

Sector. primario

Entrevista a Iñigo Ucin,
presidente del Consejo
General de MONDRAGON

"Valores cooperativos y
rentabilidad serán las
claves del futuro de
MONDRAGON"

- Urola fabrica sus primeros envases en Rusia.
- ULMAk euskararentzako bidegorriak sustatzen jarraituko du.
- Eroski entra en beneficios en el primer semestre de este ejercicio.
- Laboral Kutxa y MIK (MU) presentan COMPYTE para medir la competitividad de las empresas.



www.tulankide.com

Las cooperativas agro-ganaderas integradas en MONDRAGON, referentes en su sector, facturan 20 millones de euros anuales y emplean a 130 personas.

LANKI

Kooperarock,
Kooperatibagintza
Donostia 2016ren baitan.

Urteurrenak

Fagor Elektronika
eta Alecop kooperatiben
50 urteurrena.

Osarten

Adaptación de puestos
para personas con
limitaciones.

Lehen sektorea

Lehen sektoreari errepassoa eman diogu zenbaki honetan. Miba, Barrenetxe eta Behi-Alde kooperatibak dira MONDRAGONeko ordezkariak sektorean. Testuinguru zailean erronkaz beteriko panorama aurreikusten da hiru kooperatibentzat.

26



- 27 Barrenetxe.
- 29 Behi-Alde.
- 32 Miba.
- 34 Javier Goienetxea | ERKOP Taldeko zuzendari nagusia.

4 Kooperatibetako berriak

Secciones

- 36 **Lanki Ikertegia** | Kooperarock, Kooperatibagintza Donostia 2016ren baitan.
- 38 **Elkarrizketa** | Mikel Trojaola, gerente de Fagor Electrónica.
- 40 **Elkarrizketa** | Alecop, 50 urteko historia.
- 42 **Mundukide** | *Goseari gerra* sentsibilizazio kanpaina.
- 43 **Vascos universales** | Blas de Lezo y Olabarrieta, el vasco que humilló a los ingleses.
- 44 **Colaboraciones** | Estadios evolutivos de una organización en la construcción de un *Proyecto compartido*.
- 46 **Seguridad y salud laboral** | Adaptación de puestos de trabajo.
- 47 **Web 2.0** | *Slack* o cómo rebajar el uso del email en las empresas.
- 48 **Euskaralan** | "Lea Artibai eskualdeko enpresak lan eta bizi euskaraz".
- 50 **Kolaborazioak** | HUHEZI-MU eta ARIZMENDIren arteko kooperazioa.
- 51 **Osasuna eta kirola** | Uda azkena.
- 52 **Pertsonaia** | Markel Uriarte, Aretxabaleta 1991.



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

argitaratzailea

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

zuzendaria

Javier Marcos
(jmarcos@mondragoncorporation.com)

erredakzio kontseilua

Kideak:

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

diseinua eta maketazioa

Josan Martínez Esquíroz

erredakzioa

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

inprimatzailea

Mccgrahics S. Coop.

erakunde laguntzaileak

LABORAL 
kutxa

EUSKO JAURLARITZA  **GOBIERNO VASCO**

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

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



GIZATASUNA
LANEAN

Un sector con raíces

El sector primario goza de una gran tradición y de una gran significación social en nuestro país. Y eso a pesar de que sus números globales no son especialmente relevantes: emplea a algo más de 10.000 personas en la CAPV, su actividad representa apenas un 1% de nuestro PIB y el conjunto del sector tuvo una producción en 2015 que superó los 500 millones de euros. Sin embargo, la actividad de los baserritarras y los arrantzales siempre ha sido muy apreciada en nuestra tierra. Principalmente, por su contribución a la alimentación, al arraigo al territorio y a la conservación de nuestro entorno.

También ha sido un sector con raíces en el grupo cooperativo. La sensibilidad histórica del grupo hacia la agricultura y la ganadería ha sido un hecho constatable con realidades y proyectos concretos. Además, siempre ha habido una especial sintonía entre la fórmula cooperativa y el sector primario. De hecho, tanto en Europa como en España muchos de los productos básicos de alimentación comercializados provienen de cooperativas de productores. En Euskadi, un 60% de la producción agrícola se realiza en régimen de cooperativa.

Eso sí, es un sector atomizado. Plagado de pequeñas explotaciones, aunque también con algunas cooperativas de mayor dimensión, como las tres integradas en nuestro grupo: Miba, Barrenetxe y Behi-Alde. Entre las tres facturan cerca de 20 millones de euros y emplean a 130 personas.

Son muchos los retos de futuro a los que se enfrenta el sector primario. Uno de ellos consiste en tejer colaboraciones y alianzas para ganar dimensión, capacidad productiva y competitividad.

Un ejemplo paradigmático en este sentido puede ser la reciente alianza de Miba con Piensos del Norte, dos empresas que unen sus fuerzas para formar un proyecto de referencia en la CAPV en el ámbito de la nutrición animal. Es evidente que en los próximos años se producirán nuevos movimientos intentando buscar operaciones comerciales con otros agentes para fortalecer el conjunto del sector.

Otra de las claves de futuro serán los productos locales. El arraigo al entorno y el apoyo a los productores locales ya se han convertido en

Es evidente que en los próximos años se producirán nuevos movimientos intentando buscar operaciones comerciales con otros agentes para fortalecer el conjunto del sector.

argumentos de venta para las grandes superficies. Y eso significa que se presentan nuevas oportunidades a las que hay que responder eficientemente, para lo que también será necesario fomentar la transferencia de conocimientos y la innovación en el sector.

El avance en estos retos de futuro contribuirá de forma importante a impulsar las explotaciones agrícolas y ganaderas, y en última instancia a perfilar un sector atractivo y competitivo, y una actividad sostenible en el tiempo que a su vez incentive el relevo generacional y el rejuvenecimiento de las plantillas. □

MONDRAGON: nueva etapa

Una vez celebrado el Congreso 2016, el pasado 20 de julio, y aprobadas por unanimidad las dos ponencias presentadas al mismo (MONDRAGON del futuro y Política Socioempresarial 2017/2020) el grupo inicia una nueva etapa. Una nueva fase liderada por Iñigo Ucin al frente del Consejo General y que ha sustituido en el cargo a Javier Sotil, tras algo más de año y medio de intenso trabajo como máximo ejecutivo del grupo.

En este número de la revista publicamos la primera entrevista con el nuevo presidente, en la que hace un repaso de los temas de actualidad

que afectan a la Corporación y a su futuro. Con la hoja de ruta definida, el nuevo presidente centra los ejes de su mandato en dar un impulso a la vivencia de los valores cooperativos y en la rentabilidad de los proyectos empresariales. Hay que desearle suerte en su nueva andadura profesional, que sea capaz de llevar a buen término sus nuevos retos y que pueda proyectar el grupo hacia el futuro con ambición y acierto para que la Experiencia Cooperativa siga siendo una referencia de país.



Iñigo Ucín | **Presidente del Consejo General de MONDRAGON**

Kargua hartu berria dagoela MONDRAGONeko presidente berriarekin berba egin dugu. Bide orria erabat finkatuta, bi gauza azpimarratu ditu Iñigo Ucinnek etorkizunerako: balio kooperatiboen bizipena indartu beharra eta proiektu errentagarri eta iraunkorrak.

“Valores cooperativos y rentabilidad serán las claves del futuro de MONDRAGON”

Desde el pasado 1 de agosto eres el nuevo presidente de MONDRAGON. ¿Con qué actitud te enfrentas a este nuevo reto profesional?

Con mucho ánimo y ganas de trabajar. Evidentemente, el reto profesional está ahí. Sin ser del todo desconocido, sí que es un rol más público y expuesto a los medios y menos vinculado al negocio, ya sabes, producto, mercado, competidores... También el colectivo de personas tiene otra dimensión y diversidad y echaré en falta la cercanía que daba la situación anterior a la que he estado acostumbrado. No obstante, siempre he creído en el cooperativismo y en el proyecto de las cooperativas de Mondragón, lo que me anima más.

¿Cuáles han sido tus primeras sensaciones tras tu llegada al cargo?

Tras unas buenas vacaciones y aunque a veces parezca que quedan ya muy lejos, el retorno no ha sido duro. Ya estamos trabajando los diversos temas derivados del Congreso y trataremos de trasladar las propuestas aprobadas a la realidad del conjunto de las cooperativas, siempre respetando la voluntad de las mismas.

En cuanto a las personas, tanto en el personal del centro corporativo como a nivel de vicepresidentes, he visto gente con ganas de hacer cosas, con ilusión por convertir ese *MONDRAGON del Futuro* en la realidad que todos deseamos.

Se inicia una nueva etapa para MONDRAGON ¿no es así? ¿Cuáles serán en tu opinión las claves para el nuevo ciclo?

Sin duda, es una nueva etapa, y por supuesto que no lo digo por el cambio en la presidencia. Todo este proceso de reflexión llevado a cabo en un contexto externo lleno de incertidumbre y en un ambiente interno necesitado de cambios que había que consensuar, han requerido de un gran esfuerzo. Creo que hay mucha gente que ha trabajado duro y bien, y aun no siendo el único, me gustaría resaltar la figura de Javier Sotil, cuya labor ha sido clave en este proceso.

Pero volviendo a la pregunta de las claves, estas no pueden ser otras que las aprobadas en el Congreso. Particularmente, me gustaría resaltar la vivencia de los valores y en especial la palabra *vivencia*, que seguro nos llevará

a más cooperativismo. Por otro lado, la necesidad de una rentabilidad y autofinanciación sostenibles en el tiempo también son vitales.

MONDRAGON del futuro

De cara al futuro, uno de los temas que preocupan es la búsqueda de financiación para proyectos empresariales.

¿Existen alternativas reales?

Ya estamos trabajando en este sentido y crearemos instrumentos apalancados con terceros para nuevos proyectos empresariales. Además, estarán los nuevos instrumentos financieros de intercooperación, y la insustituible generación de autofinanciación por parte de las cooperativas, para lo que hace falta ser rentables y la financiación de terceros con una mayor diversificación. Pero, sobre todo, lo que hace falta es tener proyectos en los que merezca la pena arriesgar. En esa búsqueda es en la que todos tenemos que hacer un gran esfuerzo.

Otro aspecto en el que se ha puesto mucho el acento es la Vivencia de valores. ¿Necesitamos evolucionar?

Creo que tenemos que evolucionar en los productos y servicios ofrecidos, en los modelos de negocio, en los países y sectores donde vendemos, en la tecnología, en el conocimiento de nuestras personas y en la mejora de la organización. Nuestros valores, sin embargo, están enunciados hace mucho tiempo y de lo que se trata es de ponerlos

“Proyectos viables: “La necesidad de una rentabilidad y autofinanciación sostenibles en el tiempo son vitales”.

”



en práctica en nuestros comportamientos diarios y que se conviertan en nuestra forma de actuar. Si somos capaces de hacer el ejercicio de coherencia que supone cumplir con lo que tenemos definido, se habrá producido una evolución importante.

¿Cómo se hará la transición al nuevo esquema organizativo aprobado en el Congreso?

Sin forzar nada. Ayudaremos a las cooperativas en el caminar hacia el nuevo modelo organizativo que, creo conveniente remarcar, no es algo invariable. El escenario actual es muy cambiante, por lo que el modelo se deberá de adecuar a las nuevas circunstancias, buscando lo mejor para el conjunto y, por supuesto, contando con la voluntad de las cooperativas que, no lo olvidemos, son las protagonistas.

¿Prevés la incorporación de nuevas cooperativas al grupo en los próximos años?

No tengo duda de que sí. La historia demuestra que es mejor estar en un grupo y no solo por si una empresa tiene dificultades. Se pueden hacer más cosas de manera conjunta que separada y no solo desde el punto de vista del negocio, también desde el lado de la solidaridad y la transformación social. Por ello creo que deberemos de contemplar este escenario en el próximo futuro.

¿Cuál va a ser tu impronta personal? ¿En qué aspectos quieres incidir especialmente?

El recientemente celebrado Congreso marca claramente el rumbo a seguir y el mandato que he recibido coincide con lo aprobado en el mismo. Además de lo ya comentado, me gustaría destacar dos aspectos, uno hacia dentro y otro hacia afuera.

Hacia dentro de la Corporación, la intercooperación. Creo que el nivel actual tiene potencial de mejora y colaborando más entre las cooperativas y también con empresas del exterior, podríamos mejorar en las compras, en el desarrollo de nuevos productos, en la aproximación al mercado, en la captación y formación de las personas y un largo etcétera. Todo ello tiene una incidencia directa en la rentabilidad y sostenibilidad de los negocios y en el mantenimiento y creación de empleo cooperativo y de calidad que a su vez permita la mejora del entorno que este país tanto necesita. No se trata solo si mi cooperativa gana con ello, basta con que pueda ayudar a otra cooperativa, lo deberíamos de hacer. Deberíamos de ser más activos y no solo ser solidarios cuando la cooperativa está en dificultades.

//

Financiación: “Lo que hace falta es tener proyectos en los que merezca la pena arriesgar. En esa búsqueda es en la que todos tenemos que hacer un gran esfuerzo”.

//

Entonces nos cuesta mucho dinero y puede ser una situación irreversible. Por lo tanto, quiero aprovechar esta ocasión para pedir la máxima colaboración a los decisores de las cooperativas para fomentar la intercooperación.

Hacia fuera de la Corporación, creo que debemos de mejorar la comunicación hacia la sociedad. Los últimos años han sido especiales en muchos sentidos y posiblemente el grupo no ha sido tratado en consonancia con lo que supone y hace por este país. Y en ese sentido, creo que debemos de transmitir lo que somos, lo que hacemos y lo que queremos hacer, sin arrogancia, pero con la responsabilidad que comporta nuestra aportación al país.

¿Algo más que destacar?

Debemos de elevar el orgullo de pertenencia en nuestras personas. Tendremos nuestros defectos, pero el conjunto de las cooperativas de MONDRAGON, muy arraigadas en nuestro país, compite en los mercados internacionales, genera empleo y riqueza y la reparte de una manera equitativa. Por tanto, podemos decir, y defenderlo con orgullo, que “yo soy de tal cooperativa y mi cooperativa está en MONDRAGON”. □



“Panorama zaila, konfidantza handia”

Zer moduzko bilakaera ari da gertatzen 2016an?

2015 ekitaldia nahiko ona izan zen guretzat, eta 2016, momentuz behintzat, bide onetik doala esan genezake. Baina oraindik partidoa jokatzen ari da eta dezente falta da bukatzeko. Munduko agertokian ziurgabetasun asko dago, baina konfiantza handia daukat gure proiektuan.

Nola irudikatzen duzu taldea 2020 urtean?

Ziurgabetasun testuingurua aipatu dugu, eta uste dut egoera hau mantenduko dela epe luze samarrean. Halere, uste dut gai izango garela gure negozioen posizionamendua hobetzeko. Langabeziaren maila zorrotz jaitsi beharrean gaude Euskal Herrian, eta guztion eta bereziki gazteon egoera eta aukerak hobetu. Eta MONDRAGON taldeak horretan ekarpen handia egin dezan gustatuko litzaidake.

Besterik?

Gure proiektuen kide izatearen harrotasuna indartu behar dugula uste dut. Akatsak eduki badauzkagu, bai, baina taldeko kooperatibak, oso sustraituak daudenak gure herrian, nazioarteko merkutuetan lehiatzen dira, enplegua eta aberastasuna sortzen dute eta berau modu zuzenean banatzen dute. Beraz, uste dut harrokeriarik gabe baina harro esan dezakegula “ni kooperatiba honetakoa naiz eta MONDRAGONeko kidea”.

Materialen zientzia eta teknologiako hirugarren kongresua

Markina-Xemeingo Leartiker zentro teknologikoak antolatu zuen uztailean Materialen Zientzia eta Teknologia Kongresuaren hirugarren edizioa. Materialen arloko ia 100 profesionalak parte hartu zuten eta euskara hutsean egin zen. Antolatzaile lanetan ibili den Batzorde Zientifikoak orain dela bi urte ospatu zen edizioan baino maila zientifiko eta euskara maila (idatzikoa zein ahozkoa) askoz altuagoa izan dela nabarmendu dute.

Bi egunetan, material ezberdinen inguruan hitz egin zen Markina-Xemeinen: energia pilotatzeko materialak, etorkizuneko nanotxipen garapenerako teknologiak (spin hall efektua), medikuntzan etorkizunean erabiliko diren minbizia tratatzeko nanopartikulak, terapia genikoak, aurre-detekziorako teknologia berriak...; eta automozioa edo erabilera arruntetarako material polimerikoak, metalikoak, zeramikoak eta honen prozesaketa aurreratua.

Rikardo Hernandezek, antolatzaileen taldeko ordezkariak, aipatzen duenez,

“oso erantzun positiboa jaso dugu, ikertzaileen aldetik zein parte-hartzaileen aldetik. 70 ponentzia izan ditugu eta ia 100 pertsonak hartu dute parte kongresuan. Ahozko ponentzien artean, punta-puntako ikertzaileak izan ditugu gure artean, adibidez, Jon Errea, Donostia Internacional Physics Center-eko ikertzailea; eta Fernando Plazaola, EHUko errektoreordea. Zentzu horretan, eskertzekoa izan da beraien prestutasuna, izan ere hainbat kongresutan parte hartzera ohituta daude baina normalean gazteleraz edo ingelesez eskaintzen dituzte ponentziak. Gure kongresurako,



aldiz, euskaraz prestatzeko eskatu genien eta badakigu horretarako bereziki prestatu behar izan dutela. Parte-hartze zabala izan dugu oro har: EHU, MU, IK-4 zentroek, Tecnum, Tecnalia, ikerketa zentro desberdinetatik... erantzun oso ona eman dute”.

Jon Ajuria eta Naia Gastelu izan ziren, ahozko ekarpen onena eta poster onenaren saria jaso zutenak, hurrenez hurren.



Jon Ajuria **CICenergiGUNE zentroko ikertzailea**

“Aukera paregabea da elkarlanerako bide berriak eraikitzeko”

EHUn ikasi nuen kimika eta orain lanean CICenergiGUNE zentroan. “Birziklatutako oliba hezur kiskaliz fabrikatutako superkondentsadore hibridoak” izeneko hitzaldia eskaini nuen. Euskaraz zenez, animatu ninduen MÜtik jasotako gonbidapenak. Nire bizitza profesionala hemen eman dut eta beraiekin dugun ezakordio batzuk, beraiek pasatu zidaten

gonbidapena. Gai bera azaldu nuen Japonen egin zen beste topaketa batean eta edukia moldatu nuen euskarara.

Aurkeztu dudana gaia nahiko irekia izan da, zeharkako jakintza aztertze baliu izan duena. Gaur egun, berriz, ikerkuntza oso gauza zehatzetara dago bideratuta. Zentzu honetan, iruditzen zait kongresu honek aukera eman

digula ikusteko Euskal Herrian zenbat gai desberdin eta aberatsetan ari garen, guztiak materialekin zerikusia dutenak. Eta, modu berean, aukera paregabea da elkar ezagutzeko eta elkarlanerako bide berriak irekitzeko. Gure kasuan, zehazki, balio izan digu Mondragon Unibertsitatearekin erlazioa garatzeko.



Naia Gastelu **Naia Gastelu. Bilboko Ingeniaritza Goi Eskolako ikertzaile-irakaslea**

“Lan esparrua irekitzeko eta beste ikertzaile batzuk zertan diharduten ezagutu dugu”

Ingurumen Ingeniaria naiz. Bilboko Ingeniaritza Goi Eskola Teknikoan ikasi nuen eta gaur egun eskola berdineko Ingeniaritza Kimikoa eta Ingurumen Ingeniaritzako Sailean jarduten dut ikertzaile-irakasle bezala. Zehazki, Sustainable Process Engineering (SuPrEn) ikerketa taldeko pirolisi eta gasifikazio taldean ari naiz.

Egunero jasotzen ditugu hitzordu eta gonbidapen desberdinak eta

kongresu honen berri jaso nuenean, ikerketa taldean proposatu nuen eta gustura hartu genuen erronka.

Poster ekarpen onenaren saria lortu dut *Karbono-zuntzaren birziklapena konposite-hondakinetatik: prozesuko kostuen aurrezte* lanarekin. Igarri dut posterraren aurrean egonda, jendea hurbiltzen dela eta interesa badagoela gaiarekin zein euskararekin. Gainera, aukera paregabea izan da beste

ikertzaile batzuk ezagutzeko eta elkarrekin hitz egiteko. Horrela sortzen dira aukera berriak eta kolaboratzeko aukerak. Gure kasuan, irailean hitz egitekotan geratu gara beste ikerkuntza zentro batzuekin, izan ere askotan gai oso zehatzetan lan egitera ohituta gaude eta esparrua irekitzeko edo beste gai batzuetan zertan ari diren ikertzen jakiteko oso aukera ona da.



MU recibe con los brazos abiertos a los estudiantes extranjeros

Alrededor de 169 estudiantes internacionales pasarán este curso académico en Mondragon Unibertsitatea. MU posee acuerdos con más de un centenar de prestigiosas universidades de Europa, América del Norte y del Sur, y de Asia.



Alrededor de 80 alumnos extranjeros de Mondragon Unibertsitatea participaron a mediados de septiembre en el acto de recepción y bienvenida que la universidad organizó para ellos en su campus de Eskoriatza. El objetivo de este acto fue conocer de cerca la realidad de esta universidad y su larga experiencia internacional iniciada hace 44 años.

Los países de origen son Alemania, Austria, Andorra, Argentina, Austria, Bélgica, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Corea, Chile, China, Costa Rica, Ecuador, EEUU, Estonia, Francia, Finlandia, Guatemala, Holanda, Honduras, Italia, Lituania, México, Perú, Paraguay, Polonia, Reino Unido,

República Checa, Slovakia, Sudan, Turquía y Venezuela

Acuerdos internacionales

La trayectoria internacional ha propiciado que la universidad cuente con acuerdos y convenios con más de un centenar de prestigiosas universidades de Europa, América del Norte y del Sur, y Asia que facilitan la movilidad del alumnado y profesorado de la universidad y que ponen de manifiesto la inquietud de la institución vasca por la internacionalización.

Por otro lado, durante este curso, un total de 771 alumnos de Mondragon Unibertsitatea llevarán a cabo parte de su formación en el extranjero. □

Enpresarean azoka, ekintzaitzaz eta finantziarioz hausnartzeko prest

Jardunaldia azaroaren 3an izango da, Orona Ideok Galarretan duen egoitza nagusian, eta besteak beste, ADEGI, SPRI, BAC MONDRAGON eta LABORAL Kutxako ordezkariak parte hartuko dute.

Finantziazio eta ekintzaitza f aukerak eta krisiari aurre egiteko formula berriak izango dituzte hizpide aurtengo solasaldietan parte hartuko dutenek.

Besteak beste, ADEGI, SPRI, MONDRAGONeko BAC eta LABORAL Kutxako ordezkariak esku hartuko dute azokan. Gainera, aurreko urteetan bezalaxe, hiugarren edizio honetan ere, hainbat solasaldi, erakustaldi eta mahai-inguru antolatuko dira, enpresa



eta profesionalen arteko elkarlana sustatu eta esperientziak zein jakintzak trukatzeko. □

Mondragon Unibertsitatea ofrece durante este curso 14 másteres universitarios

Los másteres están distribuidos en cuatro áreas de conocimiento: ingeniería, gestión de empresas, educación y gastronomía.

Mondragon Unibertsitatea ha ampliado su oferta de másteres universitarios y ofrece un total de 14 másteres universitarios distribuidos en cuatro áreas de conocimiento: ingenierías (5 másteres), gestión de empresas (5), educación (3) y gastronomía (1), tras incorporar su primer máster universitario en gastronomía. Se trata de un postgrado en Ciencias Gastronómicas de 90 créditos, dirigido a graduados o licenciados universitarios de distintas disciplinas, con vocación investigadora. Además, es el primer máster de especialización investigadora orientado al sector de la gastronomía, hostelería y alimentación, y a la docencia y doctorado. Su objetivo es convertir a su alumnado en profesionales cualificados para trabajar en entornos de investigación e innovación de estos ámbitos.

En general, los másteres universitarios se dirigen bien a aquellos que quieran especializarse en sus respectivos ámbitos -graduados, diplomados, licenciados o ingenieros-, o bien a aquellos que quieran realizar un doctorado.

Formación práctica y aplicable

La oferta de másteres universitarios que se desarrolla en Mondragon Unibertsitatea se caracteriza por la practicidad y aplicabilidad de la formación ofertada, en sintonía con el modelo de la universidad y su cercanía a las necesidades de las empresas y otras organizaciones. En el caso de Mondragon Unibertsitatea el porcentaje de ocupación de quienes realizan un postgrado además supera el 90%. □



Arranca el curso oficial de Mondragon Unibertsitatea con el acto del Basque Culinary Center

El evento ha contado con la presencia de la consejera de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco y con el presidente de MONDRAGON.

El rector de la universidad, Vicente Atxa, quiso comenzar su intervención recordando el firme compromiso de la universidad que él dirige, con el impulso del talento y de la economía de nuestro país. A continuación, hizo una mención especial al propio Basque Culinary Center, que pese a ser una facultad joven, con solo seis años de vida, ha sabido conjugar perfectamente la formación, la innovación, la internacionalización y el impulso económico de un sector como el gastronómico.

Retos de futuro

Atxa repasó los principales hitos de Mondragon Unibertsitatea y vertebraó su discurso en torno a tres ejes estratégicos: el conocimiento, la innovación y el talento como bases sobre las que sustentar la competitividad de Euskadi, y en los que Mondragon Unibertsitatea quiere ejercer de agente tractor.

MU apuesta por liderar la innovación educativa universitaria; la apertura internacional y seguir siendo líderes en un modelo de investigación en colaboración con las empresas.



Vicente Atxa agradeció la necesaria e importante colaboración y apoyo institucional del Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos, y muy especialmente de MONDRAGON y sus cooperativas, por su apoyo incondicional.

El rector dedicó un capítulo de su discurso a recordar que la universidad se encuentra en un momento clave, con la puesta en marcha de su propio plan estratégico. Y en referencia a esta

reflexión, subrayó los tres retos fundamentales: liderar la innovación educativa universitaria; la apertura internacional y seguir siendo líderes en un modelo de investigación en colaboración con las empresas. En palabras de Atxa, Mondragon Unibertsitatea quiere ser motor, líder, o, al menos, colider de la sociedad vasca del futuro; porque no existirá una sociedad avanzada si su universidad no es ambiciosa". □

Nace Bilbao Berrikuntza Garage para impulsar la transformación digital de las empresas

La Corporación MONDRAGON forma parte de esta iniciativa, junto a otras instituciones. El objetivo es favorecer la digitalización y la mejora de la competitividad de las empresas de Euskadi, así como impulsar el empleo especializado en nuevas tecnologías.

Bilboko Udala, IBM (NYSE:IBM), BBK, Iberdrola, Euskaltel, la Corporación MONDRAGON y la universidad de Deusto se han unido para colaborar en el impulso de la transformación digital de las empresas de Euskadi y crear un avanzado Centro de Innovación: el *Bilbao Berrikuntza Garage*.

En el acto de constitución tomó parte, como representante de MONDRAGON, el vicepresidente de innovación, promoción y conocimiento Juan Mari Palencia.

Con un capital cercano a los 200.000 euros, el objetivo de este centro es favorecer la digitalización y la mejora

de la competitividad de las empresas e industrias de Euskadi, así como impulsar el empleo especializado en nuevas tecnologías. Una iniciativa, con la que las organizaciones promotoras quieren apoyar el desarrollo de la innovación tecnológica en la sociedad vasca y desarrollar un ecosistema de empresas especializadas en el uso de las nuevas tecnologías de la información.

El *Bilbao Berrikuntza Garage* estará especializado en las siguientes áreas tecnológicas: computación en la nube, Internet de las Cosas, tecnologías para la



movilidad y sistemas cognitivos –sistemas que entienden el lenguaje natural, analizan grandes datos y aprenden-. □



Tunstall Televida, GSR e IMQ se han adjudicado el servicio de teleasistencia de Euskadi

La UTE formada por Tunstall Televida, Gestión de Servicios Residenciales (GSR) y el grupo asegurador y de servicios IMQ ha resultado adjudicataria del servicio de teleasistencia de Euskadi.

La prestación era gestionada hasta la fecha por la UTE formada entre las mencionadas Tunstall Televida y GSR, que ha incorporado ahora el proyecto a IMQ.

La propuesta de Tunstall Televida-GSR-IMQ no solo ha recibido la mejor puntuación por su oferta económica, sino que ha sido también la mejor valorada en cuanto a criterios dependientes de un juicio de valor, obteniendo 48 de los 49 puntos posibles. En ese sentido han sido especialmente bien valorados aspectos como la visión integral y el planteamiento particular del servicio o la estructura organizativa de la prestación.

A cierre de 2015, el servicio de teleasistencia de Euskadi había efectuado 750.031 llamadas salientes y había recibido más de 300.000. Otros datos de la actividad apuntan a más de 7.500 visitas de coordinación, cerca de 15.200 intervenciones técnicas y unas 2.400 movilizaciones de personal técnico



de unidad móvil. El servicio está atendido por 127 profesionales y se centraliza desde unas instalaciones de atención de más de 500m², con 23 puestos de operación, 19 puestos de operación/administración, 4 puestos sin equipamiento, un puesto de supervisión, seis despachos y una sala reuniones. □

Fagor Automation asistió a dos eventos importantes en septiembre

Fagor Automation acudió a dos eventos importantes dentro de su actividad ferial y tomó parte en la IMTS que se celebró en Chicago (EEUU) y también en la AMB de Stuttgart (Alemania).

Se trata de dos citas indispensables para conocer las innovaciones en máquina-herramienta donde Fagor Automation presentó su oferta de soluciones.

Charla sobre Capital Riesgo y otros instrumentos alternativos de financiación

El BAC de MONDRAGON y la Agencia de Desarrollo Comarcal de Debagoiena han organizado para el 5 de octubre una charla titulada *Capital Riesgo y otros instrumentos alternativos de financiación*.

Tras la buena acogida de la sesión *Debate sobre el estado de la cuestión del Capital Riesgo en Euskadi*, el BAC de MONDRAGON y la Agencia de Desarrollo Comarcal de Debagoiena, organizan para el 5 de octubre la charla: *Capital Riesgo y otros instrumentos alternativos de financiación*.

El Grupo Erreka adquiere el 50% de la inglesa ADSF

La operación supone un nuevo hito en el negocio de Puertas Automáticas de Erreka que incrementa significativamente su cifra de negocio en las islas británicas.

El Grupo Erreka, con sede principal en Antzuola (Gipuzkoa), ha adquirido recientemente el 50% de la sociedad inglesa ADSF ubicada en Bristol y dedicada a la instalación de puertas automáticas.

Desde la propia Erreka, en una primera valoración de esta adquisición, nos han señalado que "esta operación supone un hito importante en el posicionamiento del negocio de Erreka en el mercado del Reino Unido en lo referente a la venta de instalaciones y mantenimientos de puertas automáticas peatonales". Asimismo, la alianza Erreka-ADSF comportará la generación de unas ventas añadidas de productos Erreka a esta sociedad participada. "Confiamos mucho en la aportación de este proyecto al Negocio desde el primer momento y también pensamos que

ofrece un importante potencial de crecimiento a futuro" ha apuntado Roberto Corera, director de la división de Puertas Automáticas de Erreka.

Sobre ADSF Además de a la instalación de puertas automáticas peatonales, se dedica a proyectos de soluciones de escaparates y accesos comerciales, así como a la distribución y venta on-line de productos de automatización a terceros.

Sobre Grupo Erreka Integra a cuatro negocios (Soluciones de Fijación, Plásticos, Automatismos y Puertas Automáticas) que en conjunto alcanzaron en 2015 una facturación próxima a los 50 millones de euros, con una plantilla de 350 personas y un porcentaje de ventas internacionales superior al 50%. □



Urola fabrica sus primeros envases en Rusia

La cooperativa guipuzcoana refuerza su apuesta por la internacionalización instalando una fábrica en las proximidades de Moscú para producir in situ envases para sus clientes.

La cooperativa Urola, con plantas productivas en las localidades guipuzcoanas de Legazpi y Ezkio y dedicada a la producción de maquinaria y moldes para fabricar envases así como al suministro de los propios envases, ha establecido un nuevo hito en su ya dilatada historia. Recientemente, ha fabricado en Rusia sus primeros envases con tecnología Urola, concretamente en la localidad de Kirzach, a 200 kilómetros de Moscú.

Estas primeras producciones están destinadas a un cliente local que se encarga de llenar los envases con producto propio, en este caso aceites industriales, o líquidos para el automóvil y que al mismo tiempo los suministran a las principales multinacionales del sector. La demanda de envases ha experimentado un importante incremento en los últimos años y Urola, de la mano de Mondragon Internacional, se está posicionando como una de las referencias del sector. Además de contar con varios clientes del sector automoción, también figuran entre sus clientes firmas de alimentación como la división láctea de la multinacional Pepsi.

Urola Rusia

Este proyecto de fabricación de envases en Rusia vino de la mano de la delegación internacional de MONDRAGON en Moscú tras analizar el mercado ruso y las oportunidades que se presentan tras las últimas decisiones del gobierno de devaluar el rublo que conllevó la importación de maquinaria para fabricar envases. A partir de entonces, se decidió crear una empresa, Urola Plastcontzept Rusia, junto a un socio local, para hacer frente a la demanda de envases. La nueva empresa, de la que Urola cuenta con el 75% del capital, está ubicada en un núcleo industrial de la ciudad de Kirzach y produce envases para diferentes sectores, en especial para aquellos que



contienen líquidos para el sector de automoción. La empresa ha iniciado su actividad una vez instaladas dos máquinas, con la previsión de ampliar hasta cinco a corto plazo. Simultáneamente, la creación de esta empresa permite a Urola dar un servicio local más inmediato al parque actual de máquinas Urola en este mercado.

Talento made in Urola

La planta de Rusia cuenta con personal propio, liderado por una persona que previamente ha realizado una estancia en Urola cursando al mismo tiempo un MBA en la facultad de Enpresagintza de Mondragon Unibertsitatea. De esta manera, además de conocer in situ la actividad de la cooperativa y de mejorar su

expediente académico con un programa MBA, entra en contacto con la cultura de Urola y la idiosincrasia del entorno. Este periodo de formación concluye con una oportunidad real de trabajo para liderar los proyectos internacionales de la cooperativa vasca, que en este momento se ha materializado en Rusia, y que también se está replicando para la creación de delegaciones y filiales en otros países.

Por el momento, en la planta de Rusia trabajan siete personas y las previsiones de ventas apuntan a 2,8 millones de euros para este año, con la expectativa de que esta cifra se duplique para el próximo ejercicio. □

La creación de esta empresa permite a Urola dar un servicio local más inmediato al parque actual de máquinas Urola en este mercado.



Las tendencias de futuro, según Alfons Cornella

El presidente y fundador de Infonomia y Co-Society, Alfons Cornella, presentó la tercera edición de *Radical is Normal* en el Polo Garaia.

Esta conferencia *in company* fue organizada para MONDRAGON por invitación de Fagor Ederlan, socio de Co-Society desde sus orígenes. El evento contó con la asistencia del Consejo Rector y el de Dirección de Fagor Ederlan y la de cerca de 50 directivos de diferentes cooperativas.

Alfons Cornella, un referente europeo en materia de innovación, recorrió en dos horas diez tendencias de plena actualidad que están afectando al trabajo, la economía, los negocios y la empresa en el mundo. Se plantearon temas como la abundancia de recursos que se prevé por incrementos de productividad debidos a una gestión más creativa e ingeniosa; *la holocracia*, como forma de organización abierta y ágil; la belleza de las restricciones irreducibles como fuente de diferenciación; el cerebro como interfaz de comunicación con las máquinas; el negocio 3D más allá de la fabricación 3D; las nuevas tecnologías emergentes;



el triunfo de la ciudad como centro del dinamismo económico y social; la profunda transformación del retail, buscando una reinención que le diferencie; nuestro propio papel en los cambios de un mundo colaborativo donde el foco está en el hacer; y la revolución que se esconde tras el *blockchain*.

La conferencia concluyó con un espacio de debate abierto alrededor de los desafíos que estos cambios van a

suponer para nuestro concepto de trabajo o para el propósito de las propias empresas. El debate, dinámico y participativo, se centró así también en la confluencia de productos inteligentes y conectados con la inteligencia artificial como factor transformador del trabajo, así como en la imperiosa necesidad de las empresas de combinar de forma eficaz la exploración y la explotación de negocios. □

Goimek amplía su capacidad de mecanizado con una máquina multitasking Soraluze de última generación

La ampliación del parque de máquinas es un elemento más de una apuesta por la fabricación 4.0 en el que todos los equipos están interconectados para ajustarse de manera más flexible a una demanda creciente de piezas de alto valor añadido.

Goimek, empresa integrada en Danobatgroup y especializada en mecanizados de precisión y grandes mecanizados, amplía sus capacidades de producción con la adquisición del centro multifunción de última generación, Soraluze FP-16000.

Gracias a esta nueva adquisición, la cooperativa no sólo incrementará sus capacidades de producción actuales, sino que reforzará su servicio de calidad en piezas que requieren de alta precisión. Asimismo, la inversión permitirá ampliar el abanico de capacidades existente, ofreciendo aparte de operaciones de rectificado y fresado, el de torneado, una nueva tecnología no incluida hasta ahora en el extenso parque de máquinas de la empresa.

La nueva máquina permitirá a Goimek conseguir los más altos

estándares en el mecanizado de piezas de gran tamaño y gran complejidad técnica, posibilitando el mecanizado de formas y tamaños diversos para el mecanizado de grandes piezas para sectores de alta exigencia.

Las maquina multitasking permite

llevar a cabo diferentes procesos de mecanizado, incluyendo torneado, fresado, mandrinado, taladrado y roscado, en una sola máquina para múltiples componentes de diferentes tamaños y formas con eficiencia y precisión. □



MONDRAGON en la prensa

Un capitalismo más humano pide paso

43.000 compañías pertenecen a la economía social, que emplea a 2,2 millones de personas

¿Cuántas cooperativas han caído durante la crisis? Puede que sea una pregunta irritante. “¿Le respondo con otra ¿cuántas sociedades de capital han caído? Es asombroso que sobre ellas no se ponga el mismo foco”, se queja José María Pérez de Uralde, jurista y presidente del centro de investigación sobre economía social Ciriec. Cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, centros especiales de empleo, empresas de inserción, cofradías y algunas fundaciones constituyen un universo económico gigantesco que va unos pasos más atrás del capitalismo más genuino, buscando, además de ganar dinero, otros objetivos sociales. Son cerca de 43.000 en todo el país, y facturan el equivalente al PIB de Galicia (52.541 millones, según los últimos datos de la Agencia Tributaria correspondientes a 2013). De ellas dependen 2,2 millones de puestos de trabajo, la mitad en el campo.

Volviendo a la pregunta inicial. ¿Qué les ha ocurrido? Que entre 2009 y 2014 han perdido 159.000 puestos de trabajo y más de 2.000 organizaciones han desaparecido. “Pero la morbilidad ha sido mucho menor que en el resto del tejido económico”, recalca Pérez. El catedrático de la Universidad de Valencia José Luis Monzón señala con datos de la EPA y del Ministerio de trabajo que en los periodos más duros

de la crisis, de 2009 a 2013, en el sector privado los asalariados cayeron un 18,5% y en el sector cooperativo un 8%, diez puntos menos. “Eso pone en evidencia que tienen una mayor resistencia a las crisis. Han hecho ajustes voluntarios tanto de plantilla, a través de pactos, como de reducción de jornada o salario, intentando mantener el máximo del empleo”.

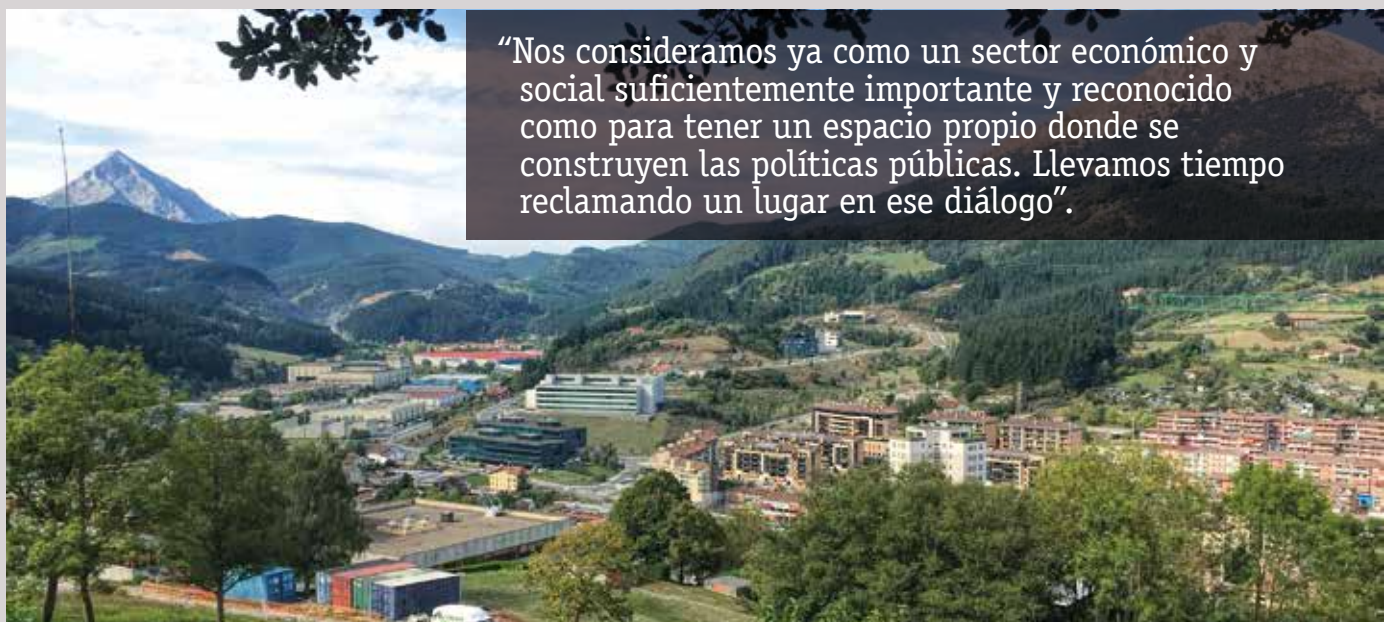
Ignacio Ugalde, director de Recursos Humanos de Fagor Ederlan Tafalla, una cooperativa navarra dedicada a la fabricación de piezas para la automoción, lo ha padecido. “En 2008 nos convertimos en una cooperativa de trabajo asociado. Más de la mitad de los 700 empleados dijimos que sí, y tuvimos que aportar unos 13.000 euros cada uno. Pero después llegó la crisis, y decidimos bajarnos el sueldo un 6,35%. Además ampliamos capital, a razón de 3.000 euros por persona. Afortunadamente nos ha salido bien, pero aquí nadie viene a hacerse rico”.

Grandes sectores económicos del país están copados por el negocio de las cooperativas. El ejemplo de funcionamiento para la mayoría está en Mondragón, la localidad vasca de apenas 22.000 habitantes que es la capital de un grupo de 103 sociedades, con 125 fábricas, una docena de centros

de investigación y casi 40.000 socios. Son el pulmón industrial vasco gracias a un ecosistema propio: cuentan con un hospital, una universidad, una mutua y hasta un banco. En 2015 facturaron 11.368 millones de euros, un 2,8% más que el año anterior. Su modelo es complejo pero parte de los principios clásicos del cooperativismo: cada persona, sea directivo o empleado de base, tiene un voto. Todo se decide en asamblea y ningún alto cargo cobra un salario que multiplique por seis el de un puesto más modesto. Por comparar, en las empresas del Ibx-35 el salario más alto llega a multiplicar por 104 el sueldo promedio.

Junto a MONDRAGON otros siete grupos –la Fundación Espriú (salud), Clade Grup (multisectorial), Unide (alimentación), el Grupo Cooperativo Cajamar (crédito) Atlantis (seguros), Ilunion (multisectorial) y el Grupo Gredos San Diego– tienen en nómina a más de 128.000 personas. Otras corporaciones son líderes en su nicho de mercado: en Valencia Anecoop factura 577 millones de euros gracias a comercializar 746.342 millones de toneladas de fruta. En Ourense, Coren, con 6.000 ganaderos asociados, produce huevos, aves y cerdo por valor de 950 millones de euros.

El País, 4 de setiembre de 2016



“Nos consideramos ya como un sector económico y social suficientemente importante y reconocido como para tener un espacio propio donde se construyen las políticas públicas. Llevamos tiempo reclamando un lugar en ese diálogo”.



Jornada sobre el *Pensamiento del Ciclo de Vida* en la construcción y la energía

En junio se celebró el evento final del proyecto europeo LCiP (*Life Cycle in Practice*) en Bilbao, en el que las empresas participantes relataron sus experiencias. LKS- Prospektiker coordina este proyecto en Euskadi y junto con Ihobe (Sociedad pública de gestión ambiental) coorganizaron esta jornada, en la que destacó la participación de Domusa.

En el marco del proyecto europeo LCiP, 8 pymes vascas han demostrado los beneficios ambientales y empresariales derivados de la aplicación práctica del Pensamiento de Ciclo de Vida en sus empresas. Ha sido una oportunidad única para reducir el impacto medioambiental de sus productos y servicios en todo su ciclo de vida y en dos sectores concretos: la construcción y la energía. Durante la jornada de cierre del proyecto, las empresas contaron de primera mano sus experiencias. Todos los proyectos han sido desarrollados a medida de las empresas con el acompañamiento experto de LKS Ingeniería e IK Ingeniería. La tipología de las experiencias ha abarcado desde el análisis de ciclo de vida hasta la certificación ambiental, pasando por el ecodiseño y el desarrollo de herramientas internas para una mejor aplicación del pensamiento de ciclo de vida en las empresas.

Entre las empresas, Domusa Calefacción S. Coop., ha participado en el



proyecto LCiP realizando un análisis de ciclo de vida para cuantificar las mejoras medioambientales conseguidas a través del rediseño de la caldera pellet Bioclass y los resultados obtenidos se han comparado tanto con el modelo original como con el modelo previo SIRENA. El ACV ha permitido constatar la mejora en la parte de aguas arriba de la caldera principalmente debida a la mejora de la gestión de proveedores y también por la

manera de fabricar de la caldera. Además se han conseguido mejores rendimientos de eficiencia de la caldera, con lo que el usuario sale beneficiado con respecto al modelo anterior.

A nivel europeo se han implementado las mismas estrategias que en Euskadi y existen por lo tanto 32 estudios caso que pueden inspirar a otras pymes. Estas experiencias pueden ser consultadas en los vídeos sectoriales en YouTube.

El *Pensamiento de Ciclo de Vida* agrupa los conceptos de Análisis de Ciclo de Vida (ACV), ecodiseño e incluso el etiquetado ambiental. Estos conceptos se utilizan cada vez más en las empresas y pueden dar respuesta a algunos de los retos a los que enfrentan los diferentes sectores económicos. En efecto, a través del Pensamiento de Ciclo de Vida, las empresas pueden utilizar más eficientemente los recursos y reducir el impacto ambiental de sus procesos, productos y servicios, haciendo frente a las exigencias legales y comerciales. □

Dikar inaugura una nueva planta de producción, venta y distribución en Atlanta

La nueva instalación, de 10.000 metros cuadrados, le permitirá centralizar las actividades actuales en su mercado principal, además de proporcionar espacio para las previsiones de futuro.

A finales de agosto se celebró el acto de inauguración de las nuevas instalaciones de BPI Outdoors, filial de Dikar S.Coop., en Lawrenceville, a las afueras de Atlanta. Al acto acudieron, además de los clientes y las autoridades locales, Oscar Goitia, presidente de MONDRAGON Internacional, y Juan Ángel García gerente de Dikar y director general de la División de Equipamiento de MONDRAGON.

Esta nueva planta permite fortalecer la apuesta de Dikar S.Coop. en Estados Unidos de América, donde se concentra el mayor mercado mundial de la caza y del tiro deportivo. Las actividades que ya se venían realizando en tres plantas diferentes en los Estados de Georgia y

Montana se centralizan en ésta nueva instalación, aglutinando: la venta y distribución de su marca de rifles de avancarga CVA, fabricados por Dikar en Bergara; venta y distribución de su marca de rifles de retrocarga y cañones Bergara, fabricados por Dikar en Bergara y por BPI Outdoors en Lawrenceville; la fabricación, venta y distribución de su marca de accesorios Quake; la fabricación y distribución de la marca de silenciadores Dead air armament, fruto de una joint venture con la empresa Sound Moderation Technologies; y la venta y distribución de sus marcas de balas para avancarga Powerbelt Bullets y monturas para visores Durasight. □



Osarten organiza la jornada *Transformando la gestión de la salud laboral*

Se desarrollará el 21 de octubre en las instalaciones de Orona Fundazioa y contará con la presencia del prestigiado ponente Emilio Duró.



Esta jornada está organizada desde Osarten, el servicio de prevención mancomunado que apuesta por la Seguridad y Salud en el Trabajo como valor para las organizaciones. Con el objetivo de *trabajadores sanos en empresas saludables* durante los últimos años se ha enfocado la Seguridad y Salud en el Trabajo como elemento necesario para el desarrollo de las personas a través de la mejora continua de su seguridad, salud y bienestar.

La jornada servirá para compartir el enfoque de Osarten y algunas experiencias de empresas. Además, se tratará otro tema transversal que preocupa a todos: la motivación, necesaria para alcanzar el nuevo reto que se plantea, la transformación de la gestión de la salud laboral. □

9:30	Apertura de la jornada: Zigor Ezpeleta, Director de Gestión Social de MONDRAGON y Presidente de Osarten.
9:45	La Estrategia del SPM Osarten para el periodo 2017-2020: José Luis Lafuente, Director General de Osarten.
10:15	El Equipo de Prevención como motor de liderazgo de la Dirección: Félix Sanz, Health, Safety and Wellbeing Manager en Vodafone España.
11:15	Pausa – Café
11:45	Gestión integrada de Empresa saludable en Orkli: Joaquín García, Responsable de Sistemas de Gestión de Orkli.
12:20	Gestión de Seguridad y Salud en procesos de Internacionalización en Gamesa Innovation & Technology: Javier Guiral, Corporate Environment, Health & Safety Manager de Gamesa.
12:55	La cultura preventiva como herramienta de transformación: Ana Isabel Vega, Directora de Sistemas y Servicios Generales de Osarten / Martín Silva, Consultor de Cultura Preventiva de Osarten.
13:30	Almuerzo
15:00	No vale rendirse: Emilio Duró, Consultor y formador en Empresas.
17:00	Clausura de la Jornada: José Luis Lafuente, Director General de Osarten.

Las personas interesadas deben realizar la inscripción a través de esta dirección de correo electrónico: yizarralde@osarten.com



Ulma Construction refuerza su posición en Estados Unidos con la adquisición de SOCON Forming & Shoring

La adquisición tiene el objetivo de ampliar y consolidar la presencia de Ulma Construction en la costa sureste de EEUU.

A través de su filial en Estados Unidos, Ulma Form-Works Inc., Ulma Construction ha adquirido el control de SOCON Forming & Shoring. SOCON, con oficinas en Georgia y Alabama es, desde el año 2008, un reconocido proveedor de encofrados y servicios del mercado de la Construcción en la mencionada área. Realiza proyectos que van desde la construcción de edificios residenciales, edificios de gran altura y hospitales hasta plantas de tratamiento de agua y puentes.

Dos de sus más emblemáticos proyectos son el Braves Stadium de Atlanta y el Aquarium de Georgia.

Estas nuevas ubicaciones y la próxima apertura de una sede logística en Florida, sumadas a las actuales de New Jersey y Maryland, permitirán a Ulma el acceso a todo el mercado de la costa este del país, una de las zonas geográficas de mayor potencial y crecimiento del sector en Estados Unidos. Con esta adquisición, Ulma Construction prevé prácticamente



triplicar la facturación de 2015 en los próximos 3 años en el mercado de los EEUU. □



La receta de Lea Artibai para fomentar la inserción laboral de sus alumnos

El 91% de los graduados en el centro de Markina-Xemein en el último año se encuentra trabajando actualmente, y es que el centro educativo mantiene un modelo propio de asesoramiento para la empleabilidad desde 1996, que ofrece cifras muy destacables de impulso de la inserción laboral.



Desde hace más de veinte años, Lea Artibai Ikastetxea apuesta por fomentar la empleabilidad de sus alumnas y alumnos, mediante un departamento propio que desarrolla una importante labor de colaboración con una amplia red de empresas de todo tipo de sectores. De esta forma, los recién titulados en el centro vizcaíno realizan su período de prácticas en empresas de diversos sectores, y muchos logran obtener su primer puesto de trabajo.

Pero la labor del departamento de orientación laboral del centro no termina aquí, realizan un seguimiento individualizado de cada persona, durante los tres años siguientes a la finalización de sus estudios, para poder asistirles en caso de desempleo o si tienen intención de cambiar de empleo.

Del mismo modo, realizan un extenso trabajo de formación a trabajadores en activo mediante programas pioneros a nivel europeo, para en colaboración con las empresas, lograr una formación complementaria que permita mejorar los perfiles profesionales y capacitaciones en pro de una mejora global.

Teniendo en cuenta la empleabilidad destacan programas como Mecanizado por Arranque de Viruta, Lean

Manufacturing, Técnico en Control de Calidad, y programas hechos a medida con compromiso de contratación.

Colaboración entre centro educativo y empresa: optimismo moderado

En concreto, de los titulados el curso 2014-2015, un total de 66 personas han logrado un puesto de trabajo tras finalizar sus estudios de Formación Profesional en el centro de Markina el pasado año; de los cuales, 22 estudiantes han utilizado el modelo de educación en alternancia (estudiar y trabajar durante el mismo período de tiempo).

La cooperativa de enseñanza desarrolla su modelo colaborativo con más de cien empresas de diversos sectores desde hace más de veinte años, entre las que destacan Maier, Cikautxo, Kide, Eika, Renault Consulting, Grupo Eroski, Fagor y Burdinola, por citar algunas. Si bien el sector industrial y técnico es uno de los principales necesitados de personas formadas en el centro de Markina-Xemein, la demanda del sector servicios y de puestos relacionados con la innovación y las nuevas tecnologías y procesos aumenta gradualmente año tras año. □

Orona amplía su presencia en Europa con adquisiciones en Polonia y Portugal

El objetivo de esta operación es fortalecer su posición en Europa, con un total de cinco adquisiciones en lo que va de año.



Orona ha materializado la adquisición de Krakdzwig, empresa que cuenta con una importante cuota de mercado en el sector de la elevación en Cracovia. Fundada en 1996, mantiene una estrecha relación empresarial con Orona desde 2002, fecha en la que se convirtió en partner y distribuidor en Polonia. La positiva trayectoria de trabajo en común, unida a la amplia experiencia en el sector de elevación de Krakdzwig, ha permitido dar luz verde a esta operación, con la que Orona incorporará a su plantilla los 65 profesionales con los que cuenta la empresa polaca. Esta es la segunda adquisición en Polonia, tras la compra de Techlift (Breslavia) en 2014.

Por su parte, con el objetivo de consolidar su presencia en Portugal, Orona ha alcanzado un acuerdo para la adquisición en breve de Estrela Elevadores. Emplazada en la región de Leiria y fundada en 1992, cuenta con una ubicación estratégica entre Oporto y Lisboa. Esta operación permitirá a Orona incorporar a su estructura comercial los 500 ascensores que posee actualmente en mantenimiento. La compañía se convierte así en el quinto centro de trabajo con que Orona cuenta en el país luso, tras los de Braga, Oporto, Lisboa y Algarve.

A estas adquisiciones hay que sumar en el primer semestre del año, dos compañías francesas y una noruega, para completar el panorama del crecimiento de Orona en Europa en 2016. □

Mibak eta Pienso del Nortek indarrak batu dituzte

Bateratze prozesua Eusko Jaurlaritzak babestu du eta Erkidegoan erreferentea izango den proiektua eratzea da helburua.

Uztailean gauzatu zen bi enpresen arteko bateratze prozesua eta berau sinatu zuten Iosu Ogizak eta Martin Longtartek, Mibako gerente eta presidenteak eta Jose M^a Pérez Verdugo, Pienso del Norteko administrazio kontseiluko presidenteak.

Hori dela eta, abuztuaren 1etik aurrera Miba kooperatibak kudeatzen ditu Erkidegoan dauden pentsu bi lantegi handienak. Hau da, Miba bera Markina-Etxebarrian kokatzen dena, eta Pienso del Norte, Mungian kokatzen dena. Akordio honen baitan Mibak Pienso del Norteko tresneria bereganatu du, 10 langileen kontratuak subrogatuko ditu eta egoitzaren alokairua ordainduko du hurrengo hamar urteetan. Bere aldetik, Pienso del Norte

Miba kooperatibaren bazkide kolaboratzaile bihurtzen da.

Erreferentea den proiektua

Bi enpresen integrazio prozesuarekin proiektuaren tamaina eta garrantzia handitzen da. Izan ere, aurtengo produkzioa 50.000 Tm-koa izango da eta aurrera begira produkzio ahalmena 200.000 Tm-tara iritsiko da urtean, 18 milioi eurotako fakturazioa lortuz, eta 40 langilek osatzen duten plantilarekin.

Etorkizunari begira, Miba-Pienso del Norte pentsu produkzioaren berrantolaketa prozesua emateko lehendabiziko pausoa da akordio hau egitea. Gainera, aurretik ere bi enpresek bultzatu dituzte proiektu berriak



martxan jartzeko eragiketa desberdinak Euskal Herri mailan sektorea indartzeko helburuarekin. Une honetan Kaiku eta Ineko markekin lanean dihardute bigarren mailako kooperatiba eratzeke, eta esne-behientzat elikadura eskaintzeko. □

Sareteknika renueva la ISO 9001 siendo la única red de asistencia técnica homologada y certificada por esta norma

Sareteknika garantiza que los servicios prestados por su red de asistencia técnica se ejecutan bajo estándares de máxima calidad cumpliendo los requisitos legales y del cliente.

Sareteknika ha renovado en 2016 el Certificado del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001, expedido por AENOR, para la gestión del servicio de asistencia técnica de electrodomésticos. De este modo, la empresa de soluciones globales de postventa se reafirma como la única red de asistencia técnica del mercado español que ha recibido este certificado de calidad, certificación que ya obtuvo en 2015. La ISO 9001 es una norma de Sistemas de Gestión de la Calidad (SGC) reconocida internacionalmente.

Esta norma verifica el compromiso de Sareteknika con la mejora continua, la calidad y la satisfacción del cliente. Igualmente, garantiza que los servicios prestados por la red de asistencia técnica de Sareteknika se ejecutan bajo estándares de máxima calidad cumpliendo los requisitos legales y del cliente.

La consecución de un Sistema de Gestión de la Calidad según la norma ISO 9001, muestra la capacidad de Sareteknika para proporcionar de forma coherente servicios que satisfacen los requisitos del cliente y los reglamentos legales aplicables.

La ISO 9001 se centra en los procesos y en la satisfacción del cliente en lugar de en los procedimientos. Esta norma proporciona a Sareteknika la infraestructura, la metodología, los procesos y los recursos necesarios para controlar y mejorar su rendimiento y conducir a toda su red de asistencia técnica hacia la eficiencia, el servicio al cliente y la excelencia en el servicio prestado.

Sareteknika ha implantado, desde que se fundó hace dos años, este sistema de aseguramiento de la calidad en sus 140 centros que ofrecen cobertura al 100% del territorio de España y Portugal. El desarrollo y aplicación de este Sistema de Calidad en Sareteknika exige la implementación de los requisitos de la norma ISO 9001 a las particularidades de su actividad, así como la implicación de



todos sus centros de asistencia técnica.

La red de asistencia técnica de Sareteknika es la mejor valorada del mercado español, con un 97% de usuarios satisfechos. Sareteknika solventa el 65% de avisos en 24 horas; en menos de 72 horas se realizan el 88% de reparaciones; y el 84% de las reparaciones se resuelven en la primera visita. □

Los clientes de Sareteknika pueden mejorar sus productos y tecnologías gracias a que conocen al detalle el comportamiento de sus electrodomésticos.



Energía *Urdinnova* para Antezana/Andetxa

La Asociación promovida por 17 emprendedores navarros se acerca de la mano de Mondragon Unibertsitatea al proyecto Antezana-Andetxa (Araba-Álava) con el objetivo de ofrecer soluciones de climatización/calefacción para su iglesia.



Miembros de Urdinnova y vecinos de Antezana impulsores del proyecto.

A raíz del proyecto *Greenpreneurs*, cofinanciado por el Programa europeo Erasmus+ (en el que participan Turku University of Applied Sciences, University of West England, Servicio Navarro de Empleo y MIK, de la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea), se creó *Urdinnova*, un equipo de emprendedores que mediante la metodología learning by doing (aprender haciendo) y durante tres meses se entrenaron para crear su propia empresa. *Urdinnova* integra a los 17 participantes en este curso, todos ellos profesionales con experiencia contrastada, que se han unido en una asociación para impulsar proyectos innovadores, sostenibles y generadores de conciencia e impacto en el ámbito de las energías renovables y la eficiencia energética.

Y con este background la asociación se ha acercado a Antezana-Andetxa, un proyecto colectivo de recuperación

histórica de su iglesia que además cuenta con la singular intervención pictórica del artista Xabier Egaña en sus muros. Este proyecto, que se ha convertido en una referencia cultural y artística, ha resituado en el mapa a este pequeño pueblo del cinturón urbano de Vitoria.

Ambas iniciativas, *Urdinnova* y Antezana-Andetxa, que comparten identidad colaborativa, concurren el pasado 2 de setiembre en la localidad alavesa en una jornada para proponer diversas soluciones de climatización/calefacción para la icónica iglesia de Antezana.

Metodología innovadora

Una jornada dirigida por Mondragon Team Academy, la unidad de emprendimiento en en Equipo de MU Enpresagintza con

una metodología práctica e innovadora creada por TiimiAkademia, llamada Birth-giving (acción de “dar a luz”) una prueba donde un grupo de personas demuestran lo que han aprendido frente a un problema real en tiempo récord. El programa de la jornada se inició a las 9:30 con un reto para al equipo de *Urdinnova* “Teniendo como base los usos actuales y futuros de la Iglesia de Antezana, sus usuarios y necesidades, diseñar un sistema de regulación climática orgánica que asegure el confort, la eficiencia, la armonía con el entorno y la sostenibilidad integral del espacio”. Y a las 13:30, después de los diagnósticos, debates y análisis pertinentes, se presentaron dos alternativas de climatización para la iglesia: una con suelo radiante y la otra con radiadores de baja altura. Ambas soluciones alimentadas por una serie de paneles termosolares buscando la máxima eficiencia energética y el menor coste posible.

A partir de ahora, se inician los trabajos de análisis de las dos alternativas para decidir cuál de ellas es la más adecuada para calentar esta infraestructura. El día concluyó con una comida en la sociedad del pueblo.

La historia de Antezana-Andetxa es un canto al *auzolan*, y esta jornada fue un nuevo hito en ese proceso. Un método eficiente, innovador, práctico y colaborativo para proponer soluciones técnicas de calefacción en un tiempo récord. □

Siemens se une al Basque Culinary Center

Entra a formar parte del Patronato de la Fundación.

Siemens Electrodomésticos se ha incorporado al Patronato de la Fundación Basque Culinary Center, desde el que participará activamente en distintos proyectos, tanto de carácter formativo como del ámbito de la investigación de BCC. La incorporación de la marca de Siemens Electrodomésticos ha sido aprobada por los miembros del patronato de la Fundación Basque Culinary Center. A partir de ahora, Siemens Electrodomésticos será miembro de pleno derecho de este patronato.

El Patronato de la Fundación está

constituido por los cocineros que participaron activamente en el lanzamiento de la iniciativa y que hoy siguen estrechamente ligados al proyecto –Juan Mari Arzak, Martin Berasategui, Pedro Subijana, Andoni Luis Aduriz, Hilario Arbelaitz, Eneko Atxa y Karlos Argiñano–; agentes del conocimiento como Mondragon Unibertsitatea y el centro tecnológico Azti-Tecnalia; instituciones públicas vascas (Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, Diputación Foral de Gipuzkoa y Gobierno Vasco); y empresas líderes en

el sector de la alimentación y bebidas –Eroski, Martiko, Heineken España y DOCa Rioja–. □



Mondragon Lingua comienza el nuevo curso con talleres y eventos

Han dado comienzo en septiembre y en octubre también habrá ocasión de disfrutar de varias citas interesantes. Hablamos con Aitor Martínez de la Pera y Joseba Bartolomé, responsables de la organización de estos eventos.



Aitor Martínez de la Pera
y Joseba Bartolomé
Responsables de la organización

“Hemos querido ejemplificar y mostrar a la sociedad diferentes experiencias”

¿De dónde surge la idea de organizar estos talleres y eventos?

Surge fundamentalmente por una cuestión histórica que tiene que ver con unos talleres que hasta ahora hemos organizado para niños (en Oñati y Arrasate fundamentalmente). En principio, el objetivo de estos talleres ha sido cambiar el enfoque de la formación en idiomas para que el alumno pusiera en práctica aquello que estaba aprendiendo. Han tenido mucho éxito y nos ha parecido idóneo trasladar esta iniciativa para el resto de colectivos. Con el nuevo programa, hemos querido ejemplificar y mostrar a la sociedad diferentes experiencias que han logrado interactuar con el idioma y han logrado superar barreras que inicialmente a cualquiera de nosotros pueden parecernos insuperables.

Pero se trata de talleres y eventos abiertos, para cualquier persona.

Efectivamente. Se trata de trasladar valor a la sociedad, y encaja en los valores que Mondragon Lingua tiene como cooperativa. Desde que tuvimos la idea inicial en mayo, hemos ido dándole forma considerando que era un reto muy importante para nosotros. Después de un proceso interno, ha encajado dentro de la campaña de comunicación de inicio de curso.

Todas las actividades se desarrollan en los centros de Mondragon Lingua, con el objetivo de superar el concepto de centro de formación para pasar a ser un centro de comunicación, como espacio abierto a quien desee tomar parte en las diferentes actividades.

¿Qué ofrece el programa?

El programa trata de ofrecer algo extra, para empezar el curso con energía. Teniendo en cuenta los diferentes colectivos, hemos organizado algunos talleres por medio de nuestros profesores. De cara a los jóvenes, hemos apostado por contar con personas que pueden hablarnos de sus experiencias en cuanto a transversalidad cultural. Por ejemplo, a mediados de septiembre estuvo con nosotros Izaro Andres que está presentando su primer disco con canciones en euskera, castellano e inglés. También Sam Zucker nos contó su experiencia en Instagram. Se trata de una persona de Boston que ha estudiado cocina en Nueva York y expone en las redes sociales las fotos de comida y críticas culinarias. También hemos analizado el ámbito de la moda a través de dos bloggers de San Sebastián (@escuestiondeestilo y @absolutelyberta).

En lo referente a adultos, en nuestra campaña de difusión hemos contado con diferentes agentes de la cultura y el arte vasco, tanto durante el mes de septiembre como en octubre, puesto que algunas de las actividades se prolongarán hasta octubre. Por ejemplo, hemos disfrutado de la charla con Toti Martínez de Lezea, Kepa Junkera, Iñaki Perurena.

En octubre contaremos con la presencia de Gorka Urbizu de Berri Txarrak, el montañero Alberto Iñurrategi y el artista Jesus Mari Lazkano.

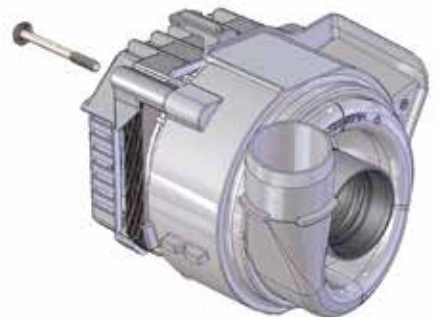
Ulma Carretillas Elevadoras organiza un workshop sobre nuevas ideas de negocio en torno a la Industria 4.0

El día 15 de setiembre Ulma Carretillas Elevadoras organizó un workshop sobre nuevas ideas de negocio en torno a la Industria 4.0.

Ahora que el proyecto T-Rex concluye, sus impulsores creen que el trabajo realizado puede ayudar a las empresas vascas a incorporar innovaciones decisivas en su actividad para ser más competitivas a nivel internacional.

Con este objetivo, dos de los impulsores del consorcio, la empresa oñatiarra ULMA Carretillas Elevadoras y el centro tecnológico eibarrés IK4-Tekniker, decidieron organizar un workshop para presentar sus investigaciones a las empresas vascas y compartir innovaciones y nuevas ideas de negocio en torno a lo que se ha denominado Industria 4.0.

Copreci lanza un nuevo motor para lavavajillas



La empresa cooperativa ubicada en Aretxabaleta (Gipuzkoa) Copreci ha desarrollado un nuevo motor de recirculación para lavavajillas basado en tecnología BLDC, que supone un paso más en la ampliación del catálogo de producto.

Este desarrollo posiciona a Copreci como un referente en el uso de tecnología brushless en motores de rotor de cámara húmeda y permite abordar nuevos desarrollos, tanto en aplicaciones de mayor potencia, como en otros sectores como la ventilación.

Copreci puede fabricar el BG9 en las instalaciones que tiene en Aretxabaleta y en Dvorce, República Checa.

El nuevo motor BG9 nace de la mano del líder mundial de lavavajillas. Funciona con el nivel de ruido más bajo del mercado y cumple con los estándares más exigentes de eficiencia energética y consumo de agua.



Prospektiker lanza una herramienta para el diagnóstico de desigualdades de género

Esta herramienta se basa en combinar metodologías para poner en valor el trabajo por la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones.

El pasado mes de junio Prospektiker inició la elaboración del diagnóstico y el Plan de Igualdad de mujeres y hombres, un proceso que se enmarca en el compromiso que desde Prospektiker existe por la promoción y la defensa de la igualdad de mujeres y hombres como principio estratégico de la organización, siguiendo las recomendaciones de la normativa vigente y los elementos que definen la política de RSE y de comunicación corporativa.

De esta manera, Prospektiker entiende que en el contexto actual debe apostar por la gestión de la innovación como factor estratégico, en el sentido de organizar y dirigir tanto las personas como a los recursos económicos y técnicos de una manera que redunde en la generación de nuevas ideas para desarrollar nuevos servicios. Y en esta tarea, incorporar la igualdad en la gestión supone un importante elemento de innovación.



Este trabajo permitirá poner en valor el compromiso adquirido y continuar avanzando hacia la efectiva integración de la perspectiva de género en la gestión, lo cual redundará en una mayor competitividad, sostenibilidad y en la calidad de los servicios que ofrece Prospektiker. Del mismo modo, servirá de elemento tractor para que otras empresas del entorno emprendan este

recorrido. En este sentido, Prospektiker ha puesto en marcha una nueva oferta de servicios de apoyo a la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en organizaciones, tanto públicas como privadas (<http://www.prospektiker.es/featured/02/Igualdad.pdf>). □



Identificar posibles desigualdades

La herramienta creada recientemente se basa en combinar metodologías de base cuantitativa y cualitativa y tiene como objetivo identificar posibles desigualdades, valorar el grado de incorporación de la perspectiva de género así como poner en valor el trabajo por la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones en dos ámbitos:

Ámbito interno

- Documentos estratégicos y cultura organizacional.
- Procesos internos de gestión (acceso, selección, promoción, formación).
- Condiciones laborales y toma de decisiones.
- Medidas de conciliación, prevención y salud laboral.
- Comunicación (lenguaje, imágenes y contenidos).
- Opinión de la plantilla (cuestionario, entrevistas).

Ámbito externo

- Comunicación externa inclusiva: recursos 2.0 (web, redes sociales), publicaciones comerciales y marketing.
- Pertenencia a redes y relación con stakeholders.
- Imagen corporativa y RSE.

EderMobilityServices ha presentado nik&Go en la Semana Europea de la Movilidad de Vitoria-Gasteiz

Nik&go es un vehículo 100% eléctrico, de uso turístico y equipado con gps y píldoras multimedia para entretener a los viajeros.

Edermobilityservices, empresa del grupo FagorEderlan dedicada a diseñar modelos de negocio basados en movilidad eléctrica, forma parte del proyecto europeo *SmartEnCity* en Vitoria-Gasteiz, siendo la empresa encargada de desarrollar proyectos de movilidad sostenible.

Dentro de la programación de Vitoria-Gasteiz de la Semana Europea

de la Movilidad, entre el 12 y el 17 de setiembre, EderMobilityServices presentó un producto turístico novedoso y único en el país. Se trata de nik&Go, un tour realizado con un vehículo eléctrico, guiado por gps, con audios y multimedia que proporcionan al usuario una experiencia diferente y divertida.



gertuago más cerca closer



tulankide.com

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

Newsletter

*Albiste garrantzitsuenen hileroko errebasua
Repaso mensual de las principales noticias*



Flickr

*Aktualitatearen argazkiak
Todas las fotos de la actualidad de la Corporación*



Youtube

*Taldearen bideorik esanguratsuenak
Todos los videos del día a día de nuestro Grupo*



Twitter

*@euTUlankide
@esTUlankide
@enTUlankide*



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

**Gure kooperatiben zerbitzura
Al servicio de nuestras cooperativas**

Harremanetarako Contacto: tulankide.com/contact-info





Fagor Electrónica obtiene los certificados EN 9100 y EN 9110 para el sector aeronáutico

Desde principios de año, Fagor Electrónica está suministrando a uno de los mayores consorcios aeronáuticos mundiales, sus primeras unidades de los nuevos inverters.

Ambos certificados son necesarios para convertirse en un proveedor de referencia en electrónica del sector aeronáutico, puesto que incluyen requisitos de la Industria Aeroespacial, principalmente en el ámbito de calidad, seguridad y tecnología de todas las etapas de la cadena de suministro. Se han convertido en el principal requisito de fabricantes aeronáuticos hacia sus empresas proveedoras. La implementación de EN 9100 no se considera una opción, sino una necesidad si la organización quiere mantener su competitividad.

La implantación de la normativa repercute en una mejora del rendimiento, reducción de riesgos, disminución de la cantidad de residuos



y aplicación de mejoras continuas.

Estar acreditado por la norma EN 9100 es un factor diferenciador con respecto a la competencia, por las ventajas derivadas de la mejora de imagen y ventaja competitiva en el mercado. □

Ulmak, 55 urte igarota, euskararentzat bidegorriak sustatzen jarraituko du

Ulmaren 55. urteurrena ospatzeko ekintzaz bateriko egunaz gozatu dute irailaren 23an.



Arrakastatsua izan da irailaren 23ko Bidegorriak euskararentzat ekintza bere osotasunean, eta pozik eta ilusioz agertu dira Ulmako antolatzaileak auzolanean egindakoarekin. Baita Oñatiko herriak eman duen erantzunarekin ere.

Euskarak bidegorriak behar dituela aldarrikatu zuten Ulmako langileek eta Oñatiko 3 ikastetxeetako LH6ko umeez. 150 pertsonak baino gehiagok 5 kilometroko ibilbidea egin zuten bidegorrian Ulmaz Ulma, "Ulma gara, euskara gara" lelopean. Ibilbidean zehar, Ulmako negozioetan egiten diren produktuak eta lanean euskara

gero eta gehiago erabiltzeko euskara planetatik egiten den lana ezagutzeko aukera izan zuten.

Ibilbideak Oñatiko plazaraino eramán zuen tropela eta plazan Amaia Txintxurretak umeak dantzan jartzeko ardura izan zuen bi orduz.

Festari amaiera emateko eta Ulmaren 55. urteurrena ospatzeko, Oñatiko Ganbara abesbatzak, Oinatz dantza taldeak eta Kalakan musika taldeak kontzertu bikaina eskaini zuten San Migel elizan, bertaratu ziren ia 600 lagunengozamenerako. Ospakizunari bukaera biribila eman zitzaion horrela. □

Los aerogeneradores marinos de General Electric apuestan por la tecnología de Ikerlan

Los ingresos que el centro la logrado de contratos con empresas del sector eólico, han sobrepasado los 6,5 M€ en los últimos 5 años.



El centro tecnológico vasco Ikerlan ha realizado una fuerte apuesta por posicionarse como socio tecnológico de referencia en un sector estratégico como es el eólico, en el que Euskadi es un actor destacado. Así, desarrolla tecnología para las principales empresas vascas y líderes internacionales de este sector que trabajan en este ámbito.

De hecho, Ikerlan ha desarrollado para Alstom Wind, ahora General Electric, un sistema de pitch propio encargado de regular el ángulo de paso de las palas del rotor de un generador eólico, y las herramientas necesarias para su diseño y dimensionamiento. La innovación, que ya ha sido probada en las instalaciones de la Universidad Técnica de Dinamarca, está destinada a ser instalada en aerogeneradores offshore de la multinacional norteamericana.

La capacidad para aportar innovación a las empresas también tiene reflejo en las empresas del sector en la CAPV. Precisamente, Ikerlan colabora con Laulagun Bearings en el desarrollo de sistemas de monitorización inteligente de rodamientos, y ha colaborado con Ingeteam en aspectos del control del aerogenerador para el convertidor Ingecon® Wind Fix2var speed, que permite sacar el máximo rendimiento a parques de aerogeneradores de velocidad fija transformándolos en aerogeneradores de velocidad variable.

LABORAL Kutxa alcanza un beneficio neto de 67,7 millones de euros

La primera mitad de 2016 se ha caracterizado por una tónica continuista respecto a 2015. Los tipos de interés en el entorno del 0% y la presión comercial por dinamizar las captaciones crediticias han estrechado aún más los márgenes financieros, lo que ha supuesto una notable limitación para la generación de los resultados típicamente bancarios.

En este contexto de gran exigencia, LABORAL Kutxa ha conseguido aumentar en un 1,1% su resultado consolidado después de impuestos respecto al mismo periodo del ejercicio anterior, registrando un beneficio neto atribuido de 67,7 millones de euros durante los seis primeros meses de 2016. Además, el volumen de negocio ha experimentado un crecimiento del 1,6% desde enero hasta junio, con un incremento de 525 millones en seis meses. Los niveles de solvencia, 16,25% CET1 fully loaded, y liquidez, LTD 85,1%, continúan siendo excelentes y, especialmente, destaca la ratio de morosidad, 6,51%, que desciende hasta los niveles más bajos registrados desde 2012, muy por debajo de la media del sector.

Buena posición en el sector financiero

LABORAL Kutxa, apoyada en el incremento del 4% en los saldos de ahorro de sus clientes, sigue reforzando su holgada posición de liquidez, con una relación entre créditos y depósitos de clientes (Loans To Deposits) que se sitúa en el 85,1%, y que le coloca en un lugar de fortaleza para proyectar su vocación inversora en el mercado minorista y de empresas.

Por su parte, la gestión de los riesgos es uno de los puntos fuertes de la entidad, tal y como han recogido reiteradamente las diferentes agencias de calificación.



Recientemente, la firma norteamericana Standard & Poor's valoraba el adecuado perfil de riesgo de LABORAL Kutxa y la calidad de sus activos "mejores que la media". Así, el índice de morosidad continúa su descenso, situándose en el 6,51%, el nivel más bajo registrado desde abril de 2012 y en magnitudes marcadamente inferiores al sector, que a mayo de 2016 presentaba como media un ratio del 9,89%. Asimismo, ilustrativo de la prudente política de riesgos de la cooperativa de crédito, la cobertura de dudosos se eleva hasta el 69,29%, muy por encima de la cobertura media que reflejaba el sector financiero en mayo, con una ratio del 57,96%.

En lo que se refiere a la inversión crediticia, el crédito total a clientes alcanza los 13.622 millones de euros, manteniendo los niveles registrados a cierre de 2015 (-0,1%). En este primer semestre, la entidad ha continuado registrando destacados incrementos en las formalizaciones. Así, desde enero hasta junio de este año las nuevas formalizaciones de créditos con garantía hipotecaria suman un 31,5% más que en el mismo semestre de 2015. Las formalizaciones nuevas de los préstamos para el consumo también han aumentado en el semestre, con un 17,1% más de volumen concedido respecto al primer semestre del año pasado. □

Kiro Robotics y Cikautxo Medical, casos de estudio en la Jornada Medtech, an opportunity for a manufacturing región

La Bioregión Vasca ha mostrado en Biospain cuatro experiencias vascas que han dado el salto con éxito en la fabricación de dispositivos médicos. El nivel tecnológico, la especialización industrial y el espíritu innovador han sido las claves.

El alto nivel tecnológico de la industria vasca está empujando al sector biomédico en Euskadi. Cuatro ejemplos de empresas, algunas puramente industriales, que han diversificado y adaptado su negocio para entrar en el sector biomédico han

explicado su experiencia durante el congreso Biospain.

Se trata de Kiro Robotics, Cikautxo Medical, I-Line MicroSystems y BTI, Biotechnology Institute. Las cuatro compañías han participaron en la sesión *Medtech, an opportunity for a manufacturing región*. El encuentro comenzó con una explicación de cómo la UE ha recomendado a las regiones que construyan su competitividad en base a potenciar sus fortalezas y haciendo con éstas una especialización

inteligente. En Euskadi, el Gobierno Vasco lidera esta estrategia, denominada RIS3, y ha focalizado el esfuerzo en tres pilares sobre los que trabajar: fabricación avanzada, bio-salud y energía. Las sinergias entre las dos primeras han impulsado la selección de los dispositivos médicos y la salud digital como uno de los ámbitos a desarrollar en este nuevo periodo y ejemplo de ello son las experiencias de éxito que las empresas han dado a conocer en la jornada.



COMPYTE, la nueva herramienta para medir la competitividad de las empresas

COMPYTE, la nueva herramienta diseñada por LABORAL Kutxa, permite a cada empresa analizar su competitividad respecto a su competencia y descubrir las palancas para mejorarla.

La competitividad es una cuestión de éxito y también lo es de supervivencia.

Las empresas tienen la necesidad de adaptarse con rapidez a las nuevas realidades de los mercados, a los cambios regulatorios, a las nuevas tecnologías, a los nuevos hábitos de los consumidores... En un entorno globalizado y cambiante, las organizaciones deben cuestionarse constantemente cómo mejorar; siempre hay un paso más que dar. LABORAL Kutxa cuenta con una amplia trayectoria en labores de asesoramiento financiero a sus empresas clientes. Este conocimiento sobre la realidad empresarial, conjugado con la información sobre las empresas contenida en el Observatorio de la Competitividad Pyme2020, ha servido como punto de partida para desarrollar COMPYTE, una novedosa herramienta al servicio del progreso empresarial.

COMPYTE nace con el claro objetivo de ayudar a las empresas a ser más competitivas. Con la aportación de Mondragon Unibertsitatea – Mondragon Innovation & Knowledge (MU-MIK), LABORAL Kutxa ha diseñado el



instrumento que permite a cada empresa medir su propio nivel competitivo respecto a su competencia directa y, asimismo, extraer las principales claves para poder elevar su competitividad a medio y largo plazo.

Entorno competitivo y dimensión

En un entorno donde las pymes suponen el 99% del total y compiten cada día con empresas globalizadas de mayor dimensión,

es importante medir cada paso y avanzar en la dirección correcta: renovar equipos, innovar, buscar nuevos mercados y mejorar el desarrollo de las personas. El tamaño importa, es un hecho claro, pero es difícil crecer rápidamente. Hay una solución que funciona: ser competitivo. En consecuencia, las Pymes tienen que seguir siendo competitivas y para ello es importante conocer su situación y la del resto. Disponer de un buen diagnóstico es fundamental a la hora de abordar nuevas decisiones de inversión. □

La consejera de Desarrollo Económico y Competitividad visita Domusa

Arantxa Tapia, acompañada del viceconsejero Bittor Oroz, varios directivos de la diputación de Gipuzkoa, y algunos alcaldes de localidades cercanas a Errezil (Gipuzkoa), visitó las instalaciones de Domusa.

En esta jornada, los visitantes pudieron conocer de primera mano las últimas inversiones realizadas en las líneas de transformación de chapa (2 máquinas de corte por láser, una paneladora automática), y la nueva línea de pintura, especialmente preparada para poder aplicar recubrimientos de alta resistencia a las inclemencias meteorológicas, para los nuevos desarrollos de producto destinados al Reino Unido, donde muchos de los aparatos se instalan en el exterior de las viviendas.

Asimismo, durante la visita se presentaron los últimos productos de



Domusa, lanzados al mercado en 2016 en el campo de las energías renovables (calderas de pellets hasta 70 kw, y equipos modulares hasta 140 Kw), así como los nuevos proyectos a lanzar en la campaña del próximo invierno 2016-2017: calderas poli-combustibles

automáticas de leña/pellets hasta 35Kw que representan una auténtica innovación en el sector, y las calderas mencionadas anteriormente para instalar en exteriores, utilizando tanto energías renovables como convencionales.

Eroskik 19 gasolindegia irekiko ditu datozen bi urteetan

Zerbitzugune berriak Eroski supermerkatuen ondoan egongo dira; Balear Uharteetan, Kantabrian, Katalunian, Nafarroan, Euskal Autonomia Erkidegoan eta Galizian.

Eroskik 19 gasolindegia zabalduko ditu hurrengo bi urteetan. Guztira, inbertsioa zazpi milioi eurotik gorakoa izango da, gutxi gorabehera, eta erkidego hauetan zabalduko dituzte gasolindegia: Balear Uharteak, Kantabria, Katalunia, Nafarroa, Euskal Autonomia Erkidegoa eta Galizia. Halaber, gasolindegia gehienak birmoldatu diren edo egin berri diren Eroski supermerkatuen ondoan egongo dira. Gasolindegietan, konbinatuko dira langileek lagundutako salmenta ordutegi komertzialean eta autozerbitzua 24 orduz.

Gasolindegien sarea handitzeko plan honen bidez, kooperatibak supermerkatuen sarera eraman nahi du zerbitzuguneen kudeaketa, denda orain baino erakargarriagoak eta lehiakorragoak izan daitezzen. "Gure supermerkatuetako baten ondoan gasolindegia bat zabaltzen denean, elikagaien salmentak gora egiten du %4.



Esperientzia hau belaunaldi berriko supermerkatuekin ere egin nahi dugu, gure apustua kontsumitzaileei eskaintzen dizkiegun zerbitzuak etengabe hobetzea baita", esan du Rosa Carabelek, Eroskiren sare komertzialeko zuzendari nagusiak.

Uda amaiera aldera, Eroskik hiru gasolindegia berri izango ditu abian Bizkaian, Kantabrian eta Mallorcan. Gainerako gasolindegia zabaltzeko egutegia baimenen izapideen mende dago oraingoz; dena den, baimen horietako asko bidean dira jada. □

Eroski suma 23 hipermercados de nueva generación

Eroski ha invertido 6,4 millones de euros este ejercicio para transformar otros siete hipermercados, que han generado 74 nuevos puestos de trabajo.

La cooperativa continúa así con los planes de expansión de sus tiendas de nueva generación que ofrecen una mayor libertad de elección al consumidor, profundizan en la especialización en frescos, abren las tiendas a los productos locales producidos en su entorno más cercano y establecen una relación más personalizada con el cliente. Con las remodelaciones ejecutadas este ejercicio, Eroski suma ya 23 hipermercados de nueva generación en su red.

258 puestos de trabajo

Con una inversión total de 23 millones de euros, la transformación de estos hipermercados ha generado 258 nuevos empleos. En su conjunto, son 3.316 personas las que trabajan en estos hipermercados reformados que han recibido 30.200 horas de formación para ofrecer una atención más personalizada al cliente y avanzar en la autogestión de equipos para adecuar cada tienda a las



expectativas concretas de sus clientes y al contexto competitivo.

Esta atención personalizada tiene además un claro reflejo en la incorporación de nuevos mostradores para la venta asistida de carnicería,

pescadería y charcutería, y en el desarrollo progresivo del programa Eroski Club con nuevas capacidades para una mayor adecuación de las ofertas y promociones a las expectativas de cada socio-cliente. □



Eroski entra en beneficios en el primer semestre del ejercicio

Continúa mejorando su resultado operativo, un 45% más que el primer semestre del año anterior, hasta los 54 millones de euros. Cuenta con 442 tiendas de nueva generación, 23 hipermercados y 419 supermercados, que crecen un 7% en ventas de media.

El Grupo Eroski ha cerrado las cuentas del primer semestre del presente ejercicio, a 31 de julio de 2016, con un beneficio de 2,8 millones de euros, recuperando así la senda de resultados positivos anunciada durante su última Asamblea General. Asimismo, los planes de competitividad puestos en marcha han logrado mejorar su resultado operativo un 45% hasta los 54 millones de euros.

Transformación

Eroski ha continuado avanzando en su transformación con una inversión de 45 millones de euros durante la primera mitad del ejercicio, destinada fundamentalmente a la remodelación de su red comercial y a equipamientos en sistemas de información para adecuar su oferta hacia perfiles más segmentados de sus clientes, buscando su mayor satisfacción y una mayor eficiencia en la gestión.

Tras haber remodelado 74 establecimientos durante el primer semestre del año, son ya 442 las tiendas de nueva generación, 23 hipermercados y 419 supermercados, que representan el 47% de las ventas de su red comercial alimentaria tras haber concluido las operaciones de desinversión a principios del ejercicio. Adicionalmente, Eroski ha abierto durante el primer semestre 44 supermercados franquiciados, con una inversión de 6,6 millones de euros. Fruto de la extensión del



modelo comercial *contigo* que crea nuevos puestos de trabajo para una atención más personalizada al cliente en las tiendas y de la fuerte expansión de su red franquiciada, Eroski ha generado 625 nuevos empleos en los seis primeros meses.

Las tiendas de nueva generación muestran un crecimiento del 7% y mantienen la facturación global estable en 2.965 millones de euros. El ahorro global trasladado a los consumidores ha alcanzado los 105 millones de euros a través de ofertas y promociones, con un gran protagonismo de las ofertas dirigidas exclusivamente para los Socios-Ciente a través de la tarjeta Eroski Club.

Cumpliendo con los compromisos adquiridos, Eroski ha reducido su deuda financiera en 169 millones de euros. El ebitda generado por la compañía ha alcanzado los

112,2 millones de euros, un 17,6% más que en el mismo periodo del ejercicio anterior.

Por su parte, la matriz cooperativa Eroski S. Coop. ha cerrado el primer semestre del ejercicio con un beneficio de 8,8 millones de euros, el mejor resultado de los últimos 4 años.

Nuevo plan estratégico focalizado en la competitividad

La cooperativa aborda actualmente la definición de un nuevo plan estratégico para los próximos cuatro años en el que se marca como objetivo prioritario competir en cada uno de los mercados donde está presente, situar al Socio-Ciente en el centro de su estrategia y potenciar las capacidades de sus equipos de personas. □

Erkide y Viajes Eroski suscriben un acuerdo de colaboración

Los trabajadores de las cooperativas de Erkide se beneficiarán de importantes descuentos en sus reservas con Viajes Eroski.

El objeto del citado convenio, firmado el pasado mes de junio, es que los trabajadores de las cooperativas integradas en Erkide se beneficien de importantes descuentos en sus vacaciones al reservarlas en cualquier oficina en Viajes Eroski.

Erkide aglutina a más de 73.000 personas que trabajan en las más de 1.000 cooperativas de trabajo asociado, enseñanza, consumo y crédito representando en torno al 7% del Producto Interior Bruto de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Viajes Eroski fue fundada en 1980 y pertenece al Grupo Eroski y a la Corporación MONDRAGON. Hoy es una de las diez primeras agencias del estado.

En Viajes Eroski son especialistas en el área vacacional, con 150 oficinas de atención al público y un departamento propio de contratación.

Viajes Eroski es una empresa que integra a sus trabajadores en la gestión, que defiende de un modo progresista los intereses del consumidor y del medio ambiente y que realiza su actividad en



armonía con el entorno social en el que opera.

En la foto, el director de Erkide, Agustín Mendiola, y Victor Miranda, director de Ventas de Viajes Eroski, sellan con un apretón de manos la nueva alianza. □



Barrenetxe



Miba

Si hacemos un poco de historia, en 1986, casi coincidiendo con el ingreso en la Comunidad Económica Europea, las cooperativas del sector agroalimentario asociadas a Caja Laboral Popular confluyeron en un proyecto común de Grupo. Erein era el Grupo que aglutinó estas actividades, que posteriormente pasó a denominarse Erkop. Por aquel entonces, además de las que están actualmente en funcionamiento, formaron parte de Erein varias cooperativas: Cosecheros alaveses, con una capacidad de elaboración de 232.000 litros de vino; IAN, dedicada a la industria conservera de vegetales; y Lana lácteos, con una producción anual de 4 millones y medio de litros de leche y 250 toneladas de queso. Con el paso de los años, las dos primeras se desvincularon de MONDRAGON y siguieron su camino, mientras la producción quesera de Lana cerró sus puertas, quedando solo la producción de leche a través de Behi-Alde.

Desde hace prácticamente un cuarto de siglo, la estructura de cooperativas del sector primario de Erkop es la misma, con la incorporación de Unekel, y la transformación de Artxa.

Hoy en día, estas tres cooperativas agro-ganaderas facturan al año 20 millones de euros y dan trabajo en torno a 130 personas.

En cuanto a situación geográfica, todas las actividades de Erkop se han desarrollado en el ámbito del País Vasco, aunque han logrado expandir su cuota de mercado a nivel estatal.

El futuro es incierto pero esperanzador en un sector que tiene unas características muy locales, ligadas a la climatología y relieve del País Vasco, que llevan a practicar un modelo de agricultura no extensivo, y centrado en producciones de calidad. En este sentido, para el periodo 2014-2020 la política de desarrollo rural de la Unión Europea recoge diferentes formas de apoyo específico especiales para zonas de montaña.

Sector primario



Behi-Alde

Barrenetxe

Cooperativa ubicada en Markina (Bizkaia), se dedica al cultivo y posterior comercialización de productos hortícolas como la lechuga, el tomate, el pimiento, la acelga y el calabacín. Actualmente, realiza el cultivo tanto sobre tierra como el cultivo hidropónico (cultivar plantas usando disoluciones minerales en vez de suelo agrícola).



1986an sartu zen lanean eta urte batzuk beranduago bazkide izatera pasatu zen. 2009tik gerentea da.

Josu Arrizabalaga | Gerentea

“Dibertsifikazioaren aldeko apustua egin dugu”

Dagoeneko hogeitau urte egin dituzu lanean. Zer aldatu da bereziki urte hauetan?

Dena aldatu da: pertsonak, produktua, merkaturia... baina lehenik eta behin azpimarratu nahi nuke aktibitatea eta ekoizpen guztiari dagozkion aktiboak gureak direla gaur egun, kooperatibarenak; hau da, hasieran genituen zorrak kitzatzeko aukera izan dugu eta hori berez eboluzioaren eta garapenaren adierazle da.

Horrez gain, produktua izugarri aldatu da eta etapa desberdinak bizi izan ditugu: aukera zegoen guztia produzitu edo bezeroak eskatzen zuena soilik, eta azken hamarkadako joera da besteengandik bereztuko gaituen produktua egitea, balio erantsia emango diguna. Adibidez, produktu bakoitzean hautatzen da bertako espeziea landatzea, oso ezaugarri propioak dituen eta, azken finean, zaporerik onena izango duena. Nekazaritzak Euskadin bizi duen egoera ikusita, nortasunaren seinalea duten produktuak ekoiztea izan da gure apustua, nolabait kanpotik datozen produktuen aurrean balio erantsia eskaintzeko.

Eta zerk bereizten du Barrenetxeko produktua? Nola definituko zenuke zuen produktua?

Bertako produktua da, bertako barietatea

errespetatuz ekoizten duguna. Esate baterako, tomatearen kasuan hemengo den barietatea aukeratu dugu, eta ez produktibitate handiena eskaintzen duena. Horretarako, nortasunaren seinale izateaz gain nahi duguna da hemengo klimatologiara egokitzten den produktua aukeratzea.

Produktu motari dagokionez, 80ko hamarkadan tomatea eta letxuga bakarrik ekoizten zen; ondoren ahalik eta barietate handiena egitea erabaki zen: tomatea, letxuga, bainak, berenjenak, kalabaziña, pepinoa... eta gero bueltatu ginen lau egitera: tomatea, piperra, letxuga eta azelga. Hauek bertako barietatea errespetatuz ekoizten

ziren, oso ezaugarri propioak dituen produktua aukeratuz beti ere. Bide beretik jarraitu dugu eta gaur egun ere dibertsifikazioaren aldeko apostua egin dugu baina esan bezala, hemengo barietatea errespetatuz.

Zeintzuk dira gaurko datuak: pertsonak, fakturazioa...?

Langilegoa kontuan hartuta, lehendabizi esango nuke hauen profila aldatu dela. 1980an adibidez ortugintzan zerbait zekitenak edo ibilitakoak sartzen ziren lanera, baina azken hamarkada honetan belaunaldi berria inkorporatuz joan da eta langile berrietan espezializazioa bilatu dugu, nolabaiteko profesionalizazioa,



teknikoagoa duten profila. Gaur egun 22 bazkide gara baina momentu konkretu batzuetan 80 ere izaten gara.

Fakturazioa 2,5 milioikoa da gutxi gorabehera eta azken urteotan horrela mantendu da. Hau da, eboluzioa txikia izan da, produkzioa ez baitugu gehiegi handitu baina teknologia berria sartu dugu eta zentzu horretan inbertsio garrantzitsuak egin ditugu. Dena den, urte hauetako krisia dela eta, prezioak ez dira onak izan eta nahiz eta produkzioa zerbait igo dugun, fakturazioa apenas mugitu da.

Bezeroen aldetik, Eroski izan da eta da garrantzitsuen. Alboan izan dugu urte hauetan bai planifikazioan eta baita gure garapenean ere. Bi kontuk erraztu erraztu dute harremana: talde berean egoteak eta Euskadin gu izatea ekoizlerik handiena. Hala ere, merkatua ireki behar izan dugu eta beste distribuzio kate batzuetan sartzeko beharra izan dugu. Esate baterako, Madrilen kate komertzial batzuetan saltzen dugu eta produkzioaren %25a bertan saltzen da.

Eta zeintzuk izango dira aurrera begira sektorearen eta Barrenetxearen erronkak?

Sektorea zaila da, inbertsio handiak eskatzen ditu eta etengabeokoa izaten dira. Hemengo klimak eragin handia du produkzioan eta planifikazioan. Beraz, erronkak zehaztea ez da erraza. Gure lehiakideak aztertuta, badira Euskadin bertan komertzializaziora dedikatzen diren enpresa batzuk baina guk zerbait gehiago eskaintzen dugu: hasieratik guk planifikatzen dugun produktua eta guk kudeatzen dugun produkzioa. □

Joana Tello | Responsable de Ventas



“Producimos hortalizas de aquí, saludables y de calidad diferenciada”

¿Cuándo empezaste a trabajar en Barrenetxe y cuáles han sido tus funciones?

Empecé envasando tomates durante un par de veranos mientras estudiaba en la universidad. Después en 2009, me incorporé a la cooperativa como auxiliar administrativa y 2 años más tarde empecé a trabajar en el departamento comercial. He tenido ocasión de tratar con los clientes directamente y también he gestionado diversos temas de marketing. Hoy en día, soy la responsable de ventas de Barrenetxe, y mi principal función es transmitir y dar el valor a las hortalizas que nosotros mismos producimos.

¿Cómo ves la cooperativa hoy en día y qué retos de futuro destacarías?

Destacaría como principal reto, el de ofrecer hortalizas de calidad y ser cercanos al consumidor, consiguiendo la máxima rentabilidad. La situación actual del mercado, la globalización y entre otros, la climatología impiden en muchas ocasiones conseguir un margen suficiente para afrontar los costes originados en la producción de nuestros productos.

En los últimos años se han incorporado nuevos socios entusiasmados con nuestro proyecto y, gracias a ellos, hemos crecido como cooperativa. De la misma manera, captando jóvenes agricultores, vamos haciendo frente a la problemática constante del relevo generacional, que es efectivamente otro de los retos de Barrenetxe y, en general, del sector agrícola.

¿Qué diferencia el producto de Barrenetxe?

En mi opinión, Barrenetxe se diferencia por producir una gran variedad de hortalizas tradicionales del País Vasco, hortalizas auténticas de calidad certificada.

Como he mencionado, aunque en estos momentos veo que vamos por la línea correcta, la misión de Barrenetxe en los próximos años será la de seguir creciendo como cooperativa y que el consumidor final relacione la marca Barrenetxe con hortalizas típicas de nuestras huertas vascas, saludables y de calidad diferenciada. □



Behi-Alde

Behi-Alde kooperatiba Oletan dago, Aramaion (Araba). 80ko hamarkada hasieran Lana enpresatik irten eta bide propioari ekin zion behi esnea jasotzeko negozioak. 17 bazkideek 250 hektareetako lursailean frisoi behiak dituzte aske eta 10.500 litro ekoizten dituzte urteko behi bakoitzeko.



Bizi izandakoaz eta erronka berriaz aritu gara Behi-Aldeko gerentearekin. Zalantzaz beteriko eszenatokian argiak ere ikusten ditu Davidek.

David Zabala | Gerentea

“Gure ganadu guztia bertakoa da”

Noiz eta nola eratu zen Behi-Alde?

1979an hasi ginen behiak jaisten. Ustiapen batekin lanean hasi eta bost urtetan hiru genituen. Hala, Behi-Aldeko abeltzaintzak bolumen handia hartu zuenez, kooperatiba propioa eratu zen. Lursail guztiak hartuta zeuden ordurako, eta hasi ginen pinudiak zelai bihurtzen. Orduan 25 bat langile ginen, eta Gorla inguruan Pirinioetako arrazako behiak genituen. Gero 1994-1995ean Pirinioetako behiak kendu eta esne-behiekin

bakarrik jarraitu genuen Albinako lursailetan eta 17 bazkide-langilerekin. Hasieran LABORAL Kutxa eta Lana kooperatibaren bazkideak ziren, baina gero biek utzi zioten. Ordutik 17 bazkideok jarraitu dugu.

Zein behi motarekin egiten duzue lana?

Frisoi arrazarekin, esne gehien ematen duena. Lana enpresaren garaitik egiten dugu lana beraiekin. Hasiera-hasieran erosi ziren kanpoan biga batzuk eta ordutik

urrua (emea) guztiak hazi egiten ditugu. Hortaz, 1982tik gaur egunera arte ez da kanpoko ganadurik ekarri, guztia bertakoa da. Eta hori behiek gaixotasunik ez hartzeko abantaila handia da.

Nola dituzue banatuta instalazioak?

Hiru ustiapen ditugu behiak jaisteko; eta horietako batean jaistekoaz gain, txalak egitekoak, behi antzuak eta txahal guztiak, urrusak danak, hiru hilabetera artekoak.



Beste ustiapen batean 150 buru batzen eta intseminetako bigak. Eta hirugarrenean lote bi biga ibiltzen dira, 9 hilabete eta 15 hilabetera artekoak, inseminatu artekoak. Horrez gain, beste pabiloi batean ditugu 130 biga 3 hilabete eta 9 hilabete artekoak.

Zer bilakaera izan du Behi-Aldek?

Aldaketa handiena esne ekoizpenean eman da. 80ko hamarkadan behiek ematen zuten 4.000 litro urteko eta gaur egun 10.500 litro urteko behi bakoitzeko. Hori joan da apurka-apurka igotzen, janari gehiago ematen diegulako eta genetikoki ere hobetu delako arraza, intseminazio bitartez. Bestalde, 90eko hamarkada erdian Carro Unific izeneko karro berezia eskuratu genuen janari guztia nahasten duena eta horrek kendu zigun esku-lan asko. Horrez gain, gero eta zelai hektarea gehiago ditugu. Orain ditugu 250 hektarea eraldatuta, gehiena belarrarekin: 200 bat hektarea belarrarekin eta 40-50 artoarekin. Horrez gain, Ozaetan dauzkagu beste 50 hektarea artoa ereiteko, siloetan gordetzeko eta gero ganaduari emateko. Ahalegintzen gara elikaduraz gu geu hornitzen.

Azpiegiturei dagokionez, behiek neguan jateko lekuan ez zegoen aterperik; baina gaur egun bai. Eta etzanda egoten diren lekuak hobetu dira, koltxoneta antzeko batzuk dituzte. Hala ere, apiril-maiatzetik azarora arte ganadua kanpoan izaten dugu larrean belarra jaten.

Langile kopurua eta horien profila aldatu da?

Behi-Alde sortzerakoan bazkideek izan zuten aukera Behi-Alde kooperatiba berrian lan egiteko edo Lanan. Batzuk gelditu ziren Lanan eta beste batzuk etorri ziren hona. Eta okela kendu zenean, lau bat lagun beste kooperatiba batzuetara pasa ziren; gainontzekook hemen esnearekin lanean jarraitu genuen. Eta lehen lanean ordu asko sartzen zirenez, orain 10 bat urte bi bazkide berri hartu genituen bakoitzak ordu gutxiago sartzeko eta langile guztion bizitza kalitatea hobetzeko. Lantaldean emakume bakarra dago. Abeltzaintzan emakume gutxi ibiltzen dira, baina gure atek zabalik daude. Eta esan beharra dago aspalditik indar eta pisu lan gehienak kenduta ditugula. Laster langile batzuk erretiratuko dira eta berriak hartu beharko ditugu.

Zereginak ez dira aldatu. Behiak jaitsi, intseminatu, traktore txiki batzuekin ukuiluak garbitu, behiak etzateko lekuak txukundu, ganaduari arreta egin, susa badago intseminatu... Eta gurean behiak zelaietan libre dabilzanez, udaberri partean alanbre

Gorka Berrio | **Administraria**



“Lan hau oso gustukoa dut”

Noiz hasi zinen Behi-Alden lanean?

16 urterekin hasita zenbait udatan Behi-Alden ibili nintzen abeltzaintzako denetarik lanak egiten. Bestela, ikasketez kimikaria naiz eta fabrika batzuetan kalitate eta kimika esparruetan lanean aritu nintzen, baina ez nintzen oso gustura ibili. Sei hilabete libre hartu nituen, Zeelanda Berria ezagutzera joan nintzen eta han ere behiak jaisten ibili nintzen. Handik bueltan, 2001ean, Behi-Alden lanean hasi nintzen.

Familiatik datorkizu zaletasuna?

Otxandion aita eta osabak kaleko etxean bizi ziren, baina korta eta ganadua bazuten. Egia esanda, txikitik lehengusuarekin gustura ibiltzen nintzen han.

Zer zeregin izan dituzu hemen?

Batez ere ibili naiz behiak jaisten, esnea ateratzen. Mantenuan ere ibili naiz. Denetatik egin dut.

Eta gerora zeregina aldatu duzu?

Bai, 2012an ordura arteko administratzailea, Amaia, erretiratu zen; eta nik hartu nuen bere postua. Hortaz,

ordutik Behi-Aldeko administrazio lanak egiten ditut eta, horrez gain, asteburuetan janaria ematen diet behiei.

Egunero-egunero jaisten dituzue behiak?

Bai. Egunero-egunero, goizez eta arratsalde, eguna argi, ilun edo gorri egon arren. Goizeko seietan eta arratsaldeko bostetan, bietan, jaisten ditugu. Arratsaldean arinago jaisten hasten gara, gero lana azkarrago bukatzeko.

Zer da Behi-Aldetik gehien gustatzen zaizuna?

Langileen artean dugun giroa eta paraje eder honetan lan egitea; Oleta eta Albina asko gustatzen zaizkit. Gainera, lan hau oso gustukoa dut.

Zeintzuk dira administrazio lan nagusiak?

Bakarrik nago administrazioan. Nire ardura dira nominak, kontabilitatea, telefonoko gauzak, laguntzak, kudeaketak... paper kontu guztiak. Kudeaketa koadro guztiak. □



elektrifikatua erabilita goizerako eta gauerako jana jarri.

Zeintzuk izan dira bizi dituzuen zailtasun handienak?

Lanatik irten eta gure kabuz abiatzea erabaki genuenean garai zailak izan ziren. Inbertsio oso handiak egin genituen lurren eraldaketan: pinudi guztiak kendu, zuztarrak kendu, dena garbitu eta gero erein. Galerak izan ziren, eta erabaki zen jarritako kapitala galtzea eta bazkideok diru guztia berriro jartzea. LABORAL Kutxak, Lanak eta langileok, guztiok, jarritako kapitala galdu genuen. Orduetik ez dugu halako ezusterik izan, nahiz eta esnearen prezioak gorabehera handiak izaten dituen. Guk zorionez Kaikurekin lan egiten dugu eta honek Estatu mailan prezio onena ordaintzen du; horrek salbatzen gaitu. Gure ekoizpena ekoizpena antzerakoa izaten da urte osoan; zertxobait lagundu dezake udan euri apur bat egiteak janari gehiago izateko.

Labelik baduzue?

Gure behien okelak bai, baina urtean oso behi gutxi gizentzen ditugu. Bakarrik esnetik kentzen ditugunean gizenak daudenak apur bat gehiago gizentzen ditugu. Baina urtean 10 bat izan daitezke bakarrik. Eta esnearen labelik ez dago. Esnea Kaikuri ematen diogu eta Europak ezarritako baldintza guztiak betetzen ditugu. Esne ekoizpen osoa Kaikuk hartzen digu. Behi-Alde Kaikuko bazkide da 2000 urtetik. Hasieran Lanan ibili ginen: han esnetegia zegoen eta gazta ere egiten zen. Lana itxi zenean sasoi batez gure kontura esnea saltzen ibili ginen, baina oso arriskutsua zen urte batzuetan ondo kobratzen zelako eta beste batzuetan gutxi. Eta Kaiku kooperatibari emanez gero, salmenta ziurtatuta dugu eta ez ditugu hainbeste gorabehera izaten.

Zerk egiten du Behi-Alde berezi?

Normalean baino jende gehiago gaudela lanean. Halakoetan, familia ustiapenetan 1, 2, 3 edo 4 langile izaten dira. Gehiago gara langileen bizitza kalitatea hobetzeko. Beste ustiapenetan 2.500-2.800 ordu egingo dituzte. Eta hemen 2.000-2.010 ordu inguru egiten ditugu, nahiz eta hemen %10 gutxiago ordaintzen den. Langileen arteko giroa ona da.

Beste gauza bat nabarmentzen gaituena da gure behiak kanpoan ibiltzen direla belarra jaten. Gaur egun Euskadin, Kantabrian eta Asturiasen bakarrak gara. Gainera, gurean behiek urte erdi kanpoan egiten dutenez denbora guzti horretako satsa ez da atera behar, eta lan handia kentzen dugu horrela.

Eneritz Uriarte | Ganadera



“Tenía seis años cuando ordeñé por primera vez una vaca”

¿Desde cuándo trabajas en Behi-Alde?

Creo que fue sobre 2003 la primera vez que vine a trabajar, y me hicieron socia ya en 2007.

¿Cuál es tu tarea?

Ordeñar principalmente, tratar las vacas enfermas, lo que es cuadra, estable. Principalmente trabajo con las vacas, y algo de terneras, las de un año, pero estas no dan mucho trabajo: darles el pienso y poco más. Ordeñar e inseminar son las principales tareas que hacemos aquí.

¿Te gusta tu trabajo?

Sí. Mucho. Siempre me ha gustado. Anteriormente hice sustituciones en bastantes granjas de Álava y mis padres han tenido siempre ganado. Creo que la primera vez que ordeñé una vaca tenía yo seis años. Me viene en la sangre.

¿Desde que empezaste en Behi-Alde has estado realizando el mismo tipo de tareas?

Sí. Estuve en la granja de arriba de ganadera, pero era la misma tarea. Lo único que cambiaba era que también había terneros pequeños y se trabaja con más gente, porque están los terneros. Aquí, en esta granja, trabajamos dos ganaderos la mayor parte del tiempo. Siempre he ordeñado, y posteriormente aprendí a inseminar. Y a tratar vacas enfermas.

Ya conocerás a muchas, ¿no?

No te creas. Aquí son muchas y van por

número. Hay algunas que te fijan más por características concretas, pero en principio vamos por número para no equivocarnos.

Durante estos años, ¿ha cambiado algo la cooperativa?

Yo creo que sigue parecida. El mismo ambiente, la gente... Aquí no entra ni sale mucha gente, nos mantenemos los mismos.

¿Qué es lo que más te gusta de este trabajo?

Por ejemplo ayer, cuando fuimos a llevar unas novillas a otro prado, el poder andar por el campo, en la naturaleza y en libertad. Poder andar así por el monte. Eso es una gozada y yo disfruto mucho.

¿En qué se diferencia Behi-Alde de otras granjas?

En el hecho de que otras granjas suelen ser familiares y son mucho más dependientes; estás tú sola para hacer todo. Y aquí tienes la ventaja de que estás con gente con confianza, como otra familia, y que al estar más gente te puedes arreglar mejor para librar más. En la mayoría de las ganaderías de leche se trabaja casi solo y aquí no. Eso es algo novedoso; no hay otra granja como ésta, con tantos socios. Y el hecho de ser cooperativa facilita la forma de trabajar, se lleva mucho mejor. Si vienen tiempos más malos, las decisiones las tomamos entre todos. □

Zeintzuk dira etorkizunerako erronkak?

Etorkizuna oso beltza da esnearen alorrean Europak kuota kendu zituenetik. Gero eta gehiago ekoizten denez, prezioak asko jaitsi dira, %20 bat. Orain gure erronka da eustea. Uste dugu 2-3 urtetan batzuek ekoizteari utziko diotela eta esnearen prezioa egonkortuko dela.

Gure alde dugun beste gauza bat berrikuntza genomikoa da. Orain arte behiaren informazioa jasotzerakoan datuek %20ko fidagarritasuna zuten. Baina, orain, genomikoari esker fidagarritasuna %80koa izango da. Horrek ahalbideratuko digu behi onenak zeintzuk diren identifikatzea. □

Miba

Esta cooperativa se ubica en Markina (Bizkaia), cuenta con una historia de más de 50 años y hoy en día se dedica a la producción de piensos compuestos para ganado bovino, porcino, cunícola y avícola. Además, cuenta con tiendas donde comercializa tanto el pienso como otros productos agro-ganaderos, de ferretería, jardinería y bricolaje.



Miba se enfrenta a nuevos retos tras su alianza con Piensos del Norte. Quieren seguir teniendo la confianza de los baserritarras y seguir siendo una referencia en Euskal Herria.

Iosu Ogiza | Gerentea

“Gure asmoa da Euskal Herrian erreferenteak bihurtzea”

Oraintsu Piensos del Norte pentsu lantegiarekin bat egin duzue. Lorpen handia izan da ezta?

Bai, zalantzarik gabe. Aspalditik izan dugu ardura hori, eta bi urtetako negoziazioaren ondoren, uztailean gauzatu dugu bateratzea. Egia da, erakundeetatik ere aspaldi bultzatu dutela elkarlana, pentsuak egitera dedikatzen garenon arteko elkarlana, nolabait indarrak batzeko eta merkatuan konpetitiboagoak izateko.

Piensos del Norte lantegia Mungian

kokatzen da eta ondo prestatuta dago, izan ere inbertsio garrantzitsuak egin dituzte eta makinaria berria dute. Gainera kalitatea bermatzen duen ISOak dituzte eta hori pentsu lantegi gutxik dute. Horrek produktzioa handitzea ahalbidetuko digu, adibidez. Momentu honetan, hango langileak gure plantilan integratzeko prozesuan ari gara. Horrela, gutzira 48 pertsona inguru izango gara.

Edozein modutan, proiektu berriak aukera emango digu etorkizunera begira

erronka berriak zehazteko eta hobeto antolatzeko gure azpiegiturak. Zentzu berean, azpimarratu behar da kontaktuak egiten jarraitzen dugula kolaborazio berriak lortzeko eta gure esparrua zabaltzeko. Ea emaitza onak gauzatzen ditugun!

Zein da Mibaren gaurko argazkia? Zeintzuk dira datuak?

Gaur egun bi pentsu fabrika ditugu eta hiru denda. Aipaturako 48 pertsona horietatik,



13 dendatan daude, 4 komertzialak dira eta besteak lantegietan gauden.

Horretaz gain, Unekel untxi lantegiaren kudeaketa eramaten dugu, lehen Erkop-eko negozioa zela eta gaur egun gure lursailetan garatzen dena. Lau bazkide daude Elorrioko untxitegian eta gutxi gorabehera 15 urte daramazki martxan. 3.200 ama daude eta Euskal Herriko handiena da. Momentu honetan untxiaren sektorea larri samar dabil, prezio oso bajeekin eta horregatik Unekel hausnarketa prozesu batean dago, aurrera begira zer egin erabakitzeko.

Zerk bereizten du Mibako pentsua?

Espezie guztientzat egiten dugu pentsua: behiak, esne behiak, loditzeko txala, ardiak, ahuntzak, txerriak, untxiak, eta hegaztientzat. Esan bezala, gaur egun berrantolatzen ari gara bi plantak baina Markinako plantan txerri eta untxi pentsua fabrikatuko dugu, biak erabiltzen dutelako antibiotikoa eta Mungian, berriz, besteak prestatuko ditugu.

Gure bezeroak kontuan hartuta, %80a bezero handiak dira (baserritarrak), eta beraiek duten siloetan deskargatzen dugu kamioia, granelean. %20 zakutakoa da, gure dendatan saltzen duguna eta baita beste distribuziorako kooperatiba batzuetan ere. Orain arte Miba eta Pienso de Norte markak izan ditugu eta momentuz biak mantentzea pentsatu dugu.

Etorkizuna, beraz, ilusioz eta itxaropentsu ikusten duzue, ezta?

Bai noski, gure asmoa da Euskal Herrian erreferenteak bihurtzea, merkatuan oro har eta gure baserritarrentzat bereziki. Horretarako, harremanak mantentzen ditugu eragile desberdinekin eta espezie bakoitzaren beharrak jasotzen ditugu, ondoren aztertu eta irtenbiderik egokiena eskaintzeko.

Horrez gain, gaur egun 50 mila tonelada pentsu produzitzen dugu urtero baina hori baino askoz gehiago ekoizteko ahalmena dugu, beraz, horixe da beste erronka bat, produkzioa handitzea.

Kokapen aldetik, itxasoaren ondoan ditugu bi plantak eta hori Euskal Herri mailan estrategikoa den arren, estatu barruko salmentetan garraio kostea oso handia da. Hala ere, Mungiako planta portutik nahiko hurbil dagoenez, lehen gaia zuzenean eta merkeago lortzeko aukera dugu.

Aspektu horiek guztiak kontuan hartuta, uste dugu gure pentsuek merkatuko baldintza onenak eskaintzen dituztela, prezio aldetik zein kalitate aldetik. □



Mertxe Ibarlucea | Dpto de administración y Contabilidad

“Miba ha sido parte de mi vida”

Comencé a trabajar en Miba hace 44 años y me acabo de jubilar a finales de septiembre. Cuando empecé éramos una pequeña familia de 5-6 personas y no teníamos fábrica, solo un pequeño local. En aquella época tuvieron un papel importante tanto Caja Laboral (con Maite García como agente importante) como el párroco Don Julián.

Han sido muchos años dedicados a Miba pero he tenido la gran suerte de sentirme siempre como en casa y creo que me he implicado en este proyecto hasta el final. Pero ha habido de todo,

porque también hemos vivido años muy duros, por ejemplo cuando fui a la central de compras Sake. Coincidió que tenía los hijos pequeños y tenía que trasladarme todos los días hasta Abadiño. Pero era una manera de aliviar la carga de Miba porque así mi sueldo iba a cuenta de ellos. Pero Miba ha sido parte de mi vida, donde he hecho muchos amigos, he conocido a mucha gente...

Tras jubilarme, no tengo pensado a qué dedicarme pero además de ejercer como amama, tengo una larga lista de cosas pendientes que deseo liquidar. □



Ibon Eguzkiza | Dpto de Admon. de Miba-Pienso del Norte

“Tenemos mucho margen de mejora”

Empecé hace diez años en Pienso del Norte, en la administración, aunque siendo una empresa pequeña todos hemos hecho de todo. Cuando empecé éramos 13 trabajadores pero ahora, antes de la fusión con Miba, quedábamos 10.

Hemos vivido dos años de tensión, porque veíamos que la empresa no avanzaba y no sabíamos cuál iba a ser nuestro futuro. En mi caso, trabajamos en Pienso del Norte mi mujer y yo, y

tenemos un niño pequeño por lo que la incertidumbre era todavía mayor.

Desde la fusión con Miba, percibo que la gente está ilusionada porque vemos nuevos objetivos de futuro y nuevas oportunidades de negocio. En la planta de Mungia contamos con maquinaria nueva, ya que se han realizado importantes inversiones. Por ello creo que la capacidad productiva es mucho mayor de la actual; tenemos mucho margen de crecimiento. □



Jabi Urkiza | Responsable de Calidad y Prevención

“Garantizamos la calidad de nuestros pienso”

Empecé a trabajar en Miba el año 2002 en el departamento de calidad y prevención. Mi labor es conocer de primera mano las necesidades del sector ganadero para colaborar en la elaboración del mejor producto, que debe ser el idóneo y adecuado a la demanda, y además debe cumplir las estrictas normas de seguridad y calidad. En este sentido, la ley ha cambiado mucho durante los últimos años y por eso incorporamos el

denominado APPCC, Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control. Se trata de un proceso sistemático preventivo de aplicación en industria alimentaria, aunque también se aplica en la industria farmacéutica, cosmética y en todo tipo de industrias que fabriquen materiales en contacto con los alimentos. De esta manera, prevenimos cualquier alerta o riesgo y a la vez garantizamos la calidad de nuestro pienso. □



ERKOP aglutina tres cooperativas agro-ganaderas: Barrenetxe, Behi-Alde y Miba. Cada una con sus particularidades, representan las empresas más grandes del sector, a nivel del País Vasco, tanto en producción como en ventas. Hablamos con su director general sobre el presente y el futuro de estas actividades.

Javier Goienetxea | ERKOP Taldeko zuzendari nagusia

“El reto principal es la competitividad de nuestras actividades”

¿Cuál es la foto en cuanto a cooperativas, actividad, trabajadores, facturación...?

Erkop hoy la conforman, además de Ausolan, las cooperativas agro-ganaderas Barrenetxe, Behi-Alde y Miba. Por hacer una foto de cara una de ellas, destacaría que Barrenetxe se dedica a la producción hortícola diversificada, tanto en suelo como en hidroponía. Cuenta con el certificado Globalgap a las buenas prácticas agrícolas, que garantiza que los alimentos cumplen con los niveles establecidos de calidad y seguridad, y de que se han elaborado siguiendo criterios de sostenibilidad, respetando la seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores, el medio ambiente, y teniendo en cuenta el respeto a los animales. Y también tiene el certificado “PI” de producción integrada, que se otorga a sistemas agrícolas de obtención de vegetales que utilizan al máximo los recursos y los mecanismos de producción naturales y aseguran a largo plazo una agricultura sostenible.

Por su parte, Behi Alde, segregada de Lana en 1984, es la mayor explotación de vacuno del País Vasco, con más de 1.000 cabezas de ganado en total y una producción superior a los 5 millones de litros de leche al año. Toda su producción se comercializa a través de Kaiku, S. Coop., de la que somos socios. La explotación se desarrolla preferentemente en pastoreo, lo que supone un diferencial de calidad importante, además de las ventajas de la

producción de leche realizada en altura. Además, cuenta con 360 hectáreas de terrenos donde se cultivan maíz y otros productos que sirven para la alimentación de ganado, procurando la mayor independencia posible y unos costes más aquilatados.

Y Miba, se dedica a la producción de piensos, distribución de productos agro-ganaderos (tiendas-ferreterías agrícolas), producción cunícola (Unekel), y producción de pollos *broilers* (Artxa). Produce pienso para vacuno, porcino, avicultura, conejos, y para explotaciones tanto industriales como familiares. Mientras, la venta y distribución de productos agro-ganaderos como semillas, abonos, fitosanitarios, material de jardinería, ferretería, bricolaje, maquinaria... se realiza actualmente en las tiendas de

Markina e Igorre (Bizkaia) y Aretxabaleta (Gipuzkoa). Actualmente, puede decirse que en nuestro entorno (País Vasco y provincias limítrofes) es un referente de calidad en la nutrición animal. Además, este año ha alcanzado un acuerdo de fusión con Pienso del Norte, lo que nos garantiza el liderazgo del sector en volumen en el País Vasco.

En el conjunto, la facturación alcanza los 20 millones de €, generando como media anual de 130 puestos de trabajo directos.

Y ¿cuáles son los retos de futuro?

¿Se prevén nuevas actividades o nuevos desarrollos en el entorno de ERKOP / de la Corporación?

Una de las funciones es la de promover nuevas actividades en el entorno de Erkop. Ello no resulta fácil por diversos

“

Estamos siempre atentos a las oportunidades que puedan surgir, que en los últimos años han venido de la mano de la industria agroalimentaria y de la participación en sociedades de nueva creación.

”

//

Estamos trabajando con otras cooperativas del país para alcanzar acuerdos que nos permitan ventajas competitivas sostenibles.

//

motivos: escasez de suelos disponibles y precios de los mismos, falta de vocación para trabajar en el sector, captación de capitales para desarrollo de nuevos negocios, dificultad de trabajar en el sector en régimen de cooperativas de trabajo, censo de productores a la baja y falta de relevo generacional, elevados costes de entrada a pesar de las ayudas existentes, se prima a los productores individuales (baserritarras) a pesar de los discursos sobre las necesidades de concentración en el sector, lo “grande” se vende como enemigo de lo bueno...

Pero estamos siempre atentos a las oportunidades que pueden surgir, que en los últimos años han venido de la mano de la industria agroalimentaria y de la participación junto con otros en sociedades de nueva creación.

En ese sentido, las colaboraciones y sinergias entre empresas del sector es cada vez más frecuente. Por ejemplo, Miba y Piensos del Norte. ¿Habrán más colaboraciones en este sentido?

Estamos abiertos a estas colaboraciones, y lo creemos necesario dada la atomización de las producciones actuales. Barrenetxe colabora junto con Garaia (cooperativa de productores hortícolas en una planta de elaboración de ensaladas de IV gama), tenemos acuerdos comerciales con asociaciones de productores cárnicos, e incluso estamos trabajando con otras cooperativas del país para alcanzar acuerdos que nos permitan ventajas competitivas sostenibles. Porque nuestro reto sigue siendo garantizar la competitividad de las actividades desarrolladas por las cooperativas de Erkop. □

Testuinguruari erreparatur

Euskadi mailan dimentsio txikia dute gure kooperatibek, Europako kooperatibekin konparatuta. Euskadiko dimentsioa bera da arazoa, lursail zabal gutxi daudelako eta mendiko nekazaritza praktikatzen delako batik bat. Hala ere, nahiz eta Euskadi oso txikia izan, nekazaritza desberdina eta aberatsa dugu. Gure produktuak, eta kooperatibak hiru motakoak dira, alegia: ozeanikoak, temperatura epel eta euritsuan praktikatzen dena, kostaldeko produktuak bereiztuz (esnea eta okela); kontinentala, barnealdean ematen dena, Araban batik bat eta zereala, patata eta erremolatxa produzitzen dituztenak; eta mediterranea, Arabar Errioxakoa non oliboak eta mahastiak diren nagusi.

Datuei erreparatur gero, Euskadiko Nekazari-elikagaien Kooperatiben Federazioan 63 kooperatiba daude federatuta, 10.000 bazkide batzen dituztenak (nekazari eta abeltzainak). Guztira 300 milioi euroko salmenta kopurua egiten dute, eta Euskadiko Nekazal ekoizpenaren batz bezteko %ko 60a ekartzen dute.

Horrez gain, Euskadiko elikadura-subiranotasun maila ikusita, desoreka nabarmena ematen da eta elikagai guztietan defizitarioak garela esan genezake.

Adibidez, haragiari dagokionez %17an gara burujabe; barazki freskoetan %30a... berriz, ardoari dagokionez %250ko tasa dugu.

dute ekoizteko prezioak ere asetzen.

Azken krisialdia ez da oso nabaria izan lehen sektorean. Alde batetik, gure sektorean ez zegoen ez inbertsio handirik, ez langile kontratazio handirik. Gure sektorea, orokorrean, ez da hipotekatzen, eta inbertsioak daukan diruaren arabera egiten ditu. Orokorrean oso marjina txikiko negozioak dira, baina antzera krisi aurretik eta orain.

Alde positiboak ere izaten ari gara, zeren hain zuzen ere, krisialdiarekin jende batzuk, gazteak barne, bueltatu egin dira gure herrietara, baita sektorean lan egitera ere.



Kooperatibismoa lehen sektorean

Kooperatibismoa ohiko eredua da sektore honetan, ezta? Horrez gain, zein da momentuko egoera eta erronkak?

Lehen sektorean, kooperatibismoak indar handia dauka munduko toki askotan. Esaterako Europa iparraldeko estatu askotan elikadurarako oinarrizko produktu asko kooperatiben bitartez komertzializatzen dira ia era esklusiboan. Euskadin esate baterako kooperatiben bitartez saltzen dugu erremolatxaren produkzioa osoa; zereala eta esnearen %80a; haragi, arrautza eta patataren %50, eta abar.

Zehazki sektorearen egoera aztertuz gero, gaur egun, sektorea, ez dago gaizki.

Ez da latza gure produktoreak bizi duten egoera. Esnea eta zereala momentu txarrak pasatzen ari dira Europan. Euskadin, zorionez, nahiko kooperatibizatuta daude sektore hauek eta horri esker bizitzen ari diren ueña jasangarria da. Ardogintza, gaztagintza, eta baratze gintza ere, momentu onean gaude.

2020ra arte onartuta dago Europan sektoreari laguntzen maila (orain egon den antzerakoa) eta hortik aurrera ikusi egin behar. Esaten da laguntza handiegiak daudela sektorearentzako baina neurri handi batean beharrezkoak dira zeren produktu batzuetan salmenta prezioak ez

Kooperarock

Kooperatibagintza Donostia 2016ren baitan

Donostia 2016 Europako Kultur Hiriburuak, kooperatibagintzari aitortzen ari zaion balioaren adierazle, proiektu zabal bat eskaini dio, *Kooperarock: Kooperazioaren artea* izenburupean. Mondragon Unibertsitateko LANKI Ikertegiarekin elkarlanean, bederatzi hilabetez kooperatibagintzaren izana eta erronkak landu dira, Gasteizko Teatro Paraiso antzerki taldeari lekukoa eman aurretik. Maider Iriarte | LANKI

HUHEZI MU



Udazkenaren atarian, hiru hilabete besterik ez zaizkio gelditzen Donostiako Europako Kultur Hiriburuari. Aurki, sasoiko lehen haizete eta itsaskiekin batera, ebaluaketak, balantzeak eta urteak ekarri dituenak aztertu eta zuzitzeko garaiak iritsiko dira. Batzuk baikorragoak, beste batzuk ez horrenbeste... baina denetan, gazi-gozoa izango da, ziurrenik, sentipena. Izan ere, zailak izan baitziren 2016 aurreko urteak eta zaila izan baitzen ere erditzea –nork ez du gogoan, Donostiako Maria Cristina Zubian Hansel Cerezak antolatutako ikuskizuna, bertara gerturatu ziren 50.000

lagunen zapuztea eta ordu erdi exkaxean xahutu ziren ehun-milaka euroak?

Hala ere, Donostia 2016ren baitan, bizitzan gertatu ohi den bezala, egunkari eta telebistetako goiburu apokaliptikoetatik urrun, izan dira isilean ernetu diren ekintza emankorrek ere. Handiaren handikeriatik urrun, txikiaren handitasuna agerian utzi dutenak.

Kooperazioaren artea

Kulturak eraldaketa sozialerako tresnatzat duen Donostia 2016 bezalako proiektu batetan, kooperatibagintzak leku berezia

behar zuela argi ikusi zuten antolatzaileek lehen unetik, kooperatibagintza baita, gure herriaren istorioan izan den giza mugimendu eraldatzaileenetako bat. Eta horrela, *Kooperarock*: kooperazioaren artea proiektua sortu zen. Koopera... zer? Esango duzu, akaso, irakurle. Koopera...rock. Rock, musika estiloaren antzera, bai. Eta zergatik izen bitxi hori? Kooperatibagintza (Koopera...) eta artea (...rock) uztartu dituen proiektua delako, kooperatibagintzaren oinarri eta balioak artearen bitartez gizarteratzeko. Aurtengo urtarrilean hasi eta lehen une batetan, kooperatibagintzaren inguruan



Kooperarock proiektuaren protagonistak egitasmoaren aurkezten egunean.

hausnarketa suspertu da, hausnarketa horretan jasotakoekin antzezlan bat sortzeko. Horretarako, jatorri ezberdinetako bi erakunde ari gara elkarlanean: Mondragon Unibertsitateko Lanki Ikertegia eta Gasteizko Teatro Paraiso antzerki taldea. Lankik, eragile ezberdinekin kooperatibagintza eta ekonomia sozial eta solidarioaren inguruko gaiak landuko ditu urria bitartean eta irailaz geroztik, Teatro Paraiso bitartekaritza pedagogikoa lantzen hasi da Hego eta Ipar Euskal Herriko ikastetxeetan.

Bidean gelditu dira jada, Euskal Herriko hiru unibertsitateetako kooperatibagintza ikertegi diren GEZKI, MIK eta IECrekin batera egindako hausnarketa jardunaldiak, ekonomia sozial eta solidarioaren alde lanean ari diren OLATUKOOP eta REASEkin batera ekintzailetasun soziala eta kooperatiboa indartzeko emandako urratsak, Arizmendi Ikastolari esker proiektuan barneratutako Konfidantzaren Pedagogia edota Euskal Herriko Irrati Libreen ARROSA Sarean eta ARGIA aldizkariko blegean astero landutako gaiak: bederatzir hilabetez, Arizmendiarrietaz eta MONDRAGON taldearen sorreraz, zaintzen arkitekturez, ekofeminismoaz, Paulo Freirez, denbora banketxez edota des-hazkundea bezalako gai anitz zein ezberdinak landu ditugu, Argiako

blegean eta Info7ko webguneetan legatua utziz, nahi duenak, eskuragai izan ditzan.

Belaunaldiz belaunaldi

Konturatu gabe, Kooperarock gurekin egingo duen bidearen azken geltokira iritsi da eta urriaren 5ean, poz handia eta buruhausteren bat ere eman digun proiektuari aio esango diogu, ekintza kuttun batekin: Belaunaldien arteko elkarrizketak.

Belaunaldien arteko elkarrizketak, proiektuari forma ematen hasi ginen une berean sortu zen galderari erantzuna emateko saiakera izan da: Nola aldatu da –aldatu bada– kooperatibagintzaren irudia belaunaldiz belaunaldi eta nolakoak izan dira, bereziki, emakumezkoen bizipen eta ekarpenak?

Bagenituen galderak eta erantzun bila hasi ginen. Horrela, egurats intimo bat sortu eta hiru belaunalditako hiru gizon eta hiru emakumezko, bi une ezberdinetan, lantegi zahar batean elkartu genituen maiatzaren erdialdean. Burutik bai, baina bihotzetik ere, euren bizipen eta ikuspuntuak parteka zitzaten. MONDRAGON Taldean urteetan aritutako Mikel Lezamiz, ULMA Packaging-eko lehendakaria den Lander Diaz de Gereñu eta ekintzaile sozial den

Xabi Luke ingeniari gaztea lehen egunean. Urteetan Lagun Aron lanean aritutako Lurdes Idoiaga, FAGOR Automatioko Enea Elortza eta ekonomia feminista eta zaintzen arkitekturak lantzen ari den Irati Mogollon bigarreanean.

HUHEZIK Aretxabaltan duen Ikus Entzunezko Graduko (IKO) azken urteko bi ikasleren eta euren tutore akademikoaren laguntzaz, gizonen eta emakumeen arteko topaketak filmatu egin genituen, “Kooperarock: belaunaldien arteko elkarrizketak” dokumental laburra sortuz.

Dokumentala, urriaren 5ean IKOko egoitzan estreinatu dugu, parte hartu duten gizon-emakumeekin batera ospatu zen mahai inguru batetan. Horixe izan zen, Kooperarock proiektuaren azken ekintza Debagoienan, abenduan Teatro Paraisok kooperatibagintza abiapuntutzat hartuz, Bigarren Hezkuntzako ikasleentzako Amaia Antezkian erakutsiko duen antzezlanaren estreinaldia bitartean.

Abenduan ere, Donostiak 2017 urtean Europako Kultur Hiriburua izango diren Danimarkako Aarhus eta Txipreko Paphos hiriei testigua emango die. Eta sasoiko lehen haizete eta itsaskiekin batera, ebaluaketak, balantzeak eta urteak ekarri dituenak aztertu eta zuzitzeko garaiak iristen direnean, kooperatibagintzak 2016en urtean aurrera pausu txiki eta esanguratsuak eginak izango ditu. Isilean, telebista eta egunkarietako goiburuetan azaltzen ez bada ere, pertsona eta bizitza erdigunean berriz ere jarritz. □

Kooperarock

Kooperarock es un proyecto desarrollado por San Sebastián 2016, el Instituto Lanki de Mondragon Unibertsitatea y Teatro Paraiso Antzerkia. La esencia del proyecto es difundir los valores del cooperativismo mediante el arte. En Kooperarock, contenido y continente se retroalimentan, es decir, la manera de crear arte es cooperativista y el arte creado responde a los valores del cooperativismo. Kooperarock es un proyecto interdisciplinar que pretende analizar la influencia que el cooperativismo vasco ha ejercido en las últimas décadas en ámbitos como la organización del trabajo, la economía o la educación y acercarla a la sociedad a través del arte.

“Hiru belaunaldietako hiru gizon eta hiru emakumezko, bi une ezberdinetan elkartu genituen, euren bizipen eta ikuspuntuak partekatzeko”.

Tras los actos principales, el 50 aniversario de Fagor Electrónica se acerca a su fin, y lo hará con sorpresas para sus socios-jubilados en especial y con algún otro acto que pondrá el broche de oro al año de celebraciones. Hemos charlado con Mikel Trojaola, gerente de Fagor Electrónica sobre las celebraciones y sobre la actualidad y retos de futuro de la cooperativa con plantas de producción en Arrasate y en Tailandia.



Mikel Trojaola **Gerente de Fagor Electrónica**

“El sector aeronáutico nos permite jugar en ligas más grandes”

¿Tras celebrar 50 años de existencia, comienza para Fagor Electrónica una nueva etapa con nuevos retos?

Sí, hemos comenzado un nuevo curso y una nueva etapa con muchas ideas y ganas de alcanzar todos los retos que nos hemos propuesto.

Antes de nada, cuéntenos qué es Fagor Electrónica.

Somos una cooperativa fundada en 1966 y este año estamos de celebración con nuestro 50 aniversario. Fagor Electrónica se dedica desde su creación al mundo de la electrónica, produciendo componentes electrónicos para su distribución en diferentes campos como la automoción, los electrodomésticos, antenas de TV...

Este año está siendo especial para vuestra cooperativa. ¿Cómo lo están celebrando?



Hemos realizado diferentes actos, desde una jornada de puertas abiertas a un vídeo histórico y otros actos menores. Además, todavía habrá sorpresas antes de fin de año, y algún evento en el que queremos que los socios-jubilados tengan especial protagonismo.

Fagor Electrónica dispone en la actualidad de dos centros de producción en Arrasate y Tailandia. ¿Es importante estar en el Sudeste Asiático?

Hablar de electrónica en el Alto Deba es poco menos que un milagro, hacerlo en el Estado español también es raro, y al hablar de electrónica en Europa tampoco hay demasiadas empresas que se dediquen a ello. La electrónica en pleno siglo XXI pasa por el Sudeste Asiático. Fagor Electrónica fue la primera cooperativa de MONDRAGON en tener una planta de producción en el exterior, concretamente

en el Sudeste Asiático, desde 1992. Desde la planta de Tailandia suministramos materiales para el continente americano y Asia.

¿Se puede decir que existe un monopolio de la electrónica por parte de los países asiáticos?

Sin duda. La electrónica está en Asia, más concretamente en China y en algún otro país.

¿Semiconductores es la principal unidad de negocio de Fagor Electrónica?

Fagor Electrónica está estructurada en cuatro negocios que han ido atravesando diferentes momentos y situaciones en función de las situaciones de mercado y de las crisis vividas. Esta diversificación nos permite solventar o afrontar algo mejor situaciones de crisis que se producen a nivel mundial. Eso sí, el principal negocio en la actualidad son los semiconductores.

¿Qué es un semiconductor?

Es un componente que posibilita la conducción eléctrica en los circuitos de las aplicaciones. Dentro de los semiconductores hay una gama muy variada, desde gamas altas, medias y bajas. Fagor Electrónica se ha especializado en esta última gama.

¿Qué pasos estáis dando en el sector aeronáutico.

“Aunque el contexto es complejo, somos optimistas de cara al futuro”.

Tenemos un departamento de promoción de nuevos negocios y productos que está desarrollando negocios de futuro, de mayor valor añadido y menor competencia en el mercado. El sector aeronáutico es un sector en alza, pujante y muy atractivo. Nosotros, desde hace dos años nos dedicamos a desarrollar y fabricar conversores de corriente para el sector aeronáutico.

Habéis conseguido dos nuevos certificados de calidad para poder seguir ofreciendo productos y servicios en el cada vez más exigente sector aeronáutico.

Así es. Hemos conseguido los certificados EN 9100 y EN 9110 que nos permiten fabricar componentes para el sector aeronáutico y reparar componentes. La certificación que nos queda por conseguir es la que nos dará la posibilidad de desarrollar producto. Sabemos que la electrónica es muy dinámica y estamos sembrando de cara a futuro.

¿Estar en el sector aeronáutico supone un salto cualitativo?

Es importante ofrecer productos y servicios en dicho sector, y nos permite jugar en ligas más grandes, donde los clientes son grandes monstruos.

¿Geográficamente dónde se encuentra dicho sector?

En Europa está Airbus, en EEUU Boeing, en Canadá Bombardier y en Brasil Embraer... Geográficamente esos son los países más importantes y dichas marcas son las grandes protagonistas del sector.

¿Cuáles son las perspectivas de futuro para Fagor Electrónica?

Las perspectivas son positivas y claramente podemos decir que en los últimos cuatro años hemos sido capaces de darle la vuelta a la crisis que vivimos entre 2008 a 2010. Miramos al futuro con optimismo conscientes que nos movemos en un entorno y un sector muy competitivo. □

Testimonios personales

Hemos recuperado varios testimonios de socios-trabajadores y socios-jubilados de Fagor Electrónica que participaron en la grabación del vídeo del 50 aniversario.

1 **Unai Larrañaga** Bazkidea

“Orain 50 urte, 1966an, sortzaileek ilusio handiz eta, seguru nago behar puntu batekin ere, Fagor Elektronika izeneko erakundea martxan jarri zuten eta ordutik hona hainbat eta hainbat familiaren sostengu izan da gure proiektua”.

2 **Seamus McQuaid** Socio

“Fagor Electrónica es una especie de milagro. Un milagro realizado a base de esfuerzo y compromiso de mucha gente”.

3 **Alfonso Gorroñogoitia** Fundador

“Había un profesor en la Escuela Profesional llamado Santos Sandini y un día nos comenzó a hablar de semiconductores. Yo no sabía ni de qué nos hablaba pero firmamos una licencia de fabricación y lo primero que hicimos fue irnos, José María Ormaetxea y yo, un mes a adquirir conocimiento sobre la fabricación de placas de selenio, lo que genéricamente conocemos como semiconductores, y así empezamos. Habilitamos en el segundo piso del primer pabellón de ULGOR un lateral y comenzamos a trabajar”.

4 **Amaia Uranga** Socia

“Indudablemente la innovación no se ha dejado de lado, pero yo me quedo con la experiencia. Ha sido todo un placer. Es toda una vida”.

5 **Marcos Sánchez** Director negocio Flotas

“Debemos ver el futuro desde el cambio y la flexibilidad, pensando que durante estos 50 años hemos recorrido un camino fructífero pero sabiendo que nos queda mucho por hacer”.

6 **Xabat Lizundia** Bazkidea

“Sentitzen naiz kate-begi bat izango banintz moduan, beste horrenbeste urtetan jarraitu dezan onena emango duena eta aurrera!”



Alecop, 50 urteko historia

Biak hasi ziren ikasle bezala Alecop-en eta ondoren bertan geratu ziren lanean, funtzio desberdinetan. Departamendu desberdinetan ibili ondoren, gaur egun Kepa pertsonen kudeaketan dihardu eta orain dela hiru urte izendatu zuten lehendakari. Marijo ere sail anitzetan ibili da Alecop-en, eta orain dela urte batzuk *Mondragon Educacion Internacional* MEI proiektuan sartu zen buru belarri. Azken urteotan Alecop eta MEIko zuzendaritzak uztartzen ditu.



Maria Jose Pagaldai **Zuzendari nagusia** | Kepa Bergara **Lehendakaria**

“Ikasleentzat erreferentzia izan behar dugu, lan munduan sartzeko”

50 urte betetzea ez da erronka makala! Zuen ustetan, zerk markatu du Alecop-en historia? Zer aipatuko zenukete bereziki?

M. J. P. Hainbat aspektu azpimarra daitezke baina ikasi eta lan egiteko aukera eskaintzea izan da Alecop benetan bereiztu duena. Ikasi ahal izateko dirua lortzeko helburuarekin jarri zen martxan ekimen hau eta baita lan mundua bertatik bertara ezagutzeko. Konpetentzia osagarriak eskuratzeko oso baliagarria da binomio hau eta horixe izan da betidanik Alecopek izan duen ardura. Urteekin egoera aldatu da, gizartea eta lan aukerak asko aldatu dira eta zalantzarik gabe, horixe da aurrera begira izango dugun erronka.

K. B. Alecop ikasle kooperatiba gisa sortu zen eta testuingurua aldatu denez, hausnarketa sakona egin beharko dugu helburu horri eusteko. Horrekin lotuta, Arizmendiarietak Alecop sortu zuenean kooperatibista berriak formatzeko helburuarekin sortu zuen, beraz, formakuntza kooperatiboa oinarrian egon da hasieratik. Gaur egun, berriz, azken Kongresuan agerian geratu den bezala arlo sozio-empresariala nahiko ahula da momentu honetan eta indartzeko beharra somatzen da. Zentzu horretan, Alecopek zeresan handia du guregana datorren ikasleak ikasten duelako ardurak hartzen, lana eta ikasketak uztartzen... Eta maila berean, kooperatibek ulertu beharko dute hori beharrezkoa dela. Nolabait ikasleak formazio prozesuan ikasiko du kooperatiba

bat zer den, nola funtzionatzen duen...

Hainbat herrialdetan egiten den formazio duala, hemen orain dela 50 urte hasi ginen egiten, eta gainera kooperatiba askoren harrobia izan gara.

Erronka horrekin sortu zen baina urte hauetan izugarri dibertsifikatu du bere negozioa. Zein da momentu honetan Alecopen argazkia: negozioak, langileak, ikasleak...?

M. J. P. Betidanik izan ditugun negozioen artean, kableatuena mantentzen dugu baina gure erronka nagusia gaur egun hezkuntza arloan dago. Arlo honetan, eskoletarako ekipamenduak eskaintzen ditugu, formakuntzarako soluzio bereziak eta azken sei urteotan MEIn sartu eta gero, gestio munduan ere sartu gara. Mondragon Unibertsitatea dugu lagun proiektu honetan eta elkarrekin, hezkuntzaren balore katean prozesu osoa eskaintzen dugu. Eta hasieratik izan dugun erronkarekin jarraitzen dugu, hau da, gure ikasleentzat lan aukera onenak bilatuz, izan ere garai batean alternantzia gehiena Alecop barruan egiten zen eta gaur egun, berriz, %90a beste kooperatiba batzuen bitartez egiten dugu.

K. B. Langile aldetik gaur egun 50 pertsona inguru izango gara. Eta ikasleak kontuan hartuta, momentuaren arabera 250 inguru.

Nazioartekotzea, MEIren bitartez beharbada.

M. J. P. Alecop aspaldi egon da nazioartean,

adibidez, Kolonbiako sukurtsala orain dela 20 urte baino gehiago sortu zen. Ekipamendua eta proiektu formatiboak ere saldu izan ditugu Hego Amerikako herrialde askotan. Gaur egun, MEI proiektuaren bitartez, kudeaketa arloan aukera gehiago ditugula deskubritu dugu eta gaur egun Arabian ere sartu gara. Bertan lau eskola kudeatzen ditugu eta espero dugu beste batzuk ere etortzea. Mexikon dugun unibertsitatearen baitan erreflexioa egiten ari gara eta aztertzen ari gara nola hedatu Mexikon bertan bi negozioak kontuan hartuta: gestioa eta gure partizipazioarekin lotu dugun unibertsitatea.

Etorkizuneko erronkak

Erronkak zeintzuk izango dira?

K. B. Ikasleentzat erreferentzia izan behar dugu, lan munduan sartzeko. Historikoki izan dugun lan eta ikasteko alternantziak gain, beste formula batzuk aztertu behar ditugu, adibidez, tailerrak antolatu ditugu ikusteko nola uztartu lotura hori, ikasle eta enpresen artekoa.

M. J. P. Horrez gain, formazioaren bidez enpresetan gaur egun dauden zalantza eta kezkek konpontzen laguntzea da beste erronka bat, batik bat enprekin dugun etengabeeko erlazioa kontuan hartuta.

Hezkuntza arloan, beti esaten dugu sektore honetako nazioarteko aholkularitza aurreratua izatea nahi dugula, erreferentzia bat eta horretarako

“ Hezkuntza arloan, beti esaten dugu sektore honetako nazioarteko aholkularitza aurreratua izatea nahi dugula, erreferentzia bat eta horretarako MEI oso garrantzitsua da. ”

MEI oso garrantzitsua da. Eta lehen aipatu bezala, kudeaketa da gure erronka nagusia, bezeroari hezkuntza sistema antolatzen laguntzeko eta proiektua bideratzeko modu egokian.

Oro har, aipatzekoa da momentu honetan ari garela erreflexio estrategikoa egiten eta uste dut azken urteotan egin dugun sakonena egiten ari garela.

Erreflexio bezala, Arizmendiarrietak kooperatibismoa sustatzeko sortu zuen Alecop. Gaur egun burua altxatuko balu, zer inpresio izango luke?

K. B. Gizartea berak ezagutu zuena baino

askoz berekoia ikusiko luke. Horretaz gain, berak hainbeste defendatu zituen baloreak (elkartasuna, solidaritatea...) askoz ahulagoak dira gaur, gazteen artean eta gizartean oro har. Enpresetan ere balore horiek zuten indarra galdu egin da. Eta aurreko galderekin lotuta, hortxe dugu erronka: balore horiek berreskuratzen eta eguneratzen. Gure artean ditugun ikasle hauek geroko langileak izango dira eta funtzio oso garrantzitsua dugu beraiek balore horiek presente izan ditzaten. Ez da guk bakarrik egin dezakegun lana, baizik eta kooperatibek zeresan handia

dute helburu honetan, formakuntza duala bultzatuz eta puzzle honetan denok irabazten dugula kontsideratuz. Funtsean mentalitate aldaketa eman behar da sisteman, ikastea eta lana egitea aberasgarria dela kontsideratzeko bai ikasleen artean, familian, gizartean zein enpresetan ere. Titulua lortzea garrantzitsua den bezala, dualtasun horretan ikasten dena ere titulua bezain inportantea eta onuragarria dela. Horixe da Arizmendiarrietak berak bultzatu zuena Alecop sortu zuenean, orain dela 50 urte, eta gaur egun oraindik ere indarrean jarraitzen du erronka berberak.

M. J. P. Arizmendiarrietak gizartea osotasunean ulertzeko argibideak beharko lituzke, izan ere hainbeste aldatu gara pertsonak, enpresak... Dena den, erreflexio honetan jarraituta, beti esaten da historia errepikatzen dela eta berriro bueltatzen dela. Eta balore horiek benetan indarra hartzen dute saio konplikatueta eta berriki bizi izan dugun unetan konturatzen gara zein garrantzitsua den talde baten barruan egotea, LagunAro izatea, eta abar. □

**CONSIGUE
LA EQUIPACIÓN
DE ORBEA
ESKURATU
ORBEAKO
EKIPAZIOA**

**¡PARTICIPA EN EL SORTEO!
PARTE HARTU ZOZKETAN!**

tulankide.com

Gozatu kirolaz MONDRAGON eta ORBEAekin
Disfruta del deporte con MONDRAGON y ORBEA

ORBEA

tulankide.com



Goseari gerra sentsibilizazio kanpaina

Goseari gerra lelopean aurkeztuko da Ausolan kooperatibak eta Mundukide fundazioak, Pobreziaren Aurkako Nazioarteko Egunean hezkuntza alorrera zuzendutako sentsibilizazio kanpaina.

Urriaren 17ko data berezia aintzat hartuta, Ausolaneko Susana Roa eta Mundukideko Enara Ruiz de Egino batu ditugu, pobreziari aurre egiteko egin

daitezkeen egitasmoen berri jarduteko. Hala, bien arteko kanpaina jarri da abian, hezkuntza arlora bideratuta eta sentsibilizazioa oinarri izango duena.

Pobreziaren Aurkako eguna bera aitzakia besterik ez dela izan, eta egunero, gure eskola eta etxebizitzetan sentsibilitatea haz dadila. □

Enara Ruiz de Egino | Mundukide

“Gure komunitateen jarrerak eta pertsona bakoitzaren ardurak duen garrantzia azpimarratu nahi dugu”



Urriaren 17an Pobreziaren Aurkako Nazioarteko Eguna dela gogora ekarri nahi diogu gizarteari Goseari Gerra izeneko kanpainaren bitartez. Izan ere, munduan pertsona asko eta asko jasaten ari den egoera desorekatu honen aurrean, gure komunitateen jarrerak eta pertsona bakoitzaren ardurak duen garrantzia azpimarratu nahi dugu. Hori da gure kanpainaren helburu nagusia.

Goseari Gerra izeneko kanpaina hezkuntza alorrera zuzenduko dugu, Ausolanek zerbitzuak ematen dituen ikastetxetara e-posta bidez zabalduz eta jangeletan haur eta gazteekin lanean ari diren hezitzaileei WhatsApp bitartez kanpaina gogoratuaz.

Horretaz gain, urriko hirugarren astean, Donostiako Sto. Tomas Lizeoko aretoan batxilergoko 2. mailako gazteek, beste ikastetxe batzuetakoekin batera, Miren Amuriza bertsolariaren eskutik *Kapulana bat Zintzilik* ikuskizunaz gozatzeko aukera izango dute.

Bertsolari bizkaitarrak, Mundukideko garapenerako lankidetzaren programan Mozambike iparraldean eginiko egonaldiaren ondoren sortutako ikuskizuna da *Kapulana bat Zintzilik*. Topikoak eta teorizazioak ekiditeko, deskribapenak dira ipuin, bertso, eta kontakizunen bitartez eskainitakoak.

URRIAK 17 POBREZIAREN AURKAKO NAZIOARTEKO EGUNA
GOSEARI GERRA!
¡BATALLANDO EL HAMBRE!
17 DE OCTUBRE DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA POBREZA



**GOSEA ARMA
SUNTSITZAILEA DA**
9 pertsonatik 1 gose
da munduan gaur egun.

**EL HAMBRE ES
UN ARMA DESTRUCTIVA**
1 de cada 9 personas
pasa hambre en el mundo.

Zaindu janaria!
¡Cuida la comida!



Susana Roa | Ausolan

“Elkar ezagutza lankidetzaren zerbitzura jarri dugu”

Mundukiderentzat, erakundea sortu zenetik izan da lehentasuna gertuko kooperatibetako ezagutza eta baliabideak garapenerako lankidetzaren zerbitzura jartzea. Eta helburu edo nahi horren adibide garbia da Ausolan eta Mundukideren arteko elkarlana.

Batetik atzerrian proiektuak garatzeko ezinbestekoa den laguntza ekonomiko eskaintzen digu urtez urte Ausolanek. Era berean, bere bazkide, kolaboratzaile eta bezeroen artean, Mundukide eta garapenerako lankidetzaren zerbitzura ematen laguntzen digu. Testuinguru

horretan, azken lau urteotan, Euskal Herriko hainbat ikastetxetako ikasle, irakasle eta jangela hezitzaile, gosearen eta desberdinatsunaren inguruan hausnartzera gonbidatu ditugu.





Monumento a Blas de Lezo en Cartagena de Indias.

Blas de Lezo y Olabarrieta, el vasco que humilló a los ingleses

Procedente de una familia de ilustres marinos seguir con la tradición marinera era casi una obligación.

Nacido en Pasajes el 3 de febrero de 1687 su destino estaba claro, ser marino. Tenía 17 años cuando se enroló de guardiamarina en la armada francesa al mando del conde de Toulouse. Su carrera fue meteórica, por sus continuas hazañas en la guerra y en la lucha con los piratas y corsarios llegó a ser el almirante y teniente general de la armada española, una armada donde ascendían los de sangre azul. Blas de Lezo ascendió por méritos propios, por su valor y valía.

Cojo, manco y tuerto fue apodado como el almirante patapalo o mediohombre

En la batalla de Vélez-Málaga en la que se enfrentaron las escuadras anglo-holandesa y franco-española una bala de cañón le

arrancó la pierna izquierda. Dos años más tarde, en la fortaleza de Santa Catalina de Tolón luchando contra las tropas del príncipe Eugenio de Saboya perdió el ojo izquierdo. Y cuando tenía 26 años, asediando la plaza de Barcelona, Cataluña se había rebelado y aliado con la casa de Austria, recibió un balazo en el antebrazo derecho que le dejó manco para toda su vida. La leyenda del almirante Patapalo o mediohombre había comenzado.

La Guerra de la Oreja, la batalla de Cartagena de Indias

En 1738 un guardacostas español captura en las costas de Florida a un contrabandista británico y como castigo le cortaron una oreja. Los ingleses aprovecharon la provocación, era la ocasión que estaban

esperando para desalojar a los españoles de sus dominios en el Caribe. Cartagena era una ciudad clave en el comercio, era la joya del imperio español, y esta plaza la comandaba el teniente general Blas de Lezo que con un exiguo contingente de tropa y solo seis barcos hizo frente al asedio inglés que contaba con 186 barcos armados con 2000 cañones y 30.000 hombres. Lezo hizo alarde de un talento sorprendente y después de un largo asedio los ingleses, con la mayor flota de la historia, emprendieron la retirada humillados y avergonzados. Blas de Lezo demostró ser uno de los grandes estrategas militares de la historia. Impidió uno tras otro los asaltos de los ingleses, economizó cada bala, mandó cavar un foso profundo alrededor de las murallas y cuando los ingleses intentaron el asalto final comprobaron con horror que sus escalas se habían quedado cortas. Desde los barcos siguieron bombardeando la plaza, pero el largo asedio hizo que a los ingleses les faltasen las provisiones; no pudieron soportar el hambre, las enfermedades y la peste, así que el 20 de mayo de 1741 la flota inglesa emprendió la retirada. Los libros de historia ingleses apenas hacen referencia a esta vergonzosa derrota que permitió a los españoles continuar con su dominio en el Caribe durante más de un siglo. □

Las bombas no pudieron con él pero sí las infecciones

En la batalla de Cartagena de Indias, la Guerra de la Oreja, resultó herido. Y las heridas se infectaron y terminaron causándole la muerte el 7 de septiembre de 1741 a la edad de 52 años. El hombre que navegó por mil mares y disputó mil batallas sucumbió por una infección tras una penosa agonía. Se desconoce donde reposan sus restos.

Estadios evolutivos de una organización en la construcción de un *Proyecto compartido*



MIK S. Coop. (Centro de Investigación en Gestión de la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea), en colaboración con ASLE y Debagoieneko Mankomunitatea, se encuentra desarrollando el proyecto *Compartiendo un proyecto organizacional desde el liderazgo transformacional y la participación de las personas trabajadoras*, financiado por el Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial de la Diputación Foral de Gipuzkoa. **Mónica Gago y Begoña Echaburu** | MIK S. Coop.

Retomando el concepto de Proyecto Compartido tratado en un artículo anterior, en el contexto del proyecto se ha avanzado en comprender que las organizaciones que inician un recorrido hacia este concepto requieren de un proceso de toma de conciencia en distintas esferas para poder generar un nivel de bienestar que les permita consolidarse como proyectos, respondiendo a distintos niveles de necesidades.

Podemos decir que un Proyecto Compartido podría ser definido como “el conjunto de dimensiones y elementos que constituyen la razón de ser de una organización, direcciona sus energías hacia un objetivo común de forma alineada a los deseos individuales y organizacionales/colectivos”. En otras palabras, podríamos decir que es el elemento movilizador de las organizaciones y sus personas, que hace que éstas avancen, sobrevivan y se desarrollen de forma sostenible.

Pero debemos ser conscientes que

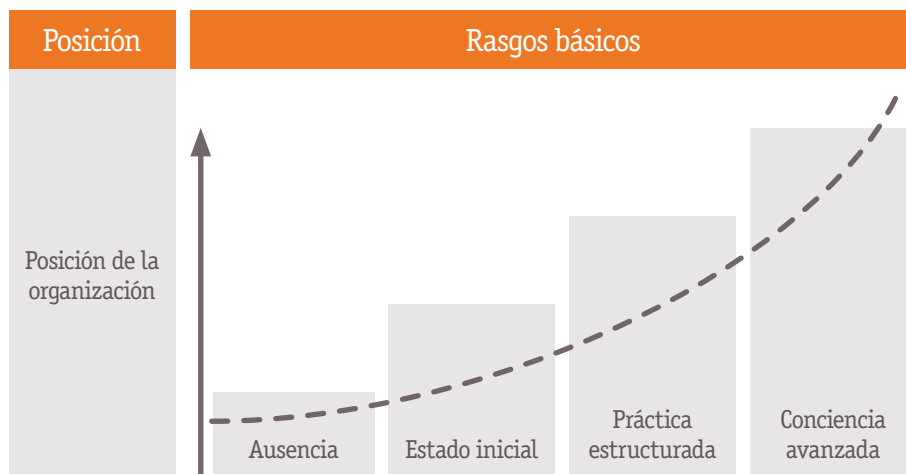
dicho desarrollo no es igual para ninguna organización. Cada una tiene su historia, sus vivencias, sus retos... y solo desde ahí podrá ir marcándose el camino a seguir en cada caso.

Es interesante caracterizar los distintos estados de evolución por los que una organización puede avanzar en el camino de la toma de conciencia hacia la construcción de un Proyecto Compartido, reflejando los diversos elementos que lo componen. Para ello vamos desde la ausencia de Proyecto Compartido hasta una conciencia avanzada del mismo (ver gráfico).

Estadio de ausencia

Este estadio describe un momento inicial de la organización en su proceso de toma de conciencia, en donde los elementos estratégicos no se explicitan y solo se encuentran en los pensamientos de algunos pocos, de modo que el conjunto del colectivo de la organización desconoce los mismos. Así, elementos tales como la

visión y la misión organizativas no son herramientas que ayuden a guiar las acciones de las personas. Tampoco existen valores identificados como elementos característicos de la cultura organizativa, por lo que no hay un direccionamiento de los comportamientos de las personas hacia un tipo de valores predeterminados. Las personas actúan y se relacionan desde sus propios valores personales, estando estos alineados o no con la organización. El liderazgo que caracteriza a la organización que se encuentra en este estadio es fundamentalmente unidireccional y jerárquico, en donde reina el ordeno y mando, en donde las conversaciones generativas entre responsables y colaboradores brillan por su ausencia, y en donde no se cuestionan las directrices y decisiones, simplemente se cumplen órdenes. Tampoco existen en este estadio sistemas de gestión que garanticen la coordinación y mejora de las acciones que se acometen, simplemente, de existir, son sistemas que refuerzan el control ejercido desde el liderazgo. La existencia de vías de



comunicación e información son nulas y las personas son entendidas como un recurso desde una visión meramente productiva, quedando la faceta humana, existencial y de realización a través del trabajo completamente anulada.

Estadio inicial

En este estadio la organización empieza a definir una estrategia en la que toman parte algunos pocos, ya no está en la cabeza de algunos como en el estadio anterior, sino que se explicita aunque en un colectivo reducido. Los valores son elementos que se identifican dentro de la estrategia, en ocasiones incluso existe una descripción que sustenta su identificación, pero aún no son elementos que guían las acciones y los comportamientos del conjunto de las personas de la organización, ya que, en muchas ocasiones, pese a estar identificados, no son compartidos por todo el colectivo, debido a que la identificación y caracterización se hace por una parte reducida de personas. En este estadio ya existen un conjunto de sistemas de gestión, pese a que su uso es meramente burocrático y básicamente de control, y están acompañados por un liderazgo centrado exclusivamente en el logro de resultados de negocio, sin tomar en cuenta el impacto de la actividad empresarial en las personas ni en el entorno. Los canales de comunicación e información existentes cumplen el expediente, no se alimentan, y tienden a dejar de ser empleados con el tiempo. Las

personas siguen siendo concebidas como un recurso con una mirada hacia los resultados del negocio.

Estadio de práctica estructurada

Este estadio representa un salto cualitativo hacia la construcción del Proyecto Compartido. Las organizaciones que se encuentran en este momento realizan un conjunto de acciones que marcan un hito diferencial respecto a los dos estadios previos, ya que la mirada de aquellas personas que dirigen la organización ha empezado a virar hacia un punto de no retorno. Los planteamientos estratégicos se empiezan a realizar progresivamente con una amplia representación de la organización -su alcance e impacto en muchas ocasiones vendrá determinado por la dimensión de la propia organización. Elementos tales como la visión, misión y valores direccionan las actuaciones que se planifican así como las actuaciones de las propias personas, que se comportan de forma coherente con los mismos. La observación de organizaciones que se encuentran en este estadio evolutivo permite afirmar que los comportamientos tanto de las personas líderes como del conjunto de las personas de la organización son un reflejo de lo declarado, generado un impacto positivo en el compromiso. También los sistemas de gestión se diseñan e implantan para dar respuesta a elementos de la estrategia, y por tanto

toman sentido por sí mismos, lo que hace que sean concebidos con un alto grado de credibilidad y generen confianza en las personas. Las vías de comunicación e información empiezan a alimentarse, pese a que aún son vías mayormente de carácter unidireccional y con carácter informativo. Las personas ya no son meros recursos del negocio, sino que son una de las claves del éxito del mismo, por lo que su papel en las decisiones y el impacto de las mismas que se plantean siempre es una clave importante a tomar en cuenta.

Estadio de conciencia avanzada

En este punto los diversos elementos que constituyen cualquier realidad organizativa se caracterizan por un nivel de profundidad y sostenibilidad en todas sus actuaciones, desde una mirada más allá del mero resultado de los negocios, desde un entendimiento de la propia organización como una realidad que impacta de lleno en la sociedad y la vida de las personas que la constituyen. Para avanzar en esta dirección es imprescindible el desarrollo de las miradas de las personas líderes de las organizaciones: ya no son meros gestores de recursos conquistadores de resultados, son personas que tienen conciencia sobre su propio proceso de desarrollo y el de las personas que configuran la organización. Las conversaciones que en este estadio se establecen buscan ser generativas para el negocio y para las propias personas y ello requiere de un nivel de conciencia sobre las propias competencias importante. Estamos ante un liderazgo transformador que no se conforma con lo que sucede, sino que va más allá de lo que se dice y lo que se hace. Este escenario implica también la formulación de una estrategia coherente, en donde visión, misión y valores forman parte de la vida de las personas, dan sentido a sus tareas y orientación hacia una actuación de una forma determinada y compartida. Los sistemas de gestión refuerzan la estrategia y los comportamientos deseados en la organización y las vías de comunicación son fluidas, ricas y multidireccionales.

Llegar a este último estado de conciencia supone todo un reto: supone tener personas líderes transformadoras, que establecen estrategias en las organizaciones que den respuesta a las necesidades de las personas y de la sociedad. Personas alineadas con las organizaciones y organizaciones alineadas con las personas. Todas las estrategias de la empresa, volviendo a la definición inicial, orientadas hacia un objetivo común alineando los deseos individuales y los organizacionales/colectivos. □

“Este escenario implica también la formulación de una estrategia coherente, en donde visión, misión y valores forman parte de la vida de las personas, dan sentido a sus tareas y orientación hacia una actuación de una forma determinada y compartida”.

Adaptación de puestos de trabajo para personas con limitaciones

Desde Osarten, el Servicio de Prevención Mancomunado, hemos elaborado un servicio nuevo, adaptación de puestos de trabajo para personas con limitaciones, para ayudar a solucionar estas situaciones. Se trata de un procedimiento exhaustivo, pero sencillo, que consiste en valorar las capacidades de las personas y cruzarlas con las demandas de los puestos de trabajo a desempeñar.

La prestación del servicio involucra a médicos del trabajo y a técnicos de prevención, y entre ambos profesionales, detectan las exigencias del puesto y las limitaciones de la persona:

- **“Apto”**, no existen incompatibilidades, la limitación de la persona no afecta a la tarea, el trabajador puede volver a su puesto habitual sin ningún problema. Todos felices.
- **“Apto con limitaciones”**, las incompatibilidades son ligeras, pueden ser salvadas con pequeñas modificaciones e inversiones en el puesto. Solo tareas ocasionales son evitadas. La empresa y el trabajador han hecho un esfuerzo de adaptarse a las nuevas circunstancias.
- **“No Apto”**, las limitaciones más severas en algunas ocasiones no son superables, y la conclusión es que esta persona no puede desempeñar dicho puesto de trabajo. Todos frustrados, el trabajador no puede realizar su trabajo habitual, la empresa no sabe qué puede hacer.

Los problemas de absentismo han alcanzado el 4,7% en el colectivo de mutualistas de LagunAro EPSV en el año 2015. Estas situaciones, en las que no se puede desempeñar el trabajo de forma temporal, comúnmente son conocidas como incapacidad temporal, IT. El problema se agrava cuando no se puede volver a trabajar durante largos periodos de tiempo, varios meses, y cuando se presentan limitaciones para siempre a la hora de incorporarse al trabajo.

La ley de prevención de riesgos laborales obliga en su artículo 25 a considerar a las personas especialmente sensibles y a adecuar sus puestos de trabajo a sus limitaciones.

Sin embargo, la empresa no está obligada a crear puestos que no existen en el organigrama de la plantilla, ni a mover a terceras personas cuando existe el puesto pero no está vacante.



El caso de Gorka

Gorka empezó en la cooperativa hace ya más de 25 años, ha vivido épocas buenas, y como la mayoría también ha padecido épocas de crisis, pero ninguna comparada a la que se inició ahora hace un año.

En aquella época, Gorka tuvo un comportamiento no seguro y sufrió un accidente laboral. Causa,

exceso de celo, confundió hacer las cosas bien, con hacerlas a toda costa. El caso es que ahora Gorka ha pasado todo el año de baja, recuperándose de sus lesiones. Al día de hoy el problema radica en que Gorka tiene secuelas, tiene problemas lumbares, no puede doblar el tronco y menos manipular pesos.

Gorka tiene miedo de no poder volver a desempeñar su labor habitual, fabricaba piezas para automoción. El peso de las referencias fabricadas el día del accidente era de 8 kilos y llegaba a hacer 28 piezas a la hora, casi 200 en una jornada de 8 horas. ¿Qué será de su futuro?

Su cooperativa tiene el futuro de Gorka en sus manos y por ello debe estudiar con detalle qué nuevas tareas puede desempeñar, y reorganizar el trabajo de todos, para que Gorka siga adelante, formando parte de la cooperativa. Pero ¿cómo puede hacerlo?

Slack o cómo rebajar el uso del email en las empresas



Puestos de recuperación

Osarten para estos casos, ha sistematizado la búsqueda de alternativas en otros puestos compatibles con las limitaciones de la persona. Se proponen 3 líneas de trabajo para la búsqueda de puestos de recuperación de personas:

1. Adelantarse, antes de tener a nadie con problemas de salud, conocer la causa más frecuente de baja e identificar los puestos a poder ocupar y que no tenga ese requerimiento que está ocasionando el problema de salud, y aunque el puesto sea ocupado por ese trabajador de forma temporal, poder agilizar su recuperación, evitar un agravamiento de su patología y por tanto una baja médica. ¡Esto es prevención!
2. Cribar los puestos ya existentes con menores solicitudes y cotejarlos con las limitaciones de la persona afectada para elegir el más compatible con sus nuevas capacidades. ¡Esto es adaptación!
3. Elaborar un puesto a medida, elegir únicamente las tareas compatibles con sus capacidades. Parte de las tareas realizadas por personal de su entorno, área, o *lantegi* habitual son analizadas para ver la capacidad de ser realizadas por el trabajador. Dichas tareas seleccionadas, además de ser compatibles con las capacidades de la persona, deben ocupar el 100% de su jornada laboral. ¡Esto es intentar por todos los medios que el trabajador siga en activo!

Adaptar los puestos de trabajo a las personas con limitaciones es un deber empresarial. Aunque es una tarea que inicialmente parece problemática, puede tener una solución que satisfaga tanto a la empresa como al trabajador afectado. Desde Osarten estamos a vuestra disposición para acompañaros en estas situaciones. □



Más información:
Natxo Ranz
iranz@osarten.com

Vio la luz en agosto de 2013 con un único objetivo: que nuestra bandeja de correo electrónico dejase de acumular emails que nos hiciesen perder tiempo.

Creado por Stewart Butterfield, uno de los fundadores de Flickr, Slack es una mezcla de muchas herramientas en una, ya que aúna un potente chat, historial de conversaciones, participación de múltiples usuarios, canales para proyectos y para equipos de trabajo, repositorio de archivos e integración con multitud de servicios como Dropbox, Google Drive, IFTTT y muchos otros.

Estamos hablando de un servicio en la nube, potente y sencillo, que permite a los equipos que la utilizan agilizar las comunicaciones entre proyectos y usuarios para de esta forma liberar de carga el correo electrónico, que se utilizará sobre todo para comunicaciones externas.

Los 3 apartados destacados de esta herramienta son:

- **Canales:** se crean por proyecto para organizar las conversaciones y se añade a los usuarios involucrados en el mismo, estos canales son transparentes para toda la organización.
- **Canales privados:** funcionan exactamente igual que los canales pero a estos solo tendrán acceso los usuarios invitados al mismo.
- **Mensajes directos:** se utilizarán para conversaciones entre 2 usuarios.

Otra de las características destacadas de Slack es que nos permite arrastrar, soltar y compartir todos los archivos que queramos como imágenes, hojas de cálculo, PDFs, PSDs y más, y todo ello en cualquiera de los canales que tenemos a nuestra disposición, anteriormente comentados.

Si todo esto fuera poco, además de poder acceder a esta plataforma vía web (www.slack.com), Slack cuenta con aplicaciones nativas en Mac, Windows y Linux (Beta) en su versión de escritorio, e



Team communication for the 21st century.

Channels
Organize your team's conversations into channels. Share updates for a project, create an on-call rotation, or have a discussion with all of your team.

Private Channels
For sensitive information, create private channels and invite only those who need to see it.

Direct Messages
Send a message directly to another user.

Drag, drop, and share your files.
Upload your images, PDFs, spreadsheets, and more directly into Slack. You can also drag and drop files from your desktop, and they'll be automatically uploaded to your channels.

All your tools in one place.
Connect your tools to Slack and work more efficiently. You can get all your workflow tools in one place, including Google Drive, Dropbox, and more.

Search your entire archive.
Everything you do in Slack is searchable. Find any message, file, or channel in seconds. You can also search for specific keywords, tags, and more.

Everywhere you go.
Slack is available on desktop, mobile, and in the cloud. You can use Slack on your phone, tablet, or laptop.

iOS, Android y Windows Phone (Beta).

Ya no tenemos excusas para darle un descanso al email y potenciar la comunicación grupal de toda nuestra organización. □

“Lea Artibai eskualdeko enpresak lan eta bizi euskaraz”

Urtero bezala, aurten ere irailaren 16an, Lea-Artibai eskualdeko enpresen arteko euskararen eguna ospatu zen. Eika, Danobat Ispaster, Kide, Fagor Arrasate, Cicautxo, Nemark, Lea Artibai ikastetxea eta Azaro Fundazioko kideok hartu zuten parte ospakizun egunean eta, noski, antolakuntzan.

Aurrera berbie lehiaketarekin ekin zioten girotze-lanari, eta euskal kulturako eta laneko euskal hitzekin jolastuz egin zuten. Saioaren amaieran sari ederrak banatu zituzten irabazle eta parte-hartzaileen artean.

Irailaren 16an bertan, zer egin zuten? Goizean mendi ibilaldi ederra Santa Eufemi inguruan, oinez zein bizikletaz. Oinezkoek Lekoiztik atera ziren Santa Eufemiko zelairantz, eta Larrusetik bueltan Santa Eufemiko ermitara igo ziren, Lea-Artibaiko paisai ederraz gozatzeko.

Gainera, ibilaldian zehar, ingurua hobeto ezagutzeko aukera izan zuten bertaratu zirenek, ibilaldian parte hartu zuten bi adituei esker: Pedro Olabarria “Txasiok”, Markinako Beko Benta eskola publikoko irakasle izandakoak eta gaur egun inguruko historia jasotzeko lanetan murgilduta dabilen gizonak Larrusen dagoen edurzuloari ematen zitzaion erabilerari buruzko azalpenak eman zituen. Eta Arantxa Bodego geologian doktorea eta meatzen eta herri lanen ingeniaritza teknikoko unibertsitate eskolan irakaslea den emakumeak Santa Eufemiko lurra daukan materia bereziari eta inguruko harrobiei buruzko azalpenak eman zituen. Benetan azalpen interesgarriak Pedorenak eta Arantxarenak!

Ibilaldiari bukaera emateko hamaiketako ederra egin zuten guztiek Santa Eufemiko zelaian. Ondoren, bazkaltzera joan ziren Ikestei jatetxera, eta postre bezala Oihan Vegaren “euskeraren espektakulue” monologoaz gozatu zuten.

Biharamunean, eta euskararen ospakizunei bukaera emateko, Lea-Artibai eskualdeko enpresen arteko futbol partiduak ospatu zituzten Markina-Xemeingo Barroeta futbol zelaian. □



Uda azkena

Uda azkena, bai bai, udako azken ostegunean lagunak elkartu gara berriz ikasturteari hasiera egokia emateko, pintxopotea!

Ez, ez, *pintxopora* ez joateko ez dago aitzakiarik, ez gorputzeko minik, ez denbora gutxieirik, denok elkartzeko momentu horri ez diogu uko egiten. Kepa Larrea | Athlon Koop. E.

Bertan, gure lagunekin ikasturte berri honetarako gure proposamen berriak zeintzuk diren aipatzerakoan, noski pintxopoteaz gain, erretzeari utziko diot, dagoeneko gimnasioan izena eman dut, baina lehen astean joan naiz eta pintxo potean baino jende gehiago zegoen, uff, niretzat larregi! Bai motel, orain denok kiroldegira, gimnasia, bidegorrian korrika Behobia datorrelako, hau da boom izugarria! Hau da garai onena jarduera fisikoa egiten hasteko, hartutako kilotxoei egurra emateko. Baina zer egin dezaket? Nondik hasi?

Zertarako galdetzen diogu gure buruari zer egin (hainbeste aukera dugu zerbait egiteko, ez dagoela aitzakiarik), gehiagotan galdetu beharko genioke ondorengoak: "gaur egin al dut jarduera fisikorik?", "nire osasunari laguntza txiki bat eman ahal diot jarduera fisikoa eginaz?". Bai, ziur norbaitek diola "nik ia egunero egiten dut, ia astelehenean, ia asteartean, ia asteazkenean...". Hau txiste txarra, baina errealitatearekin zerikusi handia duela uste dut. Beti izaten dugu aitzakiaren bat jarduera fisikoa alde batera usteko, ala ez?

Zer bizitza estilo dauzaku?

Nahiz eta esandako guztia badakigun, oraindik egoera pre eta kontenplatiboan gaude, aurrera pausua eman gabe, baina gustatuko litzaizuke zure bizitza estiloa nolakoa den jakitea?

Hurrengo *check list* hau pasatzea proposatzen dizuet, zuen bizitza estiloa eta jarduera fisikoa baloratu ahal izateko.

Emaitzaren arabera ez dago aitzakiarik! Zure emaitza 80 puntutik beherakoa bada, jarri zaitzez martxan! Zure osasunak eskertuko dizu eta. □



Check-list bizitza estiloa

	Bai	Ez
Gehienetan, aukera dudanean, eskailerak erabiltzen ditut, ez igogailua		
Egunero gutxienez 30' betetzen ditut modu aktiboan (mugitzen)		
Nire egun libreetan, tarte bat gordetzen dut jarduera fisikoa egiteko		
Egunean zehar dudana aktibitate eza nola ekiditu pentsatzen dut		
Egunean zehar dudana aktibitate eza nola ekiditu pentsatu eta martxan jartzen dut		
Gehienetan, aukera dudanean eskaileratik jaisten naiz		
Ibiltzera joaten naiz		
Telebista bi ordu baino gutxiago ikusten dut		
Herrian mugitu behar banaiz, saiatzen naiz kotxea, motorra edo garraio publikoa ez erabiltzen		
Astean 2-3 aldiz kirolen bat egiten dut		

Baiezko bakoitzagatik 10 puntu dituzu. Ezezkoek 0 puntu balio dute.

100tik 80ra = zorionak zure bizitza estiloa aktiboa da.

70tik 60 ra = erdipurdi, bideratua zaude, baina zerbait gehiago egin beharrean zaude.

50 edo gutxiago = Kontuz! zure bizitza estiloa ez da aktiboa.

Check list-a pasatzea ondo dago, baina 80 tik behera zaudetenontzat eta noski besteentzat ere, garai honetarako proposamena honako hau da:

Udazkenaz gozatu: Koloreak ikusi eta gozatu, perretxiko eta masustak bildu eta dastatu!

Jarduera fisiko horiek ez dute esfortzu handiegirik behar, orduak eman daitezke, intentsitate baxuko ariketa denez ia denontzako baliagarria da.

Jarduera fisikoaz gain, gure memorian kolore zoragarri, paisaia eder eta noski etxera jaki goxoekin eta oso osasungarrieekin itzuliko gara. On egin! (kontuz perretxikoeekin).

HUHEZI-MU eta ARIZMENDIren arteko kooperazioa

Pasa den uztailaren 20an, Donostiako Kursaalaren, gure kooperatiba-taldearen Kongresuak aho batez onetsitako Etorkizuneko MONDRAGON proposamenean erronka jakin bat planteatzen zitzaigun: ezagutzari legokiokeen proiektu traktore bat antolatzea. **Iñaki Etxezarreta** | Arizmendi Ikastolako zuzendaria



Bistan denez, Etorkizuneko MONDRAGON planteamenduak agerian utzi du balio korporatiboaren bizipena sendotzeko beharra, baita Eraldaketa Sozialaren balioari bultzada berri bat emateko beharra ere.

2014ko abenduaren 15eko Kongresu-saioan, Javier Sotil buruzagiak birritan jo zuen hezkuntza ez-unibertsitarioa arreta-gune eta eraldaketa-eremu garrantzitsutzat. Hitz haiek zirikatuta, Bixente Atxa, MUKo errektore izendatu berria, Joxean Alustiza, Gizabidea fundazioaren lehendakaria, eta ni neu, Arizmendi Ikastolako zuzendaria, elkartu ginen eta ideiak trukatu genituen. Hamaika elkarrizketa eta bilera ostean, Begoña Pedrosa HUHEZIKo dekanok lekukoa hartu eta "Iparra: Arizmendi 2020" proiektua abian jarri zen, ikerketa sozio-educatibo sakona egiteko asmoz, metodologian zorrotza, kooperatiba-mugimenduaren osagaietan eta estiloan sustraituta, hezkuntza kooperatiboaren eredu berria erronka harturik eta Arizmendi Ikastolak markatu duen Konfiantzaren Pedagogia bihotzean izanez.

Pentsalari eta filosofo ugarik XX. mendean zehar oinarritzko hezkuntzaren garrantziaz jardun dute. Gizarte eta

ekonomia kapitalistaren tresna kontsideratu dute gehienek. Eta seguru asko zuzen ibili dira. Ahaztu egin zaie, ordea, euro-zentrismoaren antzeko gaitzak jota, kapitalaren liberalismoak bezala esperientzia komunista zein pertsona aintzat hartzen ez duten bestelako ideologia askok ere hankasartze bera egin izan dutela: humanismoan oinarritutako eraldaketa sozialerako duen balio estrategikoa kontuan ez izatea. Ikastolok ondo baino hobeto dakigu. Botere politikorik gabeko nazioa izanez, euskara eta euskal kultura ardatz dituen identitatea berreskuratzeko hezkuntzak izan duen balioa praktikan jarri dugu. Autoeraketaz eta kooperazioaz. Gaur eta hemen datuak lekuko ditugu.

Euskararen Herria erdal herria bilakatzeko, botereak hezkuntza-tresna baliatu badu ere, autoeraketak eta kooperazioak eragiten duten gizarte eraldaketa sozialak besterik frogatu du: posible da Euskal Herria euskaldunen nazioa izatea, euskaraz jakin eta euskal kulturaz jabeturik dagoen herritarrok gehiengo izatea, alegia.

Helmuga: hezkuntza kooperatiboa

Hezkuntza euskalduna ikastolak inbentatu eta garatu du. Eskola publikoa eta kristau eskola, zorionez, gure nazioaren euskalduntzearen eragile ere badira, behin ere izan ez diren bezala. Ez da nahikoa. Hezkuntza kooperatiboa, ordea, dugu eginkizun. Pertsona, kooperazioa, inteligentzia eta desberdinen arteko elkartasuna dira gure erronka. LANKI talde kideek iaz ziotenez, profil zehatz bateko pertsonen sustapena bultzatu behar da:

- Beren bizi proiektuaren jabe diren subjektu kontzienteak eta protagonistak
- Enpresaren eremuan, gizartearekiko konpromisoak jarduten duen proiektu kolektibo bat garatzeko erantzukizuna hartzen dutenak
- Denon ahaleginaren ondoriozko irabaziak berdintasunez banatzen dituztenak

Ez dago hori baino konpromiso sozial handiagorik. Euskal Herriak behar duen konpromiso nazionala eta MONDRAGON taldeak bere esku duena, beti bezala aitzindari izanez, euskal lurralde eta txoko guztietara eskainiz eta mundu zabalera irekiz. Lau haizetara.

Elkarlanean, noski!

HUHEZI-MUK eta Arizmendi Ikastolak apustua egina dute. Beren inguruan MONDRAGON talde kide anitz biltzeko asmoa dute. Leintz bailara osatzen duten gizaki, gizarte eragile, botere publiko eta, oro har, herritarrak dituzte balizko lankide, eraldaketaren bidelagun. Gure nortasun berritzailetik abiatuta, eskola-eta heziketa-eredu kooperatibo berria eratu nahi da, ikasle kooperatiboa xedetzat hartuta, autogestioan oinarritutako kultura pedagogiko eta antolatzaile baten bitartez, eraldaketa pertsonala eta soziala sustatzeko gai izango dena. Leintzetik Gipuzkoa osora, Euskal Herrira eta munduko azken muturrera.

Ezagutza izan ohi da MONDRAGONen ezaugarri. Hezkuntza zaigu proiektu sozioenpresarialaren traktore. Eraldaketa sozialaren giltzarri. Pertsonaren eraldaketan gako. □

“Hezkuntza kooperatiboa, ordea, dugu eginkizun. Pertsona, kooperazioa, inteligentzia eta desberdinen arteko elkartasuna dira gure erronka”.

597 zenbaki, 1960tik 2016ra

TU Lankide aldizkariaren hemeroteca osoa, orain guztion eskura.

La hemeroteca completa de la revista TU Lankide, al alcance de todos.



Tulankide.com webguneak aldizkariaren hemeroteca osoa eskuragarri jarri du. TUlankidek 56 urtetako ibilbidean argitaratutako 597 aldizkariak edozeinek kontsulta ditzake aldizkariaren webgunean.

www.tulankide.com/eu/papereko-edizioa

Hemeroteca hau dokumentazio fondo oso garrantzitsua da. Aldizkariak ia sei hamarkadatan izan duen garapena erakusten du; eta Taldeko kooperatiben historia eta gertaera nagusiak ezagutzeko interesa duten guztientzat informazio iturri aberatsa da.

Tulankide.com pone a disposición de sus lectores y seguidores la hemeroteca completa de la revista. Los 597 números publicados a lo largo de 56 años, están ahora accesibles desde la página web de la revista.

www.tulankide.com/es/revista

Un extenso fondo documental en el que se puede apreciar la evolución de la publicación a lo largo de sus casi seis décadas y que es una fuente de información muy interesante para quienes tengan interés en conocer la historia y la evolución de las cooperativas del grupo.

Gure kooperatiben zerbitzura
Al servicio de nuestras cooperativas

Harremanetarako / Contacto: tulankide.com/contact-info

tulankide.com



Metroka-metroka hasitako burutazioa muturreraino eramanda, Markel Uriarte aretxabaletarrak gurpil bakarren gainean orduko abiaduraren errekorra hautsi berri du. 29 km egin zituen ordu bakarrean. Balentria Donostiako belodromoan izan zen. Fagor Arrasaten dihardu lanean eta TU lankidek harekin hitz egiteko aukera izan du.

Done Jakue bidea gurpil bakarrean egitea da hurrengo erronka handia

Noiztik gurpil bakarrean ibiltzearen afizioa?

Bizitza guztia daramat bizikleta gainean. Modalitate guztiak egin ditut 3 urtez bizikleta ekarri zidatenetik. 8 urterekin trialsinari ekin nion, 20 urtera arte gutxi gorabehera. Errepidean eta mendian ere ibili izan naiz eta baita enduro modalitatean ere.

Etxean izan duzue txirindularirik?

Gure etxean ez da ziklistarik egon. Aita motorrean ibiltzen zan, eta triala egiteko motorrekin, eta haren bitartez nik bizikletara egin nuen jauzia.

Guinness errekorren kontua nola sortu zen. Zelan okurritu zitzaizun?

Betidanik ibili naiz gurpil bakarrean. Metro bat, bi metro, hiru pedalada... Urkuluko urtegiari itzuli bat eman... Eta horrelako batean apustu bat egin genuen lanean: Udalatx mendira norik igo azkarren. Ni gurpil bakarrean eta nire bi lankide normal, bi gurpiletan. Nik irabazi nien apustua eta handik Tourmaletoko igoera egitea erabaki nuen.

Eta ondoren etorri da Guinness errekorra...

Tourmaletera igotzeko lan saio ugari egin nituen baina munduko errekorra egiteko ez dut horrenbeste egin. Ekainean edo uztailean hasi nintzen eta izugarri ondo nindoala ikusirik animatu egin naiz.

Laguntzaile asko izan dituzu, ezta?

Hala da, bai. Familia, Haritz Gordo eta Ekaitz Zilarmendi argazkilariak, Aretxabaletako Udala, Orbea... Jende askok eman dit

laguntza, danak Gipuzkoako Federazioak izan ezik. Haientzat traba bat izan naiz.

Oihartzun handia izan du munduko errekorrak, ezta?

Ez nuen horrenbeste espero. Sare sozialetan zein betiko hedabideetan azaldu gara. ETB, Irratietan, Gara, Noticias de Gipuzkoa, DV, El Mundo Deportivo... Belodromora komunikabide guztiak agertu ziren.

Orbea ere aspaldiko bidelaguna duzu...

Bai, aspaldi hasi ginen elkarrekin eta haientzat ere ohorea izan da. Markaren ezaugarriak balioan jartzen saiatu naiz. Orbeak errekorra egiteko bizikleta arina eta zurruna jarri zidan.

Zein da zure teknika gurpil bakarrean?

29km/orduko egiteko abiadura hartu

eta berau mantentzea ezinbestekoa da. Belodromoan zuzenguneak baino kurbak daude eta hori izan da zailena.

Etorkizuneko erronkak ere izango dituzu, ezta?

Bai, noski. Ez naiz geldid egotekoa. Gustatuko litzaidake Vuelta a España, Aralarren egin nuen moduko zerbait egitea Frantziako Tourrean. Alegia, mendate mitiko bat igoko nuke lasterketa egun batean gurpil bakarrean.

Eta Done Jakue bidea?

Bai, gurpil bakarrean. Asko gustatuko litzaidake, baina horretarako azpiegitura konplexuagoa da. Bi, hiru edo lau urte barru egin dezaket. Done Jakue bidea gurpil bakarrean egitea da nire hurrengo erronka handia.



Argazkiak: Aritz Gordo
www.aritzgordo.com

