ISEA
Innovación en Servicios Empresariales Avanzados
Enpresako Zerbitzu Aurreratuen Berrikuntza

ISEA – Innovación en Servicios Empresariales Avanzados **N ° 69.**

El impacto de los Órganos de Gobernanza en el rendimiento empresarial.

De forma ritual las empresas cotizadas en bolsa anuncian sus resultados trimestrales. Este rito constituye la manifestación más pública de la presión que sufren las empresas por generar beneficios financieros a corto plazo. Así, el 87% de los ejecutivos reconocen sentirse presionados para generar resultados financieros a corto plazo.

Como consecuencia, las empresas orientadas al rendimiento a corto plazo detraen recursos de la inversión orientada al largo plazo, susceptibles de mejorar la sostenibilidad y rentabilidad futura de las empresas. Diversos estudios muestran que las compañías que buscan maximizar sus resultados a corto plazo invierten menos en I+D+i. Este tipo de actuaciones generan beneficios efímeros, que sin embargo hipotecan el futuro de la empresa. Por ello, se define el cortoplacismo como una orientación excesiva a obtención de resultados a corto plazo, en detrimento de los intereses y el rendimiento a largo plazo de la empresa.

Los equipos directivos citan con frecuencia a su propio Consejo de Administración como la principal fuente de presión a corto plazo: tres de cada cuatro directores reconocen que la presión a corto plazo ha comprometido la atención de la dirección hacia la consecución de los objetivos estratégicos. Complementariamente, el 60% de los miembros de los Consejos de Administración coinciden en admitir su responsabilidad en el cortoplacismo de sus organizaciones.

La investigación ha revelado los factores que inciden en el cortoplacismo de las empresas: el factor más fuertemente correlacionado con el deterioro de los resultados a largo plazo es la distribución excesiva de capital. Las empresas que distribuyen capital en exceso, bajo la forma de recompras de acciones y dividendos, presentan peores resultados, en términos de rendimiento del capital invertido, que sus homólogas que reservan fondos para otros cometidos.

Considerar la maximización del valor para el accionista como el objetivo primordial de la empresa es fundamentalmente erróneo, ya que desatiende a las partes implicadas (clientes, empleados, …) y, en última instancia, provoca un descenso de la inversión a largo plazo. Otro factor que pesa en la creación de valor a largo plazo es el apalancamiento excesivo: como tendencia general, un mayor apalancamiento de las empresas se traduce en una menor rentabilidad a largo plazo.

También los sistemas de remuneración y primas de los directivos están vinculados con los resultados a corto plazo: el riesgo de caer bajo las presiones a corto plazo están especialmente presentes cuando la remuneración de los ejecutivos se basa principalmente en medidas contables de los resultados.

En contraposición al cortoplacismo, la construcción de la empresa orientada al largo plazo requiere la aplicación de una serie de principios, entre los que cabría destacar….:

- Formular un propósito de empresa que vaya más allá de la consecución de resultados financieros y la creación de valor para el accionista. Un propósito bien establecido permite a las empresas articular su negocio, desarrollar la estrategia y sus prácticas de gestión. En la práctica, situar el propósito en el centro del quehacer de la empresa y proponer compromisos creíbles para su cumplimiento refuerza la responsabilidad ante las partes implicadas de la empresa, incluyendo a los empleados, clientes y accionistas.
- Las empresas orientadas al largo plazo se centran en generar resultados para todas las partes implicadas, no exclusivamente para los accionistas. Los intereses de los accionistas y de las partes implicadas deben ser conciliables. Para ello, las empresas precisan centrar su atención en la creación de valor a largo plazo. Hacerlo de forma sostenible exige responder a los intereses de la sociedad, los clientes, los empleados, los proveedores y los accionistas.
- Desarrollar los activos intangibles: en la actualidad, los modelos de negocio se fundamentan cada día más en activos intangibles, como son tecnologías, el I+D, las marcas y las relaciones con clientes. Por ello, los activos intangibles determinan cada vez más el valor de las empresas. Consecuentemente, las inversiones en activos intangibles son necesarias para combinar la creación de valor a largo plazo con los resultados a corto plazo.
- Mantener la inversión en los períodos recesivos: Las empresas orientadas al largo plazo tienden a invertir más y de forma más continuada que las empresas de orientación cortoplacista, evitando caer en restricciones durante los períodos recesivos.
- Introducir métricas de rendimiento e informes integrados. Si la empresa pretende estar orientada al largo plazo, necesita desarrollar cuadros de mando con indicadores clave de rendimiento que superen las métricas convencionales, de carácter financiero y retrospectivo, que se utilizan habitualmente para caracterizar el rendimiento empresarial.
- Adecuar los incentivos y compensación de los directivos a la orientación a largo plazo de la empresa: Si bien la media actual de permanencia en el cargo de los directores generales de las empresas de la lista Fortune 500 es de cinco años, las acciones y decisiones de estos directores generales suelen tener consecuencias más duraderas. Por ello, es preciso alinear la remuneración de los ejecutivos con los objetivos y estrategias a largo plazo de la empresa.

Los Consejos de Administración son vitales para que las empresas mantengan un enfoque a largo plazo. En efecto, un miembro del Consejo de Administración permanece más tiempo en su posición que el Director General, circunstancia que otorga a los Consejos una perspectiva más amplia sobre la trayectoria de la empresa. Un Consejo de Administración dotado de una perspectiva a largo plazo tiene el poder de influir significativamente sobre el propósito, la cultura y la gestión de la empresa, y en última instancia, impulsar la creación de valor a largo plazo al aislar a la dirección de las presiones del mercado.

Por ello, un Consejo de Administración eficaz debe saber gestionar el conflicto entre los intereses a corto plazo y el impacto a largo plazo de sus decisiones, y como consecuencia, evaluar los intereses de los accionistas y las partes implicadas desde la perspectiva del éxito sostenible y a largo plazo de la empresa.

Sin embargo, las observaciones muestran que los Consejos de Administración dedican cada vez más tiempo a la gobernanza y al cumplimiento normativo, en detrimento de otras tareas de mayor valor añadido. Así, el 92% de los Consejeros afirma que el tiempo dedicado a la gobernanza y al cumplimiento normativo ha aumentado en los últimos tres años. De hecho, el 67% afirma que sus Consejos de Administración deberían mejorar su contribución al desarrollo de la estrategia.

Las investigaciones refieren que los Órganos de Gobernanza orientados a la creación de valor a largo plazo comparten un conjunto de características comunes, entre las cuales cabe destacar las siguientes…:

La consultora McKinsey ha evidenciado que las empresas orientadas a la creación de valor a largo plazo tienen Consejos de Administración que dedican casi el doble de tiempo al trabajo

relacionado con la estrategia que la media de sus homólogas. De hecho, existe una notable diferencia en los contenidos de la agenda de los Órganos de Gobernanza de alto impacto comparativamente con los Órganos de Gobernanza de bajo rendimiento.

Así, los Órganos de Gobernanza que presentan un impacto medio / bajo llevan a cabo "actividades básicas" como puedan ser el control de gestión, el reporte financiero y el análisis de las inversiones. En sentido opuesto, los Órganos de Gobernanza orientados a la creación de valor a largo plazo asignan más tiempo a las actividades relacionadas con la estrategia y la competitividad a largo plazo de sus organizaciones.

Tanto los miembros de los Consejos de Administración como los directivos reconocen que el proceso de revisión anual de la estrategia ha quedado anticuado en el entorno competitivo actual, caracterizado por las rápidas dinámicas de evolución. Como consecuencia, el desarrollo de una estrategia dinámica y adaptable requiere un proceso iterativo por el cual el Consejo de Administración debatirá las materias estratégicas a lo largo del año.

Complementariamente, la investigación ha evidenciado el valor de la diversidad (es decir, edad, sexo, extracto social, formación académica, etc.) en el rendimiento de los Órganos de Gobernanza. En efecto, una mayor diversidad en los Consejos de Administración se asocia con un menor riesgo financiero, mayores inversiones en I+D y un mayor rendimiento operativo. La diversidad aumentaría la probabilidad de que se ponga en entredicho la forma tradicional de hacer las cosas y se busquen nuevos enfoques para afrontar los problemas y retos.

Este conjunto de exigencia induce la necesidad de ampliar las dedicaciones del Consejo de Administración: la dedicación media de 10 o 12 días al año no son suficientes. Los Consejos de Administración de alto rendimiento requieren un compromiso de hasta 25 días de dedicación para los miembros no ejecutivos.

Estos son los elementos más significativos de la investigación llevada a cabo por ISEA S.Coop. en el marco del proyecto de prospectiva y diseño de un Modelo Referencial para los Órganos de Gobernanza de alto rendimiento y orientados a la creación de valor a largo plazo, que ha recibido financiación en el marco de la convocatoria 2023 del Programa para promover la generación de oportunidades, el valor diferencial y la sostenibilidad del tejido empresarial de Gipuzkoa.

Entregados los premios Kimu Berri 2024 a los mejores trabajos de fin de grado en comunicación audiovisual.

El 7 de junio, en un acto celebrado en el campus de Aretxabaleta, el alumnado del 4º curso de Grado en Comunicación Audiovisual de HUHEZI llevó a cabo la presentación pública de los Trabajos de Fin de Grado, compitiendo en los premios Kimu Berri, que este año ha cumplido su 9ª edición. El acto se llevó a cabo en el campus de Aretxabaleta. La bienvenida al acto corrió a cargo de Nagore Ipiña, decana de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de MONDRAGON Unibertsitatea.

El Jurado del concurso Kimu Berri estuvo compuesto por Mikel Orobengoa, director de ISEA S.Coop., Koldo Azkoitia, responsable de la Agencia de Desarrollo de la Mancomunidad de Debagoiena y Leire Zarate, coordinadora de multimedia de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

En esta edición se presentaron 18 TFG, correspondientes a las siguientes organizaciones: Arranobi Kultur Gastronomiko Elkartea, Mercedes-Benz, Pantailak Euskaraz, Arrasate Rugby Taldea, IzarFilms, Oroituz, Agintzari Elkartea, Salvamento Marítimo Humanitario, Bikonsulting, Aspanogi, Arrats Elkartea, Anitzak Bilbao Elkartea, Goiena Komunikazio Taldea, Ideko, Arizmendi Ikastola, Ikerlan y Arteman.



Las presentaciones de los proyectos fueron breves y rápidas, realizadas al estilo pitching. A la hora de elegir las mejores presentaciones, el jurado tomó en consideración los siguientes criterios: claridad en la presentación, capacidad de generar interés, atractivo y originalidad en la presentación, corrección lingüística y, por último, idoneidad de los recursos y gestión del tiempo.
Así ha quedado el palmarés del concurso Kimu Berri 2024:

1º premio.
Estudiantes: June Agirre, Alex Altuna eta Oier Markotegi
TFG: Urak eginen du bide - Pantailak Euskaraz
Entidad: Pantailak Euskaraz.

2º premio.
Ikaslea: Garazi Etxaniz
GBL: Arizmendi Ikastolaren eta guraso etorkinen arteko komunikazioaren lanketa
Empresa: Arizmendi Ikastola

3º premio.
Estudiantes: Naroa Alijostes, Naroa Unzueta eta Ainhize Uriarte
TFG: STEM ikasketa eta lanbideetan emakumeen parte-hartzea sustatzeko komunikazio-estrategiak: Gasteizko Mercedes-Benz fabrika aztergai
Empresa: Mercedes-Benz

El Proyecto KIMU BERRI surge en el año 2009 con el propósito de llevar a una concreción práctica la Agenda de Oslo para la educación emprendedora en Europa en el marco territorial específico de la Comarca de Debagoiena.
La financiación de las actividades del proyecto KIMU BERRI se asegura mediante aportaciones públicas y privadas procedentes de las empresas.

Cumbre sobre el Talento en Debagoiena.

El día 14 de junio de 2024 se llevó a cabo la “Cumbre sobre el Talento en Debagoiena”, organizada por la Asociación Empresarial BAILARA.

La “Cumbre sobre el Talento en Debagoiena” consistió en una dinámica que pretendía acoger a las principales entidades empresariales, educativas y la administración local de Debagoiena con el

propósito de reflexionar de forma colectiva sobre un reto concreto: Definir una Estrategia Colaborativa para el Desarrollo, la Atracción y la Retención de Talento en Debagoiena.

El programa de trabajo desarrollado fue el siguiente…:

- Presentación de los objetivos y metodología de trabajo de la Cumbre.
- Reflexión en grupos organizados sobre la base de la procedencia de las personas asistentes.
- Plenario para la puesta en común de las aportaciones habidas en los diversos grupos de reflexión.
-

La reflexión de los grupos de trabajo se estructuró en dos bloques:

- Bloque 1: Problemas que afectan al Desarrollo, la Atracción y la Retención de Talento en Debagoiena
- Bloque 2: Soluciones a los problemas que afectan al Desarrollo, la Atracción y la Retención de Talento en Debagoiena

A modo de ilustración, algunas de las temáticas a tratar en los grupos de reflexión fueron las siguientes…:

- Análisis de las necesidades y prioridades de Talento en Debagoiena. Esto implica identificar las demandas del mercado laboral, las habilidades requeridas y las tendencias futuras en términos de empleo y desarrollo económico.
- Factores que inciden en decisiones para la orientación profesional de los jóvenes. Cómo aportar información válida para que los alumnos adopten decisiones idóneas para asegurar su inserción laboral futura.
- Cómo articular la colaboración activa y regular entre las empresas, la comunidad educativa y las administraciones públicas locales para el Desarrollo, la Atracción y la Retención de Talento en Debagoiena.
- El desarrollo de programas de inmersión del alumnado en el mundo laboral: Potenciar las modalidades que permitan la inmersión progresiva del alumnado en las empresas.
- Cómo intensificar la coordinación entre las instituciones educativas de la comarca con el propósito de canalizar el alumnado hacia la oferta educativa local, evitando las fugas hacia ofertas formativas competidoras.
- Acciones tendentes a presentar la oferta laboral de las empresas de Debagoiena al alumnado que cursa sus estudios en los Centros de Formación Profesional y Facultades Universitarias de la comarca.

El conjunto de las aportaciones habidas en el curso de la Cumbre se han consolidado en un documento de síntesis que ha sido posteriormente remitido a todas las personas asistentes.

La Cumbre fue dinamizada por personal investigador de MU Enpresagintza & MIK.

Esta acción se inscribe en el marco del Proyecto Debagoiena Bailara Adimentsua, liderado por BAILARA y que ha recibido financiación en el marco de convocatoria 2023 del Programa de proyectos Etorkizuna Eraikiz Gipuzkoa Taldean.



ONDOAN S.Coop. se hace con una participación mayoritaria en la compañía catalana Urven Solutions.

ONDOAN S.Coop., empresa asociada a la División de Ingeniería y Servicios de la Corporación MONDRAGON, con sede en Zamudio (Bizkaia) y especializada en Ingeniería de Instalaciones, Mantenimiento, Energía y Medio Ambiente, se ha hecho con una participación mayoritaria en la compañía catalana URVEN Solutions, S.L., experta en el diseño y la industrialización de elementos para la integración de las energías renovables, principalmente solar, mediante marquesinas para superficies de aparcamiento. Esta operación se inscribe en el marco de la diversificación de actividades que ONDOAN S.Coop., viene llevando a cabo dentro de sus ámbitos históricos de negocio.

El acuerdo fue suscrito el pasado 21 de marzo en Castellar del Vallès (Barcelona), localidad en la que se ubica la sede de la empresa. De esta manera, la sociedad cooperativa vasca toma una participación mayoritaria en Urven Solutions, S.L., en la que compartirá proyecto empresarial con el grupo catalán Aquacenter y con los socios fundadores de la compañía barcelonesa.

Urven Solutions, S.L. es una empresa fundada por Antonio Moreno y Josep Carreras, profesionales con larga trayectoria en el sector de las energías renovables. La firma cuenta con un amplio portafolio de soluciones modulares de soporte de paneles solares, destacando las marquesinas fotovoltaicas para distintos tipos de vehículos.

Desde sus inicios, la energía y, más en concreto, la eficiencia energética, ha supuesto uno de los principales ámbitos de actuación dentro de las actividades de ONDOAN S.Coop., lo que permitió que, entre otros hitos, en 2016 se materializara una toma de participación societaria en Orgaus Systems, S.L., sociedad especializada en Auditorías y Servicios Energéticos, que a partir de ese momento se integró en el Grupo ONDOAN.

Ahora, ONDOAN S.Coop. da un paso más y se posiciona en este nuevo nicho de mercado, de grandes expectativas de crecimiento y potencial de desarrollo, con soluciones que permiten la instalación de energías renovables en aparcamientos y otros tipos de superficies más allá de las cubiertas, favoreciendo así el proceso de descarbonización y la anticipación a futuras exigencias legales en la materia. En ese contexto, ONDOAN S.Coop. está apostando por soluciones integrales, perfectamente industrializadas y de alto componente estético, además de por un equipo humano con elevada capacidad para el asesoramiento técnico de sus clientes.

De esta forma, ONDOAN S.Coop. pretende seguir creciendo en nuevos negocios de futuro, sostenibles y respetuosos con el entorno, que aporten nuevas posibilidades de desarrollo para las personas y nuevas fuentes de ingresos relacionadas con las actividades tradicionales del Grupo, esto es, la ingeniería de instalaciones y el mantenimiento de estas, el medioambiente, la energía, la calidad de ambiente interior o la prevención de riesgos laborales.

Planta 6 de SORALUCE en Bergara, referencia en edificación industrial.

KREAN S.Coop. ha redactado el proyecto de ejecución y se ha encargado de la dirección y gestión de obra, así como de la consecución de la Certificación LEED de la nueva planta de montaje

de SORALUCE S.Coop. en su sede central del barrio de Osintxu, en Bergara (Gipuzkoa). SORALUCE S.Coop. es una empresa líder en soluciones de fresado, mandrinado, multifunción y automatización.

La nueva planta cuenta con una superficie construida de unos 2.500 m², que se dividen en un área industrial para el montaje de máquinas, y un edificio anexo, destinado a oficinas y vestuarios. El diseño del edificio responde a las necesidades expresadas por SORALUCE S.Coop., creando una amplia nave industrial con una luz de 20,50m para sus puestos de producción. A pesar de que no se aprecie a primera vista, el edificio está compuesto por tres volúmenes diferentes: zona de producción, zona trasera achaflanada y de menor altura para aprovechar al máximo la edificabilidad de la parcela y el anexo de oficinas.

Todo el edificio se ha levantado con paneles prefabricados de hormigón y se le ha añadido una segunda piel metálica para conexionar todos los volúmenes. La elección de esta chapa ondulada junto al zócalo negro han sido clave en el diseño de la nueva imagen de la empresa.

La nueva planta de montaje está diseñada y construida a partir de parámetros de excelencia en sostenibilidad y ha obtenido la certificación LEED GOLD, siendo la primera en su sector en contar con esta certificación de edificación sostenible que reconoce y valora los esfuerzos de las organizaciones para diseñar, construir y operar edificios que sean respetuosos con el medio ambiente y eficientes en el uso de recursos. Valora la geometría de la edificación, su envolvente, el acristalamiento, la orientación de la fachada, la reducción de consumo de agua, la ocupación de suelo y su paisajismo, el ciclo de vida del proyecto y otros muchos aspectos.

En materia de eficiencia energética el nuevo edificio implanta tecnologías y prácticas que reducen significativamente el consumo de energía, incluyendo una instalación fotovoltaica de 131 kW en cubierta que aporta un 55% de la energía consumida por el edificio. La gestión sostenible del agua combina soluciones de reducción de consumo con sistemas de reciclaje. Por otro lado, se ha utilizado materiales de acabado, aislamiento térmico, techos y particiones, con bajas emisiones y bajo contenido en Compuestos Orgánicos Volátiles, y para fomentar la movilidad sostenible del personal se han instalado tomas de carga eléctrica en el 5% del parking y un espacio para aparcamiento de bicicletas.

Presentación de la Asociación Empresarial BAILARA.

El pasado día 23 de abril se llevó a cabo la presentación oficial de la Asociación Empresarial BAILARA.
BAILARA es una Agrupación multisectorial de empresas. En calidad de Asociación sin ánimo de lucro, BAILARA pretende contribuir al desarrollo económico y social de Debagoiena mediante…:

- La mejora de la competitividad empresarial.
- La promoción de la marca, la imagen y el atractivo de la comarca.
- Afrontar de forma conjunta los retos de futuro de Debagoiena.

Desde entonces, BAILARA ha suscrito convenios de colaboración con las entidades locales representativas de la comarca. Ahora pretende fortalecer la dimensión societaria, incorporando a empresas implicadas en el desarrollo económico y social de Debagoiena.

BAILARA busca aportar valor a sus empresas asociadas mediante…:

- La prestación de servicios de valor añadido para la mejora de la competitividad empresarial.
- La creación de redes para el intercambio de la información y el conocimiento, la difusión de las mejores prácticas de gestión, así como para potenciar la relación con las empresas tractoras

- El fomento de la colaboración empresarial tendente a la materialización de sinergias y la promoción de iniciativas de interés común (la atracción de talento, el desarrollo tecnológico, etc.)
- El ejercicio de la influencia ante las Administraciones Públicas en ámbitos que afecten a la competitividad de las empresas.

La adhesión de nuevas empresa permitiría protagonizar un paso decisivo en la consolidación institucional, en el objetivo de convertir a BAILARA en un actor relevante en la transformación económica y social de Debagoiena.



Alumnos de ID-ARTE diseñan apartamentos tutelados para el proyecto de cohousing de “La Merced” en Mondragón.

ISEA S.Coop. está desarrollando el Proyecto “Cohousing Intergeneracional” en el marco del antiguo colegio de “La Merced” en Mondragón.

La iniciativa está destinada al desarrollo de una práctica pionera para un nuevo “modelo de atención a las personas mayores”. Su planteamiento busca dar respuesta a los cambios sociales que plantean los niveles de envejecimiento de Gipuzkoa y la demanda de vivienda dotacional destinada a la población sénior y a la juventud.
o
La mayor parte del cohousing intergeneracional estaría destinado a su uso como apartamentos dotaciones, para los que existe una gran demanda en Mondragón, pues según las estadísticas de la Viceconsejería de Vivienda del Gobierno vasco se han registrado 834 solicitantes o unidades convivenciales con especial necesidad de vivienda. Parte de dicha demanda corresponde a solicitudes de vivienda por jóvenes, habida cuenta que un 13,5% de la población de edad comprendida entre los 18 a 44 años necesita acceder a su primera vivienda.

Otro de los potenciales usos de algunos segmentos del Cohousing de La Merced podría corresponder a la creación de apartamentos tutelados para colectivos con necesidades especiales.

En este contexto, 35 alumnos de diseño interior de ID-Arte / Escuela de Diseño Pública de Euskadi (EHU-UPV), bajo la dirección de dos profesores, han participado en el desarrollo de 12 proyectos alternativos para los apartamentos tutelados.

De forma general, los proyectos proponen diversas tipologías de apartamentos (por ejemplo, para diferentes tipologías de adaptación a minusvalías y diversos tamaños) con áreas comunes de uso general y socialización.

La mayor parte de los proyectos presentados se ubicarían en los niveles más bajos del edificio del colegio de La Merced, porque ofrecen acceso directo y más sencillo para colectivos que presentan dificultades de movilidad.

Al margen de ciertos servicios destinados específicamente a las personas que residan en los apartamentos tutelados, los residentes podrán acceder igualmente a los servicios generales y a las áreas de actividades intergeneracionales que están siendo diseñadas en el ámbito de la actual capilla del colegio de La Merced. Estos servicios están siendo diseñados por una alumna de diseño interior de ID-Arte, en el contexto de su proyecto de fin de carrera.

Las mejores propuestas de los alumnos de ID-Arte, tanto para los apartamentos tutelados, como para los servicios generales, serán integradas en el diseño general del Cohousing Intergeneracional que ISEA S.Coop. está ultimando.

El Proyecto de “Cohousing Intergeneracional de La Merced” forma parte de la estrategia “Hariak-Estrategia de Gipuzkoa ante las soledades”, impulsada por ADINBERRI Fundazioa y del Proyecto “Gipuzkoa Intergeneracional”, impulsado por el Departamento de la Diputada General y por ADINBERRI Fundazioa en el contexto del Plan Etorkizuna Eraikiz.



Innovación en Servicios Empresariales Avanzados - ISEA S.COOP. es el Centro Tecnológico de la División de Ingeniería y Servicios de la Corporación Mondragón.

En el capital social de ISEA participan las siguientes entidades: La Corporación Mondragón, Mondragón Ingeniería y Servicios (MISE), LKS S.COOP., KREAN S.COOP., MSI S.COOP., ONDOAN S.COOP., MONDRAGON LINGUA ALECOP S.COOP., ABANTAIL S.COOP., GSR S.COOP. y SARETEKNIKA S.COOP.

ISEA S.COOP.
Goiru kalea, 7. Polo de Innovación Garaia
20500 MONDRAGÓN (Gipuzkoa)
Teléfono: 943 104 245