

EL FUTURO DEL TRABAJO

LA DIGITALIZACIÓN Y LA TRANSICIÓN VERDE IMPACTARÁN CONSIDERABLEMENTE EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO CON LA DESAPARICIÓN DE MUCHOS PUESTOS Y LA APARICIÓN DE NUEVOS PERFILES PROFESIONALES.

619

CIKAUTXO 50 urte, konpromisoa eta berrikuntza hizpide hartuta. **EKILUZ** crea en Arteixo la primera comunidad energética de Galicia. **AUSOLAN** y **BCC Innovation** replantean las recetas tradicionales en los comedores escolares. **ERREKA** 60 urteko ibilbidea ospatzen ari da. **EROSKI** online supermerkatu onena, bosgarren urtez jarraian. **MONDRAGON** Korporazioko Euskara Batzordea abian da. **IKERLAN** colabora con Intel para mejorar las comunicaciones inalámbricas en la industria.



JOSU LUENGO ATEGI

"SE ESPERAN INTERRUPCIONES EN EL SUMINISTRO DE MICROCHIPS HASTA FINALES DE 2022".

52

LANAREN ETORKIZUNA

24

Bilakaera teknologikoak eta trantsizio berdeak eragin nabarmena izango dute lanaren eremuan. Kooperatibetan ari gara dagoeneko etorkizuneko lanpostuen mapa marrazten.

OSARTEN, 20 AÑOS

38

El Servicio de Prevención Mancomunado está formado por 98 empresas asociadas, 23.000 trabajadores protegidos y un equipo de profesionales de prevención compuesto por 162 personas.



Elena Loyo

CORREDORA DE LARGA DISTANCIA

"Mientras corro, me siento libre"

42

CÓMPLICES CITA CON LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD

47

Eroski organiza la octava edición de este evento en el que intervinieron, y emocionaron, el reportero de guerra Antonio Pampliega, la guitarrista y compositora flamenca Antonia Jiménez y la humorista Patricia Sornosa.



SALVAMENTO MARÍTIMO HUMANITARIO (SMH)

48

Izaskun Arraiaran e Iñigo Mijangos: "Podemos pasarnos la vida rescatando personas en el mar, pero necesitamos que la sociedad exija cambios en las políticas de migración".



32 LANKI IKERTEGIA

COP26 klima konferentzia.

34 COOPERATIVAS Y ODS

MONDRAGON Iraunkortasun Topaketak.

35 ARIZMENDIARRIETA GOGOAN

Gutun bat etorkizunari.

36 LAGUNARO

EKIOLA: la solución cooperativa y local de la ciudadanía vasca frente al cambio energético.

38 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Osarten, 20 años.

40 LAGUNARO

Arogestión, EPSV. Una gran desconocida.

42 EUSKAL KULTURA

Elena Loyo, corredora de larga distancia.

43 VASCOS UNIVERSALES

Horacio Echevarrieta Maruri, ¿el Ciudadano Kane vasco?

44 ERREPORTAJEA

Cikautxo.

46 MUNDUKIDE

#LaRecetaMásBuenaDelMundo para recaudar fondos e impulsar la economía de países empobrecidos.

47 COLABORACIONES

Cómplices de Eroski inunda de emociones el Aquarium de Donostia.

48 ENTREVISTA

Izaskun Arriaran e Iñigo Mijangos. Organización No Gubernamental Salvamento Marítimo Humanitario.

50 EUSKARALAN

Euskara dinamika bizi-bizi MONDRAGONen kooperatibetan.

52 ENTREVISTA

Josu Luengo, responsable del área de Materias Primas de Ategi.

54 INTERCOOPERACIÓN

Danobatgroup, Fagor Taldea eta Ulma Taldearen arteko topaketa.

55 RECETA SALUDABLE

Recetas de Navidad.

ARGITARATZAILEA

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

ZUZENDARIA

Javier Marcos (jmarcos@mondragoncorporation.com)

ERREDAKZIO KONTSEILUA

José Antonio Ajuria.
Olalla Alonso.
Joxean Alustiza.
Goio Arana.
Susana Azpilikueta.
Idoia Bustinduy.
Javier Goienetxea.
Iñigo Iñurrategi.
Ander Toña.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez.

ERREDAKZIOA

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

INPRIMATZAILEA

Mccgraphics S. Coop.

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK

LABORAL **kutxa**

EUSKO JAURLARITZA **GOBIERNO VASCO**
GIZARTI ETORRIMEN SAILA DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA SOCIAL

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

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



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

La economía del futuro

La tecnología y sus avances, cada vez más acelerados y disruptivos, perfilan un panorama de amenazas y oportunidades en el que la pregunta clave es si esa evolución será capaz de reemplazar más empleos de los que creará. Extremo sobre el que no hay consenso entre los expertos, aunque sí coinciden al señalar que su impacto afectará, en mayor o menor medida, a todos los sectores de actividad.

En ese juego de proyección prospectiva hacia posibles escenarios, las empresas y las personas –cada cual con sus respectivas responsabilidades– van a jugar un papel clave. Así, no hay ninguna empresa que no haya asumido que la digitalización y la implementación en sus procesos productivos de los desarrollos tecnológicos serán estrategias claves de competitividad y de sostenibilidad a corto plazo. Y por esa razón van a tener que facilitar esa transición con orientación, tono positivo y altura de miras y con procesos y herramientas ad hoc.

Asimismo, las personas también debemos asumir que la aceleración de los cambios disruptivos nos sitúa ante la responsabilidad personal de actualizar permanentemente nuestras capacidades. Desaparecerán algunos perfiles de empleo y también los puestos para toda la vida y surgirán nuevas opciones profesionales, así como la necesidad individual de actualizar nuestros conocimientos para favorecer la empleabilidad.

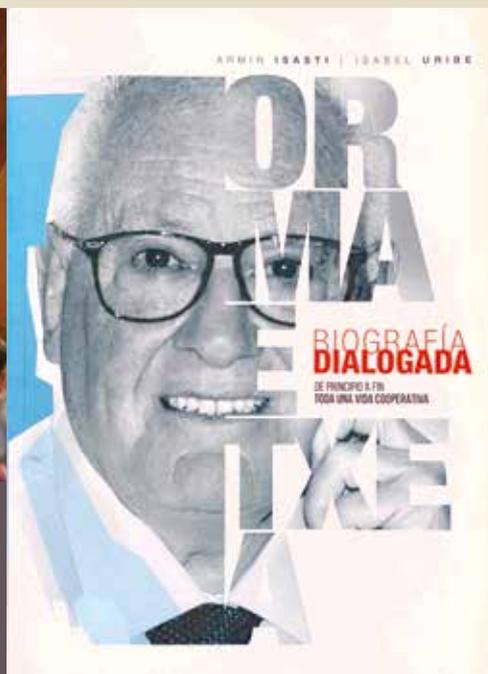
Por tanto, ese es el reto, que empresas y personas seamos capaces de afrontar esta transición hacia una nueva economía sin alarmismos y sin demoras, pero plenamente conscientes de que el futuro del trabajo es ya un deber del presente.

Desde nuestra Experiencia, esta nueva transición supone el enésimo ejercicio de adaptación y, al mismo tiempo, una nueva oportunidad para enfocar el cambio desde el paradigma cooperativo, apalancado en la centralidad de la persona en la empresa y el compromiso con la transformación social del entorno. **TU**

El reto es que empresas y personas seamos capaces de afrontar esta transición hacia una nueva economía sin alarmismos y sin demoras, pero plenamente conscientes de que el futuro del trabajo es ya un deber del presente.

José Mari Ormaetxea

TODA UNA VIDA COOPERATIVA



EL 4 DE NOVIEMBRE SE PRESENTÓ EL TRABAJO REALIZADO POR ISABEL URIBE Y ARMIN ISASTI SOBRE LA BIOGRAFÍA DE UNO DE LOS COFUNDADORES DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA DE MONDRAGÓN: *ORMAETXEA, DE PRINCIPIO A FIN TODA UNA VIDA COOPERATIVA*.

La publicación, editada por Corporación MONDRAGON, Laboral Kutxa y Arizmendiarietaren Lagunak Elkartea, se presentó el pasado 4 de noviembre en dos actos: por la mañana en Koldo Mitxelena Kulturunea y por la tarde en la sede central de Laboral Kutxa. En ambos eventos intervinieron los autores del libro, Isabel Uribe y Armin Isasti, así como Amalia Ormaetxea, hija del biografiado.

José Mari Ormaetxea, cofundador de la Experiencia Cooperativa, fue una persona clave en el desarrollo de la Corporación, ocupando a lo largo de su trayectoria profesional cargos muy relevantes en diferentes instituciones: gerente de Ulgor, director de Caja Laboral y presidente del Consejo General de MONDRAGON, entre otros. Asimismo, su impulso y determinación fue clave en el nacimiento de otros proyectos como Ikerlan, Mondragon Unibertsitatea, Otalora o LagunAro EPSV, además de varias cooperativas impulsadas desde la entonces División Empresarial de Caja Laboral. José Mari falleció en julio de 2019, a los 92 años.

Isabel Uribe y Armin Isasti lograron convencer a Ormaetxea para iniciar este proyecto biográfico, para lo cual llevaron a cabo un buen número de entrevistas grabadas con él y en las que abordaron todo tipo de cuestiones, tanto personales como de carácter profesional. El resultado es un libro de

muy buena factura, tanto en contenido como en su presentación, y en el que se destilan con nitidez los valores vitales de Ormaetxea, como su enorme capacidad de trabajo y su probado talento para llevar proyectos a la práctica.



Presentación completa del libro →



Armin Isasti

Armin ocupó la dirección de Saiolan, donde se jubiló tras cerca de 30 años de trabajo. Amigo de Ormaetxea, fue quien le animó a iniciarse en esta aventura biográfica en 2018.

“Ormaetxea era un gran gestor y una persona extremadamente generosa”

¿Qué pretende esta publicación?

Estas conversaciones y el libro, en definitiva, son una ventana abierta que nos permite conocer mejor quién fue José Mari. Las conversaciones que mantuvimos no pueden interpretarse solamente como la biografía de un empresario exitoso sino como el encuentro con una persona con sentimiento de pertenencia a una comunidad y extremadamente generosa.

¿Cuál puede ser la utilidad del libro?

Hemos buscado que sean unas conversaciones útiles como material de estudio, análisis y reflexión para un amplio colectivo de personas, que van desde los socios y socias de las cooperativas a la juventud, colectivos de universidades, centros de formación profesional y a la sociedad en general.



Amalia Ormaetxea

HIJA DE JOSÉ MARI ORMAETXEAREN

“Este libro ha sido un regalo”

Para nosotros ha sido muy emotivo todo lo relativo a la publicación de esta biografía dialogada porque la muerte de mi padre es todavía reciente. Es todo un regalo tener un testimonio de su vida de semejante dimensión.

Grata sorpresa también, al comenzar la lectura y descubrir un relato que, aparte de ser un testimonio riguroso sobre la creación de cooperativas, es ante todo un viaje personal. Un viaje que inicia mi padre de joven al tener la suerte de conocer a Arizmendarreta y entusiasmarse con sus ideas de justicia y cambio social. Es desde ahí, desde ese entusiasmo y desde esa pasión creadora, que caracterizan la personalidad de mi padre, desde donde comienza un camino de creación desde las ideas y el convencimiento hacia la concreción.

He descubierto que mi padre, ya un hombre de edad avanzada, aparece con una personalidad y un pensamiento joven y entusiasta, se podría decir que hasta aventurero.



Isabel Uribe

Colaboradora de Saiolan entre 2001 y 2016, es una gran amiga de MONDRAGON. De nacionalidad mexicana, se licenció en Ciencias de la Educación por la Universidad jesuita Iteso, y se doctoró en Mondragon Unibertsitatea, por la facultad de Empresariales.

¿Cómo fue la dinámica de trabajo?

Una vez que le presentamos el proyecto, y estuvo de acuerdo, dieron inicio nuestras conversaciones.

“Asumió su vida como una oportunidad”

Ormaetxea tenía entonces casi 88 años; estaba muy lúcido, sabio. A lo largo de cinco años realizamos un total de 15 entrevistas (la gran mayoría, entrevistas en profundidad), y 3 entrevistas más con colaboradores cercanos. En total, casi 60 horas de grabaciones y 1.000 páginas transcritas. Con esta valiosa materia prima, ya después perfilamos la redacción y la coherencia del proyecto.

Desde tu mirada, ¿qué es lo que más te ha sorprendido de JMO?

Lo que más, su enorme capacidad y complejidad intelectual. Me deslumbró el manejo continuo de palabras y de conceptos abstractos, la riqueza de su vocabulario, la sutileza de su pensamiento.

Me deslumbró su capacidad y su pasión por concretar ideas y me sorprendió también cómo mantuvo hasta el final de su vida su sensibilidad y preocupación por el futuro, por la gente joven, por el entorno en que vivimos.

Me inspiran en Ormaetxea su generosidad y practicidad extremas, y que en sus circunstancias – no importa lo adversas que fueron– tuvo el coraje de ver y asumir la vida como una oportunidad.

“HE DESCUBIERTO QUE MI PADRE, YA UN HOMBRE DE EDAD AVANZADA, APARECE CON UNA PERSONALIDAD Y UN PENSAMIENTO JOVEN Y ENTUSIASTA, SE PODRÍA DECIR QUE HASTA AVENTURERO”.

FAGOR EDERLAN Y MONDRAGON UNIBERTSITATEA UNEN FUERZAS PARA LA RECUALIFICACIÓN DE TRABAJADORES

MÁS DE 40 TRABAJADORES DE FAGOR EDERLAN SE HAN APUNTADO YA A UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE 376 HORAS DE DURACIÓN DISEÑADO POR AMBAS ENTIDADES, QUE SE ABORDARÁN ENTRE LOS MESES DE NOVIEMBRE DE 2021 Y JUNIO DE 2022.

Las acciones de formación de profesionales y de capacitación para el desarrollo de las personas y para favorecer su empleabilidad son una constante en Fagor Ederlan. Ejemplo de ello es el plan de capacitación a medida que ha diseñado con la Escuela Politécnica Superior de Mondragon Unibertsitatea para la recualificación de los trabajadores de la cooperativa con bajo perfil académico. El objetivo de este plan formativo, cuya filosofía entronca fielmente con los valores cooperativos de la organización, es doble; por un lado, abrir posibilidades de promoción interna del trabajador o trabajadora y, por otro, la posibilidad de que Fagor Ederlan disponga de más opciones de movilidad entre

puestos, ya que un mismo profesional podrá acceder a un abanico de puestos mayor.

Recualificación, aspecto crítico

La formación será impartida por Mondragon Unibertsitatea. Este tipo de formaciones que la universidad realiza para trabajadores en activo, con más de 7.000 personas formadas al año, contribuye a la mejora de la competitividad de las empresas. Tal y como remarca Goiuria Sagardui, responsable de formación continua de la facultad de ingeniería, "entendemos que la recualificación de los trabajadores va a ser un aspecto crítico para las organizaciones los próximos años y queremos acompañar a



las empresas en la formación y la especialización de los profesionales".

El plan se ha diseñado entre Mondragon Unibertsitatea y los técnicos de formación de Fagor Ederlan con amplio conocimiento de las

necesidades formativas y materias a impartir, para lograr un enfoque teórico práctico que se adapte a la realidad de Fagor Ederlan, las características de los puestos de referencia y los procesos implicados. ▶

Este tipo de formaciones que la universidad realiza para trabajadores en activo, con más de 7.000 personas formadas al año, contribuye a la mejora de la competitividad de las empresas.

ARIZMENDIARRIETAREN EGUNA

IGOR ORTEGA PRESENTÓ EL PASADO 25 DE NOVIEMBRE EN EL MARCO DE ARIZMENDIARRIETA EGUNA, EN LA ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR, UN RESUMEN DE SU TESIS DOCTORAL SOBRE "LA CONTRIBUCIÓN DE LOS FUNDADORES DEL COOPERATIVISMO AL PENSAMIENTO COOPERATIVO".

En su intervención hizo un recorrido histórico desde la revolución industrial hasta el cooperativismo moderno, pasando por las prácticas asociacionistas, y por la mención de algunos pensadores de referencia –como Buchez, Fourier, Owen, Blanc o King– o los pioneros de Rochdale.

Una de las conclusiones de su tesis se refiere a "la

eficacia empresarial de los valores cooperativos" demostrando "la viabilidad de las cooperativas de trabajo asociado, que contribuyen a vincular al cooperativismo con la aspiración de la humanización de la empresa y la economía".

Si quieres leer una entrevista en profundidad sobre el contenido de su tesis, la tienes en el QR. ▶



LAS COOPERATIVAS DANOBAT, SORALUCE, BATZ Y CIKAUTXO OBTIENEN LA CERTIFICACIÓN ECOVADIS DE SOSTENIBILIDAD

- SE TRATA DE UNA CERTIFICACIÓN QUE RECONOCE EL DESEMPEÑO EN SOSTENIBILIDAD, Y QUE EVALÚA IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES, PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS, ÉTICA Y COMPRAS SOSTENIBLES.

Estas cuatro cooperativas integradas en MONDRAGON se han significado los últimos meses por su compromiso con la sostenibilidad. De esta manera, todas ellas ratifican su responsabilidad con el medio ambiente y el clima, con la transformación social de su entorno y con el desarrollo de su capital humano.

Respecto a las cooperativas de Danobatgroup, Danobat ha obtenido la calificación oro, mientras que Soralue ha sido reconocida con la medalla de plata. “La alta evaluación con

la que EcoVadis certifica el compromiso de Danobat y Soralue con la sostenibilidad nos anima a seguir avanzando en esta dirección, y supone un reconocimiento a nuestro ADN cooperativo, caracterizado por dirigir la mirada hacia el largo plazo, lo que nos permite, no solo evolucionar al compás de las transformaciones, sino también adelantarnos a los desafíos, avanzando

hacia modelos de negocio inteligentes”, asegura el director general de Danobatgroup, Pello Rodríguez.

Por su parte, Batz ha recibido la medalla de plata de EcoVadis. Esta certificación es un paso más en el ejercicio transparencia de la cooperativa hacia sus grupos de interés que viene a sumarse a otras iniciativas tales como el Informe de Sostenibilidad, que recoge anualmente la información sobre su desempeño medioambiental, la creación de valor social, gobernanza corporativa y demás aspectos de RSC, y el evento anual BATZ Innovation Summit, una apuesta por generar valor e impulsar el conocimiento a través de la divulgación.

Por último, Cikautxo ha logrado también el Silver Rating de EcoVadis, por segundo año consecutivo un certificado muy reconocido en el sector de la automoción y según el cual sitúa al Grupo CIKAUTXO entre



el 25% de las empresas con mejor calificación del sector, ratificando así su

compromiso con los criterios de Sostenibilidad definidos mediante los ODS. ▶

OSARTEN EN EL XI CONGRESO INTERNACIONAL DE ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

La Asociación Española de Ergonomía celebró en Gijón los días 11 y 12 de noviembre una nueva edición, la undécima, del Congreso Internacional de Ergonomía y Psicosociología. Durante los dos días que duró el evento –cuyo lema principal era *Aportaciones de la Ergonomía para el trabajo*

que viene– se debatieron y desarrollaron temas relacionados tanto con la ergonomía como los factores psicosociales o entornos saludables. Asimismo, también se abordaron aspectos relacionados con el liderazgo, el trabajo en equipo e incluso el teletrabajo

después de la Covid-19.

Participaron personas de reconocido prestigio en ergonomía y psicosociología, y en la que Osarten tuvo una activa participación moderando una de las ponencias, de la mano del técnico de Prevención y Ergónomo, Narciso Mazas González. ▶

Narciso Mazas (Osarten) durante la ponencia de Juan Carlos Fernández Arias.



ERREKA 60 URTEKO IBILBIDEA OSPATZEN

ETORKIZUNARI BEGIRA, DIBERTSIFIKAZIOA, BERRIKUNTZA IREKIA, HAZKUNDE JASANGARRIA, DIGITALIZAZIOA ETA KALITATEZKO ENPLEGUA SORTZEA IZANGO DIRA ERREKA PROIEKTUAREN ZUTABE NAGUSIAK.

Antzuola, Bergara, Mexiko, Txekiar Errepublika eta Txinan egoitzak dituen Erreka kooperatibak 60. urteurrena ospatzen du aurten. Horrela, enpresak bere inguruarekin duen harremana, kooperatiba osatzen duten emakume eta gizonekin duen konpromisoa, eta 2021-2024 plan estrategikoaren markoan dauden etorkizuneko proiektuak balioetsi ditu.

Gaur egun, Errekak berrikuntza, jasangarritasuna, errentagarritasuna,

konpromisoa, kalitatezko enplegua, lehiakortasuna, gizarte erantzukizuna eta denboretara egokitzeko modua esan nahi du. Jarduten duen merkatu guztietan identitatea aitortzen zaion enpresa bat da, lidergo-maila handia duena.

Gaur egungo Errekaren datuak hauek dira: 60 milioi eurotako salmentak, 3.000 bezero baino gehiago, salmentak 50 herrialde ezberdinetan. Eta 450 lanpostu baino gehiago.



AURREZ AURRE

URTEURRENAREN AITZAKIA HARTUTA, AURREZ-AURRE JARRI DITUGU BI BELAUNALDI, CRISTINA ETXEGOIEN LEHENDAKARIA ETA JON FERNANDEZ, SENTSORE LINEAKO TEKNIKARIA.

Nola definituko zenukete Erreka? Zerk bereizten zaituzte?

Cristina Etxegoien

Ezagutzen ez gaituen pertsona bati Erreka aurkeztu behar izanez gero, lehenik talde bat garela esango nioke. Ez gara enpresa bakarra eta ez dugu produktu bakarra. Produzitzen ditugu, esate baterako, torloju adimentsuak, zuk ondo ezagutzen duzun arloa, bertan egiten duzulako lan. Horrez gain, plastikozko piezak, ate automatikoak, desgaitasuna duten pertsonentzat mugikortasuna errazteko tresnak... ikusten duzun bezala, produktu desberdinak egiten ditugu eta lehen mailako bezeroentzat. Uste dut, hain zuzen, dibertsifikazioak bereizten gaituela beste enpresa eta kooperatibarekiko. Uste dut guretzat abantaila handia dela.

Jon Fernandez Nik ere horrelaxe ikusten dut Erreka. Nire kasuan, orain dela zazpi urte hasi nintzen Errekan lanean eta azken biak bazkide bezala ari naiz. Gazteon ikuspuntutik, kooperatiba honetan lana egitea eta bere parte izatea balorea ematen digun zerbait da. Hain gazte eta kooperatibako parte izatea positibotzat jotzen dugu! Horrez gain, balioan jarri nahi dut azken urteotan Errekak gazteekiko aktibatu duen politika, oso aberasgarria da guretzat!

Aurten 60. urteurrena ospatzen duzue. Ibilbide luze bezain oparoa egin duzue. Zein da arrakastaren gakoa?

Cristina Etxegoien Bai, egia esan uste dut gure inguruan oso enpresa eta kooperatiba gutxi iritsi direla helmuga honetara. Nire ustez estrategian asmatu dugu; lehen



Elkarrizketa osoa



aipatutako dibertsifikazioaren estrategian. Urte askotako emaitza da, eta gauzak egiteko era bihurtu da gainera. Gainera, esango nuke bazkideok oso ondo ulertu eta partekatu dugula aipatutako estrategia, eta edozein proiektu partekatua denean askoz ere errazago ezartzen da eta aurrera ateratzen da.

Jon Fernandez Bai, faktore garrantzitsua da. Azken urteotan pertsona gazte asko etorri dira Errekara eta, zentzu horretan, garrantzitsua iruditzen zait belaunaldien arteko transmisioa egitea. Hau da, zuengandik ezagutu behar ditugu kooperatibismoaren eta Errekaren baloreak,

gureak egiteko eta kolektibo bezala partekatzeko eta barneratzeko. Etorkizuna bermatzeko, hau ere faktore garrantzitsua izango delako.

Cristina Etxegoien

Amaitzeko eta etorkizuna aipatuta, ez dakit non eta nola izango garen urte batzuk barru, baina gazteok duzun ahalmena, profesionaltasuna eta borondatea ikusita, seguru nago beste 60 urte betetzeko aukerak bermatuta ditugula. ▶

KONFEKOOP LANZA UNA HERRAMIENTA DIGITAL QUE MIDE EL COMPROMISO DE LAS COOPERATIVAS CON LOS ODS

- A TRAVÉS DE ESTA HERRAMIENTA SE PODRÁ CONOCER EN QUÉ SE CONCRETAN ESTAS METAS Y DETECTAR NUEVAS OPORTUNIDADES PARA AVANZAR EN SOSTENIBILIDAD.

La nueva herramienta digital KOOPDS Euskadi, ha sido desarrollada por la Confederación de Cooperativas de Euskadi-KONFEKOOP, en colaboración con el Foro Rural Mundial y Unesco Etxea, y el apoyo de la Dirección de Economía Social del Gobierno Vasco.

La plataforma online de autodiagnóstico ha sido presentada a las empresas cooperativas de Euskadi. "Queremos poner el foco en la vinculación de los valores y prácticas de las empresas cooperativas vascas con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas", explica la presidenta de KONFEKOOP Rosa Lavín. El objetivo

es que conozcan en qué aspectos de la cooperativa se concretan y cuál es su grado de compromiso. Con ello, además de dar respuesta a la normativa europea y de avanzar en el compromiso con la Agenda 2030, "las empresas cooperativas pueden llegar a detectar nuevas oportunidades de avanzar en sostenibilidad".

Cuestionario

Se trata de un cuestionario de 30 preguntas, vinculadas a las 169 metas de los 17 ODS de la Agenda 2030: medidas a favor del empleo y del trabajo decente, de la formación, para la igualdad de oportunidades,



la innovación y el consumo responsable, entre otros.

Al finalizar el cuestionario, reciben un informe personalizado sobre el grado de compromiso con

cada uno de las ODS, una nota de prensa, así como un anexo con información y contactos para impulsar y fortalecer este compromiso. ▶

El propósito de este autodiagnóstico es concienciar y mostrar que las cooperativas tienen un papel fundamental que desempeñar en la consecución de la Agenda 2030.

MONDRAGON PARTICIPA EN EL PROYECTO EUROPEO DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS EN LA NUBE GAIA-X

LA INICIATIVA APUNTA A UN SISTEMA DIGITAL EN RED FEDERADO, COMO ALTERNATIVA A LAS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS DE EMPRESAS AMERICANAS O ASIÁTICAS.

MONDRAGON está trabajando de manera activa para lograr un despliegue efectivo del estándar Gaia-X en el sector industrial. Recientemente presentó una propuesta al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital para la constitución de un nodo español de Gaia-X que previsiblemente será una realidad para fin de año. Asimismo, de la mano del Gobierno Vasco (Plan de Ciencia y Tecnología) se está



investigando en tecnologías de conectividad a nivel global y más concretamente en los

beneficios que una tecnología como Gaia-X puede aportar al tejido empresarial vasco. ▶

ESTÁNDAR EUROPEO GAIA-X

La arquitectura de Gaia-X se basa en el principio de descentralización. Gaia-X es el resultado de una multitud de plataformas individuales que siguen un estándar común: el estándar Gaia-X. El resultado final no es una única nube, sino un sistema en red federado, transparente y seguro que une a muchos proveedores de servicios con el objetivo último de generar nuevas aplicaciones y valor basado en la compartición de datos en un ambiente de confianza.

IKERLAN COLABORA CON INTEL PARA MEJORAR EL FUTURO DE LAS COMUNICACIONES INALÁMBRICAS EN LA INDUSTRIA

EL OBJETIVO ES AVANZAR EN EL ESTADO DE LA TECNOLOGÍA EN LAS COMUNICACIONES WIFI DE LATENCIA ULTRABAJA Y GRAN ROBUSTEZ QUE REQUIEREN LOS SISTEMAS INDUSTRIALES.

El centro tecnológico Ikerlan y Intel Labs, grupo de la empresa multinacional Intel con sede en California (EE. UU.), dedicada a avanzar en el diseño y fabricación de semiconductores, han firmado un acuerdo de colaboración para investigar conjuntamente las futuras tecnologías de comunicación inalámbrica industrial. Trabajarán juntos para desarrollar técnicas avanzadas de comunicación inalámbrica que permitan una latencia ultrabaja y una gran robustez en las futuras generaciones de conectividad wifi destinadas a aplicaciones

industriales en tiempo real y otras aplicaciones sensibles al tiempo.

Y, según Iñaki Val, investigador del área de Sistemas de Comunicación de Ikerlan que participará en la investigación, "hay una necesidad de comunicaciones de ultra baja latencia con alta fiabilidad; este es un aspecto muy importante en los procesos industriales que necesitan capacidades de tiempo real. El objetivo de la investigación es aprovechar las últimas capacidades de wifi y demostrar nuevas mejoras para lograr estos estrictos parámetros de rendimiento".



Esta investigación favorecerá a los diferentes sectores industriales, entre ellos el energético, el del transporte -como el ferroviario- o el de las fábricas, ya que permitiría

ampliar las actuales redes de comunicación industrial mediante elementos inalámbricos, manteniendo las funcionalidades y requisitos de la aplicación final. ▶

CONSIGUE
EL RELOJ
POLAR
VANTAGE

ESKURATU
POLAR
VANTAGE
ERLOJUA

Parte hartu!
tulankide.com



POLAR

¡PARTICIPA EN EL SORTEO!
PARTE HARTU ZOZKETAN!

Participa antes del
27 de enero.
Parte hartu
urtarrilaren 27a
baino lehen.



forum sport

tulankide.com

MONDRAGON PARTICIPA EN B-VENTURE, EL MAYOR EVENTO DE STARTUPS Y EMPRENDIMIENTO DE LA ZONA NORTE

MONDRAGON CENTRO DE PROMOCIÓN HA PARTICIPADO POR TERCER AÑO CONSECUTIVO EN LA SEXTA EDICIÓN DEL EVENTO ORGANIZADO POR EL CORREO, QUE VUELVE A SU FORMATO PRESENCIAL, REUNIENDO A MÁS DE 60 EMPRESAS EMERGENTES CON MÁS DE 80 FINANCIADORES.

El acto celebrado a mediados de octubre en el Palacio Euskalduna de Bilbao, B-Venture, reunió a más de un millar de personas presencialmente, además de las que pudieron seguir el evento vía *streaming*.

Joseba Sagastigordia, director de Promoción Empresarial en MONDRAGON Centro de Promoción, participó en la mesa redonda '¿Qué valor tiene mi *startup*?', junto con Javier Garcinuño, director general de Bilbao Ekintza, Tom Horsey, emprendedor y *business angel*, y Nagore Ardanza,



B-Venture ha contado este año con más proyectos presentados que nunca, 141 en total. Un evento de referencia a nivel estatal, que año tras año fomenta las relaciones entre emprendedores e inversores.

coordinadora de Bilbao PortLab. El objetivo de la mesa fue reflexionar sobre el valor que aportan las startups en las organizaciones, además de aconsejar a los emprendedores acerca de

las demandas de los agentes públicos y privados de los que podrían obtener apoyo y orientarles a la hora de buscar las fuentes de financiación e inversores más apropiados. ▶

EKILUZ IMPULSA UNA DE LAS PRIMERAS COMUNIDADES ENERGÉTICAS DE GALICIA

EKILUZ, DE KREAN, IMPULSA EL PROYECTO EN EL CONCELLO CORUÑÉS DE ARTEIXO.

Este proyecto pretende reunir entre 400 y 500 familias del municipio para que formen una cooperativa con la que poder producir y consumir su propia energía solar.

Tal y como explicaron Raquel Gallardo y Asier Etxabe, directores gerentes de Ekiluz, las familias que tomen parte en este proyecto realizarán una aportación económica, que servirá para contruir una planta

de paneles fotovoltaicos de un megavatio de potencia instalada. La central será construida por Ekiluz y se encargará de la operación y el mantenimiento, así como de comercializar la electricidad que se produzca. En este sentido, Etxabe ha reseñado que "la aportación nunca se va a hacer de forma especulativa, el beneficio no será financiero, sino que se reflejará en la factura eléctrica de estas familias". ▶



MAIERREK ETORKIZUNeko AUTOMOBILARI ZUZENDUTAKO ESPAZIO BERRI BAT AURKEZTU DU

MAIERREN FAB LAB BERRIAK 6 MILIOI EUROKO INBERTSIOA ERAGINGO DU, ETA ELEKTRONIKA, OPTIKA, ARGIZTAPEN ETA FABRIKAZIO AURRERATUKO DISEINU ETA BERRIKUNTZA GAITASUN BERRIAK AZTERTUKO DITU.



Fab Lab-ek automozio sektorerako soluzio berriak ikertu eta garatuko ditu.

MAIER TALDEA

Ajangizen (Bizkaia) du egoitza, eta gaur egun bederatzi ekoizpen-planta ditu: Ajangizen (egoitza nagusia), Nafarroan, Vigon, Erresuma Batuan, Txekian, Indian, Txinan (2) eta Mexikon.

Gainera, zentro teknologiko propioa du, Maier Technology Centre, Ajangizen, berrikuntzan eta garapen teknologikoan espezializatua, baita Txinako, Indiako eta AEBetako zenbait zentro tekniko ere.

2021ean 300 milioi eurotik gora fakturatuko ditu, eta horien %70 nazioarteko salmentei dagokie. Guztira 3.000 langile inguru ditu.

nabarmendu zuen, "bere estrategia bideratzen jakin duelako, lehiatzeko eta berritzeko duen gaitasunagatik, errotzeagatik eta enpleguarekiko konpromisoagatik". Eta gaineratu zuen: "Maierrera gonbidatzen nautenean, oso gustura etortzen naiz, eta beti joaten naiz gusturago ikusten dudana bikaina delako. Zorionak!".

Maier Technology Centre-ren *Fab Lab* berria Maier Taldea eraldatzeko proiektu zabalago baten lehen urratsa da. Horrela, produktu estetiko berriak garatzeko dauden gaitasunei, elektronika, optika eta argiztapena eta fabrikazio aurreratua diseinatzeko eta berritzeko gaitasun berriak gehituko zaizkie.

Fab Lab berri honek Maier Technology Centre-n inbertsio batzuk hastea dakar. Guztira, 6 milioi euro, eta kalkuluen arabera, etorkizuneko automobil-produktuen ikerketan, garapenean eta berrikuntzan kualifikazio handia duten

50 profesionaleri emango zaie enplegua.

Ekitaldia zoriontzeko modukoa izan zen: kontakizun koherente eta sinesgarria, oso enpatikoa, berrikuntzari, lehiakortasunari eta gauzak elkarlanean ondo egiteko anbizioari egindako keinua, xehetasun guztiak kontuan hartuta eta proiektuaren izaera orokorra eta nortasun-ezaugarriak azpimarratuta.

Urkullu lehendakariak "etorkizuneko inbertsio" horren "konpromisoa" eskertu du, "Maierek bere proiektua gidatzen duten balioak errealitate bihurtzeko duen gaitasuna erakusten duelako: konfiantza,

Fab Lab es el inicio de una serie de inversiones en Maier Technology Centre, que culminarán con un montante de 6 millones y dará empleo a 50 profesionales altamente cualificados en la investigación, desarrollo e innovación de productos del automóvil del futuro.

aldaketarako irekitasuna, eraginkortasuna, lankidetzeta eta bezeroarenganako orientazioa".

Ucinek, berriz, Maierran izaera eredugarria



Instalazio berrien ikuspegi panoramikoak.

DANOBATGROUP Y MONDRAGON COMPONENTES PARTICIPAN EN EL GLOBAL INNOVATION DAY

- LA GRAN CITA DE LA INNOVACIÓN VASCA TUVO LUGAR EL PASADO 3 DE NOVIEMBRE EN EL BILBAO EXHIBITION CENTRE DE BARAKALDO.

El *Global Innovation Day* es la gran cita de la innovación vasca organizada por la Agencia Vasca de la Innovación. Jornada donde se presentaron las principales tendencias de innovación que están emergiendo en Europa y que mejores resultados están obteniendo. También se han dado a conocer seis casos prácticos de innovación relacionados con la transformación digital, la sostenibilidad y el compromiso social. Entre ellos, se presentó el caso *Kitchen Eye*, encimera

inclusiva para colectivos con problemas visuales, y fue Javier Aranceta, director de Innovación de Mondragon Componentes, el encargado de la presentación.

El futuro de la innovación

En la misma jornada se llevó a cabo una mesa redonda sobre las tendencias de innovación en Euskadi y Europa. En la misma, el director general del grupo Danobatgroup, Pello Rodríguez, analizó las tendencias en innovación y los nuevos instrumentos



de promoción de la I+D y la innovación que están emergiendo en Euskadi y Europa. Resaltó que "en Danobatgroup la innovación no solo es un medio habilitador que nos permite desarrollar productos

avanzados y servicios adaptados a las necesidades de nuestros clientes, sino que está integrado en nuestro ADN y forma parte de nuestra forma de entender el desarrollo tecnológico aplicado al *manufacturing*".

Se han dado a conocer seis casos prácticos de innovación relacionados con la transformación digital, la sostenibilidad y el compromiso social.

LA ONCE PREMIA A MONDRAGON

EL PASADO 14 DE OCTUBRE SE CELEBRÓ LA CEREMONIA DE ENTREGA DE LOS GALARDONES QUE ANUALMENTE ENTREGA EL GRUPO SOCIAL ONCE. MONDRAGON FUE UNA DE LAS ORGANIZACIONES PREMIADAS EN LA CATEGORÍA DE EMPRESAS.

El acto tuvo lugar en la sala BBK, en la gran vía bilbaína, y en él se dieron cita algo más de un centenar de personas en una gala muy entretenida que sirvió para homenajear a las entidades premiadas. El encargado de recoger el premio por parte de MONDRAGON fue su presidente, Iñigo Ucin, quien señaló que "quien verdaderamente se lo merece es la ONCE por el trabajo que realiza cada día" y además añadió que "ser solidario y trabajar por

la inclusión social de todas las personas, compensa".

ONCE Solidarios Euskadi fue, una vez más, una cita con la inclusión social y la igualdad, una gala con el sello del Grupo Social ONCE, muy dinámica –con varios videos y entrevistas– y entrañable.

ONCE Solidarios Euskadi fue una cita con la inclusión social y la igualdad, una gala con el sello del Grupo Social ONCE, muy dinámica y entrañable. ▶

Representantes de las entidades galardonadas (Metro Bilbao, Har-Eman, EITB y MONDRAGON), acompañados por directivos de la ONCE Euskadi.



GOIMEK INVIERTE 2,2 MILLONES DE EUROS EN EQUIPAMIENTO PARA ELEVAR SU COMPETITIVIDAD

LA EMPRESA DE MECANIZADO DEL GRUPO INDUSTRIAL DANOBATGROUP HA ADQUIRIDO RECIENTEMENTE UNA MÁQUINA PÓRTICO DE MESA MÓVIL DE ÚLTIMA GENERACIÓN AL FABRICANTE SORALUCE.

Con la adquisición de la nueva Soraluce PM 10000, Goimek amplía sus capacidades en el fresado de precisión y logra incorporar un mayor grado de flexibilidad a su propuesta de valor para dar

respuesta a las necesidades de sectores industriales estratégicos de elevada exigencia como la fabricación de piezas para la generación de energía y bienes de equipo.



“ Esta inversión se enmarca en nuestra apuesta por situarnos en la vanguardia tecnológica”

A través de esta inversión, deseamos impulsar nuestra vocación por la intercooperación con otras empresas para seguir fortaleciendo nuestras capacidades, diversificar nuestra área de negocio y ofrecer a nuestros clientes soluciones de alto valor añadido.

En este sentido, hemos vuelto a confiar en Soraluce por su capacidad para el desarrollo de máquinas de altas prestaciones y las aplicaciones tecnológicas incorporadas a la máquina



Aitor Alkorta
GERENTE DE GOIMEK

lo que nos permite avanzar hacia la excelencia operativa, un factor clave para una empresa de mecanizado como Goimek.

Asimismo, para el próximo Plan Estratégico de Goimek, que se extenderá

hasta 2024, tenemos en cartera nuevos proyectos de inversión tanto en máquinas, como en medios de verificación, instalaciones productivas y proyectos de transformación. ▶

SHAKERS STARTUP-EAN INBERTITU DU MONDRAGON-EK

FREELANCE ENPRESAK ETA EKIPOAK ONLINE KONEKTATZEN ADITUAK DIRA. MONDRAGON-EK, PROMOZIO FUNTSAREN BIDEZ, INBERTSIO-ERAGIKETA BERRI HAU EGIN DU STARTUP HONETAN.

Korporazioak lanean jarraitzen du bere kooperatiben artean ekintzailtzarako eta negozio berriak sustatzeko gaitasunak sustatzeko, hazteko gaitasuna duten enpresa gazteen aldeko apustua eginez.

Freelance-enpresa eta -ekipoei proiektuak malgutasunez eta urrunetik garatzeko on line konektatzeko aukera ematen

dien lehen plataforma da Shakers. 2019an sortu zen startup hori, lana berrasmatzeko asmoz. Algoritmo bat garatu du, enpresei aukera ematen diena beren beharrekin hobekien egiten duen freelance bat aurkitzeko, eta, aldi berean, beren proiektuaren kudeaketa errazten duten tresnen sorta bat eskuratzeko. ▶



EQUIPOS GANADORES DE LA PRIMERA EDICIÓN DE MONDRAGÓN CITY CHALLENGE

- EL PASADO 19 DE NOVIEMBRE SE CELEBRÓ EN EL TEATRO AMAIA DE MONDRAGÓN, LA FINAL DEL CAMPEONATO INTERNACIONAL DE EMPRENDIMIENTO COOPERATIVO. UN ACTO ENTRETENIDO Y AMENO DONDE SE ENTREGARON LOS PREMIOS A LOS EQUIPOS GANADORES.

A lo largo de la mañana, los seis equipos finalistas defendieron su idea empresarial frente al jurado profesional compuesto por representantes del Ayuntamiento de Mondragón, CICOPA, Gobierno Vasco, Diputación Foral, Corporación MONDRAGON, Mondragon Unibertsitatea, Saiolan, Azaro Fundazioa y los periódicos El País y El Periódico.

Valoración positiva

La valoración de esta primera edición ha sido altamente satisfactoria por parte de las entidades organizadoras. El primer campeonato de ámbito internacional con sede en Mondragón y dirigido a fomentar la cultura del emprendimiento y los valores cooperativos entre los jóvenes, ha contado con 279 participantes, comprendidos entre los 16 y los 24 años. En cuanto al origen, cabe reseñar su carácter internacional con jóvenes llegados de Chile, Colombia, EEUU,



Corea del Sur, México, Zimbabwe...

En cuanto al desarrollo del campeonato, tras una primera selección, 18 equipos se clasificaron para desarrollar un proyecto empresarial cooperativo. Las ideas presentadas fueron evaluadas individualmente por un jurado profesional que, tras una puesta en común, determinó los tres equipos finalistas de cada categoría. ▶

PROYECTOS PREMIADOS

- **Premio a la originalidad:** proyecto MyM. Premio: 800 € en metálico.
- **Equipo ganador categoría 16-18 años:** Proyecto AG4. Premio: viaje a Europa.
- **Proyecto ganador categoría 19-24 años:** proyecto LUP. Premio: viaje a Corea del Sur.

MONDRAGON SINTONIZA CON PRESTON

UNA DELEGACIÓN DE MONDRAGON HA VISITADO LA CIUDAD DE PRESTON (NORTH WEST ENGLAND) PARA PRESENTAR EL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE CONSULTORÍA REALIZADO POR LKS NEXT SOBRE LA GENERACIÓN DE ECOSISTEMAS DE EMPRENDIMIENTO COOPERATIVO Y SU IMPACTO SOCIAL.



Preston es conocida en el Reino Unido por la estrategia de desarrollo comunitario que viene aplicando el ayuntamiento

desde 2012, también denominada Preston Model, y que se ha convertido en un referente para otras localidades británicas.

Promoción cooperativa

Una de las ocho líneas de actuación de esta estrategia es el fomento de nuevas empresas cooperativas para promover la justicia y la inclusión social. Esta visita ha permitido acercar y dar a conocer a los agentes sociales y económicos de la ciudad la experiencia cooperativa de MONDRAGON en la generación de ecosistemas de emprendimiento, con

el fin de adaptarla a su propia realidad tanto económica como social.

En este sentido, los ejemplos de Gaztenpresa y Bilbao Berrikuntza Faktoria, y la participación de sus representantes en esta visita, así como de la propia Corporación, ha sido fundamental para trasladar su experiencia y conocimiento en la generación de ecosistemas de emprendimiento. ▶

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COREA INAUGURA EL CONGRESO COOPERATIVO MUNDIAL DE SEÚL

LA VICELEHENDAKARI DEL GOBIERNO VASCO IDOIA MENDIA ENCABEZA LA NUTRIDA DELEGACIÓN VASCA QUE ASISTE AL CONGRESO MUNDIAL QUE SE CELEBRA ESTOS DÍAS EN SEÚL.

El Congreso en el que participaron como ponentes tanto la vicelehendakari como el director de Relaciones Institucionales de MONDRAGON, Iñigo Albizuri, que centró su intervención en la necesidad de reforzar la identidad cooperativa.

También acudieron a la cita en Seúl el presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, Patxi Olabarria; la presidenta de KONFEKOOP, Rosa Lavín; el presidente del Congreso y de la Comisión Permanente de la Corporación MONDRAGON, Javier Goienetxea; y el director de Difusión Cooperativa, Ander Etxeberria.

El congreso, que tuvo lugar entre los días 1 y 3 de diciembre, fue inaugurado por el presidente de la República de Corea, Moon Jae-in y el Ministro de Economía, Hong Nam-ki, de quien dependen las cooperativas de su país. Al acto de inauguración asistieron también el presidente de la Alianza Cooperativa Internacional,

Ariel Guarco, y su director general Bruno Roelants, que han dado la bienvenida a las personas representantes del movimiento cooperativo mundial que se encontraban en la ceremonia de apertura y a las miles que han seguido el acto online.

En su discurso de apertura, además de dar las gracias a los anfitriones por su hospitalidad, el

presidente de la ACI, Ariel Guarco, ha querido subrayar que el objetivo del este Congreso Cooperativo Mundial es "compartir aprendizajes y construir nuevas propuestas para profundizar nuestra Identidad Cooperativa en un escenario global aún crítico e incierto en términos sanitarios, económicos, sociales y ambientales".



BRASILGO MSTKO ORDEZKARIEK MONDRAGON-EKO KOOPERATIBAK BISITATU DITUZTE

MUNDUKIDEK GONBIDATUTA GEHIKOOP PROIEKTUAREN BARRUAN, MSTKO BRASILGO 4 KOOPERATIBETAKO 8 LAGUNEK MONDRAGON-EKO 4 KOOPERATIBA BISITATU DITUZTE ETA ESPERIENTZIAK ETA IKASKUNTZAK PARTEKATU DITUZTE.

Azken 10 egunetan Brasilgo MSTko zortzi pertsona izan ditugu gure artean. Bidaia hau Mundukidek azken bi urteetan bultzatutako GEHIKOOP proiektuaren barruan kokatzen da. Mundukideko Gizarte Eraldaketarako Hezkuntzaren arduradun Amaia Aseginolazak uste du gaur egun munduak dituen erroka asko globalak direla, eta leku bakoitzean ematen diren erantzunak ezagutzeak eta konektatzeak bi aldeei

mesede egin diezaikeela. Horrela, bi urtez lankidetzan aritu dira gure inguruko lau kooperatibarekin, Fagor Ederlan, Maier, Copreci eta Arizmendi Ikastola kooperatibekin, eta horietako bakoitzean talde eragile bat sortu da proiektuan parte hartzeko, hainbat gai batera landuz: parte-hartzea, printzipio kooperatiboak, genero-desberdintasunak eta iraunkortasun ekologikoa. Hemen eta Brasilen izan dezaketen irakurketatik landu dira beti gai horiek.



Izan ere, agian arazo batek testuinguruaren araberako lanketa desberdina izan dezake. Bestalde, kooperatiben bikoteak sortu dira erroka teknikoetan ere lan egiteko; adibidez, merkataritza-plangintza

bat egiten lagundu dute. Jakina, pandemiak eragina izan du proiektuan, eta lanaren zati bat on line egin dugu, bai hemengo talde eragileen artean, bai Brasilgo eta hemengo taldeen artean.

LKS INFRAESTRUCTURAS IT Y ARSYS FIRMAN UN ACUERDO DE COLABORACIÓN

- LKS INFRAESTRUCTURAS IT OFRECERÁ SOLUCIONES EN LA NUBE A SUS CLIENTES DESDE LAS INSTALACIONES DE ARSYS CON LAS MÁXIMAS GARANTÍAS DE FLEXIBILIDAD, SEGURIDAD, DISPONIBILIDAD Y ESCALABILIDAD.

Arsys ha firmado un acuerdo de colaboración con el área de Infraestructuras IT del Grupo LKS Next, compañía que forma parte de la Corporación MONDRAGON. La alianza, que convierte a LKS Next en partner premium de la compañía, es un paso importante dentro de los planes de expansión de Arsys en Euskadi, que en enero de este año inauguró oficina en Bilbao. Así mismo, refuerza los servicios de LKS Next en el ámbito del Cloud Privado añadiendo a su catálogo las capacidades de un proveedor especializado y cercano.

“Nuestra vocación es proporcionar a nuestros clientes infraestructuras IT eficientes, fiables y seguras para sus Data Centers y sus plataformas de IoT e IA. Arsys es la pieza perfecta para completar nuestro catálogo de soluciones Cloud Hiperescalares proporcionándonos esa cercanía y profesionalidad que necesitamos”, señala Joseba Sanabria,

Fruto de este acuerdo, LKS Infraestructuras IT podrá ofrecer a sus clientes todo tipo de servicios en la nube apoyándose en la infraestructura de Arsys.



director de LKS Infraestructuras IT.

“A principios de año inauguramos oficina en Bilbao. La personalización de los proyectos y el compromiso con nuestros clientes hacía necesario tener equipo propio en Euskadi. El acuerdo firmado con LKS Next es fruto de esa estrategia y de nuestra apuesta por estar al lado de las empresas del País Vasco, estamos convencidos del enorme valor añadido que supone cuando emprenden

sus proyectos de digitalización”, explica Guillermo Arbelo, al frente de la dirección comercial encargada de hacer crecer el negocio en Euskadi.

Arsys opera en 15 centros de datos repartidos por todo el mundo. Su centro de datos de Logroño, desde donde ofrecerá sus servicios LKS-Next, es uno de los más avanzados de nuestro país. Su diseño le permite ajustar su crecimiento a las exigencias del propio tejido empresarial y responder con éxito a los retos de automatización, seguridad y sostenibilidad. ▶

OSARTENEK OSALAN SARIA JASO DU

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak, Osartenek Orklirekin batera garatu duen proiektu bat saritu zuen, lanpostuan hezur eta giharretako lesioak saihestera bideratuta.

Zigor Artamendi, Osarteneko zuzendari orokorrak jaso zuen saria. Argazkian Zigor Artamendi bera, David Martin (Orkli, S.Coop.) Narciso Mazas eta Ignacio Ranz (Osarten, K.E.) Lourdes Iscar, Osalaneko Zuzendaria eta Elena Perez, Lan eta Gizarte Segurantzako saiburuordearekin. ▶



tulankide.com

GERTUAGO ^{24h.}
MÁS CERCA
CLOSER

20.000

20.000 bisita baino gehiago jasotzen ditugu hilero.
Recibimos más de 20.000 visitas al mes.

TUlankide
La actualidad de **corporación MONDRAGON**

Microchips Sostenibilidad Reportajes Entrevistas Podcast Revista

es en

CONOCIMIENTO

Las botellas diseñadas por estudiantes de Diseño Industrial se venderán en todo el mundo

Los cinco botellas llevan escrito el nombre de los y las estudiantes que las han diseñado y también tienen un nombre propio que hace referencia a su diseño.

04/11/2021

El curso pasado la marca **ibidi** colaboró con **Mondragón Unibertsitatea** para trabajar los nuevos diseños de las botellas de acero inoxidable que lanzarán al mercado en el próximo catálogo. Tras varias sesiones de trabajo colaborativo, el alumnado del 3º curso del **Grado en Diseño Industrial** presentó a los responsables de la empresa 65 propuestas y éstos escogieron los 5 diseños finalistas que terminarían convirtiéndose en productos reales de su catálogo.

En octubre de 2021 la marca ha lanzado su nuevo catálogo y las botellas diseñadas por el alumnado de Mondragón Unibertsitatea están ya preparadas para ser vendidas en los más de 60 países a los que exporta la compañía galpuzcoana. Las cinco botellas llevan escrito el nombre de los y las estudiantes que las han diseñado y también tienen un nombre propio que hace referencia a su diseño.

• **SABER: AZITZ LEKIBITZA**

Más leído

1. **Audiencia, compromiso e innovación, principales ingredientes del pasado, presente y futuro de Cikaizto**
2. **Equipos ganadores de la primera edición de Mondragón City Challenge**
3. **Visión moderadamente optimista para 2022**
4. **Mater presenta un nuevo espacio orientado al sostenimiento del futuro**

Videos + vistas

1. "Teneamos que dar al esalera su propio espacio y función en la gestión de nuestras cooperativas"
2. Acto central del 50 aniversario de Cikaizto
3. Ormaiztegui: de principio a fin toda una vida cooperativa

TOP5

2021EAN GEHIEN IRAKURRITAKO
5 ALBISTEAK

LAS 5 NOTICIAS
MAS LEIDAS EN 2021

1



El New York Times se fija en el modelo cooperativo de MONDRAGON

3.061 bisita



2



LKS Next ficha al director de Consultoría de Compras y Operaciones en KPMG España

1.418 bisita



3



KIDE concentrará toda su producción en Berriatua para septiembre de 2022

1.264 bisita



4



MONDRAGON estrena video corporativo

1.022 bisita



5



Begoña Pedrosa ha sido nombrada viceconsejera de Educación del Gobierno Vasco

1.012 bisita



Gure kooperatiben zerbitzura
Al servicio de nuestras cooperativas
Harremanetarako Contacto: tulankide.com/contact-info

tulankide.com



CIKAUTXOK 50. URTEURRENA OSPATU DU, KONPROMISOA ETA BERRIKUNTZA HIZPIDE HARTUTA

- EKITALDIA AZAROAREN 19AN OSPATU ZEN, KOOPERATIBAK BERRIATUAN DUEN EGOITZAN NAGUSIAN. CIKAUTXOK IZAN DUEN BILAKAERA ETA ETORKIZUNERAKO ERRONKAK GORAIPATU DIRA.

Cikautxok eginiko bilakaera oparoa txalotzeaz gain, enpresa proiektua eta izaera kooperatiboa balioan jarri ditu, eta izateko zein egiteko era desberdina inoiz baino biziago dagoela gogorarazteko balio izan du. Pertsonen enpresan duten garrantzia, aberastasunaren banaketa zuzen eta bidezkoa, sustraitzea eta inguruarekin zein lanpostuen sorkuntzarekin daukan konpromisoa balioan jarri dira, besteak beste.

Bilakaera positiboa

Proiektu kooperatiboa Berriatuan sustatzeko aurreneko pausuak zailak izan baziren ere, sustatzaileek ez zuten amorerik eman eta Lea Artibai osora hedatu zuten kooperatiba



eredua. Hala, gaur arte, Cikautxok oso bilakaera positiboa egin du bost hamarkadako zikloan. Gaur egun 2.500 pertsona ari dira lanean mundura

hedatu den industria taldean, kautxu eta plastikoetan soluzio berritzaileak egiten dituen erreferentziatzko taldea bilakatuz, alegia. ▶

“Cikautxo transformatzen jarraitzen dugu”

“Gaur egun munduan zehar zabaltzen ari den talde industrial bat gara eta harrigarria da ikustea zertan bilakatu den lagun-talde fundatzaile batek martxan jarritako enpresa-proiektua. Hasierako hura talde txikia izan arren, ausardia, gogoia eta kemena erakutsi zuen, zalantzarik gabe. Inguruan lana eta aberastasuna sortzeko helburuarekin jaio zen eta gaur egun 240 milioi fakturazten ditu hiru kontinentetan banatutako zortzi lantegietan.

Ausardiak, talde-konpromisoak eta etengabeko berrikuntzak, gure proiektuaren transformazio jarraitua bideratu dute: material desberdinen gaineko ezagutza garatu dugu, nahasketak fabrikatzeko bere garaian egin zitezkeen

instalazio aurreratuenaren inbertsio erraldoia egin genuen, edo baita kautxu mundutik plastikoa prozesatzeko teknologietara migratu ere. Gure kulturaren zutabe diren ardatz horiek gabe ez ginen sekula ere automobilgintzaren merkatura abiatuko edo teknologikoki transformatuko injekzio prozesuetatik, estruktura edo puze-robotizatu prozesuetara. Gure balore horien gainean lan egin dugu, bai, baina jakitun gara, eta eskertuta gaude horregatik.

Horrez gain, instituzioak beti alboan eduki zaituztegu, laguntzeko prest. Bide horretan MONDRAGON bisionarioa izan genuen bidelagun eta bultzatzaile. Gure aukera enpresak zerotik hastea izan zen: lehenengo makinak erosi eta martxan



Iñigo Laskurain
CIKAUTXOKO ZUZENDARI NAGUSIA

ipini, behar genituen pertsonak kontratatu eta trebatu, bai teknikoak, zuzendariak eta langileak. Lan egiteko modu horretan ere ausardia eta talde konpromisoa izan dira gure oinarriko elementuak. Cikautxoko langile eta bazkideen ahalegina izugarria izan da erronka horri aurre egiteko. Eredu honek bidea eman digu gure balore kultural hauek zabaltzeko bai European, Amerikan eta Asian.

Azken urteotako bilakaerari begiratuta,

pandemia urtean gure kontratu berrien errekorra lortu genuen eta aurreikusitako emaitza eta kudeaketa-plana bete ditugu. Taldeko langile eta bazkideok pozik eta harro gaude gure aurrekoek guri emandako lekukoari eusten diogulako. Modu berean, guk hurrengo belaunaldiari ere egoera onean eman nahi diegu enpresa, eta horretarako ekintza berriak eta berrikuntza-proiektuak garatzen ari gara, Cikautxo transformatzen jarraitzen dugulako”. ▶

VISIÓN MODERADAMENTE OPTIMISTA PARA 2022

DAVID CANO ANALIZA LAS PERSPECTIVAS MACROECONÓMICAS PARA 2022. SE CONFIRMA LA RECUPERACIÓN DE LAS PRINCIPALES ECONOMÍAS Y APUNTA A UN ENFOQUE POSITIVO "CON UN CRECIMIENTO ROBUSTO DE LA ECONOMÍA MUNDIAL".



Ahora que estamos en plena elaboración de los planes de gestión para el próximo ejercicio, el pasado 11 de noviembre se celebró, una cita clásica: *Perspectivas macroeconómicas 2022*. Una charla –también este año en formato telemático– impartida, una vez más, por una autoridad en la materia, David Cano, socio de Analistas Financieros Internacionales y director general de Afi Inversiones Globales, SGIIC, con más de 20 años de experiencia profesional a sus espaldas.

Y el diagnóstico es claro: "La recuperación de la economía mundial del efecto de la pandemia ha sido más intensa de lo esperado, el PIB ha recuperado posiciones pre-covid y el crecimiento será robusto en 2022". Esa es una de las ideas que nos dejó la conferencia de David Cano.

A la hora de analizar cuáles han sido los factores que han favorecido esa recuperación en un tiempo récord ha señalado las vacunas y una política fiscal y monetaria expansiva.

Inflación

David Cano también se refirió al repunte de la inflación (6,2% en EEUU y 4,1% en UME), que él considera ya en máximos y que tiene un carácter "coyuntural", "porque la oferta no ha sido capaz de reaccionar a la fuerte demanda y se producen desacoples y subida de precios en fletes, petróleo, gas, energía... y aunque está siendo más intenso de lo esperado lo previsible es que se vaya moderando". Según sus previsiones la inflación comenzará a moderarse en el primer trimestre de 2022 y se moverá entre el 2,0-2,5% en el próximo lustro. La buena noticia, apunta Cano, es que el BCE "no va a subir los tipos de interés, lo cual es una excelente noticia para quienes estén endeudados, como son los Estados, que han sufrido en tiempo de pandemia un importante incremento de su deuda pública".

Riesgos geoestratégicos

El economista también hizo alusión a los riesgos geoestratégicos señalando los tres principales factores "según el fondo Blackrock": la aceleración del desacople tecnológico global y la tensión entre Usa y China; el resurgimiento de la Covid-19; y, en tercer lugar, los

ciberataques. A los cuales hay que añadir "otro tipo de riesgos como el cambio climático y sus consecuencias en forma de incendios, sequías o otro tipo de desastres naturales – para los que los bancos tendrán que estar preparados– y todo ello, además, en un entorno VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo)". Su recomendación ante estos riesgos es la de "ir ligeros de equipaje, tener balances más ligeros y flexibles que permitan una reorganización y adaptación a estas nuevas circunstancias".

Estos y otros aspectos asociados a la economía, incluido el cuadro macroeconómico de previsiones del FMI para 2022, los comenta David Cano, de una forma muy didáctica y amena, en la charla que ahora puedes escuchar a través de este enlace QR. ▶



CORPORACIÓN MONDRAGON TOMA PARTE EN MUNDURA BEGIRA, EL EVENTO REFERENTE DE LA INTERNACIONALIZACIÓN EN EUSKADI

El encuentro, organizado por la Agencia Vasca de Internacionalización-Basque Trade & Investment del Grupo SPRI, ha contado con cerca de 600 participantes que han debatido sobre el escenario mundial tras la pandemia.

En el evento, se han analizado las últimas tendencias relacionadas con el camino hacia la

recuperación económica. Además, el simposio ofrece a las empresas vascas poder entrevistarse con las personas representantes de Basque Trade & Investment en el exterior, formada por 15 oficinas propias y 34 servicios de consultoría que cubren 95 países, para exponer sus proyectos o plantear sus dudas o inquietudes. ▶



AUSOLAN, EN COLABORACIÓN CON BCC INNOVATION, REPLANTEA LAS RECETAS TRADICIONALES DE LOS COMEDORES

- BAJO EL NOMBRE *INNOVA RECETAS BY AUSOLAN*, SE HAN REPLANTEADO ALGUNAS RECETAS TRADICIONALES DE COMEDORES ESCOLARES INCORPORANDO PROPUESTAS INNOVADORAS QUE AÚNAN PRODUCTOS DE CERCANÍA, TRADICIONES GASTRONÓMICAS, ASÍ COMO NUEVAS TEXTURAS.

La empresa de restauración a colectividades, Ausolan, ha contado con la colaboración de BCC Innovation, centro tecnológico en gastronomía de Basque Culinary Center, para desarrollar un vídeo recetario (visible en el canal YouTube de Ausolan) en el que se replantean recetas clásicas adaptándolas a los nuevos hábitos alimentarios, a la vez que se dan una serie de consejos para llevar una dieta sana y cocinar de forma saludable.

Bajo el nombre *Innova Recetas by Ausolan* se busca renovar la propuesta de menús a través de un proyecto de co-creación y co-participación basado en

la innovación, la calidad y una nueva oferta de recetas saludables y fáciles de elaborar desde casa”, señala el equipo del proyecto educativo de Ausolan en País Vasco.

Para la puesta en marcha del proyecto, Ausolan ha seleccionado una serie de recetas –habituales en los menús de comedores escolares– y, junto a BCC Innovation, ha trabajado en su reformulación para obtener nuevas propuestas saludables, nutricionales, llamativas y sabrosas. Una apuesta por la innovación como estrategia para aportar soluciones únicas, diferenciales y personalizadas. ▶



EROSKI Y BASQUE CULINARY CENTER RECONOCEN EL TALENTO JOVEN

- HAN CONCEDIDO LOS ‘RECONOCIMIENTOS EROSKI-BCC ONENAK 2021’ A ANTIGUOS ALUMNOS DE BASQUE CULINARY CENTER, QUE SON EMPRENDEDORES Y CUYOS PROYECTOS ESTÁN LIGADOS A SOSTENIBILIDAD, PRODUCTO LOCAL O SALUD.

En 2021, Basque Culinary Center (BCC) está cumpliendo su décimo aniversario como Facultad de Ciencias Gastronómicas y centro de formación culinaria. Por su parte, Eroski forma parte del patronato de BCC desde que este centro abrió sus puertas en 2011. Para celebrar esta década de colaboración en favor de la gastronomía, BCC y Eroski han entregado hoy unos reconocimientos que buscan “poner en valor el trabajo conjunto realizado apostando por los jóvenes talentos como motor de cambio del sector de la alimentación y la gastronomía”, al tiempo que “comparten el objetivo de promover una alimentación saludable y sostenible a través del producto local

y de proximidad”.

Los chefs Carlos Maldonado (Raíces) y Martina Puigvert (Les Cols) y Joseba Lazkano, director de la bodega y proyecto enoturístico Gaintza Txakolina, han sido los personas galardonadas. Los tres profesionales reconocidos en los Reconocimientos Eroski-BCC Onenak 2021 cumplen unos requisitos comunes: son considerados talento joven de la gastronomía.

Estos reconocimientos “son el reflejo de una apuesta por el talento joven, basada en los valores compartidos de Eroski y Basque Culinary Center centrados en salud, sostenibilidad y producto local”, ha afirmado Joxe Mari Aizega, director de Basque Culinary Center. “El futuro de



la gastronomía está en manos de los y las jóvenes y es nuestra responsabilidad dar voz y visibilidad a las nuevas generaciones, a través de sus propuestas”, ha añadido.

Para Agustín Markaide, presidente de Eroski, son claves “proyectos que den respuestas viables a las incertidumbres que nos rodean”, mientras “se abren

muchas oportunidades para todos ya que en pocos años cambiaremos el modo en el que consumimos, particularmente, la alimentación. La transformación deberá estar basada en soluciones que aseguren no solo la sostenibilidad medioambiental, también la social y económica”. ▶

CEBEK ETA LABORAL KUTXAK ALIANTZA SINATU DUTE BIZKAIKO ENPRESEN LEHIAKORTASUNA SUSTATZEKO

FINANTZAKETA-LERRO BEREZIA GAITU DA LEHENTASUNEZKO BALDINTZETAN. GAINERA, ETE-
EK FINANTZA GESTIOKO PROGRAMA BAT IZANGO DUTE ESKURA, BALANTZEAK GESTIONATZEARI,
ORDAINGABEAK BERRESKURATZEARI ETA AURREKONTUAK EGITEARI BURUZ, BESTEAK BESTE.

Bizkaiko ETE-ek ziurgabetasunez betetako ingurune batean egin behar diote aurre pandemiak eragindako krisiaren irteerari. Egoera hori zuzentzeko eta industria-ehunaren suspertze jasangarria lortzeko xedez, Bizkaiko Enpresarien Konfederazioak (CEBEKek) eta Laboral Kutxak hitzarmen bat sinatu dute, CEBEKeko enpresa kideei merkataritza-arloko hainbat prestakuntza- eta sentsibilizazio-jarduera eskaintzeko eta, horrela, haien lehiakortasuna hobetzeko.

Baldintza bereziak

Helburu horrekin, Finantza Gestio-ko Programa bete-bete bat hedatzeko baterako plana sinatu dute Susana Andrések, Laboral Kutxako zuzendari komertzialak, eta Francisco J. Azpiazu, CEBEKeko idazkari nagusiak. Programa horrek jardunaldiak eta lantegiak hartzen ditu barne, eta euskal kreditu-kooperatibako teknikari adituek eta enpresa-gaietan

espezializatutako kontsultoretza-enpresetako profesionalak emango dituzte. Era berean, hitzarmenaren arabera, finantzaketa-lerro berezia ireki da enpresentzat, lehentasunezko baldintzetan.

Honela mintzatu da Francisco Javier Azpiazu, hitzarmena sinatu eta gero: "Aliantza hau funtsezkoa da CEBEKentzat eta bere enpresentzat. Hitzarmenari esker, gure enpresak trebatu eta birziklatu egin ahal izango dira, merkataritzaren, kontabilitatearen eta finantzen alorretan. Gai horiek behar-beharrezkoak dira beti, baina batez ere orain, azken hilabeteotako egoera zailetik irten nahian gabiltzanean".

Susana Andresek, bere aldetik, positibotzat jo du CEBEKekin egindako aliantza, eta gogoeta egin du egungo egoeraz eta Bizkaiko ETE-en finantzen alorreko eskariak: "Enpresek zirkulatuzailea finantzatzeko premia handiagoa dute orain, batez ere industria-alorreko enpresek, jarduera



handitu egin baita eta lehengaiak eskuratzea zaila baita, horien eskasia eta prezio-igoera direla eta. Hala ere, inbertsioek ohiko mailatik behera jarraitzen dute, ziurgabetasuna nagusi delako eta enpresa asko Europako funtsen zain daudelako".

JON ANAKABEK AMAIA EGIA ORDEZKATU DU LEARTIKERREKO ZUZENDARI NAGUSI GISA

LEARTIKERREKO ZUZENDARI BERRIAK AURREKO ZUZENDARITZAK MARKATUTAKO IBILBIDEA JARRAITZEKO GOGOZ ETA ILUSIOZ HARTU DU BERE KARGU BERRIA.

Leartikerrek Jon Anakabe izendatu du zentro teknologikoko zuzendari nagusi, eta 2010eko irailaz geroztik eginkizun horretan aritu den Amaia Egia ordezkatu du.

Leartikerreko zuzendaritza nagusiaren aldaketaren arrazoia 109/2015 Dekretuak Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarea osatzen

duzen Teknologia Zentron Zuzendaritza Nagusiarentzat ezarritako doktore-tituluaren baldintza betetzea da.

Jon Anakabe polimeroen ingeniaria da London Metropolitan University-n eta Material Berriztagarrien Ingeniaritzan doktorea Euskal Herriko Unibertsitatean. Bere lan ibilbidea Leartikerri lotuta egon da beti, 2004. urtean



Lea Artibai Ikastetxearen baitan sartu zen eta zentro teknologikoaren sorreraren jatorria izango zen, materialen sail berrian lanean hasi zenetik. Irakaskuntzan eta kalitatearen kudeaketan

epealdi labur bat egin ondoren, Anakabek 17 urteko ibilbidea burutu du Leartikerren, batez ere biopolimeroetan, fabrikazio gehigarrian eta osasun sektoreko gailuetan oinarritutako ikerkuntzan.

LOS CONSUMIDORES ELIGEN A EROSKI COMO EL MEJOR SUPERMERCADO ONLINE POR QUINTO AÑO CONSECUTIVO

- POR QUINTA OCASIÓN CONSECUTIVA, LOS CONSUMIDORES HAN OTORGADO A EROSKI EL GALARDÓN *WEBSHOP DEL AÑO* EN LA CATEGORÍA DE SUPERMERCADOS ONLINE.

Un año más, Eroski ha recibido el galardón *WebShop del año* en la categoría de supermercados online en la undécima edición de los Premios Comercio del Año 2021-2022. Se trata del mayor certamen de consumidores de España y uno de los mayores estudios de mercado del sector del retail. En la votación, las personas consumidoras han valorado su grado de satisfacción y valoración global del supermercado respecto a variables como la relación calidad-precio, la amplitud del surtido, el servicio al cliente, la

El modelo de negocio online de Eroski ofrece una propuesta ajustada a las expectativas del consumidor actual, un modelo que se ha reforzado con la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 manteniendo su ritmo de crecimiento.



entrega de pedidos, las promociones y ofertas, las formas de pago o la experiencia del usuario, entre otras.

El modelo de negocio online de Eroski ofrece una propuesta ajustada a las expectativas del consumidor actual, un modelo que se ha reforzado con la crisis sanitaria provocada por la Covid-19

manteniendo su ritmo de crecimiento. “En 2021 duplicamos ventas sobre las cifras prepandemia. Casi la mitad de los nuevos clientes que han elegido el supermercado Eroski online durante el confinamiento se han quedado con nosotros”, detalla la directora de Negocio Online de Eroski, Mari Mar Escrig. ▶

DISEINU INDUSTRIALEKO IKASLEEK DISEINATUTAKO BOTILAK MUNDU OSOAN SALDUKO DIRA

IBILI MARKAK ESKURAGARRI JARRI DITU HAUTATUTAKO BOST DISEINUAK, IZAN ERE SUKALDEKO TRESNERIA MARKAK SORTU DUEN KATALOGO BERRIAN DAUDE. EGUN, 60 HERRIALDE BAINO GEHIAGOTARA ESPORTATZEN DU.

Iazko ikasturtean Ibili marka Mondragon Unibertsitatearekin elkarlanean aritu zen hurrengo katalogoan merkaturatuko zituzten altzairu herdoilgaitzezko botilen diseinu berriak lantzeko. Hainbat elkarlan-saio egin ondoren, Industria Diseinuko Graduako 3. mailako ikasleek 65 proposamen aurkeztu

zizkieten enpresako arduradunei, eta horiek beren katalogoko benetako produktu bihurtuko ziren 5 diseinu finalistak aukeratu zituzten.

2021eko urrian, markak katalogo berria kaleratu zuen, eta Mondragon Unibertsitateko ikasleek diseinatutako botilak prest daude Gipuzkoako konpainiak esportatzen dituen 60 herrialde baino



gehiagotan saltzeko. Bost botilek, botilak diseinatu dituzten ikasleen izena daramate idatzita, eta beren

diseinuari buruzko izen berezia ere badute: SAMBA, SWIRL, STIJL, SIA eta SURF. ▶

EN
PORTADA

EL TRABAJO DEL FUTURO UN RETO DEL PRESENTE

EL MUNDO DEL TRABAJO SUFRIRÁ CAMBIOS DISRUPTIVOS, PROVOCADOS PRINCIPALMENTE POR LA DIGITALIZACIÓN Y LA TRANSICIÓN VERDE. EL IMPACTO COMBINADO DE ESTOS RETOS REQUERIRÁ TRANSFORMACIONES FUNDAMENTALES PARA ADAPTAR LOS SISTEMAS DE TRABAJO, INNOVACIÓN, APRENDIZAJE Y PROTECCIÓN SOCIAL AL NUEVO CONTEXTO.

El mundo se acelera; la inteligencia artificial, la automatización y la robótica están alcanzando rápidamente la madurez para aplicarse a gran escala y ya están creando nuevos puestos de trabajo y destruyendo otros. La economía verde también creará nuevos puestos y los reducirá en las industrias intensivas en carbono que no se adaptan. La economía de plataforma y la economía del dato están transformando sectores enteros. A nivel internacional, crece el debate sobre el futuro del trabajo y se plantean escenarios apocalípticos con la destrucción masiva de empleos, sistemas de pensiones insostenibles, la precarización o *uberización* de las relaciones laborales y el incremento de las desigualdades. Tanto es así que los gobiernos hablan de programas para la *transición justa* y las Naciones Unidas plantean como Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 *promover el crecimiento*

económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Como cooperativas de trabajo asociado, el trabajo es un elemento central en nuestro modelo, *generar empleo de calidad* es parte de la mayoría de las declaraciones de Misión de las cooperativas. Tenemos una concepción clara de que un *buen trabajo* es el que proporciona seguridad, ingresos equitativos y provisiones para jubilación, que nos permite crecer profesionalmente y participar en las decisiones y que nos aporta un sentido de contribución a la sociedad.

INORK EZIN DU BIZI OSORAKO LAN BERA BERMATU, BAINA PERTSONEN ENPLEGAGARRITASUNA ETA ETENGABEKO BIRKUALIFIKAZIOA SUSTA DITZAKEGU, BAI ETA HAIEN LANBIDE-TRANTSIZIOETAN LAGUNTZEA ERE.

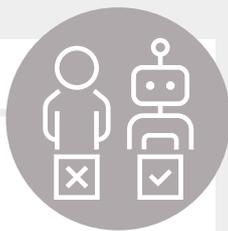
DEL EMPLEO A LA EMPLEABILIDAD; TRANSICIÓN HACIA LOS TRABAJOS DEL FUTURO

En 2019, nos planteamos analizar cómo será el impacto de la transformación digital en las principales profesiones de las cooperativas en un horizonte prospectivo a 2028. Para ello, contamos con Prospektiker y un conjunto de expertos de MU y de los centros tecnológicos Ideko, Lortek e Ikerlan que estudiaron la aplicación de la Industria 4.0 en 30 cooperativas del Área Industrial de MONDRAGON. En la página siguiente, los resultados.

PERFILES EN RIESGO

Los perfiles profesionales con mayor destrucción de empleo en el horizonte 2028 serán:

- **Los puestos dedicados al registro de materiales y otros servicios de apoyo** a producción y logística verán una reducción mayor al 30% debido a la integración de sistemas de la cadena de suministro con proveedores, distribuidores y clientes y a las tecnologías de trazabilidad.
- **Los puestos de fabricación dedicados a montar o ensamblar productos o a operar con máquinas** que seguirán la tendencia hacia la automatización con tecnologías que permiten automatizar y robotizar procesos de fabricación de series cada vez más cortas y con más variantes.
- Pero no solo se digitaliza la fábrica, también disminuirá la necesidad de **profesionales que realizan procesos administrativos** en áreas financieras, de recursos humanos, administración comercial etc...
- En las oficinas técnicas, las herramientas de automatización de los procesos de diseño y simulación, los gemelos digitales o la generación automática de despieces, listas de materiales etc... harán innecesarios más del 30% de los **delineantes y dibujantes técnicos**.



PROFESIONES DE FUTURO

Las profesiones con mayor crecimiento del empleo serán:

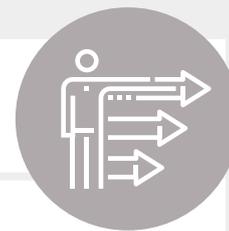
- **Ciclos formativos de grado superior dedicados a la configuración, operación y mantenimiento de robots y líneas automatizadas** de producción. Experimentarán una variación mayor al 30%.
- **Perfiles de Ingeniería dedicados al desarrollo de productos y servicios avanzados** con especialización en ingeniería eléctrica, electrónica y de telecomunicaciones, aunque seguirán demandándose perfiles de ingeniería industrial y mecánica.
- **Las personas dedicadas al diseño, promoción y venta de los nuevos modelos de negocio** basados en datos, servicios y soluciones complejas. Incluye perfiles diversos relacionados con el marketing digital y perfiles mixtos que combinan capacidades para entender las necesidades del cliente y proponer una solución a medida.
- **Profesionales dedicados a desarrollar el nuevo entorno digital**. En este tipo de ofertas encontramos analistas y desarrolladores de software, dedicados a desarrollar y gestionar plataformas digitales, a la integración de sistemas, la ciberseguridad, el análisis de datos y la inteligencia artificial.



TRANSICIÓN HACIA LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR

El trabajo tradicional que conocemos se realiza mayoritariamente dentro de unas instalaciones de la empresa, con compañeros de la empresa y en un horario establecido, pero esta concepción de trabajo está cambiando rápidamente. Se ha ido acuñando el término *Nuevas formas de trabajar* para englobar distintas tendencias:

- **Trabajo digital**. Las herramientas digitales están teniendo un fuerte impacto en la forma en la que trabajamos, impacto que hemos vivido de forma acelerada con la pandemia, el confinamiento y la explosión del teletrabajo. No solo cambia la herramienta, el trabajo es ubicuo, podemos trabajar desde cualquier sitio y en cualquier momento. Cambian las normas laborales, cambia el liderazgo, cambia la forma de implicar a las personas y comprometerlas con objetivos comunes, cambia la forma de colaborar y relacionarnos.
- **Trabajo en redes abiertas y ágiles**. Para ser más competitivos, crece la necesidad de desarrollar productos y servicios de más valor añadido que integren más tecnologías diferentes de las que dominan las empresas. Además, hay que hacerlo mucho más rápido que el horizonte tradicional de innovación (36 a 72 meses). Para abordar este reto, más innovación, más compleja y rápida, no queda otra que hacerlo a través de equipos mixtos con universidades, startups, centros tecnológicos y otros aliados, con métodos ágiles que acorten los tiempos para testar, aprender y explotar los resultados.
- **Trabajo diverso**. Lanbide estima que entre 2018 y 2030 se jubilarán en Euskadi 466.027 personas y que, además, el crecimiento económico generará 78.795 nuevos empleos. La suma arroja 544.822 oportunidades netas de empleo a cubrir con una población decreciente. Con grandes desequilibrios en el mercado del trabajo, tenemos que ser más atractivos para atraer el talento de diferentes generaciones (Millennials y Generación Z), de mujeres y de personas migrantes con orígenes culturales muy distintos. Además, con la extensión de la vida laboral, convivirán tres generaciones con necesidades y expectativas muy diferentes hacia el trabajo. La diversidad de género, de edad y de origen cultural, requerirá formas de trabajar mucho más flexibles y diversas.





Zigor Ezpeleta

DIRECTOR DE GESTIÓN SOCIAL
DE MONDRAGON

TEKNOLOGIAK ETA ARO DIGITALAK MARRAZTEN DUEN TESTUINGURUAN LANAREN ETORKIZUNAK ARGILUNAK EKARRI DIZKIGU. NOLA ERANGINGO DIGU? MEHATSUA BAINO, AUKERA DA? SUNTSITUKO DIRENAK BAINO ENPLEGU GEHIAGO SORTUKO DIRA? ARI GARA EGOERA BERRIARI AURRE EGITEN?

“

Nuestro ADN cooperativo es un aliado para la transición hacia el futuro del trabajo”

Estamos viviendo avances científicos y tecnológicos que se suceden con una aceleración desconocida y que están transformando profundamente la forma en la que aprendemos, consumimos, disfrutamos del ocio o nos relacionamos con los demás. Este contexto de cambio provoca incertidumbre respecto al futuro y hay un gran debate en torno al futuro del trabajo, qué consecuencias tendrá y cómo debemos afrontarlas. De todo ello hablamos con Zigor.

Con el futuro del trabajo ¿hay que echarse a temblar?

¿Es más una amenaza o una oportunidad?

La revolución tecnológica y digital presenta una doble cara: por un lado, ofrece notables posibilidades para el progreso material y el bienestar de las personas; y, por otro, amenaza la pervivencia de numerosas profesiones y de millones de puestos de trabajo.

Entre científicos, académicos y expertos en la cuestión encontramos dos visiones diferentes: tecno optimistas y tecno pesimistas. Ambas visiones difieren en la valoración de si se destruirán más empleos que los que se generarán, y del impacto más en positivo o en negativo del desarrollo tecnológico.

Aunque desconocemos si se crearán o destruirán más empleos, lo que sí sabemos con suficiente claridad es que se

crearán nuevos y desaparecerán otros: desaparecerán los más rutinarios y por ello más automatizables, y no sólo manuales sino también cognitivos.

Estas tendencias nos impactarán de forma importante pero no podemos quedarnos con la sensación de amenaza. Nos deben empujar a tomar las riendas sobre lo que podemos hacer y a actuar a tiempo.

¿Estamos abordando correctamente el reto en MONDRAGON?

Tenemos muchos mimbres para estar a la altura de la exigencia del reto y estrategias en marcha para abordarlo. Lo que va a sustentar proyectos competitivos y personas con alta empleabilidad es una cultura de empresa, unos hábitos organizativos y personales, en los que trabajar y aprender sean conceptos naturalmente integrados. Y siempre sobre la base de la corresponsabilidad entre cooperativa y persona.

¿Y cuáles son nuestras líneas de trabajo?

Señalaría principalmente dos. Por un lado, ayudar a las

“ENPRESA-PROIEKTUAREKIKO KONPROMISO MENTALA ETA EMOZIONALA GERO ETA LEHIAKORTASUN-ALDAGAI GARRANTZITSUAGOA DA. GURE EREDU KOOPERATIBOAK LEGITIMITATE ETA DIFERENTZIAL GARRANTZITSUA DU, BENETAN PERTSONA JARDUERA EKONOMIKOAREN ERDIGUNEAN KOKATZEN BAITU, ERABAKITZEKO AHALMEN ERABAKIGARRIAREKIN”.

cooperativas en los *qués* a través de una planificación estratégica de personas por cooperativa o por división. Necesitamos tener una imagen a medio y largo plazo del impacto de las tecnologías, las variaciones de las cadenas de valor y los cambios de los modelos de negocio en nuestros colectivos. Esa proyección, que deberemos ir ajustando constantemente, nos da las respuestas sobre qué perfiles debemos incorporar y cuándo hacerlo, y también nos indica la capacitación que deben adquirir nuestras personas para mantenerse actualizadas y evitar la obsolescencia profesional.

Y también en los *cómos*, ofreciendo metodología para generar cultura de aprendizaje y fortaleciendo el ecosistema de aprendizaje que tenemos entre las cooperativas, Mondragon Unibertsitatea y Centros de Formación Profesional.

Y, por otro lado, ayudar a las personas, con orientación y apoyo personalizados en sus procesos de aprendizaje y en sus transiciones profesionales; activando a las personas para que asuman un rol protagonista en su propia recualificación; y con procesos de aprendizaje prácticos, eficaces y adaptados al contexto de trabajo.

El hecho cooperativo, ¿qué lugar ocupa en el trabajo del futuro?

Nuestro ADN cooperativo tiene potencialidades significativas para abordar el futuro que hemos perfilado. Pero tenemos que saber aprovecharlas, y sin trabajarlas no serán realidad. En palabras de Alfonso Gorroñoigoitia, nuestras Experiencia Cooperativa surgió con el propósito de “transformar la empresa dándole la centralidad a la persona y al trabajo; y ponerla al servicio de una sociedad

más justa, generando riqueza y repartiéndola equitativamente”.

En la economía del futuro, dos aspectos recogidos en esa declaración serán claves: por un lado, nuestra capacidad de generar compromiso en las personas, clave de competitividad en una economía del conocimiento. En esta economía, las empresas deben ganarse no solo las manos de las personas, sino también sus mentes y sus voluntades. El compromiso mental y emocional con el proyecto de empresa es una variable competitiva cada vez más relevante. Toda empresa buscará lo mismo, pero nuestro modelo cooperativo tiene una legitimidad y un diferencial al situar realmente a la persona en el centro de la actividad económica, con poder de decisión determinante. Esta es una característica estructural difícil de igualar que debe redundar en mayor implicación, proactividad y alineamiento.

Por otro lado, el compromiso con la transformación social de su entorno ha sido la razón de ser de las cooperativas desde sus inicios, el *para qué* de la Experiencia Cooperativa. Ahora que las agendas públicas están orientadas al marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la sociedad pone cada vez más en valor una actividad económica sostenible, social, económica y medioambientalmente, el modelo cooperativo tiene adquire una vigencia y referencialidad que debemos poner en valor.

EL FUTURO DEL TRABAJO: LOS CAMBIOS QUE VIENEN

- **La adaptabilidad empresarial será sinónimo de competitividad**, ese es el cambio fundamental. Ante una realidad social y empresarial cada vez menos estable y previsible, las organizaciones están obligadas a ser cada día más rápidas en sus transformaciones, más flexibles e inteligentes. Solo sobrevivirán aquellas que se adapten más rápido.
- **Evolución hacia formas más ágiles de trabajo**. La organización entendida como un conjunto de equipos ágiles, con alta autonomía, multidisciplinares, con líderes que facilitan su trabajo y focalizados en incrementar en sus colaboradores el sentido de propiedad sobre el trabajo, la autonomía y la responsabilidad.
- **Entornos más digitalizados y tecnológicos**. La transformación tecnológica y digital no será una opción sino un requerimiento de competitividad. En la medida en la que se automatizan las tareas más simples y repetitivas, las personas se harán cargo de lo más complejo, para lo que se necesitarán habilidades tecnológicas, pero también capacidades de innovación, creatividad, resolución de problemas, empatía, colaboración o proactividad.
- **Actitud de aprendizaje**. En este contexto de rápida obsolescencia de los conocimientos, lo más importante para un profesional no será poseer unas capacidades concretas sino mantener una actitud de aprendizaje constante para evolucionar ante cambios difíciles de prever, aprender a aprender como metacompetencia.
- **Fórmulas de flexibilidad laboral**, trabajo a distancia y uso de tecnologías compartidas, formación a distancia, reducción de los viajes de trabajo, etc. Pero de forma inteligente, sin improvisación: convivirá el trabajo a distancia con el presencial, el contacto presencial seguirá siendo muy importante.
- **Entornos de trabajo positivos**, donde las personas sean valoradas, sientan que su voz es escuchada y reciban el reconocimiento de sus logros, pues la atracción y el desarrollo del talento será una variable competitiva fundamental. Por el mismo motivo, adquirirá mayor relevancia el trabajo significativo, trabajar en un proyecto con propósito. **TU**

“AGENDA PUBLIKOAK GARAPEN JASANGARRIRAKO HELBURUEN ESPARRURA BIDERATUTA DAUDENEZ, ETA GIZARTEAK GERO ETA BALIO HANDIAGOA EMATEN DIONEZ JARDUERA EKONOMIKO JASANGARRIARI –GIZARTEARI, EKONOMIARI ETA INGURUMENARI DAGOKIENEZ–, KOOPERATIBA-EREDUAK INDARRA ETA ERREFERENTZIALITASUNA HARTZEN DU, ETA BALIOETSI EGIN BEHAR DUGU”.

TRES ESCENARIOS SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

EN 2015 EL PROYECTO *MILLENNIUM* INICIÓ UNA INVESTIGACIÓN GLOBAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO Y LA TECNOLOGÍA A 2050. PROSPEKTIKER, ADEMÁS DE PARTICIPAR Y CONTRIBUIR A LA *DELPHI GLOBAL* –TÉCNICA PROSPECTIVA PARA OBTENER INFORMACIÓN ACERCA DEL FUTURO–, ESTÁ TRASLADANDO ESTA INVESTIGACIÓN AL MARCO DEL PAÍS VASCO, COLABORANDO CON EL SERVICIO VASCO DE EMPLEO, LANBIDE, PARA CONOCER CUÁLES VAN A SER LAS IMPLICACIONES DE LOS RESULTADOS GLOBALES EN EL CASO CONCRETO DE EUSKADI.

Ibon Zugasti | Director general de Prospektiker

Parece que existe una preocupación creciente sobre el riesgo de una inteligencia artificial (IA) fuera del control humano y, atendiendo a numerosos estudios internacionales y expertos, parece que existe una posibilidad real de que surja este tipo de superinteligencia hacia 2040-2050. Por otra parte, y aun siendo esto un escenario hipotético, es cierto que la IA y otras tecnologías futuras (biología sintética, la nanotecnología, la computación cuántica, impresión 3D 4D, Internet de las cosas, robótica y otras tecnologías que desconocemos, así como las sinergias entre las mismas) tendrán repercusiones fundamentales en la naturaleza del trabajo, la economía y la sociedad en 2050.

Empleo y tecnología

En este punto los expertos y estudios internacionales están divididos sobre si la tecnología del futuro reemplazará más empleos de los que creará. Sin embargo, en sólo 10 años hemos asistido:

- A una concentración de la riqueza cada vez mayor.
- A que las diferencias de ingresos

sean cada vez mayores.

- Al crecimiento económico sin generación de empleo.
- A que el retorno de la inversión en capital y tecnología sea generalmente mejor que la contratación de personas trabajadoras.

Y en esta línea, parece que las tecnologías futuras pueden reemplazar gran parte del trabajo humano y que un desempleo estructural a largo plazo puede ser un escenario de futuro posible.

En este proceso se ha contado con la participación de un grupo de personas expertas procedentes de diferentes organizaciones públicas y privadas de Euskadi y de diversos campos de conocimiento y que han participado en la identificación de los factores críticos del futuro del trabajo en el marco del proyecto *Millennium*. Se trata de construir, en última instancia, un escenario apuesta o deseable que sirva de referencia para la definición de la estrategia a medio y largo plazo, así como varios escenarios alternativos (tendencial y negativo) que ilustren otras visiones posibles de evolución. Los acontecimientos descritos en cada

ANTICIPAR EL FUTURO

Los 3 escenarios alternativos para Euskadi en el horizonte del año 2030 son los siguientes:

- **Escenario 1:** Sociedad que vive de los réditos del pasado
- **Escenario 2:** Sociedad dual de ganadores y perdedores
- **Escenario 3:** Sociedad que se anticipa para todas las personas

En el Escenario apuesta o deseable (3) va surgiendo una conciencia sobre la necesidad de regular mejor las condiciones laborales y evitar la desprotección, sobre todo en las nuevas actividades vinculadas a la denominada economía colaborativa. En este contexto, cambia el rol del conjunto de los agentes sociales (gobierno, empresas y sindicatos) y el esquema de las relaciones laborales, de forma que se profundiza en el concepto de *trabajo* (productivo y reproductivo) frente al anterior concepto de *empleo*.

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y OTRAS TECNOLOGÍAS FUTURAS TENDRÁN REPERCUSIONES FUNDAMENTALES EN LA NATURALEZA DEL TRABAJO, LA ECONOMÍA Y LA SOCIEDAD EN 2050.

uno de los escenarios abordan aspectos relacionados con los diferentes planes y programas puestos en marcha en Euskadi y su potencial impacto sobre el futuro del trabajo. **TU**

Más información
www.proyectomilenio.org.





ÚLTIMAMENTE TENEMOS LA SENSACIÓN DE QUE EL FUTURO DEL TRABAJO MARCA NUESTRA AGENDA. ES UN ÁMBITO AL CUAL NOS REFERIMOS EN MULTITUD DE OCASIONES, UNA ESPECIE DE PARADIGMA DEL PRESENTE QUE SIRVE PARA DIBUJAR EL FUTURO. PERO, ¿A QUÉ NOS REFERIMOS AL HABLAR DEL FUTURO DEL TRABAJO?, ¿ESTAMOS ASISTIENDO A UNA REVOLUCIÓN?, ¿SIMPLEMENTE OTRO CAMBIO? Y, SOBRE TODO, ¿DESDE QUÉ PERSPECTIVA DAMOS RESPUESTA DESDE EL ÁMBITO DEL APRENDIZAJE, LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA TRANSFERENCIA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL?

Bego Echaburu, Mikel Mesonero y Eduardo Castellano | Profesores e investigadores de la Facultad de Enpresagintza de Mondragon Unibertsitatea e investigadores en MIK

FUTURO DEL TRABAJO, TRABAJO DEL FUTURO

DESAFÍOS PARA LAS COOPERATIVAS Y ENFOQUES DESDE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Hoy día hablar del *Futuro del Trabajo* es hablar de un gran espectro de cuestiones. Eso implica tener una mirada amplia sobre cuestiones tales como la transición digital –digitalización, automatización, análisis y explotación de datos...–, la transición sostenible –economía circular, transición energética, normativas GreenDeal...–, así como otras transiciones en camino. Esto requiere de procesos de identificación de necesidades de talento y planteamientos para su capacitación –life long learning, reskilling/upskilling, nuevas formas de estructurar y gestionar el aprendizaje organizacional, teletrabajo, nuevas relaciones laborales...–, así como otros muchos conceptos que van a transformar la manera de abordar la gestión del talento.

Desde Enpresagintza y MIK, tenemos el reto de acompañar dichas transformaciones con soluciones que permitan ganar competitividad colocándose ante dicho futuro de forma ágil a la vez que eficiente. Así

trabajamos de forma alineada con MONDRAGON, proponiendo soluciones a las cuestiones que día tras día llenan los escritorios de las personas que lideran los proyectos socio-empresariales –de negocio, desde estrategias concretas, figuras transversales tales como las personas responsables de Gestión social y/o Talento...– en las empresas de la Corporación.

Gestión de las personas

Si ponemos foco en la gestión de las personas, cabe decir que, son muchos los hilos que en relación al futuro del trabajo se están movilizand. Así, por ejemplo, jóvenes que por de pronto no quieren acceder a la condición de socios/as de la misma, nuevos planteamientos que posibiliten nuevas relaciones laborales, –una persona freelance trabaje para su empresa y para otra al mismo tiempo–, que se contemple trabajar desde nuevas fórmulas de trabajo –híbrido, flexible...–. Un sinfín de cuestiones que parece que solo son el inicio de todo un movimiento al que poder buscar nuevas

si queremos desarrollar y sostener el mejor talento en nuestras organizaciones.

Desde Enpresagintza y MIK, y atendiendo a todas estas cuestiones planteadas, nos acercamos a estos retos desde tres ejes estratégicos:

- Desarrollando conocimiento experto en la gestión de talento que permita anticipar respuestas a estos retos mediante acompañamiento a las empresas en su gestión estratégica de talento.
- Diseñando y poniendo en marcha nuevas propuestas formativas dirigidas a desarrollar perfiles junior con las competencias y habilidades que las empresas requerirán para hacer frente al futuro (nuevo grado en Business Data Analytics, orientado a sacar el máximo partido al nuevo petróleo del Siglo XXI: Los datos).
- Generando espacios *in-company* y programas abiertos para que los y las profesionales en activo puedan recualificarse, como por ejemplo con el nuevo Programa Experto en Personas, Cultura y Talento para el *Futuro del Trabajo*.

Desde Enpresagintza y MIK, creemos que hablar del *Futuro del Trabajo* es, sobre todo, abordar el cambio que las nuevas tendencias en el panorama laboral implicarán para la gestión de las personas en las empresas. Porque hablar de competitividad, es hablar de talento, de personas. **TU**

“ DESTACARÍA EL RETO DE SER ATRACTIVO Y COMPETITIVO EN LA ERA DEL CONSUMIDOR EMPODERADO ”



Enrique Monzonis

DIRECTOR DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, INNOVACIÓN Y TICs DE EROSKI

¿Cómo le afecta a tu negocio la evolución tecnológica y la transición digital?

De forma muy relevante en muy diversos ámbitos. Destacaría el reto de ser atractivo y competitivo en la era del consumidor empoderado, que está cambiando sus

hábitos de compra, de relación y exigencia con las marcas de forma acelerada, gracias al acceso casi ilimitado a una oferta muy competitiva, donde no hay fronteras entre lo físico y lo digital tanto para comprar como para relacionarse.

¿Qué medidas estáis anticipando para adaptaros a la situación?

Estamos ocupados en convertirnos en una organización con un propósito reconocido, adaptativa, ágil. Los motores que nos impulsan son el cliente-centrismo, el dominio del dato y la analítica avanzada, la eficiencia, la innovación y el talento. Tenemos en marcha programas

LOS MOTORES QUE NOS IMPULSAN SON EL CLIENTE-CENTRISMO, EL DOMINIO DEL DATO Y LA ANALÍTICA AVANZADA, LA EFICIENCIA, LA INNOVACIÓN Y EL TALENTO.

ambiciosos en todos estos ámbitos con el objetivo de ser y seguir siendo en el futuro los preferidos por los consumidores.

“ BULEGOETAKO KUDEATZAILEEN ESPEZIALIZAZIOAN ETA ONLINE KANALEN GARAPENEAN INBERTITZEN JARRAITZEN DUGU ”



Joseba Maruri

LABORAL KUTXAKO TEKNOLOGIA ETA SISTEMEN ZUZENDARIA

Nola eragiten dio zure negozioari bilakaera teknologikoak eta trantsizio digitalak?

Barne-eremuan inpaktua handia izaten ari da, Laboral Kutxako pertsona guztiak trebetasun digital berrietara egokitzen eta

prestatzen ari baikara, hala nola datuen analitikara, zibersegurtasunera. . .

Bezeroekiko eskakizunari dagokionez, gero eta kanal gehiagotara zabaltzen ari denez, bulegoetako gestoreen espezializazioan eta online kanalen garapenetan inbertitzen jarraitzen dugu.

Zer neurri aurreikusten ari zarete egoerara egokitzeko?

Gaur egun, laboral Kutxan lan egiten dugun guztiok ekipamendu-mugikortasuna dugu, eta lankidetzarako-tresna indartsuak ditugu, bilerak hibridoak izateko, lana partekatze eta gure bezeroengana hainbat kanalen bidez hurbiltzeko.

Garrantzitsua da aipatzea ahalegin handia egiten ari garela

AHALEGIN HANDIA EGITEN ARI GARA PERTSONAK TEKNOLOGIA BERRIETAN PRESTATZEKO ETA BEZEROAK TEKNOLOGIA HORIEK BEHAR BEZALA ERABILI DEZATEN KONTZIENTZIATZEKO.

egiten ari garela pertsonak teknologia berrietan prestatzeko eta bezeroak teknologia horiek behar bezala erabili dezaten kontzientziatzeko.

“HEMOS HECHO LOS DEBERES”



Sergio Saenz

DIRECTOR ÁREA
DIGITAL DE
ONNERA GROUP

¿Cómo le afecta a tu negocio la evolución tecnológica y la transición digital?

Principalmente, en tres aspectos. El primero, que nuestros clientes nos demandan un producto más conectado

y por lo tanto más funcional. El segundo, la aparición de nuevas oportunidades, permitiéndonos dar nuevos servicios, añadidos a un producto con más capacidades. Y el tercero, la eficiencia operativa, ya que el mercado nos demanda mejor producto y nuevos servicios, en un contexto económico complejo a nivel de costes.

¿Qué medidas estáis anticipando para adaptaros a la situación?

Hemos aprovechado los dos últimos años, periodo de incertidumbre, para desarrollar la base de lo que entendemos será nuestro futuro digital. Además, hemos ayudado a nuestros equipos a evolucionar con esta nueva realidad, formándoles y creando

HEMOS APROVECHADO LOS 2 ÚLTIMOS AÑOS, PERIODO DE INCERTIDUMBRE, PARA DESARROLLAR LA BASE DE LO QUE ENTENDEMOS SERÁ NUESTRO FUTURO DIGITAL.

nuevas dinámicas de trabajo propias de esta nueva era digital. En resumen, hemos hecho los deberes, tanto en el ámbito tecnológico, como en el de personas.

FAKTORE ORDEZKAEZIN HORI

Ez da denbora asko 4.0 industriaz ari ginela eta dagoeneko 5.0 aroaz dihardugu, XVIII. mendean lurrin-makinek eragindako astinduaren parekoa eragingo ei duen aro batez. Gauzen Internetak (IoT) ekarriko duen erabateko interkonektioak eta robotikak markaturiko garaiak izango dira: geroz eta gehiago, hirietan kontzentratuko da bizitza, produkzio-prozesuak bizkortu egingo dira pertsonen eta cobot-en elkarrekintzari esker, eta, horren ondorioz, fakturazio-prozesuak asko pertsonalizatuko dira (masa-ekoizpen garaian ez bezala).

Haatik, dagoeneko atejoka dugun etorkizun horrek buztinezko oinak izango ditu baldin eta, batetik, geroz eta agerikoagoak diren planetaren mugak aintzat hartu eta jasangarritasun klabeen pentsatzen ez badugu eta, bestetik, mundu interkonektatu horretan elkarbizitzara begira jarri eta lokalaren eta globalaren arteko dialektika ganoraz jorratzen ez badugu.

Lan errepikakor eta automatikoak aberetu

egiten gaituela esan ohi da; agertoki konplexu honetan, tankera horretako zereginak adimen artifizialaren esku utziko ahalko ditugu geroz eta gehiago, eta geroz eta preziatuagoa izango da Vidalek “la ineludible necesidad de lo humano” modura izendatzen duen hori, hots, gure dimentsio

GURE DIMENTSIO EMOZIONAL, SORTZAILA, LOTURAK EGIN, HARREMAN-SAREAK OSATU, TALDEAK LIDERATU ETA ESTRATEGIAK DISEINATZEKO DAUKAGUN GAITASUNA GEROZ ETA PREZIATUAGOAK IZANGO DIRA ETORKIZUN HURBILEAN.

emozional, sortzailea, loturak egin, harreman-sareak osatu, taldeak lideratu eta estrategiak diseinatzeko daukagun gaitasuna. Estrategikoa eta ezinbestekoa da, beraz, faktore ordezkazekin hori elikatzea, autoezagutzatik abiatuta eta dimentsio global eta digitalak gure heziketa-planen erdian txertatuta.

Beñat Flores
Aitor Zuberogoitia
Humanitate Digital
Globalak gradua



COP26 KLIMA KONFERENTZIA

No is not enough

COP26 KLIMA KONFERENTZIA ANBIZIO GUTXIKO AKORDIO BATEKIN AMAITU DA, ZEHAZTASUN HANDIRIK GABE. BESTEAK BESTE, EZ DU JASO ERREGAI FOSILEN ERABILERAREN INGURUKO MUGARIK, ETA, ZIENTZIALARIEK AHO BATEZ DIOTENEZ, KLIMA ALDAKETARI AURRE EGITEKO EZINBESTEKO NEURRIA DA.

Aitzol Loyola LANKI kooperatibismoaren ikertegia

Emaitza horiek Naomi Klein-en *No is not enough* liburua ekarri didate gogora. Liburuan, hein handi batean, azken idatzietan jorratutako gai nagusiak uztartzen ditu: korporazio kapitalista handiek munduko ekonomian duten boterea (*No logo*), merkatuaren etengabeko liberalizazioaren ondorio sozialak (*Shock Doktrina*), aldaketa klimatikoaren erronkari erantzuteko norabide posibleak (*This Changes everything*)...

Oinarri horietatik abiatuta, honako ideia hau defendatzen du: "Ez da aski aldaketa

klimatikoak ekidin behar dela esatearekin; bestelako norabidea islatzen duen kontakizun sinesgarria sortu behar da, eta aurrerapauso zehatzak emateko egiturak sortu".

Diskurtso kontserbadorea aztergai

Hasteko, diskurtso kontserbadorea aztertzen du. Kleinen iritziz, duela hamarkada bat arte, ongizatearen ametsa saltzen zuen diskurtso kontserbadoreak; hau da, hazkunde ekonomikoari esker ongizate orokorra lortuko

zela. Oraindik indartsu dago arrazoibide hori, baina, gaur egun, oso agerikoa da ez datorrela bat errealitatearekin.

Nazioarteko erakunde guztiek onartzen dute munduan ezberdintasun sozialak handitzen ari direla; gure gizartean ere ongizate maila mantentzeko arazoak dituzten sektoreak begi bistan ditugu (ikus erretiratuak eta alargunak), eta Covid-ak ere agerian utzi ditu gizarteko hainbat gabezia. Gizarte justuagoa nahi dugunok errealitate horiek agenda politikoan zentralak izatea nahi genituzke, baina gehienetan ez da hori gertatzen. Aitzitik, askotan kontrako joera nagusitzen da. Horren isla dira alderdi kontserbadoreek Europako gobernu askotan duten influentzia, edota Glasgowko konferentzian neurri zehatzak hartzeko politikariek erakutsi anbizio falta.

Zergatik gertatzen da hori guztia? Klein-en iritziz, orain

Nazioarteko erakunde guztiek onartzen dute munduan ezberdintasun sozialak handitzen ari direla; gure gizartean ere ongizate maila mantentzeko arazoak dituzten sektoreak begi bistan ditugu (ikus erretiratuak eta alargunak), eta Covid-ak ere agerian utzi ditu gizarteko hainbat gabezia...

Ekonomia globalizatuan, Euskal Herrian sustraituta dauden enpresak dira kooperatibak; aberatsen eta pobreen arteko arrakala handitzen ari den honetan, aberastasuna modu justuagoan banatzen dute; gizartearen desmobilazioa eta apatia sustatzen den garaiotan, langileen burujabetzan eta erantzukizunean oinarritzen diren enpresak dira.

mugimendu kontserbadoreen diskurtsoak lotsarik gabe onartzen du gizarte kapitalista bidegabea dela; hau da, ongizate kolektiboaren ametsa sofisma hutsa zela. Eta gizartearen irabazleak eta galtzaileak egongo direla da orain mezua. Gehiengoaren iritzia hori onartzera bultzatu nahi dute, eta, oinarri horretatik abiatuta, beren politikak egikaritu. Beldurra eta esperantza etengabe uztartzen dituzte mezuetan (oroit Donald Trump), eta mundu lehiakor honetako irabazleen artean egotea da beren promesa. Hau da, etorkizunean ongizatea izango duten horien artean izatea.

Irtenbideak

Zer egin? Galtzaile rola onartu eta balio moralak aldarrikatu? Kleinen iritziz, bi estrategia uztartzea da funtsezkoa. Batetik, kontakizun edo diskurtso berria eraiki behar da; pertsonen oinarrizko sentimenduak, arazo errealak eta gizarte eredu jasangarria uztartzen dituen. Bestetik, bide-orri zehatz baten beharra aipatzen du; epe motzeko, ertaineko eta luzeko irtenbideak bere baitan jasoko dituen bide-orria; eta, batik bat, barne kontraesanen gestioa egiteko aukera eskainiko duena.

Interesgarria da planteamendua. Argi dago alternatiba errealak eraikitzeak berarekin dakarrela kontraesanetan murgildu beharra. Are gehiago, biztanleriaren sektore zabal

bat norabide horretan jarri nahi izateak ezinbestean dakar malgutasuna eta inteligentzia pragmatikoa garatzea. Txinatar errefraua dioen moduan, ilargia seinalatzen denean hatzari ez begiratzea, ilargira baizik.

Esperientzia kooperatiboa

Horretan, gure esperientzia kooperatiboak ibilbide oparatu du. Ekonomia globalizatuan, Euskal Herrian sustraituta dauden enpresak dira kooperatibak; aberatsen eta pobreen arteko arrakala handitzen ari den honetan, aberastasuna modu justuagoan banatzen dute; gizartearen desmobilazioa eta apatia sustatzen den garaiotan, langileen burujabetzan eta erantzukizunean oinarritzen diren enpresak dira.

Arrazoi askotarikoak aipatu ditzakegu, artikulua hau irakurtzen duzuenontzat sobera ezagunak. Izan ere, gure esperientzia kooperatiboak gizartearen ekarpen kualitatiboak egiteko potentzialtasun handia du, baina, aldi berean, badu zer berritu eta birpentsatu ere. Besteak beste, iraunkortasun ekologikoaren arloan erronka handia dugu.

Sakonean, XXI. mendeko egitasmo kooperatiboa eraikitzea da erronka. Esango nuke funtsezkoa dela Kleinen aipatzen duen narratiba eraldatzailea sortzea, gure kasuan kooperatibismoaren berezko nahiekin bat eginez. Izan ere, praktika zehatzetan

gauzatzen ez diren ametsak antzuek diren moduan, utopia dosi gabeko praktikak ere ez dira motibatzaileak izaten.

Edo beste era batera esanda, egitasmo eraldatzaile gabeko planteamendu pragmatikoek ez dute normalean balio erantsi handirik izaten. Hori kontuan hartuz gero, XXI. mendeko kooperatibismoa egikaritutako dugu, pertsonen erantzunkidetasuna, enpresa iraunkortasuna eta gizarte eraldaketa ipar-oinarri hartuta. **TU**

HORIZONTE COOPERATIVO SIGLO XXI

Nuestra Experiencia Cooperativa tiene cosas que aportar de cara al futuro. En una economía globalizada, las cooperativas son empresas arraigadas en Euskal Herria. Asimismo, ahora que la brecha entre ricos y pobres aumenta, las cooperativas reparten la riqueza de una manera más justa. Y, además, son empresas basadas en la soberanía del trabajo –no del capital– y en la centralidad de las personas, que participan en la propiedad, la gestión y los resultados.

Por lo tanto, nuestra Experiencia tiene una gran potencialidad para realizar aportaciones cualitativas a la sociedad, pero también tiene que innovar y repensar.

Entre otros temas, tenemos un gran reto en materia de sostenibilidad ecológica. En concreto, el reto es construir un proyecto cooperativo del siglo XXI. Al respecto, Klein menciona que es preciso crear una narrativa transformadora conectando, en nuestro caso, con aspiraciones propias del cooperativismo. De hecho, al igual que los sueños que no se materializan en prácticas concretas son estériles, las prácticas sin dosis de utopía tampoco son motivadoras.

O, dicho de otro modo, los planteamientos pragmáticos sin proyectos transformadores no suelen tener, normalmente, un gran valor añadido. El proyecto cooperativo del siglo XXI apunta a reforzar la corresponsabilidad de las personas, la sostenibilidad empresarial y la transformación social.

CONCLUYE LA SERIE DE ENCUENTROS EN TORNO A LA SOSTENIBILIDAD QUE SE HA REALIZADO DURANTE EL AÑO 2021. HAN SIDO SIETE SESIONES ORGANIZADAS EN TRES BLOQUES (ESG, ENVIROMENT/SOCIAL/GOVERNANCE) DONDE MÁS DE 100 PERSONAS INSCRITAS DE UNAS 40 COOPERATIVAS HAN PROFUNDIZADO EN DIVERSAS TEMÁTICAS Y CONOCIDO EXPERIENCIAS AVANZADAS DE PRIMERA MANO.

MONDRAGON Iraunkortasun Topaketak

CULMINA LA SERIE WEBINAR SOBRE SOSTENIBILIDAD

Los criterios ESG han guiado estas jornadas, criterios que ayudan a aterrizar los planes de acción en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en el mundo empresarial. La sostenibilidad ha pasado de ser algo voluntario y periférico a ser un elemento central e imperativo, clave para la competitividad, reputación y la trascendencia de las organizaciones de todo el mundo.

7 sesiones, muchos aprendizajes

En la primera sesión pudimos adentrarnos en el marco general de la sostenibilidad aplicada al desarrollo empresarial, concepto amplio que debe ser trabajado tanto interna (económico, personas, procesos, productos...) como externamente (relación con grupos de interés, alianzas...) a la vez que requiere de focalizar aquellos aspectos prioritarios.

En la segunda y tercera sesión el foco fueron los aspectos climáticos y medioambientales. Estrategias de descarbonización (medir el inventario de emisiones, definir planes de reducción y finalmente compensar aquellas emisiones que no pueden ser reducidas) y conocer el impacto ambiental (uso de materiales, residuos...) en todo el ciclo de vida de los productos.

El tema central de la tercera sesión fue el pilar social, con aspectos internos (talento y recualificación, igualdad de género, salud y seguridad laboral...) y también externos (acciones sociales, voluntariado...).

La cuarta y quinta sesión se centró en temáticas de economía y gobernanza. Aspectos incipientes como las finanzas sostenibles y taxonomía verde, debida diligencia o gobernanza cooperativa.

La sesión de clausura reunió en una mesa redonda experiencias que están desarrollando desde diferentes cooperativas. Los grupos de cooperativas como Eroski, Fagor o Danobatgroup mostraron los avances realizados en este reto y compartieron dificultades encontradas en el camino en la integración de la sostenibilidad en su visión estratégica.

La sostenibilidad ha pasado de ser algo voluntario y periférico a ser un elemento central e imperativo, clave para la competitividad, reputación y la trascendencia de las organizaciones de todo el mundo.

MESA REDONDA SOBRE SOSTENIBILIDAD

Estas son algunas de las aportaciones realizadas en esta última sesión por Cristina Rodríguez (EROSKI), Aritz Otxandiano (FAGOR TALDEA), y Oscar Urdangarin (DANOBATGROUP).

¿Cómo afecta la sostenibilidad a vuestro sector? ¿Qué amenazas y/u oportunidades se presentan?

- Regulación cada vez más exigente (medioambiente, género, *compliance*...).
- Mercado (Clientes/consumidores) cada vez más demandante.
- No es optativo. Pero ofrece a su vez oportunidades de innovación de productos/ procesos, así como nuevos modelos de negocio.
- Nuestra identidad y modelo cooperativo nos ofrece elementos de diferenciación en un mundo empresarial que avanza, y rápido, en este campo.

¿Cómo integráis la sostenibilidad en vuestra cooperativa? ¿Quién la lidera? ¿Está integrada en vuestra estrategia? ¿Qué recursos destináis a ello?

- Importante priorizar. Análisis de *benchmarking* y estudio de materialidad para focalizarse en aquellos aspectos que son prioritarios.
- Tiene que liderarse desde el Consejo de Dirección y Consejo Rector.
- Es un ámbito transversal que requiere de la participación de diferentes ámbitos de la organización (sistemas, personas, medioambiente...)

¿Qué frenos o dificultades os habéis encontrado?

- Entender el concepto y su relación con la competitividad del negocio.
- Asignar responsabilidades y designar recursos necesarios para su impulso.
- Retos a futuro: aspectos medioambientales y la implicación de la cadena de suministro. **TU**

AZAROAREN 29AN 45 URTE BETE DIRA ARIZMENDIARRIETA HIL ZELA. *HUMANITY AT MUSIC* LIBURUAN LEIRE BILBAO IDAZLE ONDARRUTARRAK EDERKI IRUDIKATU ZUEN HAREN BIZITZAREN GERTAERA GARRANTZITSU BAT, APAIZTEGIRAKO BIDAIA, ETXE AURREKO ZUHAITZAN IGOTA. HONA HAUSMARKETA!



Arizmendiarrjeta gogoan

GUTUN BAT ETORKIZUNARI

1927ko iraila, Iturbe baserria

Bihar sartzen naiz apaiztegira.

Aitor dut, ezinegona sortzen dit han aurkituko dudanak. Horregatik nago hemen, etxe ondoko intxaurrendora igota, adar eta hosto artean ezkutatua, neure baitara bildua. Aita tabernan eta ama eta anai-arrebak ortuan daudela, datorkidanari gutun bat idazteko, badoan honi agur esateko.

Ene begien aurrean gure paisaia berde ederrak, Urko eta Kalamua mendiak, Sarrapeko iturritxo... Noiz usainduko zaituztet berriz, noiz edango zuengandik...

Nola agurtu Txuri nire ardi zakur leiala, zaunka jostarian beti, nola agurtu auzoko Jose laguna, ez ditut ahaztuko zurekin eskolara bidean egindako ibilera amaigabeak...

Falta zaidan begian sartuko zaituztet denok, zuen irudia nigan gorde dezadan betiko. Begi batean iragana gordeko dudana legez, bestearekin etorkizunari so jarri nahiko nuke.

Kontzeju zaharreko eskolan baino maisu zorrotzagoak izango ditudala dio gure amak. Irakurtzera, idaztera, pentsatzera noala seminariora, fedea sendotzera.

Badirela lan egiteko beste modu batzuk dio aitak. Ekin aurretik pentsatu egin behar dela eta pentsatzea bera ere lana dela. Ohituta gaudela gauzak diren moduan jasotzen baina eraldatzen ere ikasi behar dela, lurra erein behar den moduan uzta eman dezan.

Hamabi urte nahikoa direla neure burua zaintzen ikasia izateko. Urteek erakutsiko didatela bizitzaz. Baina bien bitartean begiak eta belarriak erne izateko. Hizketan ondo ikasteko, entzuten ikasi behar dela lehendabizi. Entzutetik aditzera bide handia dagoela.

Bihar autobus batera igoko naizen lehen aldia izango da, urduri nago. Bizikletan ere behin baino ez naiz ibili eta! Herritik pasatzen diren auto bakanei aho zabalik begira egoten gara anai-arrebok, halako batera noiz igoko.

Nola joango dira umeak eskolara ehun urte barru, oinez, bizikletaz, autobusez? Nolakoak izango dira gure bazterrak? Nor biziko da baserri honetan? Zertan egingo dute lan gizon eta emakumeek?

Aitak dio irudimenik gabe ezin dela mundua asmatu. Amesteko, asmatzeko.

Amak dio ekin gabe ez dela ezer lortzen. Fedea landu egin behar dela eta lanean fedea izan. Berakatz zopa prestatu dit gaur, arrautza batekin erdian. Hain gogoko dudana moduan. Bere umeari, maiorazkoa utzi duenari, agur esateko bere modua da.

Zuhaitz honen talaiatik berdea da etorkizuna. Lasaia. Bakearen soinua du; eta hala ere, ezinegona.

Baina mundua aldatzeko eman zaigu, ez bakarrik hari begira egoteko...

Hemen intxaurrendora honen adarretan utziko dut izan nintzen umea, egunen batean bilatu behar dut bertora igota nahikoa izan dezadan.

Orain banoa.

Jose Maria Arizmendiarrjeta

EKIOLA: la solución cooperativa y local de la ciudadanía vasca frente al cambio energético

FRUTO DE LA COLABORACIÓN ENTRE KREAN Y EL ENTE VASCO DE LA ENERGÍA, EKIOLA FUSIONA LAS ENERGÍAS RENOVABLES CON EL EMPODERAMIENTO DE LA CIUDADANÍA. DE HECHO, A TRAVÉS DE PARQUES SOLARES AUTOGESTIONADOS, YA HA COMENZADO SU DESARROLLO EN DISTINTOS MUNICIPIOS Y COMARCAS DE EUSKADI.



Jon Berbel
DIRECTOR GENERAL DE KREAN

KREAN, S. Coop. (antes LKS Ingeniería, S. Coop.) cuenta con un bagaje y reconocimiento histórico en el mundo de la Ingeniería y la Arquitectura. El impulso de los últimos planes estratégicos ha supuesto un importante salto cualitativo en su oferta de servicios, avanzando a soluciones integrales que van desde la construcción llave en mano hasta la promoción de proyectos empresariales con una fuerte carga de

Ingeniería. En la actualidad, y fruto de esta evolución, KREAN lidera promociones de grandes parques de generación de energía solar, proyectos de promociones industriales y logísticas, así como de edificios sociosanitarios y residencias para la tercera edad, sectores estratégicos en los que el asentamiento de la firma es ya una realidad.

Ese impulso promotor y el amplio conocimiento en energía solar desarrollado en los últimos 10 años en

distintos proyectos, tanto en Europa como en América, han llevado a KREAN al diseño y lanzamiento de una solución pionera e innovadora para dar respuesta al reto del cambio de modelo energético que demanda la sociedad: EKIOLA.

EKIOLA y el papel de KREAN

EKIOLA nació para impulsar y hacer efectiva, en la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Estrategia Europea de cambio

energético. Su objetivo es la creación de comunidades energéticas renovables con formato cooperativo, que empoderen a la ciudadanía para ocupar los roles de inversor, generador y consumidor de su propia necesidad energética.

El proyecto tipo de EKIOLA consiste en un parque solar fotovoltaico de entre 1 MW a 5 MW de potencia, que genere energía cercana (de kilómetro 0), donde las personas o familias que forman parte de la cooperativa sean propietarias de dichas instalaciones y generen un volumen de energía equivalente a todo su consumo energético.

La pertenencia a la cooperativa lleva consigo

El objetivo de Ekiola es la creación de comunidades energéticas renovables con formato cooperativo, que empoderen a la ciudadanía para ocupar los roles de inversor, generador y consumidor de su propia necesidad energética.

SOLUCIÓN DIFERENTE E INNOVADORA

“ El vector realmente diferenciador es que los socios de EKIOLA generan el 100% de la energía que consumen”

Ekiola destaca por su carácter cooperativo, que responde de una manera natural al concepto de *comunidad energética* impulsada por la Unión Europea para el cambio en el modelo energético. Y se trata de una

energía *Km 0*, local, que refuerza el camino hacia la autonomía energética y conlleva ventajas medibles en el rendimiento de la instalación evitando las pérdidas que se producen en el transporte de energía a distancia.

Además, cuenta con el impulso y el apoyo de las administraciones vascas en la medida que se alinea de manera natural con sus objetivos estratégicos en materia de transición a un nuevo modelo energético vasco.

una inversión para la compra de los paneles que configuran la instalación con un funcionamiento muy prolongado, (25/30 años aunque cada cooperativa podrá optar por prolongar este plazo), constituyendo casi una solución vital. Los resultados revertirán a los y las cooperativistas en sus facturas eléctricas, de manera que cada cual verá anualmente el resultado de la generación

de su instalación, tanto en términos económicos como eléctricos, y podrá evaluar el impacto de las mismas, en términos ambientales, de sostenibilidad, de generación de riqueza para su entorno.

Primeras cooperativas en marcha

Azpeitia se convirtió en la primera localidad en poner en marcha el proceso, y le siguieron las Diputaciones Forales de Araba y Gipuzkoa que firmaron sendos acuerdos con EKIOLA para el impulso de este tipo de infraestructuras en sus correspondientes territorios.

A día de hoy se han

constituido cooperativas, con distintos niveles de avance, en Zumaia, Donostia y en cada una de las seis cuadrillas alavesas, y se han iniciado procesos de constitución en Leintz Bailara, Beasain y Lea-Artibai, en Bizkaia.

Ekiola ha despertado y está

despertando un gran interés y demanda en ayuntamientos y ciudadanía, y estamos plenamente volcados en dar respuesta a esa demanda y en responder a todas las personas y familias interesadas en participar en este proyecto transformador. **TU**

Más información
www.ekiola.eus



EL PAPEL DE KREAN EN EKIOLA

KREAN, en equipo con el Ente Vasco de Energía, aporta su experiencia y el conocimiento adquirido en la promoción y estructuración de grandes proyectos de generación de Energía. Junto con los Ayuntamientos, Diputaciones y el EVE, ofrecemos un servicio integral, impulsando la creación de las cooperativas, encargándonos de todo el proceso administrativo (proyectos y licencias), y acompañando a la comunidad en todo el proceso de ingeniería, construcción, operación y mantenimiento, así como en la distribución de la energía de la planta a la factura de consumo de cada cooperativista.



En mayo se presentó en Azpeitia Ekindar, la primera cooperativa energética fruto del impulso de la sociedad Ekiola.



Osarten, 20 años

EN LA SEGUNDA MITAD DE LA DÉCADA DE LOS AÑOS 90, CON LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LAS COOPERATIVAS AÚNAN SUS ESFUERZOS E INICIATIVAS PARA DAR CIERTA COHERENCIA A LA ORGANIZACIÓN EXISTENTE HASTA ESE MOMENTO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Zigor Artamendi Director General de Osarten

Por aquel entonces, las empresas que disponían de profesionales de la seguridad y salud eran pocas, siendo la mayoría sanitarios. La profesión del técnico de prevención llegó a articularse unos años después. Era bastante común compartir los recursos y por ello las empresas más grandes los ponían a disposición de otras de menor tamaño.

Existía entonces el departamento de Salud Laboral de LagunAro, creado en 1968 por nuestra entidad de previsión social. También existía un departamento de salud laboral en MONDRAGON (en aquel momento MCC). Pero esas opciones no daban respuesta al requisito legal que obligaba a todas las empresas a disponer de una organización o modalidad preventiva, por lo que se acuerda agrupar todas estas iniciativas en torno a un modelo organizativo con el fin de dar respuesta a esta necesidad legal: el

Servicio de Prevención Propio-Mancomunado (LagunAro - MONDRAGON). Años después, pasaremos a denominarnos Osarten.

La experiencia e historia de la salud laboral en el grupo eran muy valoradas, y la necesidad de que los profesionales de prevención estuvieran cercanos a las empresas, hizo que se descartara una organización mancomunada centralizada. Sin embargo, se identificó la necesidad de que alguien impulsara la actividad preventiva y que dispusiera de personas de apoyo para asesorar y ayudar a las empresas. Por este motivo, se entendió que el Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) debería tener una sede central, y así llevar a cabo estas labores junto con otras tareas de administración del SPM. La labor del servicio central seguiría realizando las actuaciones que LagunAro promovía en materia de

La experiencia e historia de la salud laboral en el grupo eran muy valoradas, y la necesidad de que los profesionales de prevención estuvieran cercanos a las empresas, hizo que se descartara una organización mancomunada centralizada.

PRINCIPALES HITOS CRONOLÓGICOS

- El 13 de noviembre de 2001, se constituye formalmente la cooperativa *Lagun Aro Mondragón Servicio de Prevención*, con identidad jurídica propia.
- 2002 Creación del modelo de referencia ERAIKIZ.
- 2008 Cambio de nombre a OSARTEN.
- 2012 inicio de la actividad de desarrollo de Cultura Preventiva.
- 2016 primera empresa certificada por AENOR como Empresa saludable en Euskadi.
- 2016 creación del modelo de referencia GARATUZ, de acuerdo con Modelo de Gestión Corporativo.
- 2017 Ciclo estratégico, lema *Personas Sanas en empresas saludables*.
- 2020 obtención del certificado ISO 45.001.

análisis clínicos periódicos, reconocimientos médicos de ingreso a socio mutualista y registro de accidentes de trabajo.

20 años han pasado desde la constitución de Osarten y en este recorrido son muchos los hitos destacables.

Fotografía actual de Osarten

Actualmente, el SPM lo formamos 98 empresas asociadas, 23.000 trabajadores protegidos y un equipo de profesionales de prevención compuesto por: 126 personas

con la titulación de Técnico Superior de PRL, 7 personas con titulación de Técnicos de Prevención de nivel Intermedio, 13 personas con titulación de Medicina del trabajo y 17 personas con titulación de Diplomatura de Enfermería de Empresa.

En nuestro recorrido más reciente queremos destacar los siguientes aspectos: la innovación, la investigación y la vigilancia del mercado para poder adaptar nuestros servicios a las necesidades de las empresas, creando servicios avanzados y



altamente especializados en todos los ámbitos. Fruto de ello se vienen desarrollando servicios innovadores en el ámbito de cultura preventiva, empresa saludable, la gestión de los riesgos psicosociales (Psikoop), Ergonomía, Formación Avanzada o en la implantación de soluciones. Además, nuestro laboratorio se ha posicionado como punta de lanza de proyectos atractivos en el ámbito de la medicina personalizada (Akribea) participando en consorcios con las entidades y centros tecnológicos como CIC Biogune.

Crecimiento, que nos ha llevado no solamente a crecer en la capacidad y diversidad de servicios dirigidos a los asociados, sino en el acompañamiento a empresas externas que consideran la seguridad, salud y bienestar un valor empresarial. Empresas de referencia como CAF, MICHELIN, GUREAK, etc.

Visibilidad, tanto en MONDRAGON como fuera de la Corporación, alcanzando niveles de especialización en diferentes áreas preventivas que nos han convertido en una organización de referencia en el mapa de agentes

relevantes en Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo en Euskadi, siendo reconocidos por la Inspección de trabajo, Osalan y la Administración.

Las personas en el centro

Toda esta actividad desarrollada ha sido posible gracias a la confianza que tienen depositada en nosotros las empresas asociadas y, especialmente, al esfuerzo y dedicación de las personas de Osarten. Con su experiencia, actitud y compromiso ha sido posible que 20 años después, hayamos tenido este recorrido tan exitoso y hallamos logrado el posicionamiento y reconocimiento que actualmente tenemos.

Como los hechos a veces solamente se muestran con datos, compartimos la evolución de la siniestralidad (accidentes con baja, excepto in itinere, por cada 1.000 trabajadores), donde se puede apreciar la bajada continua de siniestralidad de las empresas de nuestro Servicio de Prevención Mancomunado

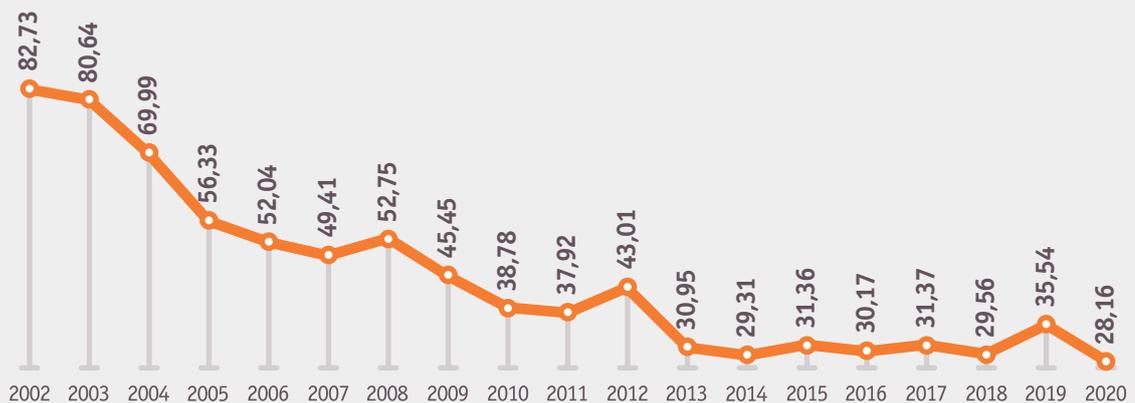
Osarten, notoriamente inferior a la media de Euskadi en la actividad del sector industrial.

Actualmente Osarten está inmerso en el proceso de transición entre el ciclo estratégico 2017-2020 y el nuevo ciclo, alargado inesperadamente por la irrupción causada por la Pandemia de Covid-19. Estamos definiendo con ilusión el lema y las líneas estratégicas que permitan evolucionar desde *Personas sanas en empresas saludables* hacia organizaciones sostenibles, y competitivas con base en la Seguridad, Salud y el Bienestar.

Seguiremos trabajando juntos, con la convicción de que la fórmula de cooperación, en la que se sustenta Osarten, nos ayudará a conseguir los retos que nos propongamos y con la mirada ya puesta en 2030, donde esperamos seguir teniendo motivos para celebrar otra década. Gracias a todas las personas y entidades que habéis contribuido a que esto sea posible. **TU**

Estamos definiendo con ilusión el lema y las líneas estratégicas que permitan evolucionar desde *Personas sanas en empresas saludables* hacia organizaciones sostenibles, y competitivas con base en la Seguridad, Salud y el Bienestar.

EVOLUCIÓN ÍNDICE DE INIDENCIA ACCIDENTES OSARTEN



Arogestión, EPSV UNA GRAN DESCONOCIDA

CON MÁS DE DOS DÉCADAS DE VIDA Y UNA EVOLUCIÓN HISTÓRICA MUY POSITIVA, SIN EMBARGO, TODAVÍA ES UN INSTRUMENTO POCO CONOCIDO ENTRE LAS COOPERATIVAS Y SUS PERSONAS SOCIAS.

En el año 1999 desde LagunAro, EPSV, y fruto de algunas sugerencias y peticiones recibidas desde determinadas cooperativas y colectivos, se decidió poner en marcha un instrumento que permitiera canalizar el ahorro de las personas, de cara a poder complementar su pensión en el momento de la jubilación, sobre todo si se accede a la misma de manera anticipada, además de otorgar también cobertura en los casos de fallecimiento e incapacidad permanente.

Ese deseo se canalizó mediante la generación de una Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV) de la modalidad de Empleo, denominada *Arogestión Ahorro-Jubilación* (conocida como Arogestión), a través de la cual las cooperativas pueden hacer aportaciones a favor de sus personas socias y trabajadoras, de la misma manera que estas personas también pueden hacer aportaciones en su propio beneficio.

El sistema de constitución de derechos en el caso de Arogestión es similar al de las EPSV o planes de pensiones que comercializan las entidades bancarias y aseguradoras. Es decir, durante una fase inicial se van realizando aportaciones, que se van invirtiendo de manera colectiva en los mercados financieros para obtener una rentabilidad eficiente; de tal manera que cuando se produzca alguna de las contingencias que dan derecho a la prestación (jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento), se disponga de un derecho acumulado fruto del proceso de capitalización desarrollado.



PATRIMONIO

58,9
millones
de euros



EMPRESAS
ASOCIADAS

96



PARTÍCIPES

3.423

RENTABILIDADES

	Plan mixto	Fondos de pensiones renta fija mixta *
Año 2020	+2,33%	-0,39%
Últimos 5 años (2016-2020)	+2,88%	+0,58%
Últimos 10 años (2011-2020)	+4,33%	+1,70%
Histórica (de 1999 a 2020)	+4,89%	+1,56%
Año actual (a 31.10.2021)	+5,94%	-

* Para poder comparar las rentabilidades obtenidas por el Plan Mixto, se utiliza como referencia la rentabilidad obtenida por los Planes de Pensiones de Renta Fija Mixta, que tienen una filosofía de inversión parecida. Fuente Inverco.

En el caso del *Plan Dinero*, en la medida en la que tiene una filosofía de inversión conservadora, fundamentalmente en activos de deuda pública a corto plazo, sus rentabilidades son acordes con los tipos de interés en vigor en cada momento.

2 perfiles de inversión

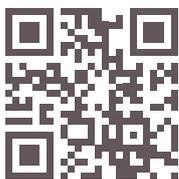
Arogestión cuenta en estos momentos con dos perfiles de inversión o planes de previsión diferenciados, pudiendo las personas elegir libremente en cuál de ellos realizar las aportaciones, así como traspasar, de manera parcial o total, sus derechos (capital) de uno a otro en cualquier momento.

Por un lado, cuenta con un plan que tiene un perfil de inversión equilibrado, que se canaliza a través del denominado *Plan mixto*, con una visión a medio-largo plazo y que busca la combinación de distintos tipos de activos que le permitan encontrar el adecuado equilibrio entre seguridad y rentabilidad. Por otro lado, dispone de un plan con un perfil de inversión más conservador, denominado *Plan dinero*, con una visión más cortoplacista y en el que prima la seguridad y la liquidez frente a la rentabilidad.

Cada uno de estos dos planes tiene su propio Reglamento y su propia Declaración de Principios de Inversión, en la que se recogen los principios y directrices de la política de inversión, así como el proceso de toma de decisiones en materia de gestión de inversiones.

+ INFO sobre Arogestión

Se puede consultar el apartado específico habilitado en la web de LagunAro (www.lagunaro.es). Por su parte, las personas que ya son socias de Arogestión, además de recibir cada tres meses la evolución de sus derechos económicos, pueden consultar esta información en cualquier momento, a través del área privada de la señalada web, así como en la APP de LagunAro.



PREGUNTAS BÁSICAS SOBRE AROGESTIÓN

1 ¿Quién gestiona y administra Arogestión?

La gestión, administración e inversión del Patrimonio que mantiene Arogestión se realizan por las mismas personas que gestionan LagunAro, EPSV, lo que permite poner a disposición de una Entidad de un tamaño más reducido como Arogestión, el conocimiento, la experiencia y las economías de escala de la gestión de la mayor EPSV de Euskadi.

Además, en la medida en la que los gastos de administración son muy ajustados, ya que se ciñen a los estrictamente necesarios para cubrir los gastos de gestión de la Entidad, esto se traduce en una mayor rentabilidad en la gestión de las inversiones.

2 ¿Qué tratamiento fiscal tienen las aportaciones a Arogestión?

Como Arogestión es una EPSV, el tratamiento fiscal que se le otorga a las aportaciones y a las prestaciones es idéntico al de las EPSVs comercializadas por entidades financieras o al propio LagunAro.

En concreto, las contribuciones realizadas por parte de las cooperativas en beneficio de sus personas socias o trabajadoras, salvo que superen un límite, no tienen impacto fiscal para la persona en su declaración de la Renta, mientras que las aportaciones realizadas por la propia persona, sí le permiten una reducción de su base imponible (hasta un límite determinado, que depende de la fiscalidad aplicable en su lugar de residencia).

Por su parte, las prestaciones recibidas de Arogestión, al igual que las percibidas de cualquier EPSV o plan de pensiones, tienen la consideración de rendimiento del trabajo a la hora de presentar la declaración de la Renta. En concreto, las prestaciones se pueden cobrar en forma de renta periódica, en cuyo caso el importe total percibido en el año se integra en la declaración de la Renta, o también se pueden percibir en forma de capital (un único cobro por todo o por una parte del capital constituido), en cuyo caso, si se cumplen una serie de requisitos, la regulación fiscal aplicable permite que una parte del dinero percibido no se tenga que integrar en la declaración de la Renta y, por lo tanto, que esté exento fiscalmente.

3 ¿Puedo realizar aportaciones a Arogestión por mi cuenta?

Aunque el mayor volumen de aportaciones es realizado por parte de las cooperativas en beneficio de sus personas socias o trabajadoras, las personas, de forma voluntaria y a su cargo, también pueden realizar aportaciones, incluso si su cooperativa no las realiza a su favor.

4 Trabajo en una empresa sociedad anónima, filial de una cooperativa. ¿Se puede adherir la SA a Arogestión?

A Arogestión se pueden adherir las cooperativas que sean socias de LagunAro, EPSV, así como sus propias filiales, tanto si son cooperativas, como si son Sociedades Anónimas.

5 A efectos de gobernanza, ¿cómo funciona Arogestión?

Arogestión cuenta con Estatutos Sociales, Reglamentos de Prestaciones y Declaraciones de Principios de Inversión de cada uno de los planes de previsión, Junta de Gobierno (equivalente al Consejo Rector) y Asamblea General. A su vez, sus cuentas son auditadas por una firma externa y es supervisada por los distintos organismos reguladores. **TU**

Elena Loyo

Maratoniana

NACIÓ EN AMETZAGA, ZUIA, HACE 38 AÑOS. EMPEZÓ A CORRER ALLÁ POR EL 2010 Y HA LOGRADO BUENAS MARCAS, ENTRE LAS QUE DESTACA LA POSICIÓN 29 EN LA MARATÓN DE LOS JJOO DE TOKIO EN AGOSTO DE ESTE MISMO 2021. CABE MENCIONAR QUE ELENA LOYO ES LA PRIMERA MUJER MARATONIANA ALAVESA EN LOS JUEGOS OLÍMPICOS.

“Los sueños son infinitos; cuando cumplo uno ya pienso en el siguiente”



¿Cuándo empezaste a correr? Y, ¿cómo valoras la evolución?

Empecé a tomarme en serio el atletismo a los 32 años y comencé a prepararme con Martín Fiz, como entrenador. Hasta entonces se puede decir que era más o menos deportista, según la época, pero ¡no en serio!

Pasé de disfrutar ganando alguna carrera en Álava, a competir a nivel estatal y después el paso a citas internacionales y, con la selección, empecé a tomar parte en campeonatos europeos y alguno mundial. En agosto debuté en los Juegos Olímpicos de Tokio y finalicé en el puesto 29 en la maratón, siendo la décima europea. Sin duda, una experiencia inolvidable y preciosa; un sueño hecho realidad.

Los logros han sido importantes. ¿Qué te han aportado personalmente?

Los objetivos que me voy marcando suponen nuevos retos, que a priori me dan bastante vértigo, pero conseguirlos o luchar por intentarlo es, a la vez, una satisfacción y una superación personal.

Como corredora de larga distancia, ¿cuáles son las cualidades precisas para llegar a lo más alto? Y, ¿qué cualidades crees que tienes tú?

No sabría decirte. Correr es mi pasión y mi disciplina es el día a día; en mi caso esa es la clave para preparar el cuerpo ante nuevos retos. Por otra parte, creo que el físico me acompaña bastante, y además soy bastante cabezona. Soy muy machacona en el día a día para entrenar y en pocas competiciones me

vengo abajo. Tengo que estar muy mal para retirarme.

¿Por qué te gusta correr? ¿Qué te aporta?

Por una parte, la sensación de libertad mientras corro. Me siento bien. Los

problemas que me parecían muy grandes al correr se hacen más pequeños.

¿Has tenido que sacrificar mucho a lo largo de tu carrera deportiva?

Soy una persona que creo más en las decisiones y en las prioridades, que en los sacrificios. Simplemente escoges. Claro está, asumes que tendrás momentos buenos y también complicados, pero es una opción.

¿Se han hecho realidad tus sueños?

Los sueños son infinitos mientras existimos, así que cuando cumples uno, te encaminas hacia otro...

Además de correr, ¿qué otras cosas te gusta hacer?

Disfruto de la huerta, del punto y el ganchillo, de paseos por el bosque con los perros, de un café y una palmera en mi rincón de panadería Echebarria y de las buenas charlas en buena compañía. **TU**



“En agosto debuté en los Juegos Olímpicos de Tokio y finalicé en el puesto 29 en la maratón, siendo la décima europea. Sin duda, una experiencia inolvidable y preciosa; un sueño hecho realidad”.

Horacio Echevarrieta en uno de sus viajes empresariales.



Vascos universales

Horacio Echevarrieta Maruri ¿El Ciudadano Kane vasco?

Eukeni Olabarrieta

Nació en Bilbao, el 15 de septiembre de 1870. Su padre, Cosme Echevarrieta, era el líder del republicanismo bilbaíno. A la muerte de su padre heredó el liderazgo de la comunidad de bienes Echevarrieta y Larrinaga y un patrimonio económico y empresarial considerado una de las mayores fortunas de Bizkaia.

Emprendedor nato

Desde que recibió la herencia se dedicó a la expansión y diversificación de sus negocios, introduciéndose en sectores como el naviero, hidroeléctrico, inmobiliario, cementero... Con una flota de vapores que adquirió vendió hierro de sus minas a Alemania e Inglaterra. En 1917 vende su flota, se traslada a Madrid, y compra en Cádiz los astilleros Vega-Murguía, que después serían Astilleros de Cádiz y finalmente Astilleros Españoles. De su naviera salieron barcos como el buque escuela Juan Sebastián Elcano, el transbordador del Niágara y el



Submarino E-1

submarino E-1 (Echevarrieta 1) lo más avanzado de su tiempo. Después pasó a la especulación de solares e hizo grandes negocios con el ensanche de Bilbao, la Gran Vía madrileña, el metropolitano de Barcelona... Participó también en la creación y desarrollo de empresas del sector eléctrico como Saltos del Duero, después Iberdrola, Iberia, fundó el periódico *El Liberal* y participó en Unión Radio, la actual SER.

Empresario, pero también político

En 1903 obtiene el acta de diputado por la Conjunción Republicano Socialista que abandona en 1917, ocupando en este periodo varios cargos de la Unión Republicana y del Partido Republicano Autónomo.

Por cuestión de negocios mantenía buenas relaciones con destacadas personalidades marroquíes de la zona del protectorado español, lo que unido a su amistad con Alfonso XIII y la simpatía que le tenía Primo de Rivera, fue motivo para que el gobierno le solicitase la gestión de la liberación de los supervivientes prisioneros del desastre de Annual, gestión que llevó personalmente con mucho éxito pues todos fueron liberados. El gobierno le ofreció el título de Marqués del Rescate, pero lo rechazó por sus convicciones republicanas.

Este empresario bilbaíno, republicano, político, banquero, e incluso espía, no tiene ni una plaza, ni una calle, ni un monumento, y su apasionante historia se pierde en la niebla del olvido, nadie o casi nadie se acuerda de él, aunque empresas como Iberia, Cemex, Iberdrola, no existirían sin él.

El fin de un imperio

En 1951 el régimen franquista le incauta las pocas empresas que le quedaban, que pasan al INI, recibe una pobre compensación y tras esta pérdida se retira a la casa familiar Munoa, en Barakaldo, donde fallece el 20 de mayo de 1963 a los 92 años. Algunos han comparado su vida con la de Howard Hughes o William Randolph Hearst que fue llevada al cine por Orson Welles en Ciudadano Kane.

Negocios y espionaje

En los años veinte del siglo pasado, años de expansión económica, Echevarrieta y el militar y espía alemán Wilhelm Canaris unieron sus fuerzas y habilidades para crear una red de negocios, empresas, finanzas y espionaje, que determinaron grandes avances tecnológicos, industriales y militares. Fruto de esta asociación fue la creación del submarino E-1. Pero esto fue el inicio de su decadencia y ruina. El contrato que hizo para su construcción con el general Primo de Rivera era verbal, no había nada escrito y ningún gobierno posterior, ni siquiera el de sus amigos republicanos, se hicieron cargo del coste y el empresario se ve ahogado por las deudas lo que le obliga a vender gran parte de su patrimonio.

En septiembre de 1934 Echevarrieta y su amigo Indalecio Prieto son detenidos en San Esteban de Pravia desembarcando un cargamento de armas para la llamada *Revolución de Asturias*. Encarcelado en la Modelo de Madrid coincidió con Santiago Carrillo. **TU**

Cikautxo

CIKAUTXO, COOPERATIVA VIZCAÍNA INTEGRADA EN MONDRAGON, ACABA DE CUMPLIR 50 AÑOS. CIKAUTXO GROUP ESTÁ DESPLEGADA EN OCHO PAÍSES Y ESPECIALIZADA EN EL DESARROLLO Y FABRICACIÓN DE COMPONENTES DE GOMA Y PLÁSTICO DIRIGIDOS A LOS SECTORES DE AUTOMOCIÓN, ELECTRODOMÉSTICOS Y SANITARIO.

ACTIVIDAD

Desarrollo y producción de componentes de caucho y plástico.

COLECTIVO

2.500 personas.

UBICACIÓN

Berriatua - Bizkaia

Vídeo



Cikautxo abrió sus puertas en la localidad de Berriatua en 1971 por iniciativa de varios jóvenes de la comarca estudiantes en la Escuela Politécnica de Mondragón que quisieron poner en práctica las ideas cooperativas que habían adquirido y ofrecer alternativas a la mar para la población de Lea-Artibai.

En aquella época, finales de la década de los 60, un 46% de la población activa del triángulo Markina-Ondarroa-Lekeitio trabajaba en el primer sector –agricultura y pesca–, cuando el ratio medio en Bizkaia era del 9%. La diferencia era abismal. Y estos jóvenes quisieron crear una empresa industrial cooperativa en este entorno, para crear puestos de trabajo y también difundir los valores cooperativos en la comarca.

Caja Laboral apostó desde el principio a favor de la iniciativa y les brindó asesoramiento,



financiación y mucho apoyo. Y, aún así, fueron muchos los obstáculos, pero salieron adelante. Uno de los más acuciantes en un inicio fue el de conseguir trabajadores o socios. En aquellos años la mar ofrecía sustanciosos sueldos, la población de Lea-Artibai conocía bien poco sobre las cooperativas y, además, poca gente pensó que se pudiera poner en marcha una empresa industrial con éxito.

Afortunadamente estos se equivocaron, y desgraciadamente el trabajo en la mar fue a peor, por lo que

muchos de aquellos detractores terminaron trabajando en ésta y en otras cooperativas que fueron abiertas por pioneros incomprendidos en un inicio como los de Cikautxo.

La automoción: sector estratégico

La elección de la goma como materia prima a desarrollar en Berriatua fue una propuesta de la Caja Laboral que, aún siendo una materia complicada para comenzar a desarrollar desde el desconocimiento, tras mucho trabajo ha dado



Eguzkiñe Martiartu
BAZKIDE OHIA

“LEA ARTIBAI ESKUALDEARI
CIKAUTXOK EGITEN DION
EKARPENA FUNTSEZKOA DA”

1 1976ko apirilaren 1ean hasi nintzen Cikautxon gerentearen idazkari lanean. 2018an erretiratu artean sei gerenteren alboan izan nintzen. Baina beti esan izan dut, batez ere hasieran, beste departamendu askori ere lagundu diedala: laborategikoei, kalitatekoei, produkziokoei... eta baita presidenteei ere.

Cikautxon sartu nintzenezan 60tik gora langile ginen, eta irteterakoan 500 bat bakarrik Berriatuan. Niretzat zorte handia izan da bertan lan egin ahal izatea eta, batez ere, kooperatibismoaren balioak eta funtzionamendua ezagutu eta praktikan jartzea. Mundua oso abiadura azkarrean doa, baina nahiko nuke Cikautxo osatzen duten guztiek, zuzendari zein bestelako langileek, elkarrekin aurrera egitea; izan ere, Lea-Artibairentzat oso garrantzitsua da.



Gotzon Juaristi
LEHENDAKARI OHIA

“HASIERAKO IZPIRITUA
BIZIRIK DIRAU;
ARRAKASTAREN GAKOA DA”

1 1995ean hasi nintzen Cikautxon lanean eta 1997tik bazkidea naiz. Beti egin dut lana Injekzioan, ingeniartzan. Kontseilu sozialean bi urte egin nituen eta 12 urtetan lehendakari izan naiz. Aberasgarria da kooperatiban halako ardurak izatea; haserre asko ere egoten dira tartean, baina oso positiboa da.

Ni hemen lanean hasi nintzenetik gaur egunera arte tamainan asko handitu da Cikautxo eta prozesu horretan eskualde kanpotik jende asko etorri da hona lanera; horregatik, nahitaez gure arteko hurbiltasuna galdu egiten da; dagoeneko ez dugu guztiok elkar ezagutzen. Hala ere, Cikautxoren arimak jarraitzen du: oso beharginak gara, beti aurrera egiteko gogoarekin; eta badakigu behar denean gerrikoa estutzen eta inbertsio zein hobekuntzekin asmatu izan dugu.



Javier Urresti
CIKAUTXOKO BAZKIDEA

“ERRONKA BERRIEI AURRE
EGITEKO PREST DAGOEN
KOOPERATIBA DA CIKAUTXO”

1 1989tik nago Cikautxon lanean. Estrusioan hasi nintzen, eta horren ostean Injekzioan eta tailer mekanikoan aritu izan naiz. Gaur egun Estrusioko Ingeniaritza prozesuan nago. Aspaldi, hainbat urtetan Kontseilu Sozialeko kide izan nintzen.

Cikautxok eman dit aukera asko ikasteko, eta baita bidaiatzeko ere: atzerriko gure planta guztietan egona naiz. Jakina, familia bat izatetik denbora honetan guztian ikusi dut enpresa handitzen eta aldatzen. Baina enpresa ondo ikusten dut: lehengoen jakintzak eta esperientziak ikuspuntu berriak dakartzan jende berriarekin gehituta oso emaitza ona ematen du. Datozen erronkei aurre egingo diegu.

sus frutos primero en el área de electrodomésticos, y posteriormente principalmente en el sector de la automoción y también en otros sectores.

El denominado ojo de buey o mufla –en concreto la junta de la puerta frontal de la lavadora– es el producto estrella de Cikautxo, por haberlo elaborado casi desde el inicio y porque sigue teniendo un peso importante en la facturación, pero el sector fuerte del grupo Cikautxo es la automoción, y éste trabaja desde hace

muchísimos años con las mejores marcas mundiales.

No obstante, en 1998 dio el salto a Zaragoza donde abrió su segunda planta para abastecer a parte del mercado español y catalán; y ya en el inicio del segundo milenio fueron sucediéndose las aperturas de plantas en Chequia, Brasil, Eslovaquia, India, China, Rumanía y México. Hablamos de un grupo cooperativo compuesto por alrededor de 2.500 personas y una facturación anual media de 315 millones de euros. **TU**



#LaRecetaMásBuenaDelMundo para recaudar fondos e impulsar la economía de países empobrecidos



LA ONG MUNDUKIDE, Y ENKO ATXA, CHEF DEL RESTAURANTE AZURMENDI (ELEGIDO EL MÁS SOSTENIBLE DEL MUNDO), TOMAN PARTE EN LA INICIATIVA DE RECAUDACIÓN #LARECETAMÁSBUENADELMUNDO. LA IDEA APADRINADA POR EL CHEF MÁS BUENO ESTÁ DESTINADA A CONSEGUIR LOS FONDOS NECESARIOS PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA DE LAS ZONAS MÁS EMPOBRECIDAS DE PAÍSES DEL SUR Y MEJORAR LA VIDA DE CIENTOS DE MILES DE PERSONAS EN CLAVE COOPERATIVA.

¡El principal ingrediente eres tú!

Hay un ingrediente que mejora todas las comidas y encuentros, que aporta la energía y el sabor a cada momento y sirve para servir un futuro mejor. Ese ingrediente principal eres tú.

¿Tienes hambre por ayudar?



Aportaciones de manera fácil

Mundukide ha habilitado en su página web un apartado para la recaudación donde las personas que deseen realizar una aportación puedan hacerlo online, de forma segura y sencilla, eligiendo el método que les resulte más cómodo: tarjeta, Bizum o transferencia bancaria.

Mundukide tiene por objetivo aumentar la capacidad de la población local con programas a largo plazo para generar renta que contribuya al desarrollo equitativo y sostenible, que permita a las personas ser autónomas y autosuficientes.

Programas activos

En estos momentos desde Mundukide colaboramos en Mozambique, junto con entidades locales, para el desarrollo agrícola de las familias, a través de la asistencia técnica al campesinado, la creación de una red de suministros y comercialización. Y en Etiopía, hemos aplicado todo el trabajo desarrollado a lo largo de 20 años en Mozambique.

En Ecuador nos centramos en apoyar el fortalecimiento organizativo en iniciativas agropecuarias con vocación de transformación social.

Nuestra labor en Colombia es contribuir a mejorar la vida de las mujeres agricultoras y del colectivo de personas recicladoras de la ciudad de Pasto.

Por su parte, en Brasil estamos ayudando a impulsar el desarrollo socioeconómico de las familias asentadas y acampadas pertenecientes al Movimiento de los *Trabajadores sin Tierra*. **TU**

MUNDUKIDE TIENE POR OBJETIVO AUMENTAR LA CAPACIDAD DE LA POBLACIÓN LOCAL CON PROGRAMAS A LARGO PLAZO PARA GENERAR RENTA QUE CONTRIBUYA AL DESARROLLO EQUITATIVO Y SOSTENIBLE, QUE PERMITA A LAS PERSONAS SER AUTÓNOMAS Y AUTOSUFICIENTES.

LA CITA POR LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD IMPULSADA POR EROSKI HA CELEBRADO SU OCTAVA EDICIÓN CON UN ÉXITO ROTUNDO. LAS 150 PERSONAS PRESENTES EN EL AUDITORIO VIBRARON CON LOS TESTIMONIOS DEL REPORTERO DE GUERRA ANTONIO PAMPLIEGA, LA FUERZA Y EL DUENDE DE LA GUITARRISTA Y COMPOSITORA FLAMENCA ANTONIA JIMÉNEZ Y CON EL MORDAZ SENTIDO DEL HUMOR DE LA HUMORISTA PATRICIA SORNOSA.

Cómplices de Eroski inunda de emociones el Aquarium de Donostia

La Jornada anual sobre Igualdad y Diversidad de Eroski ha elegido, no por casualidad, el 25N, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género, para celebrar en el auditorio del Aquarium de Donostia su octava edición. Los encuentros *Cómplices* son la cara más visible, la punta del iceberg, del firme compromiso de Eroski para la consecución de la igualdad en todos los ámbitos.

La cita, que con aforo reducido reunió a 150 personas, no dejó pasar la



oportunidad de reivindicar el fin de toda violencia ejercida contra las mujeres, dando voz a dos supervivientes del

maltrato machista, Marina Marroquí y Ana Bella Estévez.

Un mar de emociones recorrió el patio de butacas en sincronía con los relatos de los tres ponentes invitados. La situación de la mujer en el Afganistán de hoy contada por el reportero de guerra Antonio Pampliega sobrecogió a los allí congregados. La internacionalmente reconocida *tocaora* y compositora flamenca Antonia Jiménez emocionó con su duende a la guitarra y con su historia de superación de los prejuicios de la tradición

flamenca. El broche final de la jornada corrió a cargo de la cómica Patricia Sornosa quien, haciendo gala de su mordaz sentido del humor, relató cómo se ha abierto paso a codazos en una escena también hostil para las mujeres.

La octava edición de los encuentros *Cómplices* bajó el telón dejando tras de sí momentos para el sentimiento, para la música, para la risa... y, sobre todo, de mucha *Complicidad*.

“Continuamos tratando de eliminar barreras”

¿Por qué Eroski se implica en temas de igualdad de género?

No podía ser de otro modo. Somos una empresa mayoritariamente de mujeres, cerca del 83%, y nada de lo que nos es propio, nos es ajeno.

Si miramos atrás, la cooperativa apostó, desde su fundación, por la promoción del trabajo femenino, en un entorno laboral donde las mujeres decidían en igualdad de condiciones que sus compañeros. Una persona, un voto.

La determinación a favor de la igualdad de sus pioneros sigue hoy muy viva en Eroski. Continuamos tratando de eliminar barreras y ofreciendo empleo de calidad y estable a las mujeres del entorno. Y para ello, la formación y capacitación continua son fundamentales.

Eroski asume su responsabilidad social y se compromete a trabajar a favor de un cambio social que posibilite la construcción de una sociedad más igualitaria.

¿Qué son los encuentros *Cómplices*?

Son una invitación abierta a la ciudadanía para reflexionar y compartir experiencias en torno a la igualdad, la diversidad y la tolerancia. Este año hemos celebrado el 8º encuentro *Cómplices*, un foro de encuentro que nuestra clientela y socios y socias valoran muy positivamente y lo respaldan con su presencia, año tras año.

Cada año se define un tema que vertebró los contenidos del encuentro, que este año, a través del rotundo slogan *No*, ha dado cita a tres personalidades

que han sabido romper con su destino, rompiendo estereotipos, derribando convencionalismos.

¿A quién se dirige y qué objetivos persigue?

Son convocatorias abiertas a la ciudadanía, pero lógicamente invitamos a las personas socias y trabajadoras de Eroski y del resto de las cooperativas. Sin embargo, la red de colaboración que hemos tejido con colegios, escuelas e institutos nos permite sensibilizar a las personas más jóvenes sobre la idea de un mundo más justo, sostenible e igualitario.

La pretensión de estos encuentros anuales es contundente. Pretendemos informar y formar, dar voz a protagonistas de cambio social en materia de igualdad, y colaborar en la



Izaskun Santamaría

RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y MARKETING INTERNO DE EROSKI

ruptura de tabúes y códigos culturales que perpetúan la discriminación y la desigualdad. **TU**

Entrevista completa



Izaskun Arriaran e Iñigo Mijangos

ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL SALVAMENTO MARÍTIMO HUMANITARIO.



EL PASADO 19 DE NOVIEMBRE, IZASKUN ARRIARAN (ENFERMERA Y MIEMBRO DE LA ASOCIACIÓN SALVAMENTO MARÍTIMO HUMANITARIO) E IÑIGO MIJANGOS (PRESIDENTE DE SMH) VISITARON LA CORPORACIÓN MONDRAGON, DONDE SE REUNIERON CON IÑIGO ALBIZURI, DIRECTOR DE RELACIONES INSTITUCIONALES E IBON ANTERO, RESPONSABLE CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL. EL OBJETIVO DE LA VISITA, EXPLORAR POSIBLES MARCOS DE COLABORACIÓN ENTRE CORPORACIÓN, COOPERATIVAS DEL GRUPO Y LA ORGANIZACIÓN QUE ELLOS REPRESENTAN.

“No queremos ser los rescatadores del Mediterráneo Central, somos una herramienta para promover el cambio”

El 21 de noviembre de 2019 el barco *Aita Mari*, de la organización *Salvamento Marítimo Humanitario*, realizó su primer rescate en el Mediterráneo Central: 80 personas perdidas a su suerte en alta mar conseguían su primer visado para una nueva vida. Desde entonces la actividad de la organización presidida por Iñigo Mijangos ha actuado en muchos rescates y gestiona el campamento de la isla de Quíos, en Grecia.

Reza el eslogan de la Unión Europea que la propia unión y “sus Estados miembros están reforzando su empeño por establecer una política europea de migración eficaz, humanitaria y segura”. Las caras de Izaskun Arriaran e Iñigo Mijangos no pueden ser más expresivas, lo suficientemente aclaratorias de su desconcierto y descontento, y por supuesto el espejo de su crítica a las administraciones, “Europa hace justo todo lo contrario de lo que dice hacer”. *Salvamento*

Marítimo Humanitario lleva trabajando en el terreno durante los últimos seis años, desde 2015 en el campamento de Quíos, y desde 2018 con la más que costosa botadura del *Aita Mari*.

¿En qué momento os encontráis? ¿Cuál es el motivo de vuestra visita?

Iñigo Mijangos Estamos en un momento en el que vemos la necesidad de intensificar los canales de comunicación, de trasladar a la sociedad lo que realmente está sucediendo, de hacer participa a la ciudadanía



de Euskadi de toda nuestra labor, ya que creemos que es la sociedad quien debe cambiar el sentido de las políticas de las distintas administraciones. Es importante y fundamental para el cambio la educación para la transformación social. Y es el camino que hemos elegido.

Podemos pasarnos la vida rescatando personas en el Mediterráneo Central, podemos pasarnos la vida

gestionando las necesidades de los campamentos de Quíos u otros, pero el verdadero cambio debe darse en la sociedad, en la transformación social. La presión social es la que debe decantar la balanza hacia un lado u otro.

¿Cuál es la propuesta de SMH para dicha transformación?

Iñigo Mijangos Realizamos talleres, desarrollamos una metodología orientada a la

“PODEMOS PASARNOS LA VIDA RESCATANDO PERSONAS, PERO NECESITAMOS QUE LA SOCIEDAD EXIJA CAMBIOS EN LAS POLÍTICAS DE MIGRACIÓN”.

educación, con objetivos y métodos, y trabajamos con colectivos de todo tipo, ajenos y desconocedores de nuestra actividad, pero muy interesados en lo que hacemos. Hemos tenido experiencias con grupos industriales y con cooperativas concretas.

Habéis estado bajo los flases, en los medios, habéis sido portada en prensa, radios y televisiones, pero parece que no es suficiente...

Izaskun Arriaran Los medios te dan un momento, una portada, una foto, que es importante pero no suficiente. Necesitamos estar presentes en la sociedad, en las empresas, en los colegios, en las universidades... porque sobre todo somos una herramienta en manos de la sociedad. No queremos ser los rescatadores en el Mediterráneo Central, queremos ser una herramienta para promover el cambio. Es la sociedad la que debe demandar el cambio. Debe abanderar protestas, debe pedir políticas de migración justas, y para

ello debemos de informar de lo que realmente está pasando y comunicarlo con claridad y de forma directa.

Hay un cambio en la estrategia de vuestra organización.

Izaskun Arriaran: Somos los ojos de la sociedad que los gobiernos, los Estados, quieren tapar. Las ONGs, en general, somos ciudadanos europeos que llegamos a los lugares para ver qué pasa y normalmente molestamos. Mientras estás aquí no te das cuenta de eso, pero lo cierto es que metemos el dedo en el ojo a las administraciones, a los Estados y eso no gusta. Por todo ello, debemos interpelar directamente a los y las ciudadanas. Explorar todos los espacios, las cooperativas, la comunicación... debemos acercarnos a los centros donde realmente nos quieran escuchar y quieran, a su vez, colaborar con nosotros. Hasta ahora hemos estado trabajando más sobre el terreno, en el mar y en los campamentos, y seguiremos

luchando también allí, pero si realmente queremos un cambio de voluntad política, debemos activar a la sociedad.

¿Con anterioridad a esta visita habéis trabajado con la Corporación o con cooperativas del grupo?

Con Mondragon Unibertsitatea estamos haciendo sesiones, con alumnos y alumnas de LEINN, a finales de noviembre nos volvimos a reunir con algunas profesoras. También estamos colaborando con otras organizaciones, con Danobat, Orona... todo ello para impulsar la transformación.

Hablarnos de vuestra labor, de Salvamento Marítimo Humanitario.

Izaskun Arriaran: Estamos en un campo a 8 km de Quíos y aproximadamente atendemos a 12.000 personas al año. Les ofrecemos asistencia primaria y también tenemos un proyecto odontológico. En la actualidad, disponemos de dos enfermeras, dos médicos y dos dentistas. Empezamos en un container con dos camillas, una mesa y un grifo, no más, y en la actualidad atendemos una clínica. Tenemos una media de 110 voluntarios cada año y la financiación proviene casi al 100% de las organizaciones Fons Mallorquí y Fons Menorquí. En el caso del *Aita Mari*, contamos con

convenios con el Gobierno Vasco, Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno de Navarra y ayuntamientos.

Iñigo Mijangos: Además, parte importante de la financiación proviene de la organización de eventos culturales, músicos solidarios, mercadillos, agrupaciones vecinales, colectas populares y otras ayudas como la creación del KIT para rescatados.

Por último, ¿De donde proceden las personas que llegan? ¿Cómo son esas personas?

Izaskun Arriaran: Últimamente llegan huyendo de Somalia, Siria, Yemen, Congo, Eritrea, Afganistán... Aunque históricamente los dos grandes colectivos a los que hemos atendido y atendemos son los sirios y afganos, y también muchos procedentes de África. En la actualidad estamos viviendo un momento de mucha incertidumbre y de muchas devoluciones en caliente, por lo que cada vez es más difícil atenderles y generar confianza en ellos.

Iñigo Mijangos: Antes no había devoluciones en caliente pero ahora cuando llegan a la playa salen corriendo, huyen por el bosque y no podemos atenderles. Hay otras personas que llevan años entre nosotros y necesitan protección por haber sido víctimas de torturas, o sufren graves problemas de salud o amputaciones. En la actualidad, Europa está negando la solicitud de asilo a los sirios. Y ya puede ser una familia que huye de su país por amenazas de muerte, que Europa les deniega la entrada. Hay mucha gente que está siendo devuelta, porque no pueden justificar que en su país hay un conflicto. Ese miedo genera en esa gente un estrés terrible y estamos teniendo muchos casos graves de problemas psicológicos. **TU**



Campamento de refugiados en la isla de Quíos, Grecia.

ABERASGARRIA ONDORIOZTATU DA URTEKO AZKEN HIRUHILEKOA: PRAKTIKA ONEI BURUZKO BILATZAILA ABIAN, ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA TERMINOLOGIA PARTEKATZEKO HIZTEGIA, EUSKAREN NORMALIZAZIOAN EGINIKO EKARPENENGATIK AITORPENA FAGORRI, DANOBAT GROUP, FAGOR ETA ULMA TALDEETAKO EUSKARA BATZORDEEN ARTEKO TOPAKETA, ETA MONDRAGON KORPORAZIOAN IRAILEAN ERATUTAKO EUSKARA BATZORDE BERRIAREN LEHEN BILERA PRESENTZIALA.

Euskara dinamika bizi-bizi MONDRAGONen kooperatibetan

MONDRAGON Korporazioko Euskara Batzordea abian

Eratu berri den Euskara Batzordeak lehen bilera presentziala izan zuen azaroaren 22an. Organoa dibisioko ordezkari banarekin osatu da; izan ere, kooperatibetan nagusiki euskaraz lan egitea eta lan eremuan euskara normalizatzen erreferente izatea erronkatzat jaso duen Plan Estrategikoak dibisioei lidergoa

hartzea dakarkie. Euskara Batzordeko kideak ondokoak dira: Aitor Axpe (Automozioa CHP), Koldo Kortabitarte (Automozioa CM), Eli Echaniz (Ekipamendua), Jone Urzelai (Eraikuntza), Andoni Larrañaga (Industriarako Automatizazioa), Oier Araiztegi (Ulma Taldea), Ainhoa Kortabarria (Ingeniaritza eta zerbitzuak), Oier Lizarazu

(Jasokuntza), Idoia Bustinduy (Danobatgroup), Iñigo Arrieta (Osagaiak), Xaber Ozerinjauregi (Tresneria eta sistemak), Igor Rodriguez (Banaketa), Iñaki Egizabal (Finantzak), Idoia Peñacoba (Ezagutza), eta Zigor Ezpeleta eta Ander Etxeberria MONDRAGONeko euskara arduraduna eta euskara koordinatzailea, hurrenez hurren.



Zientzia teknologia materialei buruzko hiztegi berria



Materialen Zientzia eta Teknologiararen arloan, hiztegi berri bat argitaratu berri da. Hiztegian materialen zein fabrikazio-prozesuei buruzko hainbat terminoren ingeles/euskara baliokideak ematen dira.

Guztira 1.379 sarrera dituen glosario terminologikoa eskuragarri dago MZTko Kongresuko webgunean: <https://mzt.uzei.eu/mzt-hiztegia/>; baita Euskaltermen ere.

Glosarioa elkarlanean eginiko egitasmoa izan da. UZEIrekin batera aritu izan dira zientzia eta teknologiaren arloko CEIT, Tecnaia, EHU, Leartiker eta Mondragon Unibertsitatea erakundeetako adituak, besteak beste, Leartikerreko Rikardo Hernandez eta MUko MGEpko Idoia Urrutibeaskoa.

Praktika onei buruzko Euskaliten tresna

Eusko Jauriaritzak eta Euskalit Kudeaketa aurreraturako erakundeak hizkuntzen kudeaketa praktiken bilatzailea aurkeztu zuten urriaren 26an Euskalduna Jauregian eginiko eta streaming bidez hedatutako jardunaldian. Abiatutako webgunean (www.euskalit.net/hizkuntzenkudeaketabilatzailea) hizkuntzen kudeaketan aurreratuak diren 30 erakunderen aldetik 47 praktika jaso dira lehen fasean; horien artean MONDRAGON Korporazioko 12 kooperatiba eta 21 praktika.

Aurkezpen ekitaldian bertan Cikautxo eta Fagor Arrasate kooperatiben praktika bana izan ziren hizpide.

Gotzon Juaristik Cikautxok 2013an jaso zuen Hizkuntza Politika Orokorra aurkeztu zuen. Zuzendaritzarekin adostu eta Kontseilu Errektoreak onartutako hizkuntza irizpideen dokumentuaren printzipio nagusiak honako hauek dira: Cikautxon hizkuntza frankoa ingelesa da, ingelesa tokian tokiko hizkuntzarekin batera agertuko da, eta Berriatuan

Aurrez aurreko presentzia eta formatu telematikoa uztartu ziren ekitaldian.



euskarak gaztelaniarekiko lehenetsua izango du. Gaur egun, enpresaren egunerokoa bideratzen dituzten prozesuetan txertatuta daude hizkuntza irizpideak eta hizkuntzaren kudeaketa errotzen lagundu dio Cikautxori Hizkuntza politika orokorrak.

Jesus Larrañagak Fagor Arrasateko Sistemetako arduradunak erakundearen auditatze sistema integrala aurkeztu zuen. Urtean behin, Sistemetako departamentuko teknikariak prozesuak ikuskatzen ditu. 2021. urtean,

baina, euskara politikaren betetze maila ere prozesu horiekin batera ikuskatzea proposatu da. Sistemetako eta Euskara Batzordearen arteko elkarlanetik sortutako egitasmoa izan da; beharretik abiatua.

Sistemetatik horrela auditatzeak onura dakarkio Euskara Planari, sendotasuna eta prestigioa ematen diolako. Gainera, eragiten du neurri zuzentzaileak ere, erakunde osoan, sistematikoki jasotzea eta betearaztea.

Abbadia saria Fagor Taldeak

Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2021eko Abbadia saria jasoko du Fagor Taldeak, euskararen normalizazioaren alde egindako lanagatik.

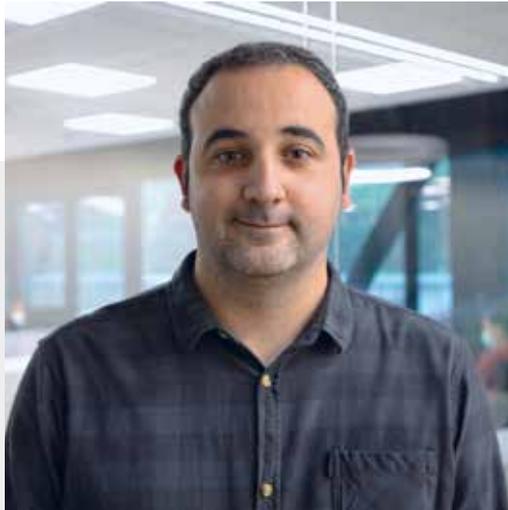
Pozez eta erantzukizunez hartu dute albistea Fagor Taldean. "Oso pozik gaude Gipuzkoako Foru Aldundiak geure ibilbideari eginiko aitortzagatik. Halakoek bultzada berri bat dakarkiete egitasmoei, etorkizuneko erronkei aurre egiteko indarra eta babesa eskaintzarekin batera" azaldu du Leire Okarantza Ibabe

Fagor Taldeko Gestio Sozialeko arduradunak.

"Fagor Taldeak duela 22 urte jarri zituen martxan euskara planak, haren kooperatibetan garai hartan gizartearen pizturiko mugimendua izanik abiapuntu. 1997an euskara planak ezartzeko hitzarmena sinatu zuen Emun-ekin euskara planak modu antolatuan txertatzeko kooperatibetan eta, horrela, oinarri teknikoak lagun, normalizaziorantz urratsak emateko" adierazi du Gestio Sozialeko arduradunak.

Fagor Taldeko bi kooperatiba, Fagor Automation eta Fagor Arrasate.





Josu Luengo

RESPONSABLE DEL ÁREA DE
MATERIAS PRIMAS DE ATEGI

Vídeo



LUENGO EXPLICA CUÁLES SON LOS MOTIVOS DE LA ACTUAL CRISIS DE MICROCHIPS, UNA CRISIS SIN PRECEDENTES Y QUE AFECTA A MÚLTIPLES SECTORES, SIENDO EL DE LA AUTOMOCIÓN UNO DE LOS MÁS GOLPEADOS.

“ Se esperan interrupciones en el suministro de microchips hasta finales de 2022”

¿Cuál es el motivo de esta escasez de chips?

Ésta se hizo especialmente notoria en la segunda mitad de 2020. Desde el punto de vista de la oferta y la demanda, cabe destacar que, la demanda de tecnología informática ha crecido con rapidez, especialmente en los últimos cinco años con el crecimiento del uso de inteligencia artificial en los negocios y el surgimiento de la minería de criptomonedas. Durante la pandemia, esta demanda también se sumó a la necesidad de electrónica para servicios en la nube y las ventas de ordenadores simplemente aumentaron.

En cuanto a la oferta, se ha producido un cuello de botella ocasionado por varias empresas que realmente controlan el mercado. El mayor fabricante de chips es el estadounidense Intel, pero solo producen chips para sus propias necesidades. Por lo tanto, hay dos jugadores que pueden satisfacer la

demanda de terceros (Samsung y TSMC). Durante los últimos dos años, las instalaciones de producción de estas empresas se han sobrecargado. Las severas sequías en Asia que provocaron interrupciones en las fábricas de chips, la transición de Apple de los procesadores Intel a los procesadores de diseño interno que cargaron las líneas de TSMC y la restauración del flujo de pedidos para microelectrónica de fabricantes de automóviles.

Chips y automoción

Efectivamente, el sector de automoción es el que más está sufriendo las consecuencias.

Así, es. La escasez de chips se relaciona con mayor frecuencia a la industria automotriz. Durante la pandemia, los fabricantes de automóviles mundiales, desalentados por la disminución sin precedentes de la demanda de automóviles, comenzaron a reducir la producción y

cancelar pedidos de chips que ya se habían emitido.

Cuando pasó el pico de la pandemia, la demanda de automóviles comenzó a recuperarse mucho más rápido de lo que esperaban la mayoría de los fabricantes de automóviles, y todos los chips disponibles ya se habían introducido en el sector de la tecnología informática, donde la demanda de los consumidores solo aumentó durante la crisis.

Por lo tanto, los fabricantes anunciaron un aumento del precio del 10% para los semiconductores de alta tecnología y del 20% para los semiconductores menos avanzados. La cuota de mercado de semiconductores para la industria automotriz es solo alrededor del 10% (40.000 millones de dólares) del mercado mundial de semiconductores. Al mismo tiempo, la participación de las ventas de semiconductores para la industria automotriz

en los ingresos de TSMC es de aproximadamente el 3%. En otras palabras, la presencia de semiconductores es mucho más importante para la industria automotriz que la existencia de una industria automotriz para los fabricantes de semiconductores.

En 2021, una ruptura en las cadenas de suministro, una escasez de componentes y chips puede llevar a que la recuperación del mercado del automóvil no se produzca o sea muy pequeña en relación con la pandemia del año pasado. Las estimaciones de ingresos perdidos de los fabricantes de automóviles están en constante crecimiento y ya se estiman en 110.000 millones de dólares, y el mercado perderá entre 5 y 7 millones de automóviles.

Según las previsiones, ¿hasta cuándo durará esta crisis?

Nadie puede predecir con certeza cuánto durará la escasez mundial de chips, pero una tesis une todas las opiniones: no terminará rápidamente.

Apenas ha pasado un año desde que apareció una escasez relativamente aguda de chips, pero el problema es que no es posible aumentar significativamente la capacidad productiva en una producción tan tecnológicamente compleja como la producción de circuitos integrados. Lo más probable es que el déficit actual finalmente se resuelva no antes de mediados o finales de 2022.

“TANTO LAS AUTORIDADES ESTADOUNIDENSES COMO LAS EUROPEAS ESTÁN CLARAMENTE PREOCUPADAS POR LA SITUACIÓN ACTUAL Y YA HAN ANUNCIADO QUE TIENEN LA INTENCIÓN DE INVERTIR ACTIVAMENTE EN EL DESARROLLO DE SU PROPIA PRODUCCIÓN DE CHIPS PARA REDUCIR LA DEPENDENCIA DE LOS PROVEEDORES ASIÁTICOS”.

“EN CUANTO A LA OFERTA, SE HA PRODUCIDO UN CUELLO DE BOTELLA OCASIONADO POR VARIAS EMPRESAS QUE REALMENTE CONTROLAN EL MERCADO”.

Se esperan interrupciones en el suministro de chips para la industria automotriz este año y todo el próximo. En general, una de las principales lecciones que la pandemia en general y la situación de los chips en particular le enseñaron a la economía mundial es que la concentración excesiva de la producción y la falta de alternativas a los proveedores habituales son peligrosas: el negocio no debe detenerse si algún eslabón de la cadena de valor agregado se cae repentinamente.

Tanto las autoridades estadounidenses como las europeas están claramente preocupadas por la situación actual y ya han anunciado que tienen la intención de invertir activamente en el desarrollo de su propia producción de chips para reducir la dependencia de los proveedores asiáticos.



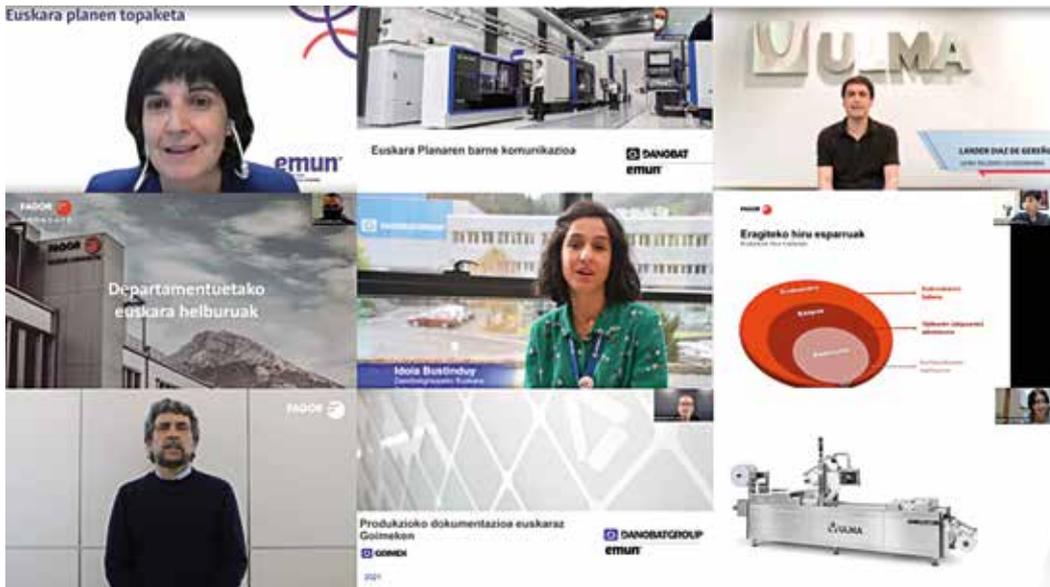
QUÉ SUPONE CONSTRUIR UNA NUEVA FÁBRICA DE CHIPS, EN CUANTO A COSTE Y TIEMPO?

Las estimaciones del costo de construir una nueva planta para la producción de chips dependen de muchos factores, incluido el tamaño de la producción, el proceso tecnológico, las características de la localización y el nivel de precios en la economía. Sin embargo, se estima en 4.000 millones de dólares la puesta en marcha de una fábrica de chips *antiguos*, mientras que una planta para la producción de chips utilizando la tecnología más moderna podría costar entre 10.000 y 20.000 millones de dólares.

Otro factor a tener en cuenta son los tiempos de puesta en servicio de las líneas de producción, que también varían mucho. Las estimaciones de tiempo son de un año y medio, pero después de la construcción de la planta, se necesitan otros dos o tres años para llevar la producción a un nivel completo.

Al mismo tiempo, la fábrica es solo uno de los componentes del desarrollo de la industria (junto con los sistemas de diseño, medios de producción, componentes y materiales, desarrollos enfocados a la producción local, cadenas cooperativas, motivación para que los fabricantes de equipos utilicen la base de componentes domésticos...). El trabajo de una empresa microelectrónica depende de los productos de más de diez industrias, ya que cada trabajo en microelectrónica son docenas de trabajos en industrias relacionadas. Todos necesitan ser desarrollados de manera integral, incluida la construcción de sus respectivas producciones de materiales y los propios medios de producción. Es costoso y requiere mucho tiempo, pero esta es la única vía hacia la viabilidad tecnológica. **TU**

“UNA PLANTA PARA LA PRODUCCIÓN DE CHIPS DE ALTA TECNOLOGÍA PODRÍA COSTAR ENTRE 10.000 Y 20.000 MIL MILLONES DE DÓLARES”.



DANOBATGROUP, FAGOR TALDEA ETA ULMA TALDEAREN ARTEKO TOPAKETA

MODU TELEMATIKOAN ELKARTU ZIREN URRIAREN 22AN HIRU TALDEAK EUSKARA ARLOAN ONDO EGINDAKOAK HOBETO EZAGUTZEKO ETA ETORKIZUNEKO ERRONKEZ HITZ EGITEKO. TOPAKETAN 19 KOOPERATIBAKO 44 KIDEK HARTU ZUTEN PARTE, SEI ESPERIENTZIA AURKEZTU ZIREN ETA HAMAR HAUSNARKETA TALDE ANTOLATU AURRERA ETORKIZUNERAKO IDEIAK PARTEKATZEKO.

Topaketan taldeko bina praktika partekatu ziren: ULMA Constructionen Xabi Calvok excel formulen euskarazko bilatzailea eta ULMA Packagingeko Maider Larrañagak muntaketaren azken faseko pantailetan euskaraz lan egiteko aukera. Fagor Taldeko arnagune jokaera izan zuen hizpide Leire Okarantzak, eta Fagor Arrasateko Enekoitz Beltranek departamentuetako euskara helburuak. Danobateko Leire Badiolak eta Ander Arritokietak euskara planaren barne komunikazioa partekatu zuten, eta Goimekeko produkzioko dokumentazioa euskaraz hutsean esperientzia izan zuen mintzagai Pello Beristainek. **TU**

ESPERIENTZIAK PARTEKATUZ

- **Excel formulen euskarazko bilatzaile/itzultzailea (ULMA Construction):** Excel fitxategiak euskaraz erabiltzeko zailtasunei irtenbide erraz eta praktikoa eman nahi izan zaio praktika honekin. Behar horri erantzuteko helburuarekin formulen hiztegi bilatzailea gehigarri gisa sortu dute ULMA.
- **Paketatzeko makinaren muntaketaren azken fasean pantailetan euskaraz (ULMA Packaging):** Euskaraz lan egin nahi duten langileei aukera hori bermatzeko urrats esanguratsua izan da.
- **Arnaguneak (Fagor Taldea):** Arnaguneak zabaldu eta babesteko Fagor Taldeak Plan Estrategikoan jasota daukan estrategiaren baitan, Kontseilu Orokorraren eta Lehendakarien Batzordearen euskarazko dinamikari eusteko, besteak beste, aldi bereko itzulpen zerbitzua erabiltzeari ekin dio.
- **Departamentuetako euskara helburuak lantzeko prozesua (Fagor Arrasate):** Maila orokorreko helburuez gain, mikro mailako erabilera helburuak landuz, lantalde edo ekipo bakoitzak euskara arloko helburuak departamentuko helburu ofizialen artean sartzea lortzen dute. Helburuei lantaldeen bidez egiten diete jarraipena, modu sistematikoan.
- **Euskara planaren barne komunikazioa (Danobat):** Bi kanal daude: euskara hutsezkoa eta ele bietakoa; ezagutza mailaren arabera. Bestalde, euskara planeko komunikazioan funtzio inportantea dute Eragileen Sareko kideek. Hileroko berripapera, berriz, kontseilutxoetako kideen parte hartzearekin argitaratzen da.
- **Produkzioko dokumentazioa euskaraz hutsean (Goimek):** Lan prozesuak estandarizatzen hasteko uanean ekin zioten langintza horri, eta orain dokumentazioa euskaraz hutsez sortu eta zabaltzen dute Ingeniarizatik. Makinetan lan egiten duten langileek euskaraz erabiltzen dituzte lan prozesuak, erreminta taulak, kontrol fitxak, krokisak etab.

Recetas de Navidad

La navidad es una época entrañable, ideal para compartir con familiares y amistades. En estas fechas nuestras casas se visten de gala y nuestras mesas se preparan para acoger nuestras mejores recetas, con productos sabrosos y de calidad.

Dos recetas gourmet

A continuación, presentamos dos recetas especiales para estas fechas. Por una parte, una receta con pularda, que es una gallina doméstica joven. La carne que se consigue con la pularda tiene importantes cualidades nutricionales, además de un sabor y textura particular, lo que hacen de ella un auténtico manjar para fechas especiales como la Navidad.

Y, por otra parte, el turrón, producto estrella de estas fechas. El turrón a la piedra solo es almendra molida y tostada, raspadura de limón natural (sin esencia ni aromas), azúcar y canela. **TU**

PULARDA RELLENA DE FOIE Y FRUTOS SECOS



ELABORACIÓN: 1h, 10min.
RACIONES: 8.

INGREDIENTES

- » 1 pularda de aprox 1,700 gr, deshuesada.
- » 1 Cdto de AOVE.
- » 4 chalotas.
- » 75 gr. de jamón ibérico picado.
- » 1/2 vaso de Armagnac.
- » 300 gr. de carne de vaca y cerdo picada.
- » 2 rebanadas de pan de molde sin corteza.
- » 1 vasito de leche.
- » 125 gr. de castañas cocidas.
- » 30 gr. de piñones.
- » 30 gr. de orejón de melocotón picado muy fino.
- » 100 gr. de mi-cuit.
- » 1/2 manzana reineta picada en cuadraditos.
- » Sal y pimienta negra recién molida.
- » Aceite de Oliva virgen extra.

PREPARACIÓN

Poner el pan de molde a remojar en la leche.

En una sartén pochar las chalotas picadas. Añadir el jamón muy picado y rehogar dos minutos más. Añadir el Armañac y esperar a que el alcohol se evapore.

Apagar el fuego y añadir la carne picada para que se haga un poco con el calor residual. Pasar todo a un bol. Incorporar la miga de pan escurrida y mezclar. Añadir el foie, las castañas, los piñones, los orejones y la manzana cortada en cuadraditos. Mezclar muy bien y salpimentar.

Extender la pularda, rellenar y coser o bridar bien prieta para que no quede aire.

Salpimentar por fuera y hornear a 165°C durante 40 minutos.

BOCADITOS DE CREMA DE TURRÓN (menú gourmet navidad)



ELABORACIÓN: 15 minutos (1 hora de nevera).
RACIONES: 8 bocaditos.

INGREDIENTES

- » 150 gr. de turrón a la piedra.
- » 120 gr. de nata para montar.
- » 16 Galletas gofre.
- » 70 ml leche desnatada.

PREPARACIÓN

Desmenuzar el turrón en la leche caliente con ayuda de un batidor hasta deshacer, integrar y obtener una pasta. Guardar en el frigorífico.

Una vez esté bien frío (1 hora de nevera), montamos la nata y añadimos la pasta de turrón.

Ponemos una cucharada de crema de turrón en una galleta Gofre y cerramos con otra a modo de bocadito.



Inspírate con más recetas de Eroski para estas navidades

<https://www.eroski.es/inspirete/recetas/todas-las-recetas/?ocasion-especial=navidad>

Zaindu gaitezen eta urte berri on!

TU LANKIDEKO ERREDAKZIO KONTSEILUAK
EGUBERRI ON OPA DIZUE.

EL CONSEJO DE REDACCIÓN DE TU LANKIDE
OS DESEA UNAS FELICES FIESTAS.



www.tulankide.com



GIZATASUNA
LANEAN

MONDRAGON

Finantza
Industria
Banaketa
Ezagutza