategikorako hartutako apustua sendotzeko

ULMA Taldeak 314 milioi euroko akordioa lortu du banku pool batekin datozen urteetarako, eta akordio horrekin indar finantzarioa eskuratu eta bere Plan Estrategikoari beste bultzada eman ahal izango dio. Hau da, inbertsio berriei eta proiektu berriei ekin ahal izango die, eta nazioarteko hedapena sendotu.



Hedabideetara bidalitako oharrean adierazten da “eragiketa horrekin saritu egiten da ULMAk egindako kudeaketa bikaina; izan ere, jakin izan du nazioarteko krisiak, zeinak eraikuntzaren sektorea bereziki gogor jo duen Espainian, ekarritako garai aztoratuari ondo erantzuten”. “ULMAk krisiaren aurreko negozio mailak berreskuratu ditu, eta horrekin batera asko gutxitu du bere zorra” gaineratzen da.

Bultzada finantzarioa

Eragiketa izugarritzko laguntza da talde kooperatiboarentzat. Akordio horrek bi zati ditu; batetik, 150 milioi euroko mailegu bat, sei urterako, eta, bestetik, zirkulatuzailea finantzatzeko lerro batzuk, 164 milioi euroren balio dutenak, bi urterako. Guztira, 314 milioi

euro dira, eta ULMA Taldearen apustu estrategikoa bultzatzeko eta etorkizuneko hedapenerako erabiliko dira. Akordioa duela gutxi izenpetu da banku hauek osatutako poolarekin: Santander, BBVA, Popular, Sabadell, Caixabank, Laboral Kutxa, Bankinter eta Caja Rural de Navarra.

MONDRAGONeko kide den industria taldeak azken 5 urteotan izan duen bilakaera onari esker gertatu da eragiketa hau; izan ere, denbora horretan ULMAk finantza egitura indartu eta bere zorra murriztu du, hori estrategia gisa erabilita.

“Azken urteetan egindako lan zorrotza eta zehatzaren eta ahaleginen emaitza da eragiketa, eta proiektu berriei ekin, jarduera berriak garatu eta hazkuntza sendo eta iraunkorrari eusteko posizio onean kokatzen gaitu”, ziurtatu du ULMA Taldeko zuzendari nagusi Iñaki Gabilondok. □

MONDRAGONeko kide den industria taldeak azken 5 urteetan izan duen bilakaera onari esker gertatu da eragiketa hau; izan ere, denbora horretan Ulmak finantza egitura indartu eta bere zorra murriztu du, hori estrategia gisa erabilita.

Urrian kongresua Donostian, eredu kooperatiboaren erronken inguruan

“Eredu kooperatiboa egungo erronken aurrean” izenburupean kongresua egingo da urriaren 15 eta 16an Donostian. Antolatzaileak dira GEZKI/EHU, LANKI/MU eta IEC/DEUSTU.

Norantz doa eredu kooperatiboa eta zeintzuk dira etorkizuneko erronkarik nagusienak? Galdera horiei erantzuten saiatuko dira urriaren 15ean eta 16an Donostian, Euskal Herriko Unibertsitateak, Mondragon Unibertsitateak eta Deustuko Unibertsitateak antolatutako kongresuan.

Kooperatibisten, unibertsitarioren eta politikarien arteko elkarriketa bultzatuko da izango diren hitzaldi, solasaldi eta bisita kooperatiboen bitartez.

Euskal Herriko eta Euskal Herriatik kanpoko adituak izango dira Euskal Herriko unibertsitate arteko lehen kongresu kooperatiboan.

La división de ferrocarril de Danobatgroup logra un importante pedido en Reino Unido

El operador británico First Great Western ha asignado un contrato para la entrega e instalación de un torno de foso tandem Danobat en su taller de Reading en 2016.



Danobatgroup Railway Solutions, la división de ferrocarril de Danobatgroup, que fabrica equipamiento para la industria ferroviaria, ha logrado un importante pedido que le ayuda a consolidar su presencia en el Reino Unido. El contrato será para la entrega e instalación de un torno de foso tandem Danobat en su taller de Reading, ciudad situada en el condado de Berkshire.

Erreka Fastening Solutions

2011 urtean 50. urteurrena ospatu zuen Erreka Taldeak eta bere baitan lau negozio daude: Erreka ate automatikoak, Erreka Plastics, Erreka Automatismoak eta Erreka Fastening Solutions. Bergaran sortu zen baina denbora laburrean Antzuolan kokatu zen.

Imanol Olaskoaga

Erreka Fastening Solutions-eko negozio zuzendaria



Orain dela zazpi urte inguru ate automatikoen negozioa Bergaran kokatu zen, batik bat toki faltagatik eta 2013an Fastening Solutions negozioa ere Bergarako eraikin berrian kokatu zen. Planta berria praktikoa eta funtzionala izateko diseinatu zen, etorkizunak ekarri ditzakeen aldaketetara egokitzeko prestatuta.



“Gure merkatua mundua da”

Torlojua izan da zuen produktu tradizionala baina garatuz joan da, ezta?

Bai, merkatuaren beharretara egokituz joan gara eta apurka torloju espezifikoa eta jo dugu, batik bat sektore eolikora bideratuz. Sektoreak izan duen igoerak oso modu positiboan eragin digu guri ere, eta baita azken urte hauetan bizi duen krisialdiak ere. Nik 2011 urtean hartu nuen negozioaren ardura eta orduan erronka garrantzitsua definitu genuen: eolikoarekiko dependentsia gutxitzeko eta negozio berrietan sartzeko estrategiak sortzea. Nolabait, berrikuntzaren eta negozioen garapenaren alde egin dugu apustua, eta berari esker produktu eta zerbitzu eskaintza zabaltzen ari gara. Berrikuntza arloan SPRIrengandik jasotzen ari garen laguntza benetan aipagarria da.

Eolikoa mantendu eta sektore berrietara jo duzue, beraz.

Horrela da. Eolikoaren barruan beste azpisektore bat garatu dugu, offshore-a, itsasoan kokaturik dauden parke eolikoetara bideratuta. Hauek berezitasun propioak dituzte, oso muturreko baldintzetan funtzionatu behar izaten dutelako eta kasu batzuetan, Ipar Itsasoan adibidez, oso mugatuta dagoelako irisgarritasuna. Barkuz edo airetik iritsi behar da horietara eta zaila da zenbait interbentzio bertan egitea eguraldiaren egoeragatik. Horregatik, erabiltzen diren pieza eta loturek kalitatezko neurri oso esijenteak bete behar izaten dituzte.

Horretaz gain, petrolioaren sektorera ere bideratzen ari gara negozioa. Eta motorren arloa ere garatu dugu: motor

termikoak eta hidrogenaziokoak energia ekoizteko, eta barkuetako motorrak ere... Hauetan lotze produktu bereziak erabiltzen dira, batik bat nekerako bereziak direnak.

Eta azkenik aipamen berezia egin nahi nuke ingeniariak eta produktu aurreratuetan oinarritutako estrategiari, arazo baten aurrean erantzun globala eta pertsonalizatua egokitzen dugulako.

Zertan datza ingeniariak irtenbideen arloa?

Orain arte ere eskaini izan ditugu ingeniariak zerbitzuak, baina oso lotuta gure produktuekin. Baina hasi gara zenbait ingeniariak zerbitzu saltzen sektore petroliferoan, eolikoan eta beste zenbait kolaborazio egin ditugu

teknologia zentroekin esparru honetan sakontzeko. Esate baterako, hornitzaile amerikar batekin aliantza sinatu dugu, sensoredun torlojuak produzitzeko eta horien bidez torlojuen kargaren datua jaso, beti diseinatzen direlako torlojuak kargari begira baina jakin gabe zein den benetako karga. Aliantza honen barruan 2014 urtean hasi dugu torloju berezi hauen industrializazioa Bergaran Gamesarentzako, eta Alstom enpresari teknologia hau ere saldu diogu offshore-an aplikatzeko.

Horrez gain, ingeniariak arloarekin lotuta oso aspektu interesgarria lantzen hasi gara azken hilabeteotan, besteen arazoak konpontzeko. Adibidez instalazio batean arazoaren bat gertatzen denean, gure adituek diagnostikoa eta





konponketarako proposamena egiten dute, gure ingeniariak baliabideak aplikatuz edo gure teknikariak berak konponketa eginez. Tankera honetako konponketa egin dugu Hegoafrikan adibidez, eta une honetan gure teknikariak Mexikoko bezero baten parke eoliko batean ari dira beste konponketa batean.

Zein da momentuko merkatua eta zeintzuk bezero garrantzitsuenak?
Gure merkatua mundua da. Historikoki Estatuko fabrikanteekin egin dugu lan baina munduko eta beste sektoreetako bezeroak erakartzen ari gara. Zentzu honetan, azaroan Eusko Jaurlaritzak Mexikora eginiko bisitaldia aprobetxatuta Pemex petrolio konpainiarekin kontaktuan jarri ginen eta oraintsu lortu dugu beraien bezero bihurtzea, aste honetan PEMEXeko zuzendari bat Bergarara ekarri dugularik gure gaitasunak zuzenean ikus zitzen.

Oro har, ikusten dugu petrolioaren merkatuan hainbat aukera ditugula dauden beharretara egokitzeko eta horretan zentratuko gara aurrerantzean. Horretara bideratuko ditugu gure ingeniariak soluzioak. Hala ere, sektoreak momentu honetan krisialdia bizi du eta ziurgabetasun egoera bizi da merkatuan. Baina badakigu hau ziklikoa dela eta etorkizunean aukerak egongo direla, orain landu behar diren aukerak. Zentzu honetan Houston-en egin berri den OTC azokan parte hartu dugu, gure produktu eta soluzioak aurkezteko. Fakturazioa kontuan hartuta, %90-95 kanpora doa zuzenean edo gure bezero espainiarren bitartez adibidez.

Bestalde, Gamesa, Acciona eta Alstom dira eoliko sektoreko bezero nagusienak. Eta baditugu gure bezeroen bezeroak ere (utilitiak): Iberdrola eta EDP Naturgas Energía adibidez, eta hauekin zerbitzua eta aholkularitza garatzen ari gara.

Beste sektoreetan Man (motorren fabrikantea), Siemens (Guascor) dira gure bezero garrantzitsuak. Eraikuntzako ingeniarietan diharduen Lanik izeneko enpresarekin ere harreman estua dugu.

Zerbait gehitu nahi duzu?

Erreka Fastening Solutions bezala berrikuntza bultzatzen ari gara eta produktuaz gain, zerbitzua ere eskaintzen dugu. Horixe da etorkizuneko erronka: fastening soluzioak eskaintzea, lotura eta finkatze soluzioak. □

Jaguar Land Rover premia a FPK con la Q de calidad

Reconoce el excelente trabajo desarrollado en el suministro de piezas estructurales fabricadas con polímeros reforzados desde el año 2012.



FPK Lightweight Technologies, S. Coop., integrada en el grupo BATZ, ha recibido el premio Q de calidad de manos del fabricante inglés de automóviles Jaguar Land Rover, como reconocimiento al excelente trabajo desarrollado en el suministro de piezas estructurales fabricadas con polímeros reforzados desde el año 2012.

El objetivo de estas piezas, que van colocadas en el entorno del motor de los vehículos, es mejorar el comportamiento acústico y térmico del motor, aislando la cabina de pasajeros. Por ello la pieza contribuye a mejorar el confort y reducir las emisiones de CO₂. Las piezas suministradas van montadas en los siguientes vehículos: Range Rover Evoque, Range Rover Sport,

Land Rover Discovery y Jaguar XE.

Jaguar Land Rover es actualmente uno de los principales clientes de la planta productiva ubicada en Zamudio desde 1993. Su crecimiento ha sido exponencial durante los últimos años, en concreto durante el año 2014 la producción creció un 53%. FPK prevé además un mayor crecimiento en los próximos años, llevando la pieza a más modelos de Jaguar Land Rover y extendiendo el portfolio tanto a otras piezas estructurales y aerodinámicas, como también a otros sistemas de automoción producidos en la central de BATZ en Igorre. Todo ello aportará a que el Grupo BATZ alcance los 260 millones de euros de facturación en el 2018 empleando a 1.800 personas a nivel global, 900 de ellas en Euskadi. □

El objetivo de estas piezas es mejorar el comportamiento acústico y térmico del motor, aislando la cabina de pasajeros.

Copreci estrena su web en chino

Copreci incorpora un nuevo idioma en su página web, el chino. Fruto de la creciente importancia que está teniendo el mercado asiático para Copreci, surge la necesidad de disponer de una página web en este idioma.

Buscamos dar respuesta a todos los clientes localizados en esta área geográfica, que al igual que otros, valoran altamente acceder a la información en su propio idioma. Asimismo, recientemente se ha realizado un vídeo corporativo en este idioma. Desde la dirección de la cooperativa ubicada en Aretxabaleta tienen claro que hay sobradas razones para poner en marcha la versión en chino de la web, junto al vídeo corporativo editado en el mismo idioma.

Copreci aterrizó en China en 2004 con una planta productiva para fabricar componentes para barbacoas y suministrar a sus clientes ubicados en el área de Zhuhai, al sur de China, muy cerca de Macao. En la actualidad, Copreci fabrica también válvulas para cocción y motobombas para el negocio de lavado.

Copreci es líder mundial en componentes para cocción a gas y barbacoas, y además dispone de otros productos dirigidos al sector de lavado, electrónica de cocción y confort hogar. Copreci cuenta con 7 plantas productivas repartidas por todo el mundo desde donde atiende a sus clientes, los principales fabricantes de electrodomésticos del mundo.

Copreci estará presente en la Canton Fair

En octubre tendrá lugar una nueva edición de la Canton Fair, un evento con más de 56 años de existencia, y considerado como el



mayor encuentro de comercio internacional que se celebra en China.

Copreci acudirá hasta allí para presentar sus novedades en componentes para electrodomésticos y expondrá sus productos en el hall 9.3, stand B28-29 & C18-19. □

Urola refuerza su presencia en China



La cooperativa cuya sede principal está en Legazpi (Gipuzkoa) empezará a fabricar sus máquinas rotativas de extrusión-soplado en China. De esta manera, adquiere el compromiso de entregar productos de la más alta calidad y con la más alta tecnología disponible.

Durante estos últimos años Urola ha buscado expandir su actividad para incrementar su desarrollo y estar más cerca de los clientes. En el marco de esta estrategia, la cooperativa empezará a fabricar en China sus máquinas rotativas de extrusión-soplado.

Reto 10: 10 pruebas Ironman en 10 días

El ultrafondista Ricardo Abad y Laboral Kutxa se asocian para superar una gesta deportiva sin precedentes.



Ricardo Abad explicó los pormenores del reto en la Casa del Deporte de Pamplona, en compañía de Eduardo Elizalde, director de zona de Laboral Kutxa; Yolanda Marco, vocal de GERNA y también de la Fundación Retos Solidarios Ricardo Abad; y Primitivo Sánchez, subdirector del Instituto Navarro de Deporte y Juventud.

Un desafío que se inició el pasado 3 de octubre en Madrid y finalizará en Pamplona el 12 de octubre: "será un reto muy exigente de 10 Ironman en 10 días consecutivos. Las ciudades en las que finalizará y dará comienzo el siguiente Ironman, llevan este orden: Madrid, Valladolid, Burgos, Santander, Bilbao, Donosti, Vitoria, Logroño, Zaragoza y Pamplona".

Cikautxo ha recibido el premio PSA Best Plant 2015

Anualmente el Grupo PSA premia a sus mejores proveedores, teniendo en cuenta los parámetros de calidad, servicio y desarrollo y nuevas tecnologías. Este año ha sido la planta de Cikautxo-Berriatua la galardonada.

En este sentido, cabe destacar que en 2014 Cikautxo facturó 7,5 millones de euros al grupo PSA, a quien abastece tanto desde la planta de Berriatua como de las de Chequia y Eslovaquia.

"Para nosotros es una satisfacción ser premiados con este galardón, más si cabe teniendo en cuenta que se trata de un grupo que se rige por altos niveles de exigencia tanto con sus clientes como con sus proveedores", declaran desde Cikautxo. □





Varias cooperativas de Lea-Artibai impulsan la creación de empleo por medio de acuerdos

En los primeros seis meses han logrado prácticas en empresas para 190 alumnos, de los cuales 75 han conseguido un contrato laboral.

Gracias a dichos acuerdos de colaboración entre centro educativo y cooperativas, todas ellas pertenecientes a la Corporación MONDRAGON, durante el pasado curso 2014-2015 se ha impulsado la inserción laboral de 230 personas: 116 desde el servicio de orientación laboral, otras veinte personas tras completar cursos formativos con compromiso de contratación y 94 en colaboración con la empresa Maier de Gernika.

Para ello, Lea Artibai Ikastetxea ha aumentado considerablemente su oferta formativa para personas en situación de desempleo. En los últimos tres años se ha pasado de formar a 135 desempleados a 250 durante el presente ejercicio, de forma que se ha tenido que adaptar la oferta formativa a diferentes sectores. Por otro lado, y según un seguimiento personalizado que realiza habitualmente el propio centro educativo, el 86% de las alumnas y alumnos de Formación Profesional que desea acceder al mundo laboral logra un puesto de trabajo antes del primer año de la finalización de sus estudios. Asimismo, gracias al sistema en alternancia del modelo 'dual' que facilita paralelamente oportunidades de formación y trabajo a las y los jóvenes, pero también garantiza a las empresas en el corto y largo plazo el personal



necesario y con las cualificaciones precisas para cubrir las necesidades de personal del sistema productivo, en esta cuarta promoción 22 alumnos del centro se encuentran trabajando en empresas mediante este modelo.

Apuesta por la formación para desempleados

Teniendo en cuenta todos estos cambios del mercado, Lea Artibai Ikastetxea se ha anticipado a las solicitudes de empresas

y ha diseñado una oferta formativa que se ajusta a la realidad empresarial actual: aplicación de nuevas metodologías de aprendizaje, desarrollo de coaching, capacidades transversales y apuesta por la innovación.

Gracias a la labor del centro, personas en desempleo de todo tipo de perfil han logrado acceder a contratos laborales en empresas como: Createch, Itsas korda, Jesus Oñate, Kide, Alzuaran, Nemark, Jegan, Eika, Cikautxo, Cie Automotive y DPH, entre otras. □

Presentación del programa internacional de riesgos de la Corporación en la República Checa

A la cita acudieron los representantes de las filiales exteriores de las cooperativas en el país.

Unidad de Riesgos de la Corporación realizó una visita de verificación a cuatro plantas productivas de la República Checa. En el contexto de esa visita también se ha llevado a cabo una sesión de trabajo con los representantes de las filiales checas para presentar el programa internacional de riesgos de la Corporación. A la cita acudieron los gerentes y/o directores financieros de las plantas exteriores de las cooperativas Eika, Maier, Cikautxo, Tajo, Batz, Erreka, Lana y Copreci.

El evento se celebró en un hotel de Olomouc, ciudad al este del país, y en él participaron también el agente

intermediario de seguros Aon, y la aseguradora del programa internacional de riesgos de la Corporación, Zurich. □



MONDRAGON, entre las empresas que más empleo generan en el Estado español

En los primeros puestos están las empresas ACS, El Corte Inglés y Mercadona. La Corporación MONDRAGON ocupa el cuarto lugar.

Según los datos recogidos por el periódico Expansión y tras la revisión de la evolución del número de empleos entre 2013 y 2014, ha concluido que estas empresas son las que más empleo generan en el Estado español:

- **ACS**, con 110.000 de puestos de trabajo.
- **El Corte Inglés** con 80.800 puestos de trabajo.
- **Mercadona**, con 74.000 puestos de trabajo.
- **Grupo MONDRAGON**, con 62.800 puestos de trabajo.
- **FCC**, con 58.600 puestos de trabajo.
- **Correos**, con 52.500 puestos de trabajo.
- **Eulen**, con 49.000 puestos de trabajo.
- **Carrefour**, con 41.000 puestos de trabajo.
- **Inditex**, con 39.700 puestos de trabajo.
- **Ferrovial**, con 37.000 puestos de trabajo.

Todas las empresas que aparecen en el ranking Top 100 de las empresas con más empleos en el estado, cuentan con una plantilla superior a los 2.000 trabajadores, cifra que se multiplica exponencialmente si también se incluyen empleados fuera del país, sean o no españoles. □



MAIER invierte en BIO

La cooperativa vizcaína abre una nueva página en su periplo de diversificación invirtiendo en SendaBio, una empresa del mundo BIO.



SendaBio, situada en el Parque Tecnológico de Zamudio, se dedica a la investigación, desarrollo y comercialización de complementos alimenticios y farmacéuticos, basados en el Omega 3, más concretamente en su parte esencial, el DHA.

Como resultado de investigaciones llevadas a cabo en 2009, los promotores de SendaBio han desarrollado unas formulaciones y métodos de obtención del DHA únicos que confieren al producto de SendaBio características rompedoras en el mercado del Omega 3 y sus aplicaciones: se trata del complemento con mayor porcentaje de DHA y por tanto de mayor pureza, al mismo tiempo que es el producto con menor cantidad de ácido fitánico del mercado.

Indicaciones

Estas dos características juntas generan un producto indicado para medicina deportiva y sus patologías, maternidad y lactancia, desarrollo infantil (en especial para déficit de atención) y oftalmología, además de generar resultados especialmente interesantes y rápidos, complementando a otras medicaciones, en el tratamiento de cardiopatías y

neuropatías dada la alta concentración de DHA por dosis.

SendaBio lanzó al mercado el pasado mes de julio este nuevo producto en distintos formatos que puede ser adquirido en Farmacias de País Vasco, Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía y canales dietéticos (Natur85) en una primera fase. También puede ser adquirido por internet en www.sendabio.es y Facebook donde además se asesora sobre sus beneficios para la salud y posología.

Diversificación: negocio local, venta global

Con esta inversión Maier ha buscado diversificar con modelos de negocio que permitan crear puestos de trabajo local, de calidad y sostenibles y en base a negocios de posible desarrollo local pero venta Global. El plan contempla en los próximos años aumentar el equipo de investigación en 15 personas entre investigadores, dietistas, galénicos y doctores, además del lógico crecimiento de la base logística y comercial necesaria para el desarrollo de este tipo de negocio.

Los promotores de SendaBio han desarrollado unas formulaciones y métodos de obtención del DHA únicos



Julen Galarza

Director gerente de SendaBio

“En SendaBio apostamos por ser imagen y referencia en productos de gran calidad y pureza”

¿Cuál es el origen de SendaBio?

SendaBio proviene de numerosas investigaciones llevadas a cabo durante más de 15 años sobre los atributos que debe integrar un DHA con el objetivo de promover el mayor impacto posible en la salud y bienestar de las personas. Un trabajo orientado a desarrollar un ingrediente activo DHA de gran pureza dentro de los ácidos grasos Omega 3. Además, garantizando una máxima eficacia y biodisponibilidad, con niveles mínimos de EPA y Acido Fitánico prácticamente inexistentes en el mercado, y diseñando el proceso de extracción adecuado.

¿Cuáles son los valores en los que se sustenta?

El principal objetivo de SendaBio es que sea reconocida en el mercado como una empresa de referencia en el segmento de los complementos alimenticios basados en DHA a nivel nacional e internacional. SendaBio está basada en una imagen y marca de calidad e innovación, para lo que se están desarrollando recursos y capacidades técnicas con una gran apuesta por el desarrollo local y nuestro entorno. Es decir, queremos crecer localmente apostando por los recursos humanos y técnicos de nuestro entorno y ser competitivos a nivel internacional.

¿Qué me dirías para que pruebe el producto de SendaBio?

Primero, que está demostrado científicamente que el cuerpo humano necesita los ácidos grasos Omega 3 para su normal funcionamiento. Segundo, que los estudios realizados concluyen en diversas declaraciones autorizadas actualmente, aprobadas por la Comisión Europea a propuesta de la EFSA (Agencia Europea de Salud Alimentaria) que el

De izquierda a derecha: Julen Madariaga (presidente de Maier), Ainhoa Calvo (directora técnica de SendaBio), Martín Ugalde (CEO de Maier), Julen Galarza (CEO de SendaBio).



ácido docosahexaenoico (DHA) tiene propiedades saludables. Tercero, que en gran parte de la población su modo de vida conlleva carencias respecto a una dieta adecuada y actividades saludables. Y cuarto, que en SendaBio apostamos por productos de gran calidad y pureza, contrastados científicamente.

Los valores de SendaBio

Precisamente, una de las características de este mercado es la amplia oferta. ¿Qué diferencia a SendaBio del resto?

La eficacia de los ácidos grasos Omega 3, y en especial del DHA, depende de su origen, del proceso de extracción, de la cantidad de DHA y de su calidad y pureza. En SendaBio, los suplementos provienen únicamente del aceite de pescado, contamos con métodos de extracción muy avanzados, orientados a la pureza para obtener un ingrediente activo sin contaminantes y altamente biodisponible para el organismo humano.

En definitiva, soluciones orientadas a resultados reales en los consumidores, ¿no es así?

Efectivamente. Quisiera insistir en que en SendaBio apostamos por la calidad y pureza de nuestros productos y nuestro reto principal consiste en ayudar en la mejora de la salud de las personas, invirtiendo en la investigación, desarrollo e innovación de nuevos productos y procesos, focalizados en el logro de resultados en la salud de los consumidores finales, y ofreciendo suplementos alimenticios o nutricionales que de verdad logran el resultado que el consumidor espera y/o necesita.

Lo cierto es que se trata de un sector en el que también hay propuestas menos rigurosas...

Por desgracia, también tenemos en el mercado productos que calificaríamos como placebo, ya que son de baja calidad y pureza e integran dosis mínimas de DHA, por lo que es imposible que tengan resultados positivos en la salud del consumidor. Además, en las investigaciones realizadas en salud, también existen muchas falacias, ya que se publican titulares sensacionalistas basados en artículos que poco tienen que ver con la realidad. En ocasiones la muestra no es la adecuada, o el producto evaluado es de esos que tienen tan poca calidad que invalidan las conclusiones. □

Queremos crecer localmente apostando por los recursos humanos y técnicos de nuestro entorno y ser competitivos a nivel internacional.

Laboral Kutxa obtiene en el primer semestre de 2015 un beneficio consolidado después de impuestos de 67 millones de euros

Las formalizaciones de créditos al consumo y los hipotecarios a hogares aumentan un 28% y un 58% respectivamente, sobre el mismo periodo del año anterior. Y por su parte, la nueva financiación a empresas crece un 19%, comparativamente con el primer semestre de 2014.

Durante un primer semestre de 2015 caracterizado por una situación de tipos extremadamente bajos, que afectan de manera notable a la generación de ingresos recurrentes, la evolución de la cuenta de resultados de Laboral Kutxa presenta un incremento del 12% con respecto al mismo período del ejercicio anterior, de forma que su beneficio neto consolidado asciende a 67 millones de euros.

La entidad, gracias a sus equilibradas políticas de inversión y del incremento de los saldos de ahorro de sus clientes, mantiene una excelente posición de liquidez, lo que le permite seguir proyectando su vocación inversora en el mercado minorista y de empresas. Así, el ratio de créditos sobre depósitos de clientes (*Loan To Deposits*) se sitúa en el 91,7% cuando las entidades del sector que operan en el mercado minorista presentan, según la última información disponible, una media del 115%.

En cuanto a la solvencia, Laboral Kutxa sigue mostrando un alto nivel. Así, el Common Equity Tier 1 (CET1), ratio que refleja el nivel de recursos propios de primera categoría con respecto a los activos ponderados por riesgo, asciende a un 13,78%, con datos a marzo de 2015.

Ahorro e inversión crediticia

El crédito total a clientes neto de provisiones se eleva a 14.017 millones de euros. Continúa la minoración de saldos, aunque perdiendo intensidad, con una caída interanual del 4,8%.

En el semestre, en comparación con el mismo periodo del ejercicio anterior, se ha formalizado un 58% más en créditos hipotecarios a las familias y hogares, y un 28,5% más en préstamos al consumo. Esta tendencia también se confirma en la concesión de nueva financiación a las empresas, que presenta un incremento en el volumen de nuevas formalizaciones del 19% con respecto a 2014.



Por otro lado, el volumen total de recursos intermediados, que incluye los saldos de particulares, empresas e instituciones, alcanza los 18.551 millones de euros, con un incremento interanual del 4,67%.

Cuenta de resultados

Los resultados del periodo se ven condicionados por el escenario de tipos de interés en mínimos históricos, que inciden de forma relevante en los márgenes del negocio típico bancario. Por otro lado, y aunque la evolución de la nueva concesión de crédito está siendo muy positiva, las caídas en los saldos de la cartera de crédito no son compensadas con las nuevas formalizaciones.

Laboral Kutxa presenta un margen de intereses de 163,02 millones de euros en el primer semestre. La minoración en el margen de intereses es compensada en parte por los ingresos por comisiones, dividendos y otras operaciones financieras, que se incrementan en un 6,9% respecto al mismo periodo del ejercicio pasado, ascendiendo a 82,45 millones de euros. Aun así, el margen bruto se ha situado en 245,47 millones de euros, cifra inferior en un 8,8% a la del año anterior. La contención de costes se refleja en una reducción de 0,6% en la partida de gastos de administración y amortizaciones. □

La Fundación Gaztenpresa de Laboral Kutxa apoyó la puesta en marcha de 462 nuevas empresas que crearon 711 puestos de trabajo en 2014

La creación de empresas financiadas por Gaztenpresa en 2014 se ha incrementado un 74% más que en el ejercicio anterior. Asimismo, el nivel de financiación concedida alcanzó la cifra de los 11.019 millones de euros, lo que supone un incremento del 86,7%.



Un año más, Gaztenpresa se sitúa como la fundación líder en el País Vasco en lo relativo al apoyo a la creación de nuevas actividades empresariales. Pero en estos momentos, tan importante como crear empleo es ser capaz de consolidarlo, y por ello es importante desarrollar acciones para que las empresas creadas este año y en años anteriores, consigan apoyos, que les faciliten información, formación y contactos para ir *haciendo red*.

Análisis de coyuntura económica

2015 será un año positivo en materia económica ya que el mundo crecerá un 3,5% superando en una décima el registro del pasado año. Dicha cifra se explica por el mejor comportamiento esperado para los países desarrollados frente a los emergentes. No obstante, el crecimiento no esconde que la salida de la crisis no sea todavía una realidad para la ciudadanía. La herencia de la crisis se manifiesta en forma de elevado endeudamiento público y privado, mercado laboral dañado, desigualdad social e incremento del número de personas en riesgo de exclusión. □



La economía de la CAPV crecerá un 2,6% durante 2015, según el informe de economía vasca presentado por Laboral Kutxa

El informe concluye que 2014 marcó el comienzo de una etapa de crecimiento que tendrá su continuidad durante los próximos trimestres. En cualquier caso, es relevante tener en cuenta que la crisis global que todavía estamos padeciendo no está resuelta y ello nos introduce en un escenario en el que la cautela debe prevalecer.



Analizando el año 2014 el PIB de la CAPV se incrementó un 1,2%, cifra algo inferior a las tasas de crecimiento habidas tanto en la Comunidad Foral de Navarra como en el conjunto del Estado, cuyos registros son del 1,5% y 1,4% respectivamente.

Lo anterior hace que el comportamiento del mercado laboral marque un punto de inflexión ya que, salvo la caída del empleo del 1% en la CAPV, tanto en Navarra como en el conjunto del Estado se producen incrementos del 1,7% y del 1,2% respectivamente.

En cuanto a la magnitud más influyente, la tasa de paro, se sitúa en el 16,3% en la CAPV, disminuyendo tres décimas con respecto a 2013, mientras

que en la CF cae hasta el 15,7% y en España alcanza el 24,4%. La conclusión es que poco a poco las tasas de paro comienzan a recuperar el terreno perdido a lo largo de esta prolongada crisis, aunque todavía distan mucho de valores que podrían considerarse aceptables.

Perspectivas 2015-2016

2014 marcó el comienzo de una etapa de crecimiento si bien hay que tener en cuenta que la crisis global que todavía estamos padeciendo no está resuelta y existen algunos hechos que elevan la incertidumbre del escenario como: la tensión en la Unión europea por cuestiones político-económicas; la próxima subida de tipos en EEUU cuyos efectos trascienden sus propias fronteras; los últimos datos de la economía

china y las dudas que surgen acerca de la desaceleración.

Por lo demás, el informe constata que seguimos contando con el impulso que suponen unos precios razonables de las materias primas y particularmente del petróleo, así como la depreciación del euro asociada a una política monetaria muy laxa por parte del Banco Central Europeo.

En definitiva, nos queda un periodo relativamente largo de recuperación cíclica pero lo relevante es nuestra capacidad de crecer a medio plazo y ello depende fundamentalmente del crecimiento de la población activa y de la productividad. En relación a la población, desde hace tiempo se constata el efecto del envejecimiento de la sociedad, por lo que la productividad se convierte en un elemento clave para mejorar el bienestar de la ciudadanía. □

Se constata el efecto del envejecimiento de la sociedad, por lo que la productividad se convierte en un elemento clave para mejorar el bienestar de la ciudadanía.

Euskal Herriko Bertsozale Elkarteak eta Laboral Kutxak lau urtetarako hitzarmena sinatu dute

Bertsolaritza zaindu, sustatu eta etorkizuna bermatzeko elkarlana adostu dute bi erakundeek. Modu berean, hartutako konpromisoen artean euskara sustatzea dute helburu nagusi.

Akordio honi esker Laboral Kutxak Euskal Herriko Bertsozale Elkartearen proiektu orokorra garatzen lagunduko du.

Bertsozale Elkartearen proiektu kulturalak bertsolaritzaren zaintza eta etorkizuna bermatzeaz gain, gizartearentzat onuragarriak diren hainbat alorretan eragiten du: pertsonen garapenean, euskararen normalizazioan eta bertako ondarearen zaintzan, besteak beste.

Helburuetan bat eginda, bi erakundeek lau urterako elkarlana

hitzartu dute.

Bertsolaritza zaindu, sustatu, ikertu eta bere etorkizuna ziurtatzeko helburuarekin sortutako irabazi asmorik gabeko kultur elkarte da Euskal Herriko Bertsozale Elkarteak. Helburuok erdiesteko sei elkarte ari dira lanean proiektu bateratuan, 2.365 bazkideren babesarekin.

Laboral Kutxa sortu zenekoa da euskal kulturaren eta euskararen garapenean aldeko lana eta konpromisoa, entitatearen estatutu



sozialetan ere jasotzen den moduan. Beraz, bere nortasun agirian dauka euskararekiko apustua atxikia. □

Osarten y Fundación Eroski reciben el sello Gosasun de Innobasque

Osarten ha recibido el premio por su *Plan de empresa saludable*, y Fundación Eroski por su proyecto *Energía para crecer*.

Gosasun es un movimiento socio-económico que fomenta la adopción de hábitos de vida saludables en torno a tres ejes fundamentales: alimentación, actividad física y salud emocional.

Las actividades reconocidas con el sello Gosasun son iniciativas que no forman parte de la actividad habitual de las organizaciones que las promueven y que van más allá de la responsabilidad de las organizaciones. Son programas que se realizan de forma sistemática y que abordan la promoción de la salud de una forma integral.

Osarten ha sido reconocida por su *Plan de Empresa Saludable* que se basa en el desarrollo e implantación de una



herramienta que permite evaluar y gestionar la salud de los trabajadores de forma integrada con la estrategia de la empresa.

Por su parte, Fundación Eroski ha obtenido este reconocimiento por su

proyecto *Energía para Crecer*, cuyo objetivo es fomentar, de manera divertida, la alimentación sana, la práctica frecuente de ejercicio y llevar unos hábitos de vida saludables en los niños y niñas de Educación Primaria, y en su entorno. □

Eroski renueva su certificación SA 8000 en gestión ética

La certificación tiene en cuenta las condiciones de trabajo éticas, los derechos laborales, la responsabilidad social empresarial y el diálogo social. La cooperativa mantiene desde 2003 esta certificación, sometiéndose a auditorías de control cada seis meses.

Eroski ha renovado el certificado de la Norma Social Accountability 8000 (SA 8000), que ratifica el compromiso y cumplimiento de la cooperativa con las condiciones de trabajo éticas, los derechos laborales, la responsabilidad social corporativa y el diálogo social. Eroski es la única empresa de distribución española poseedora de esta acreditación, que promueve el respeto de los derechos de los trabajadores a escala mundial. La cooperativa mantiene desde 2003 de forma ininterrumpida esta certificación,

sometiéndose a auditorías de control cada seis meses para su renovación.

La certificación SA 8000 es uno de los programas con las normas más detalladas sobre condiciones laborales que incluyen muchos aspectos de los derechos internacionales de los trabajadores. Sus requerimientos tienen en cuenta la correcta implantación de medidas de salubridad y de seguridad en el trabajo, una justa libertad de asociación y de derecho de negociación colectiva y el cumplimiento de la

legislación vigente de horarios laborales y salarios. La certificación SA 8000 garantiza también la ausencia de trabajo infantil, de trabajos forzados, de cualquier tipo de discriminación o de la aplicación de castigos disciplinarios, tanto físicos como psicológicos, incluyendo a todos los proveedores nacionales e internacionales de la cooperativa.

Eroskik 52 frankizia supermerkatu ireki ditu urtearen lehen erdian

11 milioi euro baino gehiago inbertitu dira eta 350 lanpostu sortu ditu.

Lehen seihileko honetan, Andaluzian, Katalunian, Balearretan eta Euskal Autonomia Erkidegoan ireki ditu frankiziak, eta urtearen bigarren erdian, frankizia supermerkatu gehiago irekiko ditu Madrilén, Extremaduran eta Levanten.

Eroskik 52 frankizia denda ireki ditu 2015eko lehen seihilekoan. 350 lanpostu sortu ditu, eta 11 milioi euro

baino gehiago inbertitu.

Urtearen lehen erdi honetan, gehienbat toki hauetan hedatu dira Eroski frankiziak: Andaluzia, Katalunia, Euskal Autonomia Erkidegoa eta Balearrak. Uharteetan, zehazki, sektoreko frankizia-marka liderra da denda kopuruan. Urtearen bigarren erdian, Madrilén, Levanten eta



Extremaduran zabaldu asmo ditu zenbait frankizia supermerkatuak; dagoeneko, iragarrita ditu zenbait irekiera. Estrategiaren barnean sartzen da 1.500 biztanleko herrietan hedatzea eta dendetan 3.000 erreferentziatik gora izatea: freskoak, marka propioak, fabrikatzaileenak eta tokiko produktuak.



Eroski incorporará nuevos socios trabajadores

El plan de transformación para mejorar la posición competitiva contará con la participación de nuevos socios trabajadores que se irán incorporando durante los próximos meses, tras varios ejercicios sin nuevas incorporaciones, y que se añadirán a los 7.982 socios actuales.

Eroski ha trazado las líneas maestras de los planes puestos ya en marcha y los objetivos prioritarios para la segunda parte del Plan Estratégico que conducen al propósito final de convertirse en la tienda preferida por los consumidores para una alimentación saludable. El reto marcado para los próximos ejercicios es ir dando paso a una nueva gestión focalizada en tipologías de clientes, en sus necesidades reales y sus expectativas.

Otra de las líneas estratégicas está vinculada a la visión de las tiendas Eroski como plataformas abiertas para la comercialización de los alimentos locales producidos en su entorno. Eroski se propone competir en cada mercado, entendiendo que no hay mercados iguales y, por tanto, no hay tiendas iguales. Basándose en su fuerte cultura cooperativa, Eroski impulsa la autogestión de las tiendas para su constante adecuación a las expectativas de su comunidad de socios-cliente, al tejido productivo agroalimentario que la rodea y a la presión competitiva.

A su vez, la cooperativa desea situar a las tiendas en el epicentro de la organización. La cooperativa se propone recuperar el *espíritu tendero de barrio*, una importante renovación cultural interna que tiene por objetivo conseguir tiendas radicalmente diferenciadas por



su mejor relación calidad-precio, su atención al cliente y su especialización en frescos.

Capacidades de las personas

Entre las líneas estratégicas, el objetivo de maximizar las capacidades de las personas tiene especial relevancia. Durante el pasado ejercicio, Eroski destinó 138.000 horas a la formación de sus equipos, fundamentalmente para la mejora de la atención al cliente y al empoderamiento en

nuevas herramientas para la autogestión de equipos. Un paso importante en este sentido ha sido la reciente puesta en marcha de una nueva plataforma tecnológica de formación online, nuevas soluciones para compartir conocimiento de forma capilar en toda la organización. Es una nueva apuesta tecnológica para los próximos años, con programas abiertos a todos los trabajadores y otros específicos personalizados, que tiene su objetivo en generar una mayor diferenciación por la mejor atención al cliente. □

Eroski arranca una campaña para recaudar fondos para proyectos de Unicef ante la crisis de Siria

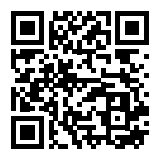
Los clientes podrán sumar su donación a los fondos aportados por la Fundación Eroski con un objetivo de donación en torno a los 75.000 euros. Los fondos recaudados irán destinados a proteger los derechos de los niños y niñas afectados por el conflicto de Siria, proporcionando suministros de emergencia, agua potable, servicios de salud, educación y protección.

Eroski pone en marcha en todos sus supermercados, hipermercados y gasolineras una campaña para recaudar fondos para proyectos desarrollados por Unicef ante la crisis de Siria. En sus establecimientos los clientes podrán realizar un donativo voluntario para ayudar a cubrir las necesidades básicas de la población infantil afectada que necesita ayuda urgente.

Las tiendas Eroski exhiben ya carteles de la campaña que apelan a la solidaridad

de los consumidores para que realicen una donación voluntaria a su paso por cajas. □

Se pueden realizar aportaciones a través de la plataforma online de donaciones: <https://meayudas.unicef.es/eroski/siria>



En este número de la revista recopilamos algunos datos aportados por las cooperativas en torno a las acciones con proyección social. El empleo, la aportación a la economía vasca, la promoción de acciones culturales, el impulso del euskera...

Empleo

Se ha situado en 74.117 puestos medios. Lo que significa que la Corporación ha logrado mantener su plantilla en relación al año anterior.

Aportación a la economía vasca

El 3% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 2014 fue generado por MONDRAGON, llegando al 7,3% en el ámbito industrial. En términos de empleo, representa el 3,4% del empleo total de la Comunidad Autónoma Vasca y el 8,3% del empleo industrial. Y significa el 11,6% del total exportado por las empresas vascas.

Fondos intercooperativos

El conjunto de los fondos (FCI, FSC, FEPI y FRES) destinaron el año pasado 40,1 millones de euros para proyectos de desarrollo de actividades, internacionalización, reforzamiento de la situación económica y apoyos extraordinarios de cooperativas, formación e investigación.

Mondragon Unibertsitatea

Ha ofertado 15 grados en sus áreas de conocimiento, además de 13 másteres universitarios. El total de alumnos matriculados (curso 2013/14) fue de 4.567.

Siniestralidad Laboral

El índice de incidencia se encuentra en cotas claramente inferiores a la media de la CAPV, especialmente en el sector industrial.

Además, en las páginas siguientes se resume la información respecto a otras variables RSC, como por ejemplo, la evolución en el uso del euskera, las encuestas sobre el diagnóstico cultural, el balance de Mundukide o la gestión medioambiental.

RSC 2014

empleo
74.117

En un contexto de menos ventas que el año anterior (-1,9% en el conjunto de la Corporación), una de las noticias más sobresalientes del 2014 fue la creación de cerca de 1.000 nuevos puestos de trabajo en el área Industria.

74.117 puestos medios, lo cual significa que la Corporación ha logrado mantener su plantilla en relación al año anterior. El descenso de la plantilla en el área de Distribución se ha compensado por la mejor evolución del empleo en el área Industria.

La aportación de MONDRAGON a la economía vasca

3,4%

Empleo

MONDRAGON representa el 3,4% del empleo total de la Comunidad Autónoma Vasca y el 8,3% del empleo industrial (1,5% y 2,2% respectivamente en el caso de Navarra). Además del empleo directo, la actividad desarrollada por la Corporación genera un empleo inducido en la CAV, estimado en 9.565 personas.

3%

PIB

El 3% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 2014 fue generado por MONDRAGON, llegando hasta el 7,3% en el ámbito industrial. Ese dato significa que, de cada 33 euros de riqueza generada en dicho ejercicio en el conjunto de la CAPV, un euro provino de actividades desarrolladas por el grupo cooperativo, siendo la comparación de 14 a 1 si ésta se ciñe al ámbito industrial.

11,6%

Exportaciones

Las ventas exteriores de las cooperativas del área Industria ubicadas en la CAPV representaban el 11,6% del total exportado por las empresas vascas (1,1% en el caso de Navarra).

12,8%

Inversiones industriales

Las inversiones realizadas por las cooperativas del área Industria suponen el 12,8% sobre la estimación de las realizadas en la CAPV por la totalidad del sector industrial.

Aportaciones tecnológicas

El conjunto de las cooperativas tuvo en 2014 unos gastos en I+D de 145 millones (8,93% sobre valor añadido), con más de 1.600 investigadores y 479 familias de patentes. □

14,7 millones de euros en compromisos con la sociedad

El COFIP (Contribución Obligatoria para Educación y Promoción Cooperativa y otros fines de Interés Público) es un requisito legal específico cooperativo que obliga a repartir un porcentaje

de los beneficios obtenidos y que se destina básicamente hacia objetivos de I+D, de formación y culturales. En concreto, este fondo se nutre del 10% de los excedentes disponibles (una vez deducidas las cantidades que se destinen a compensar pérdidas de ejercicios anteriores y atender los impuestos exigibles) de cada cooperativa. La cifra

correspondiente a las aplicaciones de este fondo en 2014 alcanzó los 14,7 millones de euros. Además de diversas actividades educativas, con este fondo se contribuyó a la promoción del euskera, a impulsar la cooperación con países en vías de desarrollo, y a patrocinar numerosas actividades deportivas y asistenciales.

Concretamente, el total del personal medio ocupado en esta área fue de 31.796 personas a lo largo del año, lo que significa un incremento de 957 puestos sobre el año anterior.

En Distribución, el nivel de empleo alcanzado ha sido de 38.686 puestos medios, con una reducción de 869 puestos sobre el año precedente, sobre todo debido a la atonía del consumo y a la necesidad de reestructuración de su red comercial. Asimismo, en el área Distribución es destacable la aportación de la agrupación Erkop (integrada por el Grupo Ausolan y varias cooperativas de los sectores agrario y ganadero), en

términos de empleo, con una plantilla integrada por 7.434 personas.

Con respecto a las áreas de Finanzas y Conocimiento cabe reseñar que ambas lograron mantener la plantilla media del año anterior.

Respecto a la distribución del empleo medio en 2014, los porcentajes correspondientes a cada una de las áreas son los siguientes: Industria, el 42,8%; Distribución, el 52,2%; Finanzas, el 3,6% y Conocimiento, el 1,4%. Y en relación a la distribución geográfica de ese empleo, el 42,9% correspondía a la CAPV, el 41,7% al resto de España y un 15,4% era empleo internacional. □

MONDRAGON hace una valoración positiva en términos de empleo, ya que la Corporación en su conjunto, en un contexto económico todavía complicado, ha logrado mantener el nivel de empleo del ejercicio anterior.

El destino de los Fondos Intercooperativos en 2014



El FCI, FSC, FEPI y el FRES destinaron el año pasado 40,1 millones de euros para proyectos de desarrollo de actividades, internacionalización, reforzamiento de la situación económica y apoyos extraordinarios de cooperativas, formación e investigación.

El Fondo Central de Intercooperación (FCI), Fondo de Solidaridad Corporativo (FSC) y Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo (FEPI) son, junto a la Reconversión de Resultados entre cooperativas, los mecanismos de solidaridad intercooperativa más característicos de la Corporación MONDRAGON.

Estos fondos posibilitan impulsar con una perspectiva conjunta, retos como el desarrollo de nuevas actividades para la generación de empleo, la internacionalización, el reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas, o actuaciones de relieve en

los ámbitos educativos y tecnológicos, tal como se resume en las siguientes líneas.

FCI Fondo Central de Intercooperación

En 2014, las nuevas aportaciones realizadas al FCI por parte de las cooperativas ascendieron a 9,2 millones. Estas aportaciones junto la recuperación de préstamos e inversiones anteriores situaron el nivel de recursos disponibles en 21,8 millones de euros.

Parte de estos fondos se asignaron en

términos de subvención (2,7 M€); de ellos, se destinaron 1,6 para proyectos de promoción, 0,6 para proyectos corporativos y 0,5 para el reforzamiento de la situación económica de cooperativas.

Pero la mayor parte de los recursos FCI, se instrumentaron como inversiones (16,4 M€), en su mayor parte en términos de préstamos (14 M€), y también en la modalidad de aportaciones de capital (2,4 M€). Estas inversiones se centraron fundamentalmente en el reforzamiento financiero y el desarrollo y consolidación de las cooperativas.

FSC Fondo de Solidaridad Corporativo

En el ámbito del Fondo de Solidaridad Corporativo, las nuevas aportaciones ordinarias con cargo a los resultados 2013 (1,4 M€), permitieron destinar dichos recursos al reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas,

Estos fondos posibilitan impulsar con una perspectiva conjunta, retos como el desarrollo de nuevas actividades para la generación de empleo, la internacionalización, y el reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas.

FEPI

Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo

Por lo que respecta al FEPI, los recursos proceden del 20% del COFIP de cooperativas del Área Industria y Distribución, y del 43% del COFIP de Laboral Kutxa. En el ejercicio 2014, las nuevas aportaciones junto con el saldo remanente del anterior ejercicio, situaron la disponibilidad de recursos en 5,6 millones.

Estos recursos se destinaron mayoritariamente a subvenciones o aportaciones sin ánimo de lucro, a Proyectos de Formación (3,7 M€), destinados a centros educativos del ámbito corporativo como Mondragon Unibertsitatea, Politeknika Ikastegia Txorierri, Lea Artibai Ikastetxea, y Goierriko Goi Maila Eskola.

Así mismo, se destinó 1 millón de euros a la financiación de otros proyectos en el ámbito corporativo.

Otros 0,6 M€ de recursos FEPI se asignaron a subvencionar programas en el ámbito del Plan de Ciencia y Tecnología e Inversión en Centros Tecnológicos.

Finalmente, se destinaron 0,2 M€ a otros proyectos, como a Gaztempresa, el impulso a la normalización del euskera en nuestras cooperativas y a la Fundación Mundukide.

FRES

Fondo de Reestructuración y Empleo Societario

Como se recordará el FRES, aprobado en el Congreso de mayo de 2013, se constituyó para canalizar el apoyo extraordinario de las cooperativas a Fagor Electrodomésticos por un importe máximo de 70 M€.

El Fondo se nutre por un lado, de la reasignación anual de Fondos Corporativos y por otro, de las aportaciones adicionales de las cooperativas, bajo el principio de mutualizar la ayuda al Empleo (1% del Anticipo de Consumo Bruto anual). Las aportaciones a FRES se iniciaron en 2013, con cargo a los resultados 2012 y finalizarán cuando las aportaciones alcancen los 70 M€.

En 2014, segundo año de aplicación del FRES, las dotaciones anuales han ascendido a 14,1 M€. Desde su creación en 2013, las dotaciones acumuladas a dicho Fondo han alcanzado al cierre 2014, los 26,8 M€; de los que 15,2 han tenido su origen en la reasignación de los Fondos Corporativos, y 11,6 se han correspondido con la aportación de las cooperativas en términos de Cuota Mutualizada de la ayuda al Empleo. □

Desarrollo normativo

Se adoptan nuevas reformas para la mejora del gobierno corporativo y la transparencia. Se aprueba el borrador definitivo para la modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi.



- **Ley 31/2014, de 3 de diciembre, que modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.** Se refuerzan las competencias de la Junta General permitiendo que imparta instrucciones de gestión y atribuyéndole la decisión sobre operaciones esenciales. Asimismo, se regulan con más detalle las situaciones de conflicto de intereses y se incorporan modificaciones en materia de impugnación de acuerdos de modo que desaparece la distinción entre los acuerdos nulos y anulables ampliando el plazo de impugnación a un año. Se incorporan asimismo modificaciones en el ámbito del órgano de administración, tipificando de forma más precisa los deberes de diligencia y lealtad de los administradores, su retribución y ampliando el alcance de la responsabilidad.
- **Ley 19/2013 de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.** En diciembre de 2014 entró en vigor las obligaciones de publicidad activa previstas en la Ley de Transparencia para aquellas entidades privadas que perciban durante el período de un año ayudas o subvenciones públicas en una cuantía superior a 100.000 euros o cuando al menos el 40% del total de sus ingresos anuales tengan carácter de ayuda o subvención pública, siempre que alcancen como mínimo la cantidad de 5.000 euros. La información que debe ser objeto de publicidad, sin previa solicitud, se clasifica en información institucional, organizativa y de planificación y en información económica, presupuestaria y estadística que deberá ser publicada en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web de las referidas entidades.



Gestión medioambiental, seguridad y salud laboral

- **Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, Reforma del Código Penal.** Se acomete, entre otros, una revisión técnica de algunos aspectos de la parte especial del Código Penal (delitos contra la propiedad, administración desleal, delitos contra la propiedad intelectual e industrial, malversación, etc.). Con respecto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas se regula al detalle la implementación de los modelos de prevención de riesgos penales (*Compliance Programs*). Se modifica el artículo 31.bis, insistiendo en la importancia de que las empresas adopten planes de prevención penal, de forma que se prevé como eximente (acreditación total) o atenuante (acreditación parcial) la adopción ex ante de programas dirigidos a prevenir la comisión de delitos. □

Euskadiko Kooperatiben Legearen zirriborroa

Eusko Jaurlaritza, zehazki Enplegu eta Gizarte Gaietarako Saila, Euskadiko Kooperatibei buruzko 4/1993 Legea, ekainaren 24koa, aldatzea bultzatzen aritu da, eta aldatetaren behin betiko zirriborroa oraintsu onartu da.

MONDRAGONen gogotsu aritu gara lanean kooperatiben garapen iraunkorrean laguntzeko asmoz egingo den erreforma berri honekin lortu beharreko lehentasuneko helburuak definitzen. Horretarako, Batzorde Juridiko bat eratu zen, kooperatiben ordezkariekin eta Idazkaritza Orokorreko kideekin, gure kooperatiben etorkizuneko garapenerako funtsezkoak jotzen diren gaiak identifikatzen saiatzeko. Legearen zirriborroan jasotzen denez, gaur egungo 4/1993 Legearen 50 artikulua baino gehiago aldatzea planteatzen da. Proposatutako aldaketa asko tekniko-formalak dira, baina aldaketa batzuek funtsezko hiru blokeri eragiten diete: gobernantzari, erregimen ekonomikoari eta erregimen soziorabialari, zehazki.



El 80% de las ventas de las cooperativas se realizan bajo sistemas de gestión medioambiental. Y el 60% de las personas del área Industria trabajan con un sistema certificado de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La política socioempresarial 2013-2016, en su quinta estrategia de *Compromiso e Identidad Cooperativa* establece las dos siguientes directrices:

- Potenciar la gestión medioambiental tanto en las cooperativas como en sus sociedades filiales.
- Implementar sistemas integrados en materia de Seguridad y Salud Laboral siendo referentes en el entorno.

Huella de carbono

En 2014 se realizó una nueva medición de la huella de carbono asociada al consumo de energía. Una medición que se realizó por primera vez en 2011 y que fomenta la recogida de los datos de consumos y las emisiones de CO₂ de los diferentes emplazamientos de las cooperativas ubicados en el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma del País Vasco y Navarra.

Las actividades de las cooperativas son mayormente consumidoras de electricidad (sobre el 60% del total) y gas natural (alrededor del 30%). Tomando como referencia el consumo energético sobre la facturación, cabe mencionar el resultado estable entre 320 y 300 kwh por cada mil euros de facturación en el área Industria.

Certificaciones a finales de 2014

Se aprecia claramente la alta implantación en estos dos ámbitos. En el área Industria, donde mayor impacto tienen los dos sistemas, el 80% de las ventas se realizan bajo un sistema de gestión medioambiental certificado. Asimismo, el 60% de las personas del área Industria trabajan con un sistema certificado de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Certificaciones a dic.14	total MONDRAGON	área INDUSTRIA	
ISO 14001: sistema de gestión medioambiental	69	62	80% de las ventas
OHSAS 18001: sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	42	32	60% personas

Siniestralidad Laboral

La labor realizada por las cooperativas con el asesoramiento y colaboración de Osarten, Servicio de Prevención Mancomunado, se ve reflejada en los buenos resultados en el índice de incidencia, que se encuentra en cotas claramente inferiores a la media de la CAPV, especialmente en el sector industrial.

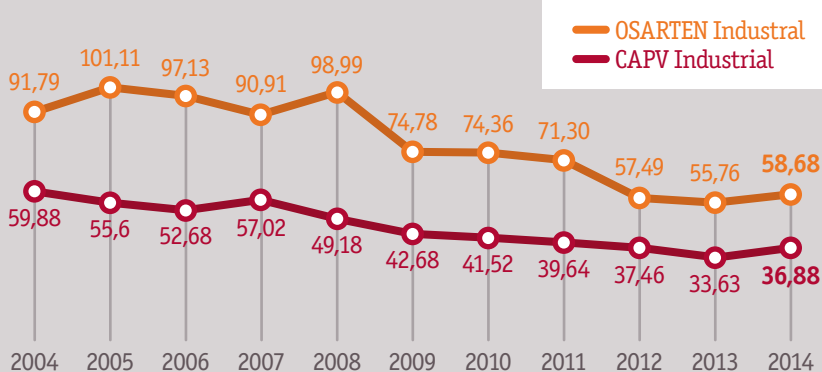
Sin olvidar la mejora de las condiciones de trabajo y la aplicación de los Sistemas de Prevención, actualmente muchas cooperativas están trabajando en la implantación de una cultura de prevención y en fomentar hábitos saludables en las personas y su entorno. □

Futuro próximo

Mirando al futuro tenemos que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El pasado mes de julio, el Consejo General y la Comisión Permanente aprobaron la Política de Seguridad y Salud de la Corporación MONDRAGON, que es coherente con la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. El día 25 de septiembre se celebró una jornada en el Polo Garaia con representantes al más alto nivel institucional y corporativo, donde se presentó esta Política y algunas experiencias de éxito en nuestras cooperativas.
- En septiembre 2015 se publicó la nueva revisión ISO 14001:2015 que fue presentada el 23 de septiembre en un acto en el Polo Garaia con la colaboración de AENOR.
- Se está desarrollando una nueva norma sobre los requisitos de seguridad y salud laboral, ISO 45001, con la intención de publicarla en octubre de 2016. Esta norma sustituye a la OHSAS 18001.

Evolución Índice de Incidencia de accidentes



Desarrollo de la cultura cooperativa en MONDRAGON



Un entorno cultural constructivo contribuye a mayores niveles de compromiso medio en la organización.

Una de las grandes oportunidades que tenemos a nuestro alcance en clave de gestión empresarial es disponer de mecanismos para evaluar la cultura organizativa y desarrollar la cultura idónea para la organización.

El dicho *La cultura se come a la estrategia* resulta veraz a la vez que inquietante, especialmente cuando tenemos la necesidad de dar un giro estratégico a nuestro negocio y sabemos, a priori, que la cultura actual de nuestra organización no va a facilitar ese giro, a no ser que expresamente gestionemos también la cultura existente.

Algo que nos ha resultado siempre tan intangible, como es la cultura de nuestra organización, y tan poderosa, porque es lo que hace que se tomen las decisiones que se toman y se actúe en consecuencia, ha sido motivo de estudio en los últimos años y se nos está tornando cada vez más ‘manejable’ o gestionable.

El motivo es que son ya muchos los investigadores que han diseñado herramientas y metodologías para poder

desarrollar la cultura organizativa y en la Corporación MONDRAGON disponemos desde hace unos cuantos años tanto de la herramienta de diagnóstico como del modelo de intervención.

A día de hoy, han realizado la encuesta de cultura organizacional 87 empresas industriales con algo más de 15.070 trabajadores encuestados.

El modelo en el que se sostiene considera que actuar sobre ciertos

elementos “palanca” de la gestión organizacional (Liderazgo, Sistemas de gestión, Equipo y Proyecto Compartido) tiene repercusión directa sobre el tipo de cultura de la organización (Constructiva, Pasiva y/o Agresiva) y a su vez el tipo de cultura redonda directamente en los resultados sociales (Satisfacción, Compromiso, Proactividad, Esfuerzo Extra-rol y Balance Afectivo) como de negocio (valor añadido/puesto de trabajo).

¿Y qué han hecho las cooperativas que avanzan?

En algunos casos trabajar de forma simultánea en las cuatro “palancas” y, en otros casos, solo en algunas de ellas, en la medida de sus ‘tempos’ y posibilidades. También ha habido casos con acompañamiento externo junto con acciones internas y otros con acciones exclusivamente internas. Habiendo algún caso con evolución negativa como consecuencia de haber vivido un momento de integración de varias cooperativas en una sola.

Viendo todo ello, podemos asentir que, en general, la evolución está siendo positiva.

La aspiración, en cualquier caso, es alcanzar e incluso superar el umbral del 4 de cultura constructiva (en la escala de 1 a 6), ya que el caso de MONDRAGON está mostrando ser el umbral de las organizaciones con buenos resultados socio-empresariales.



En el gráfico que se presenta arriba, se muestran los valores medios de estos factores dentro de MONDRAGON tomados de la actual base de datos.

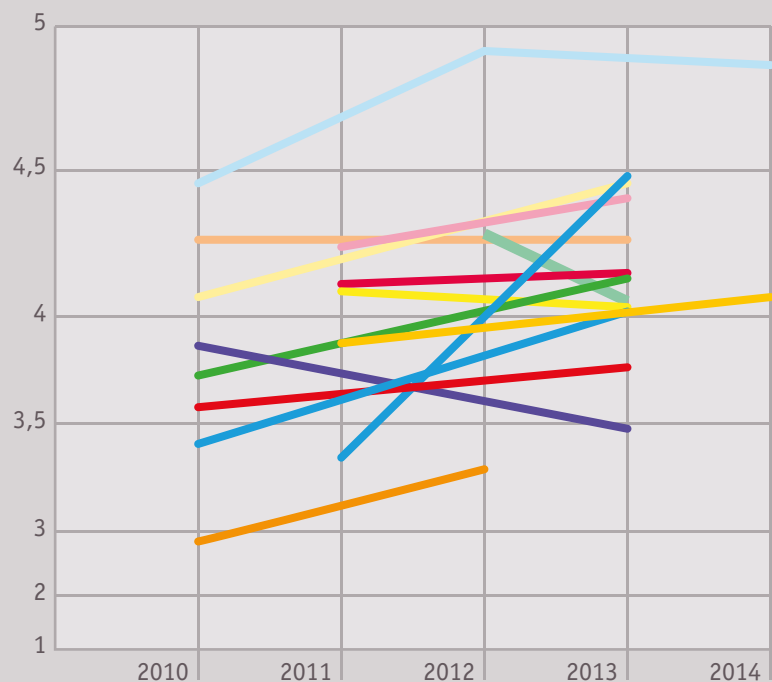
Tal y como se puede observar, los datos estadísticos nos demuestran que en las empresas de MONDRAGON, las personas se comprometen cuando:

- Comparten el rumbo de proyecto de la empresa y encuentran sentido a su trabajo desde ahí.
- Tienen unas relaciones sanas y constructivas, sentadas sobre la base de la comunicación y colaboración, dentro sus equipos de trabajo.
- Perciben que su responsable les hace partícipes de la visión del equipo, aporta energía y positividad, les desarrolla como profesionales y les exige el cumplimiento de su tarea y objetivos.
- Tienen autonomía en su puesto de trabajo, están bien informados y existen canales de participación.

De este análisis de la base de datos se concluye que un entorno cultural constructivo contribuye a mayores niveles de compromiso medio en la organización. Este compromiso, a su vez, contribuye a reducir el absentismo medio organizativo y redonda en una mayor eficiencia organizativa. □

Evolución en positivo

Disponemos de datos longitudinales desde 2010 y en el siguiente gráfico podemos comprobar, con una muestra heterogénea de 14 cooperativas, que en la mayoría de los casos ha habido una evolución en positivo de la cultura constructiva.



Mondragon Unibertsitateak eskaintza zabala du prestakuntza eta ikerketa alorretan



Guztira, 15 izan dira pasa den ikasturtean eskaintako graduak, informatika ingeniari-tza eta telekomunikazio sistemen ingeniari-tza gradu bikoitzaz gain. Horrez gain, graduondoko eskaintza zabala du, 27 tituluekin. Eta ikerketa alorrean, 560 proiektu garatu dira oro har.

Goi Eskola Politeknikoak Ingeniaritzako 9 gradu eskaini ditu bere Arrasateko, Goierriko eta Donostialdeako campusetan; Enpresagintza Fakultateak bi, Oñati, Bidasoa eta Bilbon; Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateak, hezkuntzaren arloko bi gradu Eskoriatzan eta ikus-entzunezko komunikazioan beste bat Aretxabaletako campusean; eta Gastronomia Zientzien Fakultateak-Basque Culinay Centerrek, gastronomia eta sukaldaritzaren artean gradua eskaini du Donostian.

Graduondoko eskaintzari dagokionez, 2014/15ean 13 unibertsitate master ofizial eskaini ditu eta Erakundeen Nazioartekotzea unibertsitate masterra

diseinatu da, ikasturte honetan zehar ezarriko dena.

Hirugarren zikloari dagokionez, 2014/15 ikasturtean 3 doktorego programa eskaini ditu Mondragon Unibertsitateak, guztira 138 ikaslerekin.

Guztira, aipaturiko ikasketetan 4.148 ikasle izan ditugu matrikulatuta ikasketan ofizialetan, aurreko ikasturtean baino %1,2 gehiago: horietatik 3.518 gradu-tituluetan eta 630 unibertsitate masterretan.

Nazioarteko eremuan ere, gero eta gehiago dira atzerrira joaten diren ikasleak. Iaz 631 izan ziren guztira, aurreko ikasturtean baino %34 gehiago eta horietatik %54k karrera amaierako

proiektuak edota praktikak egin zituzten atzerriko unibertsitate eta/edo enpresetan. Gurean izandako ikasle atzerritarrek, bestalde, 183 izan dira.

Prestakuntza eta ikerketa

Urtez urte, profesionalen prestakuntzarako esparrua ere garatuz jarrizten dugu. Gaur egun profesionalentzako zerbitzu integral bat ematen dugu, eskaintza presentzial, online eta erdi-presentziala modalitateko ikastaro eta in company formazioarekin.

27 izan dira guztira eskaintako graduondoko titulu propioak, iraupen laburragoko beste hainbat ikastaroez gain eta guztira 5.082 profesional izan ditugu matrikulatuta.

Online modalitateari dagokionean, 2014-15ean bi gradu guztiz online eskaini dira, gradurako 9 egokitzapen ikastaro, hiru master, aditu titulu bat eta hainbat ikastaro labor online.

Era berean, ikasturte honetako online arloko berrikuntza nabarmenenak Profesionalentzako Prestakuntzaren webgune berria martxan jartzea eta hilabete honetan estreinakoz eskainiko diren 2 MOOCak diseinatzea izan dira; bat Hacking etikoa ikastaroa eta Kooperatiben kudeaketarako gakoak. Mondragon Esperientzia ikastaroa bestea.

Ikerketa eta garapenaren alorrean, Goi eskola Politeknikoak aurkeztu dituen 9 proiektu izan dira aukeratuak, Horizon 2020, ECSEL eta ERASMUS+ deialdietan. Guztien artean, berebiziko garrantzia du MANTIS proiektuak. Modu berean, aipagarria da On Jose Maria Arizmendiarietaren jaiotzaren mendeurrenean, Goi Eskola Politeknikoak antolatu duen mundu mailako Kongresua, uztailean, mundu zabaleko 300 ikertzaile baino gehiagorekin.

Humanitate eta Hezkuntza Zientzien

fakultateak garatu duen IKASKIDE proiektuak, curriculumaren eraldaketa proposatzen du, etengabeko hobekuntza sustatzeko eta ikasketa eredu profesionala eta eraginkorra eragiteko.

MIKentzat, Enpresagintza fakultateko ikerketa zentroarentzat, PYME 2025 proiektuaren bukaerak markatu du ikasturtea eta Behatokia sortzeko Laboral Kutxarekin lortu den akordioa.

Basque Culinary Center-eko Ikerketa eta berrikuntza zentroari dagokionez, SIFORAGE proiektuaren koordinazioa izan da ardatza, bizi ohitura osasuntsuak bultzatzeko. Modu berean, beste hiru proiektuetan ere hartu du parte, elikadura osasungarria aztertuz. Eta azken urteotan bezala, Culinary Action! ekimena jarri da martxan.

Oro har, 560 ikerketa proiektu garatu dira, aurrekoan baino %30 gehiago. Horrez gain, 96 artikulua publikatu dira aldizkari espezializatuetan. 107 ponentzia aurkeztu dira Estatu mailako zein nazioarteko kongresuetan. Eta unibertsitateak 68 jardunaldi antolatu ditu, ezagutzaren arlo desberdinetan sakontzeko. □

MONDRAGON, referente mundial del trabajo en cooperación

La ACI (Alianza Cooperativa Internacional) da un nuevo impulso al modelo con su declaración institucional sobre la *Década Internacional de las Cooperativas*.

2012 fue el Año Internacional de las Cooperativas declarado por la ONU, evento que supuso un reconocimiento a la labor desarrollada por las cooperativas y una reivindicación de su modelo empresarial como herramienta para *construir un mundo mejor*. Y un año después, siguiendo la estela exitosa del 2012, la ACI ha declarado la *Década Internacional de las Cooperativas*, plenamente convencida de que “las cooperativas serán para el año 2020 el modelo empresarial de mayor rápido crecimiento en el mundo, el modelo de negocio preferido de la gente y el líder en la construcción de la sostenibilidad ambiental, social y económica”. El mundo busca respuestas a los acuciantes problemas económicos y sociales y el modelo cooperativo ofrece muchas de las soluciones a esos problemas.

MONDRAGON sigue suscitando el interés de muchas cooperativas, organismos públicos, ámbitos académicos y empresas. De hecho, desde MONDRAGON el año 2014 se atendieron a cerca de 2.500 personas –prácticamente, hemos tenido visitas todos los días del año– que se acercaron *in situ* a conocer nuestra experiencia. Algunos de ellos para una visita relámpago de un día, y otros para participar en seminarios específicos de dos a cinco días de duración.

Los países más interesados en nuestra Experiencia por orden de importancia son Brasil, Francia, Estados Unidos, Corea, Canadá, Holanda, Alemania, Colombia, Reino Unido, Catalunya, Suiza...

Con respecto a la difusión internacional del cooperativismo, desde MONDRAGON se han impartido en 2014 un total de 15 conferencias en diferentes países del mundo. □

Berrikuntza eta ekintzailletza

2013-14 ikasturtean martxan jarri genuen Mendeberrri 2020 hausnarketa prozesua, 2014-15ean garatzen jarraitu duguna. Etorkizuneko gure hezkuntza ereduaren inguruko hausnarketa sakona da. Hamarkada bat pasa da jada gure Mendeberrri Hezkuntza Eredu berritzailea landu eta garatzen joan garena eta une egokia iruditu zaigu egunerokotasunetik at, etorkizunera begira zer nolako hezkuntza eredia izan nahiko genukeen irudikatzea.

Testuinguru honetan, Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritzan gradua (myGADE) birdiseinatu da eta ikasturte honetatik aurrera ikasleek aukera dute enpresako lana eta ikasketak partekatzeke, lehen egunetik hasita.

Era berean Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateak aldaketa esanguratsua egin du Ikus-entzunezko ikasketetan: materia edo ikasgaietan oinarritutako hezkuntza eredu batetik, lan-sekuentzia jarraituetan antolatutako batera jo dugu. Ikasturte osoa hainbat sekuentzia integraletan dago banatuta (bi astetakoak batzuk, seikoak besteak), eta ikasleen jardun osoa haietan planteatutako erronkak erantzutera bideratuko da erabat.

Ekintzailtzari dagokionean, orain dela 9 urte Mondragon Unibertsitatean martxan jarritako MONDRAGON EKITEN izeneko plan integrala garatzen jarraitzen dugu, ikasle eta irakasleen artean ekintzailletza sustatzeko eta, horrela, enpresa-proiektuak bultzatuz, enplegua sortzeko eta lehiakortasuna areagotzeko.

Testuinguru honetan, ekintzailletza sustatzeko Ideia Berrien Lehiaketak antolatzen dira urtero. Pasa den ikasturtean 276 ikasle hartu dute parte, Mondragon Unibertsitateko ikasleek aurkeztutako 82 proiektuetan eta Kolonbiako Unipanamericana Unibertsitateko eta Mexikoko Mondragon-UCO unibertsitateko ikasleek aurkeztutako 14 proiektuetan.

Badira beste datu aipagarri batzuk, esate baterako Gastronomía Zientzien fakultateak lehendabiziko promozioa atera du ekainean. Eta Bilbao Berrikuntza Faktoriak garapen eta sendotze prozesuarekin jarraitu du, 60 ikasleekin, 32 proiektu/start ups eta 41 ekintzaile. Guztira 271 pertsona dira Bilboko campus berrian.

Bestalde, enpresekiko harreman estua mantentzen du eta, honi esker, pasa den ikasturtean 932 ikasle izan dira titulazio amaierako proiektua egin dutenak, 634 graduiko ikasketetan eta 298 graduondoan. Era berean, 819 ikasleek egin dituzte praktikak enpresa eta erakunde ezberdinetan. Egun erdiz ere lan egiteko aukera eskaintzen zaie, ikasketak eta lana uztartuz.

Ekindako bidetik etenik gabe

Norabidea (euskararen aukera indartzea), babesa (euskararen garapena babestea) eta heziketa (euskara eragileak hezte) erronkatzat hartuta, zenbait lan garatu ziren 2014an Korporazioko Euskara Planarekin.

Euskara Normalizatzeko Oinarrien gainean 58 autoebaluazio

Euskara plana duten kooperatiben %6k lanean euskararen aukera izateko bidean dira, %75ek aukera ezarrita dute, eta %19k lanean euskararen erabilera lehenesten dute.

Bestalde, kooperatiba gehienetan lan hizkuntza gaztelania da nagusiki (%61), euskara eta gaztelania biak berdin erabiltzen dituztela diote %23k, %10ek euskara du nagusizat, bi kooperatibak diote ia gaztelania dela hizkuntza bakarra, eta kooperatiba bakar batek dio euskara duela ia hizkuntza bakartzat lanean.

Prestakuntza politikari dagokionez, kooperatiben %57k lekua egiten dio euskarari formazio planean, eta %84k ditu euskara ikasteko laguntza ekonomikoei buruzko irizpideak. Baliabideei erreparatuta, ia kooperatiba guztiak (%89k) matrikula bere gain hartzen dute, eta denborari dagokionez %15ek lanorduztat aitoritzen dio ikasleari ikastaroaren denbora osoa.

Promozio eta kontratazio politikari helduz gero, kooperatiben %48k lanpostu guztientzat hartzen dute euskara merituztat, eta %42k betetzen dituzte ezarritako euskara profilak.

Irudi, harreman eta komunikazio politikari dagokionez, euskara lehenesteko irizpideak batez ere irudian eta barne komunikazioan agertzen dira (%83 eta %75 hurrenez hurren), eta ondoren kanpo komunikazioan (%46k) eta informatikan (%38k). Ostera, irizpide horien betetze-maileri erreparatuta, maila gorenean batez ere irudian eta barne komunikazioan betetzen dira (%65ek eta %69k) eta neurri apalagoan kanpo komunikazioan (%36k), eta gutxiago informatikan (%28k).

Kooperatiben irudian 2/3k badute euskara

Korporazioko kooperatibetako irudian euskarak duen presentziaren gainean

bi azterlan egin zituen Korporazioko Euskararen Mahai Teknikoak: webguneak eta telefono harrera. E-mailtza orokortzat har daitekeena da hiru kooperatibetatik bik euskara badutela webgunean eta telefono harreran.

Webgunea erdara hutsean zutenei (%30) euskaraz ipintzeko deia zabaldu zitzaizen.

Bestalde, telefono harrerari dagokionez, %70ek agurra euskaraz du (horietako %43k euskara hutsean). Telefonoa harreragileak hartu duen kasuan, gehienak (%65) euskara hutsean eman du agurra, gutxi gorabehera laurden batek erdaraz (%27), eta batzuk ele bietan (%8). Ostera, erantzungailu bidez, gehienak eleaniztunak edo elebidunak izan dira (%84) gutxi batzuk euskara hutsean (%11) eta bakarren bat erdara hutsean.

Euskara eragileak hezten

Euskara koordinatzaileei zuzendutako saioretan honakoak izan ziren aztergai: Euskararen historia (Joseba Beltza, EMUN), Komunikazio digitala (Luistxo Fernandez, CodeSyntax), Soraluceko Euskara hutsezko kanala esperientzia (Andoni Korkostegi), eta Fagor Ederlanen Bergarako lantegiko "euskaraz eta euskara errekonozitu" esperientzia (Amaia Arburua).

Elkarlana oinarri eskualde batzordeetan

Eskualde edo lurraldeka antolatuturiko euskara batzordeek euren dinamikari eutsi zioten: Goierriko Batzordean kooperatiba kideen artean esperientziak partekatzen; Lea-Artibai Batzordean Euskara Batzordeen ekintzailetasuna lantzen; Arabako Batzordeak Arabako euskararen historiari buruzko ebidentziak zabaltzen; eta Nafarroako Batzordeak, euskara erdal hitzunenengan hurbiltzea helburu, ginkana eta haurrekin harremana duten pertsonentzako landutako hizkuntza aholkuak prestatzen. □



Un mundo más desigual

El drama que se está viviendo en el Mediterráneo en los últimos meses, con miles de personas desaparecidas y otras miles arriesgándolo todo en una travesía en busca de una vida digna, es la consecuencia de un mundo guiado por los impulsos del crecimiento económico y la maximización del beneficio, que nos está llevando a un imparable aumento de las desigualdades.

Un informe de la ONG Oxfam, publicado este mismo año, alertaba de que la riqueza mundial está dividida en dos: "casi la mitad está en manos del 1% más rico de la población, y la otra mitad se reparte entre el 99% restante".

Nuestros principios y valores cooperativos nos recuerdan que un crecimiento sin justicia social, sin un reparto más equitativo de la riqueza generada, contribuye a alimentar las desigualdades sociales y al saqueo de los recursos naturales.

Mundukide y la solidaridad universal

Por eso, Mundukide ha cumplido 15 años, impulsando la dimensión universal de la solidaridad del mundo cooperativo. A lo largo de 2014, hemos dedicado 1.722.849 euros para acompañar a decenas de miles de personas en los siete programas en marcha en Mozambique, Brasil y Cuba.

Así, el programa de desarrollo agrícola de Mozambique ha impulsado la introducción de nuevas variedades de cultivos y nuevas tecnologías en 192 sistemas de irrigación. Como consecuencia, se ha conseguido en la totalidad de los cuatro distritos que abarca -Marrupa, Montepuez, Majune y Balama- duplicar el número de personas beneficiarias, más de 30.000 personas, y triplicar las hectáreas irrigadas, hasta las 612. Con ello hemos conseguido que por cada euro invertido en el programa, los y las campesinas hayan ingresado dos. Esto se ha traducido en que, además de la mejora de su dieta, muchas personas puedan acceder, por primera vez, a productos tan básicos, como ropa, material escolar o servicios médicos.

En el último año, en Brasil, el trabajo con las familias acampadas y asentadas del Movimiento de los Trabajadores sin

Tierra (MST) se ha centrado en el acompañamiento de dos nuevas iniciativas económicas impulsadas por mujeres y en el fortalecimiento de los equipos locales para la asistencia en gestión de cinco cooperativas y en agricultura a 2.800 familias. Asimismo se ha impulsado la escuela de mujeres para avanzar en los procesos de empoderamiento y de igualdad entre hombres y mujeres. Por último, destacar la puesta en marcha de nuevas ferias o mercados donde se comercializa la producción agroecológica de 400 campesinos y campesinas.

En Cuba, la actividad del programa se ha dirigido a extender la cultura emprendedora. Para ello se ha puesto en marcha la séptima edición del curso de líderes emprendedores con 30 alumnos que han presentado 19 planes de empresa y se ha dado asistencia para la gestión a 132 entidades, entre cooperativas agrarias, ONGs, autoridades locales y empresarios autónomos, a



través de los Núcleos de Guantánamo y Holguín. Por otro lado, se ha trabajado activamente en la estrategia y la búsqueda de nuevos socios para expandir el programa a la región occidental de la isla.

Este año, además, hemos comenzado a trabajar en el proceso de identificación para la puesta en marcha de un nuevo programa en Centro o Latinoamérica para 2016. □

Nuestra propuesta: la intercooperación

Esta labor es solo posible gracias a la intercooperación de cooperativas, ONGs, Mondragon Unibertsitatea y de muchas personas voluntarias. El trabajo que desarrolla Mundukide en los pueblos del Sur, es gracias a todas estas personas y entidades, se basa en su experiencia y se fundamenta en sus recursos. La aportación económica de las cooperativas ha sido de 362.218 euros, 99.349 euros de las ONGDs y 67.763 euros de las aportaciones particulares. Hasta conseguir un 31% del total de los ingresos.

Por eso y con motivo del decimoquinto aniversario, una exposición itinerante recorre las diferentes cooperativas. Esta exposición trata de acercar y hacer visible el trabajo de Mundukide. Pero sobre todo, pretende también fortalecer la relación con las cooperativas y agradecer a las personas que nos han acompañado en este camino solidario.

Os animamos a que sigáis compartiendo nuestra ilusión y participéis en este proceso de promover e impulsar alternativas, poner en práctica experiencias y modos de hacer que muestren que otra economía, otras formas de relacionarse y otro(s) mundo(s) son posibles.

Batu taupadara!

La responsabilidad social empresarial ¿voluntad u obligación?

La responsabilidad social corporativa (RSC) también llamada responsabilidad social empresarial (RSE), puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido. Sobre la propia definición y su aplicación en nuestro entorno cooperativo hemos conversado con Carlos Sarabia, responsable de comunicación del Grupo Ulma; Jon Emaldi, responsable de calidad y modelo de gestión de Laboral Kutxa; y Alejandro Martínez, director de responsabilidad social de Eroski. Moderadora: Rosa Mondragon.

Mesa redonda



“Para tener éxito ya no es suficiente ofrecer un buen producto a un buen precio. También es fundamental entender cómo las percepciones de nuestras actuaciones desencadenan emociones en las organizaciones y en la sociedad.”



Carlos Sarabia Por cultura, hacemos más diciendo menos. En ocasiones, por precaución no comunicamos lo que hacemos, mientras que otras organizaciones y entidades comunican desde el primer momento. Ello nos lleva a ser menos visibles.

Hoy en día aún la responsabilidad social empresarial o corporativa es algo complejo y difuso para el gran público. ¿Cómo podemos definirla? ¿Cómo y en qué nos afecta a las cooperativas?

Carlos Sarabia Para empezar es un término que puede abarcar muchos ámbitos de actuación y quizá por ello pueda ser complicada su definición o explicación. También, depende de con quién hables sobre RSE se entiende o manifiesta de una manera u otra. En esta mesa estamos representadas tres cooperativas y, probablemente, cada una de ellas la entendamos de forma diferente en función de nuestros Grupos de Interés. Nosotros, en Ulma, manifestamos la Responsabilidad Social, fundamentalmente, a través de la fundación Ulma que lleva a cabo multitud de actividades e Iniciativas. ¿Esto es RSE? Seguramente sí, pero es solo un ámbito muy reducido de la RSE. Tenemos un fuerte compromiso en la creación de una sociedad más justa y saludable.

En cuanto a su definición, hoy en día algunos autores están superando este término de RSE y hablan de *Sostenibilidad* como término global y eso quizá tenga más sentido en cuanto a la aplicación de la responsabilidad en el entorno de los negocios. Podríamos definir la RSE como la voluntad de actuar en línea con el compromiso que las cooperativas tenemos con nuestro Propósito, Principios y Valores.

Alejandro Martínez Si quisiéramos traducir el término en algo más sencillo, yo diría que se trata de analizar el impacto que tenemos en la sociedad a través de las actividades que realizamos. De ese análisis

concluiremos que debemos potenciar los aspectos positivos y minimizar los negativos. En consecuencia, deberemos procurar que la huella que dejamos en la sociedad sea cada vez mejor; en línea con nuestros valores y nuestros grupos de interés.

Te pongo un ejemplo: la responsabilidad sobre la salud en una empresa alimentaria. En Eroski nos dedicamos a vender fundamentalmente comida, que influye directamente en la salud de las personas, y la marca propia puede llegar a ser hasta el 50% de las ventas en algunas categorías. Por lo tanto, queremos ser responsables, potenciando el desarrollo de la salud en la marca propia. Este ejemplo, fundamental para nosotros, no tiene valor en Ulma ni tampoco en Laboral Kutxa, puesto que cada cooperativa define su impacto en la sociedad según su producto y el grupo de interés.

Como dato curioso, cuando mi hija me pregunta cuál es mi función en Eroski, le explico que intento que las cosas se hagan lo mejor posible, mejorando cada año lo que no hemos hecho tan bien el anterior, para que el resultado sea bueno para todos. Creo que esta definición tan amplia vale casi para cualquier empresa, puesto que así el desarrollo social y empresarial de cada empresa cada año será un poco mejor, y a eso le llamamos desarrollo sostenible.

Jon Emaldi La misión de todos los cooperativistas es la de dejar una cooperativa mejor que la que hemos encontrado. En este sentido, no olvidemos lo que decía Arizmendiarieta: “mejorar

la empresa para mejorar la sociedad”. Eso es básicamente la RSE. Es decir, debemos buscar que los objetivos de mi empresa estén alineados también con los de la sociedad.

A su vez, las cooperativas son cooperativas de trabajo asociado, donde las personas son claves en la organización, con capacidad de decisión y capacidad de auto-organización. Es decir, como punto de partida el principal grupo de interés (las personas,) tiene un tratamiento diferente al que se da en la empresa capitalista. En el mismo sentido, por su propia definición, las cooperativas tienen un impacto directo en la sociedad con el retorno de parte de sus beneficios, a través del Fondo de Educación y Promoción.

Es decir, todas las cooperativas compartimos los valores esenciales de la identidad cooperativa, pero en lo que refiere a la realidad de cada cooperativa, está claro que varía mucho según el producto, los clientes, los grupos de interés, etc.

Alejandro Martínez En efecto, la cooperativa es una democracia económica, donde los trabajadores participan y tienen un retorno económico.

Y no debemos olvidar que, además, en Eroski tenemos socios consumidores que participan en nuestros órganos, es decir, el desarrollo empresarial y el impacto social son aspectos compartidos y definidos teniendo en cuenta precisamente a este grupo de interés. Estos aspectos se suman a otros propios del ideario cooperativista de trabajo, antes mencionados, y que repercuten en



Alejandro Martínez La transparencia de las organizaciones y las prácticas anticorrupción son cada vez más demandadas, tanto por la sociedad como por exigencias legales.



Jon Emaldi A pesar de que se ajusten a estándares internacionales, las memorias de RSE son *novelas* que cuentan lo que la empresa quiere y callan lo que no quiere decir.

un tratamiento más responsable de cuestiones como la seguridad, formación, calidad, higiene, salud... Por poner un ejemplo, Eroski aporta el 10% de sus beneficios a la sociedad. Si sumamos lo que hemos aportado desde el año 1969 en efecto es una cantidad muy importante que sin duda marca la diferencia con otros modelos de empresa.

En un contexto de crisis como el actual, cuando hablamos de mantener los puestos de trabajo, de reubicaciones, la RSE tiene más sentido si cabe, ¿verdad? ¿Es, pues, una ventaja competitiva que nos distingue?

Carlos Sarabia En efecto. No hay un ejercicio mayor de Responsabilidad Social que el mantenimiento de los puestos de trabajo y las cooperativas en un contexto como el actual debemos impulsar políticas que faciliten ese objetivo. Recientemente, hemos vivido una experiencia traumática y dolorosa con el cierre de Fagor Electrodomésticos pero, en mi opinión, hemos realizado el mayor ejercicio de responsabilidad social de la historia de las cooperativas con la reubicación de la mayoría de los trabajadores. Eso es claramente Responsabilidad Social y además con mayúsculas. La pregunta es ¿se entiende como una ventaja competitiva o como una demostración de solidaridad?

Alejandro Martínez Lo importante es subrayar que cuando una cooperativa sufre los vaivenes de la crisis, los problemas se abordan de manera diferente, de manera más solidaria y más digna para las personas. Por lo tanto, hay un ejercicio claro de solidaridad diferencial. Y, en efecto, el mantenimiento del empleo quizás es el principal elemento de responsabilidad. ¿Eso es una ventaja competitiva? Si se trabaja bien, sí. En el conjunto de la cultura empresarial los elementos diferenciales de la cooperativa deben servir para aportar mayor lealtad y sentido de pertenencia, para sentirse parte de la cooperativa y *arrimar el hombro* cuando la situación lo requiere. Por tanto, cuando la responsabilidad es sana y bien gestionada, es realmente una ventaja competitiva

porque genera motivación.

Jon Emaldi Es evidente que ningún grupo empresarial del mundo ha hecho un ejercicio de responsabilidad como el que se ha hecho aquí. ¿Pero se percibe como tal? Tengo mis dudas. Otro ejemplo en la misma dirección: en este momento los grandes bancos como BBVA y Santander, por la presión social están dedicando a la filantropía cerca del 1% de sus resultados. En el caso de Laboral Kutxa la ley le exige que dedique el 10%, pero por sus estatutos y por su vocación está dedicando desde hace muchos años el 25%. Y ¿se distingue la labor que hacemos de manera diferente a la que realiza BBVA, por ejemplo? Acabo de mirar el último ranking de empresas responsables, y las que ocupan los primeros puestos son 10 empresas del Ibex 35 entre las cuales están BBVA, Santander y Caixabank. Quizá no sepamos transmitir a la sociedad lo que hacemos y cómo lo hacemos.

Carlos Sarabia Estoy completamente de acuerdo con esa idea. Por cultura, hacemos más diciendo menos. En ocasiones, por precaución no comunicamos lo que hacemos, mientras que otras organizaciones y entidades comunican desde el primer momento. Ello nos lleva a ser menos visibles. Si no comunicamos otros lo harán por nosotros. Una decidida apuesta por la comunicación como herramienta de gestión en RSE aporta credibilidad a aquellos receptores escépticos ante este tipo de mensajes.

Alejandro Martínez Sí, porque pensamos que las cosas bien hechas hablarán por sí solas, y no es así. En más de una ocasión se han publicado en los medios de comunicación, por ejemplo, las empresas que cuidan mejor los derechos de los trabajadores. En los primeros lugares aparecen aquellas que han sabido comunicar mejor y no quienes en verdad actúan mejor. ¿Es contradictorio pero es así!

Jon Emaldi Pero también existe otro aspecto a tener en cuenta: la madurez de la sociedad. En Laboral Kutxa hemos preguntado en nuestros grupos de interés cuáles son las prioridades en cuanto a los aspectos que recoge la responsabilidad

social y curiosamente los temas medioambientales han aparecido en los últimos puestos de la lista. Evidentemente, un banco no es una fundación, pero nuestros clientes no tienen la percepción de que podamos contribuir, por ejemplo, en el calentamiento global. En este aspecto, no es porque hagamos poca labor comunicativa, sino porque la sociedad va madurando poco a poco.

Nuestros socios y trabajadores, y la sociedad en general, ¿somos conscientes del compromiso de las cooperativas con el entorno, y verdaderamente qué valores transmitimos?

Carlos Sarabia Yo creo que sí. En general sí somos conscientes del fin social de las cooperativas. Creo que, al margen de la parte de negocio, lo que realmente tenemos que defender como cooperativas es el aporte social porque ahí está nuestro factor diferencial respecto a otras empresas. Ese compromiso con el entorno y la sociedad nos hace diferentes y eso repercute directamente en nuestros negocios. Para tener éxito en el mundo empresarial ya no es suficiente con ofrecer un buen producto a un buen precio. Gran parte de la competencia también lo hace. Hoy es fundamental entender cómo las percepciones de nuestras actuaciones (RSE) desencadenan emociones en las organizaciones y en la sociedad, y cómo éstas, pueden tener efectos directos en los resultados.

Alejandro Martínez Creo que a nivel interno sí se percibe, pero varía según la historia personal de cada uno. Es decir, cuando una persona ha tenido ocasión de trabajar en otro modelo de empresa y después se ha incorporado a una cooperativa, se plantea por qué las cosas son diferentes, por qué aquí puedo hablar y allí no, por qué aquí tengo beneficios y antes no, etc. Mientras que, quizá las personas que siempre han trabajado en una cooperativa, no lo perciban.

Pongo otro ejemplo. En Eroski, hemos lanzado un programa en 2014 para evitar que los productos aptos, que por razones comerciales no podemos vender,

no se despilfarran, y sean donados íntegramente a más de 40 ONGs. Son dos millones de euros al año que se destinan a personas que lo necesitan, y que para Eroski contablemente es cero. Sabemos que este gesto ha supuesto un elemento de orgullo de pertenencia y de satisfacción para muchas personas que trabajan en Eroski. Creo que acciones como ésta son las que debemos potenciar, porque son las que sensibilizan al colectivo de trabajadores y también a la sociedad. En este sentido, también nos estamos moviendo para hacer algo con los refugiados de Siria. Son aspectos que ayudan a que las cooperativas sean percibidas como diferentes y mejores.

Carlos Sarabia A nosotros con el gran problema de los refugiados de Siria nos ha sucedido una cosa curiosa, ya que el propio colectivo nos ha preguntado cómo vamos a colaborar nosotros. Gracias a esa inquietud estamos viendo cómo lanzar una campaña a través de la fundación.

Jon Emaldi Yo creo que es tangible pero hasta cierto punto. En Laboral Kutxa nos distingue la estrecha relación que tenemos con nuestro cliente, poco habitual en el sector. El trato diferente entre socios y socias se transmite al cliente y es valorado positivamente de modo que aparecemos siempre en los primeros puestos cuando hacemos estudios de calidad. Pero, hay otros temas que no calan tanto en la sociedad. Por ejemplo, nuestra aportación al conjunto de la sociedad está muy focalizada alrededor de MONDRAGON, por lo que cuando nos alejamos geográficamente al resto de la península, la aportación social no es tan visible.

¿Hacia dónde va a ir la Responsabilidad Social? ¿En qué va a cambiar los próximos años?

Alejandro Martínez Creo que hay varios frentes hacia donde irá evolucionando. Por ejemplo, la transparencia de las organizaciones y las prácticas anticorrupción son cada vez más demandadas, tanto por la sociedad como por exigencias legales. Y el segundo tema es el medioambiental, que hoy en día es una preocupación de segundo orden para la mayoría de la gente, pero que va ganando importancia. Y en tercer lugar está la salud, que tan directamente nos afecta a nosotros: el envejecimiento de la sociedad, la obesidad infantil, las enfermedades crónicas... y a la vez la preocupación por la buena salud, el ejercicio físico y la alimentación equilibrada. Para una empresa que se dedica a vender comida es un aspecto clave en la responsabilidad

Borondatea edo betebeharra?

Erantzukizun soziala gure nortasunaren adierazle da, kooperatibismoaren baitan dagoen aspektua. Honetaz eta etorkizunean izango duen eboluzioaz hitz egin dugu.

Alejandro Martínez Egia da krisi garaietan, kooperatibok modu desberdinean egiten diegula aurre arazoei, modu solidarioan, batik bat pertsonak kontuan hartuta. Izan ere, horixe da erantzukizun soziala adierazteko modurik eraginkorrena: enplegua mantentzea. Eta hori bada abantaila kompetitiboa? Modu egokian gestionatzen bada, bai. Enpresaren kulturen, kooperatibismoaren adierazleek balioko dute kolektiboaren leialtasuna eta partaide sentitzearen oinarriak sendotzeko.

Carlos Sarabia Nire ustez, erantzukizun sozialaren definizioa aldatuz doa eta etorkizunean gauzak ondo egitea izango da garrantzitsua, eta ez gauza onak egitea. Hau da, arrakasta ekonomikoa eta gure inguruaren ongizatea bat etorriko dira. Kooperatiben kudeaketa orokorrean inguruarekiko dugun konprometua ezinbesteko izango da. Hala nola, ezin dugu ahaztu gure Esperientzia bera dela erantzukizun Sozialeko adierazlerik onena.

Jon Emaldi Kooperatibisten misioa hauxe izan behar da: jaso dugun baino kooperatiba hobeagoa bihurtzea. Gogora ekarri nahi dut Arizmendiarrietan esaten zuena: "enpresa hobetu gizartea hobetzeko". Eta horixe da erantzukizun sozial korporatiboa. Nolabait gure enpresak dituen helburuak bat datoz gizarteak dituenarekin, Definizioz ere gurean interes-taldea pertsonak diren heinean, modelo kapitalistaren trataera desberdina ematen da.

social. Por ello, hemos constituido un comité científico, para filtrar todo ese tipo de informaciones relacionadas con la alimentación y la salud, para desarrollar nuestros productos alimenticios en base a esos aspectos que en ocasiones van en contra del puro interés comercial.

Carlos Sarabia Creo que en el futuro vamos a hablar más de hacer bien las cosas que de hacer cosas buenas. La evolución de la Responsabilidad Social irá por ahí. Creo que la clave será armonizar el éxito económico con el bienestar social de nuestro entorno. Tenemos una gran oportunidad para alcanzar esa conexión con nuestro entorno socio-empresarial aprovechando la palanca de la RSE como activo rentable y clave en la gestión global de nuestras cooperativas. Para terminar, me gustaría decir que uno de los mayores casos de éxito de Responsabilidad Social es nuestra propia Experiencia Cooperativa de MONDRAGON.

Jon Emaldi Consultando la web del Observatorio Internacional de Responsabilidad Social, recoge en un gran titular que "La integración de la RSE en la sociedad se dará cuando la ciudadanía empiece a demandar a las empresas comportamientos responsables". Va en línea con lo que hemos comentado anteriormente.

Pero, es igualmente importante aclarar los estándares de obligatoriedad/voluntariedad y también los ratios de medida para que cada empresa sepa la exigencia que tiene por ley y también para que existan criterios establecidos que midan por igual cada aspecto en cada empresa. Por ejemplo, si coges la memoria de Laboral Kutxa y la de KutxaBank es muy difícil, incluso si eres un experto, saber qué es lo importante y si verdaderamente están haciendo cosas diferentes. A pesar de que se ajusten a estándares internacionales, las memorias de RSE son *novelas* que cuentan lo que la empresa quiere y callan lo que no quiere decir.

Alejandro Martínez Estoy de acuerdo completamente y como anécdota os contaré que hace unos años nos propusimos calcular la huella de carbono pero a la hora de consultar la forma en que debíamos calcularla, vimos que había más de 200 estándares. En este momento, aunque la normativa europea es una, cada país tiene una legislación propia. Es cierto que la RSE va bastante más allá de lo que recoge la ley, aunque la ley también va avanzando. Seguramente lo que hoy es responsabilidad social dentro de unos años será mero cumplimiento legal. □

Mozambikeko garapen-proiektuaren emaitzak bertatik bertara ezagutzeko aukera izan dute Mundukideko Patronatuko kideek

Abuztuan, Mozambikeko programa hamar egunez bertatik bertara ezagutzeko aukera izan dute Patronatuko hainbat kidek. Mundukideren bidelagunak diren hainbat kooperatibak eta bailarako gobernu kanpoko elkarteek osatzen dute Patronatua, besteak beste.



Julen Madariaga **Maier Koop Elkarte**ko lehendakaria eta Mundukideko lehendakariordea

“Guk geuk, beste pertsona batzuekin arrantzan ikasi dugu, gure kooperatibak beste kooperatiben laguntzarekin indartu dira, lankidetzat da hori. Orain aukera dugu Mundukide egiten ari den lankidetzat lanari babesa emateko. Mundua gure laguntzarekin soilik ez dugula aldatuko aurrez jakinda ere, azpimarratu nahi nuke, gure kooperatibentzat ahalegin txiki bat dena, milaka familiarentzat arrantzan egiten ikasteko aukera/proiektu ezinhobe dela. Eta arrantzan jakiteak epe ertain eta luzera eragin ikaragarria duela.”

Aiora Padilla **Hiruatz GGKE**

“Lehenik eta behin beharrak identifikatu dira, eta horien arabera diseinatu da urte hauetan zehar programaren kreditu sistema. Programa nekazaritzaren ekoizpenean hobekuntza teknologiko bat bultzatzen ari da. Esaterako, grabitate bidezko ureztapen sistemak, ongarrien erabilpena edota fruta-arbolen txertaketa. Honek, ordea, inbertsio bat eskatzen du baserriarren aldetik. Haziak erosi behar dira, ongarriak, motobonbak”.

Iker Carrasco **Fagor Automation**

“Proiektu oso interesgarria da eta alde zuzenetik uste ona baino asmo handiagokoa. Oso argi dago zein den helburua, eta helburu horretara iristeko egin behar den kudeaketa. Ikusitakoaren arabera, proiektua oso ondo bideratuta dagoela esango nuke, eta dudarik ez daukat, zorteak pixka bat laguntzen badu, lortuko diren emaitzak oso nabarmenak izango direla.”

Mozambikekoa da Mundukideren garapen-proiektu aitzindari eta sakonnetako bat eta gaur egun, iparraldeko Marrupa, Montepuez, Majune eta Balama distritoetan presentzia du. Oinarrian nekazaritza garapena da proiektuaren zutabe nagusia eta 75.000 pertsonen bizitza-kalitatea nabarmen hobetzen lortzen ari da.

Patronatuko kideek emaitzak euren begiekin ikusteko parada izan zuten, eta ekarri duten ondorioetako bat izan da Mozambikeko proiektua bide onetik doala; Niassa eta Cabo Delgado probintzietako biztanleen aurrera pausoak ikusirik, erabat merezi duela azken urte hauetan hemendik eta bertatik egindako lan eta esfortzu guztia.

Hona hemen bidaia egin duten kideen testigantzak, guztion laguntzaz proiektuarekin bide beretik jarraitzeko adore eta indarra ematen dituzten hitz itzaropentsuak, hain zuzen. □

Cristina Etxanautia **Harreman ONG**

“¿Futuro? Tengo que decir que sí. Es una pregunta que me hacía cuando visitábamos las huertas, conocimos a los labradores y labradoras, el entorno... Es un futuro con una esperanza de subsistencia, pero una subsistencia firme, que se alargue en el tiempo.

El proyecto, tal y como está planteado me parece muy bueno, es un proyecto que ha llegado para quedarse, para darles soberanía a los labradores, que ellos sean sus propios dueños en todas sus facetas”.

Ainara Ansa **ORKLI koop Elkarte**

“Mundukidek kudeatutako baratzetan emakume asko ikusi ditugu lanean, bai gazte zein adinekoak, eta poza eman dit; izan ere, beraientzat diru-erori garrantzitsua da baratza. Eta leku gehienetan bezala, ekonomikoki zenbat eta independenteagoa izan, orduan eta aukera gehiago ditu emakumeak benetako berdintasuna lortzeko. Hala ere, alor honetan zeregin handia dago egiteko oraindik. Hasieran deskribaturiko irudietara itzuliz, argi dago emakumeak gizonezkoak baino okerrago daudela: emakumeek egurrak buru gainean garraiatzen dituzte eta gizonezkoek bizikletaz. Adierazgarria, ezta?”

Ibon Antero **Mundukide**

“Afrikako beste herrialde askotan bezala, Mozambiken ere enpresa transnazional eta kapital finantzarioak lur erosketak masibo eta nekazaritza industrial eta intentsiboa bultzatu nahian ari dira, nekazaririk gabeko nekazaritza, hain zuzen. Mundukide sustatzen ari den nekazaritza eredu beste bat da, nekazarien lana zutabe duena eta aberastasuna banaketa orekatuago bat sortuko duena. Zenbat eta nekazari gehiago eta zenbat eta lur sail eremu handiagotan nekazaritza eredu hau zabaldu, orduan eta atxikituago egongo dira nekazariak lurra eta gaitasun handiagoko edukiko dute era kolektibo batean kanpotik datozen mehatxu horien aurrean tinko mantentzeko”.

Miguel de Unamuno, vasco universal



Nació el 26 de septiembre de 1864 en el Casco Viejo de Bilbao, el mismo año en que nació Sabino Arana. Es uno de los vascos más insignes, y uno de los más grandes pensadores del siglo XX.

Nacido en el seno de una familia pequeñoburguesa, de madre muy religiosa y educado en la Congregación de los Hijos de San Luis, su vida y sus convencimientos políticos y religiosos sufrieron significativos, y a veces traumáticos vaivenes, que le llevaron de unos posicionamientos a otros adoptando a veces posturas contradictorias y ambiguas. Quizás por eso sigue resultando un personaje incómodo, e injustamente menospreciado en su propia tierra.

Socialista de pro

Allá por el 1890, contando con 26 años, siente gran interés por el movimiento obrero de Bilbao, denunciando la explotación inicua de los mineros por parte de “cuatro millonarios opresores”. Desde un periódico bilbaíno se dedica a hacer propaganda del socialismo y posteriormente se declararía abiertamente marxista llegando a militar en las filas del partido socialista. Su carácter rebelde e idealista queda patente en su opción política y en los numerosos ensayos publicados en Alemania en los que proclama la necesidad de una cultura socialista que acabe con la alineación y la deshumanización de la cultura burguesa.

Unamuno existencialista

En 1897 sufre una profunda crisis religiosa y vuelve a la religiosidad de su infancia y adolescencia. Desde esa fecha entra de lleno en el espiritualismo y en la problemática existencial que caracterizará toda su madurez hasta la muerte.

En el exilio

Por su carácter polémico, luchador, vuelve a participar en la política escribiendo sobre ella desde posiciones liberales radicales. Su oposición a la dictadura de Primo de Rivera le conduce al exilio, primero a Fuerteventura y posteriormente a París y Hendaya. Fue uno de los escritores más admirados de los años prerrepúblicanos y de la República, incluso se convirtió en un ídolo de la juventud en los años veinte. Con el exilio durante la dictadura se convirtió para Europa en un símbolo de la lucha republicana. Con la caída de la dictadura retorna a Salamanca, a su Salamanca, y es nombrado rector de la universidad a perpetuidad. □

“Venceréis pero no convenceréis”

En 1936 cuando se produce la rebelión militar mantiene una posición inicialmente expectante, a veces ambigua, pero acaba denunciando el militarismo fascista. El 12 de octubre de 1936 en el paraninfo de la universidad se celebra la fiesta de la Raza y allí están el general Millán Astray, Carmen Polo de Franco y el obispo de la diócesis Enrique Pla, entre otros. Unamuno se enfrenta verbalmente a ellos, “venceréis pero no convenceréis” termina diciendo y tiene que salir protegido porque más de uno quería liquidarle allí mismo. Le ponen en arresto domiciliario, y le destituyen de todos sus cargos. El catedrático salmantino acababa de firmar su soledad integral, se recoge en su hogar a solas con su pensamiento y poco después, el 31 de diciembre, fallecía.

“Unamuno fue uno de los escritores más admirados de los años prerrepúblicanos y de la república, incluso se convirtió en un ídolo de la juventud en los años veinte”.

Formación para personas en activo

Participantes

de izquierda a derecha

- **Gorka Aretxaga**
Responsable de coordinación de formación profesional de Mondragon Goi Eskola Politeknikoa.
- **Raquel Belategi**
Responsable de formación de Fagor Ederlan.
- **Peregrina Justel**
Alumna del ciclo formativo de grado superior y reubicada en Fagor Ederlan.
- **Iñaki Belaustegi**
Gestión Social de la Corporación MONDRAGON.



Formación para personas en activo. ¿Cuál es el objetivo de estos cursos? ¿A quiénes están dirigidos? Y ¿cómo se organizan?

I.B. Este plan pretende elevar la cualificación profesional de los socios. A finales de 2013, con el concurso de acreedores de Fagor Electrodomésticos, impulsamos un plan formativo específico para facilitar las reubicaciones de los socios excedentes. Pero a la hora de concretarlo, trabajando con las cooperativas receptoras, nos transmitieron la necesidad de aprovechar este programa también para sus socios. Por ello, también se han incorporado otros socios con la idea de elevar su empleabilidad y polivalencia de cara al futuro, y a su vez, como una acción preventiva.

Y en cuanto a organización, a la hora de planificar estos cursos, las cooperativas tenían claro que el objetivo debía ser compaginar trabajo y formación. Así, en cada centro formativo organizamos dos grupos de estudio, uno de mañana y otro de tarde, para que cada alumno pueda adaptarse según su relevo.

G. A. Quizá también deberíamos aclarar de qué hablamos cuando decimos que el objetivo es elevar la cualificación de los trabajadores. Tenemos personas que no tienen ninguna titulación y en ese caso está claro que el objetivo es llegar a un nivel concreto de formación técnica. Pero hay otras personas que tienen otro tipo

de estudios, Sociología o Magisterio por ejemplo, pero que no responden al perfil requerido por la cooperativa. En este caso, el objetivo será complementar su formación en una rama más técnica, acorde al puesto de trabajo que tiene en la cooperativa.

I.B. Para identificar el perfil idóneo realizamos varias reuniones con las cooperativas receptoras con sus necesidades de mayor automatización, etc. y concluimos que debía ser un grado superior de la rama industrial. También hicimos un contraste del perfil de los socios y vimos que teníamos muchas personas solo con formación básica. Y finalmente hablamos con Eskola Politeknikoa y vimos que estos dos ciclos formativos de grado superior eran los más adecuados: mecatrónica y fabricación de la producción-mecanizado. Se eligieron por dos razones principalmente: porque se trata de una formación polivalente y porque los alumnos logran un título oficial. Y cabe mencionar también la ayuda del Gobierno Vasco y Lagun Aro en cuanto a cofinanciación de estos cursos.

R.B. Desde Fagor Ederlan, y desde un contexto global, podemos decir que estos programas de formación nos permiten cumplir con las estrategias definidas como cooperativa y como empresa. Contamos con un proyecto socio-empresarial que tiene tres pilares: el entorno desde el punto de vista de transformación social,

las personas y su desarrollo y el negocio desde el punto de vista de sostenibilidad. En efecto, a través de las personas logramos tener un negocio sostenible y transformar el entorno, y a través del desarrollo de las mismas reforzamos nuestra identidad cooperativa. En concreto, teniendo en cuenta las personas y con el objetivo de dar más valor al mercado y a nuestros clientes, estamos desarrollando una estrategia de cualificación y desarrollo de competencias, en el que se enmarca esta oferta de ciclos formativos que mejoran la cualificación de nuestros trabajadores, aumentan su empleabilidad y facilitan su participación en proyectos de la cooperativa. Pero, además, también hemos implantado programas de liderazgo, desarrollamos competencias y comportamientos, y otros programas de formación asociados al modelo de gestión y modelo productivo (Ederlan Ekoizpen Eredua). Ahora, estamos trabajando en una sistemática para desarrollar personas a través de la gestión del conocimiento de la organización (proyecto Ederjakin).

Evolución de los cursos de formación.

¿Cuántas personas se han animado?

¿Cuál es la situación actual?

I.B. El curso 2014-15 lanzamos el primer grupo de formación y se apuntaron 76 personas; de ellas 53 eran socios excedentes, con una edad media de 40 años. El esfuerzo y compromiso

“Desde un contexto global, podemos decir que los programas de formación nos permiten cumplir con las estrategias definidas como cooperativa y como empresa”.

ha sido alto y ha habido unas cuantas bajas, pero unas 60 van a seguir en el segundo curso. En cuanto a la segunda convocatoria, aunque se ha incidido más en las cooperativas para sensibilizar a las personas, se han apuntado menos, cerca de 60. Por tanto, estamos hablando de unas 120 personas formándose en este plan, además de los que estudian por su cuenta. Se trata de un número importante, pero nos hubiera gustado que fuera el doble.

En este sentido, también quiero ensalzar la labor que algunas cooperativas están haciendo para sensibilizar a sus socios para que realicen estos cursos que, sin lugar a dudas, benefician tanto a la cooperativa como al trabajador.

G.A. Es cierto que en este tema tenemos dos agentes: la cooperativa y el trabajador. Y en este sentido, sabemos que hay personas que consideran la formación como fundamental, pero también sabemos que muchos trabajadores no lo ven como necesidad o prioridad.

P.J. En mi cooperativa y en mi círculo de amigos también veo que hay personas que no cumplen las condiciones de acceso a los ciclos formativos (bachillerato o sus equivalentes) y están preparando las pruebas de acceso. Es decir, que seguramente en próximas ediciones se apuntarán para realizar el ciclo.

Perfil del alumnado. Principalmente ¿cuáles son las características del alumnado? ¿Cuál es la motivación de los participantes? ¿Cuál es la valoración de quienes se han animado?

P.J. Yo soy diplomada en magisterio y estaba trabajando en Zaragoza cuando me llamaron para trabajar en la cooperativa. Empecé a trabajar en la planta de frigoríficos de Fagor Electrodomésticos y desde el principio me interesé por otros puestos, pero era

consciente de mis limitaciones en cuanto a formación técnica. Tras el cierre de Fagor, realicé un curso en Hobetuz y al poco tiempo me reubicaron en Fagor Ederlan. Allí fue donde me plantearon la oportunidad de hacer este ciclo formativo y me animé enseguida, puesto que sabía que me ayudaría en mi quehacer diario y me permitiría tener más oportunidades laborales.

Tengo que reconocer que no es fácil, son tres años de formación, y el curso requiere mucha dedicación y compromiso porque tenemos clase todos los días, excepto los viernes. Además, requiere autodisciplina y trabajo personal diario. Estos aspectos asustan a mucha gente, pero en general debo decir que estoy a gusto, porque cada día aprendo algo que me permite entender mejor el centro de mecanizado donde trabajo y la labor que realizo. Además, con el primer curso terminado, me veo capacitada para realizar tareas que sin los conocimientos técnicos adquiridos no me hubiera sido posible. Por otra parte, está la satisfacción personal, ya que después de muchos años he sido capaz de empezar otra vez a estudiar, y eso me hace sentir bien, más fuerte.

I.B. De las 76 personas que se han animado a realizar estos ciclos, la mayoría no terminaron sus estudios y ahora han vuelto a las aulas. La valoración que hacen es muy positiva porque han retomado el camino que dejaron hace 20 años. Es verdad que también hay personas a las que les ha resultado muy difícil asimilar conceptos técnicos o tener una visión más amplia, por ejemplo en la asignatura de dibujo.

G.A. El perfil del alumno es completamente diferente, puesto que han dejado atrás el hábito de estudio y ahora tienen que recuperar una disciplina ya olvidada.

Pero, a su vez, tienen la ventaja de tener

el aliciente de saber qué quieren, es decir, la motivación es mayor que entre los estudiantes más jóvenes.

Reflexión. La formación continua mejora la empleabilidad y la consolidación del puesto de trabajo. Pero, ¿opináis que verdaderamente los socios de nuestras cooperativas están alineados con ese concepto? ¿Son/somos conscientes del valor de estos cursos?

R.B. Creo que, en general, todos hemos cambiado nuestra manera de pensar en cuanto a la necesidad de seguir formándonos; cada vez somos más conscientes de que la formación debe ser continua y adaptada a las necesidades de cada momento. Históricamente, quizá hemos pensado que la cooperativa era sinónimo de seguridad, pero ahora vemos que la seguridad no existe nunca, sino que depende de nosotros mismos, y que con formación y trabajo ampliamos nuestras opciones de empleo. Porque desde la cooperativa ofrecemos opciones, pero uno mismo debe desarrollarlas, de una manera proactiva, sin esperar que pasen sin hacer sino haciendo que pasen. En resumidas cuentas, la empleabilidad es también responsabilidad de uno mismo.

Para preparar la segunda edición de los cursos, además de colocar la información en los tablones, realizar reuniones informativas y de sensibilización, etc., los técnicos de formación de cada planta se han entrevistado personalmente con las personas que pudieran tener el perfil idóneo. Y hemos detectado que todavía hay gente con barreras para formarse.

I.B. Desde la Corporación hemos apostado seriamente por la formación de nuestros socios, con campañas de sensibilización y charlas en varias cooperativas, de la mano de alumnos que están realizando los cursos y con los profesores de Eskola y Miguel Altuna. Durante dos años nos hemos esforzado en explicar e informar sobre la situación actual y hemos planteando la propuesta de la formación. Sabemos que hay personas que todavía no se han interesado, pero cada cual debe ser responsable de sus actos y de sus decisiones.

G.A. Estamos hablando de un plan de formación concreto que se materializó tras el cierre de Fagor Electrodomésticos pero no vamos a olvidar que en Eskola llevamos muchos años ofertando cursos de formación continua y que son muchas las personas que se han formado. Es decir, creo que verdaderamente la mayoría de las personas que trabajan en nuestras cooperativas son conscientes de que es necesario ampliar conocimientos, que aporten valor añadido. □

“Actualmente contamos con cerca de 120 personas formándose en el marco de este plan, además de los que estudian por su cuenta. Se trata de un número importante, pero nos hubiera gustado que fuera el doble”.

Arizmendi Ikastola

Kokapena Leintz Ibarra (Eskoriatza, Aretxabaleta eta Arrasate).

Jarduera Hezkuntza.

Langileak 300 profesional.

Arizmendi Ikastola 2020ra begira jarri da, eta datozen sei urteetarako prestatzen ari den plan estrategikoak sakoneko aldaketak hartuko ditu bere baitan. Azken urteotan abiatutako bideari jarraipena emango dio, eta, aldaketa pedagogikoak instrumentu profesional guztiak bideratuta baldin badauzka ere, ikastola transformazio baten aurrean dago, eraldaketa totalaren aurrean.

Sakon-sakoneko eraldaketari aurre egiteko ikastola osoa inplikatu beharko da, era ordenatuan eta kolaborazioan oinarriturik. Hartu-emanerako zubiak eraiki beharko dira guztien artean (profesional, guraso, kolaboratzaile eta ikasle) eta une oro komunikazio kanalak funtzionamenduan edukitzea ezinbestekoa izango da. Eraldaketaren hurrengo pausua 2015-2016 ikasturtean egingo da, izan ere, prozesu partehartzaile bat abiatuko da ikastolan.

Arizmendi Ikastolak bere buruari erantzun beharko dio zer den, zer nahi duen eta nola egin nahi duen. Ikastolako zuzendari Iñaki Etxezarretaren esanetan, "ikaslearen profila ere lotuta dago eta konfiantzaren metodologiaren hautua hartuta dago. Metodologia berriak, ikasle-irakasle arteko harremanaren aldaketa eragingo du, eta noski, baita tresneri eta espazioen aldaketa ere. Lehen eta Bigarren Hezkuntzan egin beharko da, Haur Hezkuntzan egin den bezala. Aldaketa arkitektonikoa egin daiteke arkitekto eta aparejadoreekin eta, era berean, gurasoen, ikasleen eta profesionalen partizipazioarekin".

Aitzindariak Konfiantzaren Pedagogiaren ezarpenean Euskal Herrian aitzindari da Arizmendi Ikastola eta askorentzat eredu. Era berean, Arizmendi da Euskal Herriko ikastolarik handiena eta eraldaketa honetan 3.000 ikasle, beste horrenbeste familia eta 300 profesional mobilizatu beharko ditu, eta horretarako kanpoko kolaborazio bat eskatu du, prozesua aktiboa izan dadin, eta aldi berean zorrotza. Mondragon Unibertsitatea izango da kanpoko erakunde laguntzailea.

Guraso ena irakasleentzat ere liburu bat argitaratuko da, informazio teoriko



zein praktikoarekin eta Durangoko Azokarako prest izango da. Aldaketak, ordea, ez du soilik metodologiarekin zerikusia izango, lan-arloari dagokionez, enplegu eta erretiro plana ere jarriko da abian eta, besteak beste, lan-taldearen heren bat aldatuko da ondorengo bost ikasturteetan. Eta prozesu hau guztiak Euskal Herriko zenbait ikastolatan ere oihartzuna izaten ari da. "Ikastola bizkaitarrak, gipuzkoarrak eta nafarrak atenditzen ari gara, eta formazioa eskaintzen diegu. Laguntzen ari gatzazkie, diseinatzen euren haur-hezkuntza ikastetxeak eta inplementazioaren aholkularitza egiten. Lehen eta bigarren hezkuntza aldatzera goazen honetan badago Euskal Herrian espektatiba. Guztiak dira ikastolak guztiak ikastola kooperatiboak eta autoeraketaren ikuspegitik bide hau jorratu nahi dute".

Aldaketa arkitektonikoak Gela klasikoetatik, 200 metro koadroko espazio irekietara pasatzea proposatuko da Arizmendi Ikastolaren Lehen eta Bigarren Hezkuntzan (Haur Hezkuntzan Jose Arana egokitze lanak 2015-2016 ikasturtean egingo ditu. Gainerako guztiak eginak daude). Ikasturte honen amaieran Almeneko lehen eta bigarren hezkuntzako diseinu teknikoak egingo dute, eta ordurako guraso, ikasle eta irakasleen iritzia jaso nahi dituzte. Horretarako, Arizmendi



Ikastolaren asmoa da Foro bat sortzea.

Espazio berriak oso ondo identifikatuta egongo dira, eta ondo definituta izango dute euren egitekoa:

Agora: batzar lekua; *estudioa*: ikaskuntza indibidualizatua egiten duena; *tailerra*: ikaskuntza kooperatiboa; eta *adostokia*: gatazkak bideratzeko espazioa, adosteko lekua.

Erreferentziak European Montserrat Ikastetxearekin harremana egina du Arizmendi Ikastolak, eta San Martinetan zuzendaritza osoa bertara joango da. "Lehen eta Bigarren Hezkuntzan Montserratekoak nola dauden antolatuta interesatzen zaigu. Gu ikastola kooperatiboa gara eta haiek erlijio ikastetxea dira, baina oso harreman ona dugu haiekin", adierazi du Etxezarretak. Azken finean, aldaketaren aurrean eta bere historiaren bidegurutzerik garrantzitsuenean, Arizmendi Ikastolak, "Hezkuntza diferente bat eskola diferente batean" eskaini nahi du. □



Amaia Antero | Berrikuntza Pedagogikorako zuzendaria

2013ko irailean hasi zen Amaia Antero zuzendari eginkizunetan, eta hortaz, aurtengo ikasturtean hirugarren urtea beteko du. Berrikuntza Pedagogikorako zuzendari lanetan dihardu, ikastolaren egitasmo pedagogikoa diseinatzen, garatzen eta etapetako zuzendariekin batera inplementatzen. Ikerketa da Amaiaaren lanaren zati garrantzitsua. Irakasleen zein gurasoen formazioan aritzen da, eta horrekin batera, ikastolako etapa guztietako zuzendariekin eta ardura pedagogikoa dutenekin koordinazio lanak egiten ditu egitasmoak koherentzia gal ez dezan. Zuzentzen duen zikloari begira, etorkizuneko erronkak zeintzuk izango diren ere aipatu digu Amaiak. "Arizmendi Ikastolan Konfiantzaren Pedagogia hautatu dugu gure marko pedagogiko orokor gisa. Haur Hezkuntzatik hasi eta Bigarren Hezkuntza bitarterako osatu dugu marko hau gure hezkuntza komunitateko eragile guztiekin partekatzea oso garrantzitsua da. Paradigma aldaketa bati buruz hitz egiten ari gara azken batean, eta horretarako, ezinbestekoa da prozesu parte hartzailea abian jartzea". Eta ondoren, guztion artean irudikatutakoa eta adostutakoa gauzatzea izango da erronka nagusia.



Mainer Herce | Lehen Hezkuntzako zuzendaria

2013ko irailean hasi zen Mainer Herce zuzendari lanetan eta Lehen Hezkuntzako zuzendaria da. 6-12 urte bitarteko ikasleak hartzen dituen etapa da eta sei mailatan banatzen da. Arizmendi Ikastolak lau gunek ditu Lehen Hezkuntzako eskaintzarekin; Almen, Arimazubi, Gazteluondo eta Santa Teresa, guztira 1080 ikasle. Arizmendiren egitasmo pedagogikoa aurrera eramatea da Heceren eginkizun nagusia eta "Lehen Hezkuntzan egitasmo pedagogikoari GURA proiektua deitzen diogu". Eginkizun horrek kudeaketarekin lotutako alderdiak ditu alde batetik eta pedagogiarekin lotutakoak beste alde batetik. Aurrera eramateko ikastola mailako zuzendaritza taldearekin, gunek mailako arduradun, koordinatzaile pedagogiko eta irakasleekin lan egiten du egunerokotasunean. Erronka nagusia Konfiantzaren Pedagogiatik Lehen Hezkuntzako proiektu sendo bat eraikitzea da: metodologia aktiboetan oinarritutakoa, indibidualizatua, adimen anitzak kontuan hartzen dituen, ebaluazio hezigarria praktikatzeko duena... Horrek guztiak ikasle eta irakaslearen rola birplanteatzea eta espazioak behar horietara egokitzea eskatzen du eta une honetan zeregin horretan horretan ari da Arizmendi Ikastola.



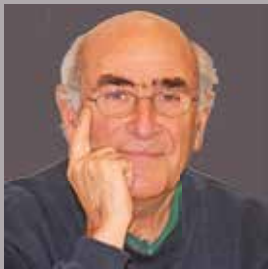
Elena Errasti | Bigarren Hezkuntzako zuzendaria

Elena Errasti aurreko zuzendaritza taldeko kidea izan zen, Bigarren Hezkuntzako zuzendari modura, eta esperientzia handia dauka arloan: "Urte dexente egin ditut ardura horretan". Zuzendaritza ekipo berrian, aurtengoa da hirugarren ikasturtea. Gaur egun, Errastiren ardura nagusia da Arizmendi Ikastolako Egitasmo Pedagogikoa DBHn, Batxilergoan eta Lanbide Heziketan garatu dadin laguntzea eta gidaritza egitea: "Egitasmo horretan markatutako egitekoari, iparrari begira jartzen ditugu urtez urteko plangintzak. Horrekin batera, zuzentzen dutan unitateko pertsonak horretan, Ikastolako Egitasmo Pedagogikoarekin ilusionatu daitezten, horretan zentzua topatu dezaten laguntzea, profesionalizazioarako testuinguruak sortuz, da nire egiteko garrantzitsua". HHtik datorren eta LHn hasita dagoen eraldaketa pedagogiko-arkitektonikoa, Konfiantzaren Pedagogia hautu nagusi modura duena, Bigarren Hezkuntzan garatzea da egun Errastiren eta Arizmendi Ikastolaren erronka. Azkeneko urteetan ekindako berrikuntzari, digitalizazio bideari, jarraipena eman, konfiantzaren begirada batetik, pertsonak begiratzeko zehaztu den modu horretatik.



Aitor Elizaran | Haur Hezkuntzako zuzendaria

2013-14 ikasturtean da Aitor Elizaran zuzendaritzako kide. Une honetan, zuzendaritzako gainerako kideekin batera, burubelari ari da Arizmendi ikastolan eraikitzen ari diren Egitasmo Pedagogikoa Haur Hezkuntzan egokitzen, etaparen ezaugarriak kontutan hartuz, bai pedagogiari eta kudeaketari dagokionez, eta etapa guztien arteko koherentzia lortuz. Arizmendi ikastolan hezkuntza-jardura guztiak helburu nagusi bati begira daude: bizitzako egoerei erantzuten dakiten eta erantzuten dieten pertsona euskaldun kooperatiboak garatzen laguntzea. Arizmendi Ikastolan badira 7 ikasturte Haur Hezkuntzan eraldaketa pedagogiko sakon batean murgildu zirela. Irakasleen, gurasoen eta ikaslearen egitekoa, lan egiteko modua, espazioak, denborak eta beste hainbat aspektu aldatu egin dira Arizmendiko Haur Hezkuntzaren eguneroko praktika pedagogikoan. Erronken inguruan galdetuta, argi dauka Elizaranek: "Haur Hezkuntzako profesionalak eta familiak formatzen/aholkatzen jarraitzea eta Haur Hezkuntzan hasitako bideak zentzua izan dezan, ezinbestekoa zaigu Lehen Hezkuntzan eta Bigarren Hezkuntzan jarraipena ematea eta Haur Hezkuntzako profesionalak beraien praktika onak beste etapetako lankideekin partekatzea".



Rafael Cristóbal | Consultor de Arizmendi Ikastola

El artículo anterior sobre la escuela vasca ha movido emociones encontradas. No sé si llegó a ser entendido suficientemente bien. Cuando hablaba de escuela estatal no me refería a la escuela del Estado Central, sino genéricamente a la escuela surgida de la iniciativa de la Administración pública que, en su día, fue la Administración Central de Madrid y, posteriormente, entre nosotros, la del Gobierno Vasco.

La Escuela Vasca: equívocos e historia

El Gobierno Vasco asumió la escuela nacional del Régimen del General Franco que, a su vez, lo hizo del Régimen de la Restauración de Cánovas del Castillo. Quizás demasiadas estructuras públicas del Régimen anterior fueron asumidas, tal cual, en nuestra restauración democrática. Una estructura societaria no cambia de modalidad por cambiarle de bandera o de nombre.

Lo que se decía en aquel artículo era que “si por razones históricas existen en nuestro País tres redes educativas habrán de estar en igualdad de trato por parte de la Administración Vasca. Así los padres podrán elegir en plena libertad y gratuidad la escuela que más responda a su sentir y su mentalidad.” Pero el debate se centraba en la apropiación de la apelación de Herri Eskola por la escuela estatal, dejando a la Ikastola en el ámbito de lo privado.

Es necesario recordar algo de nuestra historia. La primera Ikastola fue creada por D. Resurrección María de Azkue en el año 1903 cuando el impacto de la escuela del Régimen de la Restauración amenazaba la supervivencia de la lengua y cultura vascas y, con ello, la identidad de este pueblo. Aquella escuela continuó en los mismos parámetros durante el tiempo de la España de la Cruzada. El pueblo las llamaba Escuelas Nacionales, siendo España la única nación contemplada en aquel Régimen. Aquellos maestros traídos de Castilla tras la abolición de los Fueros en la segunda guerra carlista eran el instrumento de uniformización de la lengua y cultura vascas en la lengua y cultura castellanas.

Auge de la Ikastola

Entre tanto, y en la clandestinidad, Elvira Zipitria, en su domicilio de Donostia, el año 1943 restauraba la Ikastola de los Azkue y los Muñoa, con los recursos personales, familiares y las donaciones del pueblo.



El final de la Dictadura y las libertades políticas reconquistadas, significó un auge de la Ikastola existiendo en el momento actual 106 ikastolas con 51.365 niños escolarizados en ellas.

¿Acaso desconoció la Administración Vasca la historia de la Ikastola como salvaguardadora de la lengua y cultura del País y en un régimen institucional acorde con la noción de jaube institucionalizada en el Fuero? Los hechos no permiten una respuesta simple. En el seno de la Administración Vasca, en el período de transición hacia el régimen autonómico, hubo un debate acerca de si la escuela nacional vasca no habría de ser la Ikastola. Ello habría implicado una restauración cualitativa

de nuestras estructuras más identitarias. Tras muchas vicisitudes, se impuso la tesis de que la red estatal no se integraría en la Ikastola sino ésta en la red estatal. El 4 de mayo 1993 se firmó este acuerdo de compromiso entre los dos partidos gobernantes, EAJ-PNV y PSE-PSOE. Una parte importante de la Ikastola se negó a ello por razones de trayectoria histórica y de disparidad en estructura organizativa y societaria. El Decreto de 1993 decidió excluir a la Ikastola de la noción de escuela pública no estatal y reducirla al estatus de simple centro privado homologado a los centros privados concertados. Las consecuencias de este Decreto serán expuestas en el artículo siguiente. □

La primera Ikastola fue creada por D. Resurrección María de Azkue en el año 1903 cuando el impacto de la escuela del Régimen de la Restauración amenazaba la supervivencia de la lengua y cultura vascas y, con ello, la identidad de este pueblo.

Fabricación de gafas de madera

Iñaki Uribesalgo es carpintero de formación y tras quedarse en paro hace tres años, decidió dar un giro profesional y empezó a fabricar a mano gafas de madera. Hoy en día, también elabora otros productos complementarios como pulseras, collares y bolsos. Carmelo Urdangarín | José M^a Izaga

En un programa radiofónico (de Radio Euskadi), Iñaki Uribesalgo declara que “viviendo en el pueblo de Sierra de la Demanda, empecé a recoger la madera sobrante del bosque para calentarnos pero me dio pena quemar alguna madera (encina, acebo, roble...) y fue así como empecé a hacer diferentes formas de madera curvada utilizando las técnicas que había aprendido de chaval, ya que a los 14 años empecé a trabajar en una carpintería. ¡Cuál fue mi sorpresa cuando vi que había hecho unas gafas que me gustaron mucho! Después utilicé la misma técnica para elaborar otras gafas con otro tipo de madera y poco a poco esa actividad me valió para hacer frente a la crisis puesto que al poco tiempo de empezar a elaborar gafas me quedé en paro. Además, analicé un poco el mercado y vi que solo había dos personas en el mundo que se dedicaban a esto: una en Alemania y otra en Italia, aunque con el tiempo han surgido más fabricantes, también en la península. Mi apuesta fue elaborar estas gafas utilizando un sistema tradicional y tuve que ponerme al día en cuanto a programas de diseño por ordenador”.

La elaboración

Para la elaboración de las gafas, el proceso se inicia con su diseño previo en ordenador. A partir de enero comienza la recogida de madera, sobre todo nogal, haya, espino blanco, enebro y cerezo, siempre silvestres. Continúa el proceso con el corte en tiras a tamaño de las gafas que se desea fabricar, lo que exige un constante lijado de las piezas, para seguir con el braseado de la madera, es decir, someterla a un calentamiento durante unos 30 o 45 minutos para a continuación, prensarla, lo que el artesano lleva a cabo utilizando sargentos. El proceso continúa con el secado de la madera (4 o 5 días). Su duración



depende de la época del año, siendo primavera y verano las que requieren menos tiempo.

Una gafa se compone de unas 30 piezas distintas y su fabricación requiere “mucho paciencia” y sobre todo profesionalidad.

El artesano cuenta con un local, situado en el bajo de una casa, de unos treinta metros cuadrados. En el mismo se pueden encontrar: lijadoras, sierras, sargentos, colas, tornillos de banco, tijeras, etc.

El futuro

El artesano muestra su preocupación por la competencia de las grandes empresas que concentran su producción en los países



asiáticos (ofrecen menores costes). Además, los artesanos centran sus esfuerzos en la elaboración de productos de características singulares y muestran cierto alejamiento del marketing y la venta. A pesar de ello, con la incorporación de las innovaciones y técnicas como el 3D pudieran superar la actual situación.

Iñaki Uribesalgo ha empezado este año a acudir a las ferias de artesanía. Una de sus primeras experiencias fue la Feria de Artesanía de Errenteria, donde además de conseguir pasar la exigente criba de calidad de la organización, se alzó con el premio al mejor producto con una de sus monturas. El verano también ha estado cargado de trabajo, acudiendo a varias ferias donde ha presentado sus últimas novedades y modelos, tanto en gafas graduadas como de sol, comercializadas bajo la marca Nardaya. □

El artesano acude con frecuencia a ferias de artesanía, donde ha presentado sus últimas novedades y modelos, tanto de gafas graduadas como de sol, comercializadas bajo la marca Nardaya.

Análisis específicos por exposición a sustancias nocivas en el trabajo

Todos estamos de acuerdo en que la realización anual de análisis clínicos contribuye a conocer y, en su caso mejorar, el estado de salud de las personas. Sin embargo, lo que a lo mejor no nos es tan conocido, es la necesidad de llevar a cabo ciertos análisis específicos a los trabajadores expuestos a sustancias potencialmente dañinas para su salud en sus puestos de trabajo.

Dicha necesidad surge del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el cual establece y regula, como deber instrumental del empresario, la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio.

Los análisis específicos por exposición a agentes químicos presentan ciertas características que los diferencian de los análisis generales de salud:

- **Reflejan la dosis absorbida:** este tipo de análisis informa sobre la cantidad de sustancia absorbida por el organismo del trabajador tanto recientemente, como durante los últimos días, últimos meses o incluso la cantidad acumulada en el cuerpo durante años.
- **Incluyen todas las vías de entrada:** abarcan todas las fuentes de exposición: inhalatoria, dérmica (ciertas sustancias penetran a través de la piel) y digestiva (relacionada con comer o fumar en el trabajo o ingerir la comida sin cambiarse previamente de ropa y sin lavarse las manos).
- **Propios de cada puesto de trabajo:** al estar vinculados al puesto de trabajo, no se hacen las mismas pruebas a todas las personas de una empresa.
- **Específicos:** un grupo de trabajadores e incluso un mismo trabajador en momentos distintos pueden reaccionar de forma diferente ante una misma cantidad de sustancia en el mismo puesto de trabajo, de forma que absorben/eliminan más o menos cantidad de tóxico produciéndose efectos diferentes en sus cuerpos.
- **Periodicidad:** mientras que los análisis generales se llevan a cabo una vez al año, el médico del trabajo determina la frecuencia de los análisis específicos por riesgo laboral, basándose en datos relacionados con el puesto de trabajo, productos empleados, historia clínica del trabajador, etc.



Objetivos de los análisis

- **Controlar el nivel de exposición** de los trabajadores a ciertas sustancias que se encuentran en su ambiente laboral.
- **Detectar ciertas enfermedades** que sufra o pueda sufrir el trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo.
- Desvelar si las **medidas de prevención** que se están adoptando o que se prevé adoptar son las adecuadas para eliminar o reducir los riesgos para su salud.

Las enfermedades que se pretenden evitar con este tipo de análisis están vinculadas a trabajos relacionados, por ejemplo, con pintura, soldadura, mecanizado, inyección, cromado...

Para apreciar si la exposición a un producto químico en el trabajo significa un riesgo para la salud de los trabajadores, es necesario comparar los valores obtenidos en los análisis con los valores establecidos por los organismos correspondientes (Osalan, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc). En función de cual sea el resultado de dicha comparación, el médico especialista en Medicina del

Trabajo procederá a llevar a cabo las acciones que considere adecuadas para asegurar la salud de sus trabajadores, las cuales pueden implicar no solo al ámbito de la salud (realizando más pruebas médicas y/o analíticas), sino también al laboral (proponiendo medidas preventivas e incluso cambios de puesto de trabajo, si fuera necesario).

Aparte de los agentes químicos peligrosos en que es normativamente obligatoria, la práctica del control biológico en la exposición laboral está especialmente indicada en aquellos casos en que:

- Existan variaciones en las medidas ambientales.
- La absorción por vía dérmica pueda representar una fracción adicional cuantitativamente importante con respecto a la vía inhalatoria, y una consideración análoga es válida para la digestiva.
- Se deba comprobar la eficacia de un determinado tipo de equipo de protección individual
- Haya sospechas fundadas sobre la existencia de otras fuentes de exposición distintas de las laborales y, en principio, no reconocidas y difícilmente identificables.
- Se sospeche que, en un grupo de trabajadores, hay diferencias grandes en la carga de trabajo, a fin de identificar los que tienen mayor, comparativamente con el resto del grupo.

Como conclusión, podemos decir que la realización a los trabajadores de analíticas específicas por exposición a sustancias tóxicas es una herramienta muy útil para vigilar su salud, así como para controlar el nivel de exposición a dichas sustancias, detectar precozmente una enfermedad profesional o desvelar si las medidas de prevención adoptadas son eficaces. □

Google Drive, herramienta indispensable para equipos de trabajo

Google Drive es un servicio de alojamiento de archivos que fue introducido por Google en abril de 2012, y que a día de hoy se ha convertido en una herramienta fundamental para casi cualquier equipo de trabajo.

Google Drive es el reemplazo de Google Docs que ha cambiado su dirección URL, entre otras cualidades. Este servicio facilita a cada usuario 15 gigabytes de espacio gratuito para almacenar sus archivos (un aumento importante respecto a los 1 Gygabyte previos de Google Docs), ampliables mediante pago. El servicio es accesible a través del sitio web desde cualquier ordenador y dispone de aplicaciones para Android e iOS que permiten editar documentos y hojas de cálculo.

Servicio gratuito hasta 15 GB

Con el lanzamiento de Drive, Google unificó el almacenamiento disponible para un único usuario de tal manera que en esos 15 GB se guardan también los mensajes de correo electrónico de Gmail y las imágenes de Google+ que superen los 2.048 x 2.048 píxeles.

Drive sincroniza archivos entre la computadora del usuario y su almacenamiento en la nube. De esta manera, los cambios en un lado se reflejan en el otro y así siempre contienen los mismos archivos. Ello posibilita compartir y editar on line todo tipo de archivos.

Seguridad de los archivos

Todos los archivos de Drive están a buen recaudo con independencia de lo que pueda ocurrirle al smartphone, tablet u ordenador del usuario. Drive utiliza el cifrado SSL, el mismo protocolo de seguridad que se aplica a Gmail y a otros servicios de Google. En el ámbito de la seguridad, conviene subrayar que los archivos de Drive solo puede verlos el usuario hasta el momento en el que decide compartirlos. Y en el momento que así lo estime oportuno, éste puede invitar rápidamente a otras personas a ver, compartir y/o editar cualquier archivo o carpeta que elija. Y al ser un flujo entre equipos es definitivamente la manera más sencilla de colaborar on line. Además, una vez instalado Drive en cualquier tablet, ordenador o smartphone la persona usuaria puede acceder a ellos desde cualquier lugar.

Numerosos servicios de google

Drive cuenta con la posibilidad de realizar *Hangouts* (chats vídeo-conferencias integrados en la plataforma), Google Calendar y otros. □



Aplicaciones nativas

Cuando hablamos de *Drive* hablamos de aplicaciones nativas que no son web, y pueden ser descargadas. El cliente de Drive está disponible para los siguientes dispositivos: Desde XP, Windows Vista, Windows Vista, Windows 7 y Windows 8 que usen particiones NTFS, Mac OS X 10.6 (Snow Leopard) o superior; teléfonos inteligentes y tabletas con Android 2.1 (Eclair) o superior; iPhones y iPads con iOS 5.0 o superior.

Behobia-Donostia 2015

Goizetik whatsapp martxan. Zein ote da? Zer? Talde berri bat sortu dute eta bertan nago? Nola? Ez da posible... Nik korrika gutxitan egiten det, hau da, beharrezkoa denean, autobusa galtzerako momentuan, euri zaparrada bat hastean... Atzoko afaria gogorra izan zen, ezetz, baietz, ezetz, baietz guztien ostean, baietzkoa atera zela argi dago.



Beste mezu bat jaso dut: Hemendik 30 minutura portalean. Nola? Bai motel, entrenatzera joan beharra dago. Bidegorritik Arrasate, Aretxabaleta, Arrasate egingo dugu. Beste askok beste bidegorri eta entrenamendu toki aukeratuko dituzten moduan. Bai, bai, banoa! Gaur hasiko ditut Behobia-Donostiako entrenamenduak, uufffff!

Traila, urria, azaroa... Korrikalarien bidegorria

Bidegorrirantz goaz eta hau sorpresa, lehen oinezkoez beteta zegoena, orain korrikalariz bete da. Hauek denak ere afari apustua egin dute-ala?

Horrelako istorioak askotan entzuten ditugu. Nahiz eta aitzaki guztiak (edo ia guztiak) baliagarriak izan jarduera fisiko gehiago egiteko, gure partetik garrantzitsuak diren aholku batzuk

ematera gatoz. Aholku guzti hauek hasi berrientzako izango dira, gero eta korrikalari gehiago ikusten baitira errepedeetan, bidegorrietan, mendian...

Aholkuen txanda

Argi dugu puntu garrantzitsuenetako bat zerbait egiten hastea dela, pauso hori ematea. Bigarren pauso ariketa fisiko hori mantentzea da, ez frogatzen bakarrik begira, baizik eta bizitza estilo aktibo bat izateko mantentzea.

Behobia-Donostiak 20km ditu, inoiz korrikan egin ez baduzu, 2-3 hilabetetan prestatzea, nahiz eta soilik amaitzeko helburua izan, gehiegitxo da. Lehen aholkua da korrika saioak egiten hastea: egun bat bai eta hurrengo atsedena. 30'-40' ko denborakin hasi eta oinez egitea beharrez gero, egin, ez dira inungo punturik galtzen.

Zure gorputzak adieraziko dizu gehiago egin beharra duzun edo mantentzea (kontuz batzutan berotu egiten gara eta gehiegi egin nahi dugu denbora gutxian) eta eman denbora gorputzari guztia barneratzeko. Astean 3-4 saiorekin hastea izugarri ona izango litzateke eta ez zaitezte larritu beste batzuk serieak-eta egiten dituztelako, guk ez ditugu behar eta!

Gogoratu hidratazioari arreta gehiago jarri beharko diogula eta saioak bukatu ondoren ura edan behar dela. Ez dira beharrezkoak edari isotonikoak, etxean prestatu ditzazkegu. Nola? Litroko ur botilan, 3 azukre koilara + kafe koilara txikia + gatz pixkat + limoi baten xukua.

Elikadura ere garrantzitsua da eta kontutan izan beharrekoa. Denetik jateko ohitura baduzu, horrela jarraitu eta poliki-poliki ohiturak zuzentzen joango zara, ez izan bat-batean dena egin nahi duen horietakoa.

Adibide argi bat askori esaten diedana, lasterketetan kalanbrerik ez izateko platanoa dela jaki oso garrantzitsua. Gauza naturalak erabili, ez gaude goi errendimenduan, aisialdia aprobeztatu eta osasungarri egoteko egiten dugu korrika.

Animo denoi eta eutsi oinetakoari! □

Zure gorputzak adieraziko dizu gehiago egin beharra duzun edo mantentzea. Astean 3-4 saiorekin hastea izugarri ona izango litzateke.

Sus autores, Fermín Garmendia y Manolo González, rinden un “homenaje a esta figura clave en el desarrollo económico vasco del siglo XX”.

LKS presenta el libro

José María Arizmendiarieta. Un hombre, un pueblo, una experiencia

El miércoles 23 de septiembre, en el espacio Bilbao Berrikuntza Faktoria, LKS presentó el libro *José María Arizmendiarieta. Un hombre, un pueblo, una experiencia*. Una obra que aporta una visión diferente sobre la vida y obra del fundador de la experiencia cooperativa de Mondragón. El libro pone en valor la vigencia de su obra a través, primero, de quienes le conocieron y cuentan cómo era y cómo actuaba. Complementando los testimonios de colaboradores directos de Arizmendiarieta, el libro también aporta la visión de quienes han conocido solamente su obra.

El acto de presentación de esta nueva publicación en el contexto de su centenario pretendió ilustrar cómo los valores y las ideas empresariales que proyectaba Arizmendiarieta conectan a la perfección con una nueva generación de emprendedores globales con gran conciencia social, denominados *millennials*.

Cómo innovar hoy

La jornada comenzó con la recepción y bienvenida por parte de Iñaki Ormaetxe, presidente de LKS S. Coop y de Vicente Atxa, Rector de Mondragon Unibertsitatea, junto a los dos autores del libro, Fermín Garmendia (director de Desarrollo de la División de Ingeniería y Consultoría de MONDRAGON) y el periodista Manolo González.

A continuación, Begoña Marañon (directora general de Cadena SER Euskadi) moderó un coloquio titulado *La visión de los nuevos Innovadores* en el que



participaron los estudiantes de LEINN Naia Elgezabal (Tangram), Nerea García (Winn) y Asier Quesada de la empresa Delirium Studios.

Para finalizar, Javier Sotil, Presidente de MONDRAGON y Mikel Álvarez, Concejal del Ayuntamiento de Bilbao y responsable del área de Coordinación de Alcaldía, Desarrollo Económico y Buen Gobierno, clausuraron el acto. □

Todas las fotografías del acto: <https://www.flickr.com/photos/arizmendiarieta100urte/albums/72157658616861850>



Javier bromea cuando afirma que está casado con una hipoteca en Pamplona, una mujer en Bilbao, donde reside, y un trabajo en Mondragón, donde trabaja desde hace cuatro años, en el departamento de marketing de Laboral Kutxa. Comparte todo esto con su gran pasión: la música.



Disfruto mucho con lo que hago"

¿Cuál es tu función en Laboral Kutxa?

Trabajo en la unidad de seguros, y nuestra principal misión es la de desarrollar el negocio de seguros dentro de la entidad. Participo en el diseño del plan de marketing de seguros y, a lo largo del año, mi principal misión es la de llevar a cabo las acciones que ahí se definen.

¡Pero en tu vida profesional te ha tocado hacer de todo!

¡Cierto, y siempre en esta casa! Empecé como becario en Seguros LagunAro-Pamplona, pero después he sido gestor comercial, director de oficina, *segment manager* en la central de Lagun Aro en Bilbao, responsable de autónomos... y, desde hace casi cuatro años, estoy en mi actual puesto en Arrasate.

¿Cuándo te aficionaste a la música?

De niño. Con siete años empecé en el conservatorio con el solfeo y quería tocar la trompeta. Pero mis padres hicieron caso omiso de mis deseos y me regalaron una guitarra ¡seguramente porque hacía demasiado ruido!

Y la guitarra se convirtió en tu pasión.

Así es. La verdad es que en el conservatorio me aburría tocando piezas de Mozart, porque en realidad quería aprender a tocar algo de Rosendo, por ejemplo. Por eso, en grado medio dejé los estudios de conservatorio y empecé a aprender por mi cuenta, en escuelas de música y con profesores particulares.

¿Dónde tocabas la guitarra?

Primero con algunos grupos de música y con 20-21 años empecé a trabajar en un bar de música en directo de Pamplona, donde solía ir a menudo y cantaba de vez en cuando. Allí trabajé tocando la guitarra algunos jueves

y prácticamente todos los viernes y sábados durante ocho años. ¡Ocho años tocando en directo y compartiendo escenario con otros músicos profesionales fue la mejor escuela que he tenido! Ahora hace muchos años que toco en un grupo con el que recorremos los pueblos en fiestas, bodas y celebraciones... ofreciendo versiones de canciones pop rock de todo tipo, clásicas y más modernas.

Y además, enseñas a tocar la guitarra.

Sí, cuando trabajaba en Lagun Aro en Pamplona salía por las tardes de trabajar y daba clases en una escuela de música. En un momento dado, tuve que elegir y opté por dejar las clases y seguir con los conciertos y el trabajo de oficina, aunque me daba pena porque siempre me ha gustado enseñar.

Así fue como se te ocurrió la idea de dar clases en Internet.

Efectivamente. En internet hay de todo, muchas cosas bien y muchas otras mal. Cuando daba clases veía que muchos alumnos destrozaban las canciones por malas referencias. Y así, tontamente, hace dos años decidí empezar a grabarme a mí mismo dando clases con el móvil y subirlas a Youtube.

Y ¿cómo ha evolucionado?

Ha evolucionado en un canal de YouTube y en una página web, *musicatulado.com*, donde además de colgar los vídeos con las clases he subido cientos y cientos de partituras que tenía recopiladas, con su correspondiente página en facebook y twitter.

¿Cuántos seguidores tienes hoy en día?

Internet es una especie de bola de nieve. Si alguien me lo hubiera contado hace dos años, no me lo hubiera creído. Tengo cerca de

20.000 seguidores en las redes sociales, 13.000 suscriptores en youtube, y sobre 80.000 visitas al mes a través de los diferentes canales. Son visitas de todo el mundo, de más de 100 países, supongo que porque la música es un lenguaje universal, y no hace falta saber idiomas para entender algunas cosas que explico. Además recibo innumerables mensajes todos los días. Recientemente en Palma de Mallorca me pararon en la calle para hacerse una foto conmigo. ¡Pasé muchísima vergüenza!

¿Qué tipo de mensajes?

De todo tipo, mayoritariamente felicitándome por mis canciones o pidiéndome alguna canción en particular. Como curiosidad, esta semana me ha escrito un joven desde El Salvador diciendo que algunos chicos de un barrio de pandillas se reúnen los viernes para aprender a tocar la guitarra con mis grabaciones. Este tipo de mensajes me parecen increíbles y justifican cualquier esfuerzo.

¿Dónde realizas las grabaciones?

He adecuado un pequeño estudio con iluminación y equipo de sonido en casa. Y para otros temas, cuento con una empresa de Madrid dedicada a captar talentos de YouTube que me asesora. Después realizo yo mismo la edición, a la que destino muchísimas horas. Subir una clase de ocho minutos necesita de aproximadamente 40 horas de trabajo. Pero disfruto mucho con lo que hago.

¿Qué proyectos tienes?

Muchos y poco tiempo. Uno que tengo muchas ganas de emprender a corto plazo es el de hacer un canal de tutoriales de canciones famosas de cualquier época del repertorio euskaldun.

