ISEA
Innovación en Servicios Empresariales Avanzados
Enpresako Zerbitzu Aurreratuen Berrikuntza

ISEA - Innovación en Servicios Empresariales Avanzados Nº 70

ChatGPT y la paradoja de Jevons.

La aparición de ChatGPT, una herramienta de Inteligencia Artificial orientada a procesar y generar lenguaje natural, ha provocado un considerable revuelo mediático.

Este revuelo se debe a la capacidad de ChatGPT para generar texto coherente y relevante en respuesta a una variedad de entradas de texto, circunstancia que lo hace útil en una amplia gama de aplicaciones.

Así, ChatGPT es capaz de producir texto de alta calidad que a menudo es difícil de distinguir del texto escrito por las personas, lo que ha conducido a debates sobre su impacto en el futuro del trabajo.

Según economistas de la banca Goldman Sachs, hasta 300 millones de empleos podrían verse afectados a nivel mundial por la nueva ola de la Inteligencia Artificial Generativa.

El estudio afirma que el 18% del trabajo mundial podría automatizarse y que los efectos serían más intensos en las economías avanzadas que en los mercados emergentes: por ejemplo, en Estados Unidos y Europa, aproximadamente dos tercios de los empleos actuales estarían expuestos a algún grado de automatización mediante la aplicación de la Inteligencia Artificial, y hasta una cuarta parte del trabajo total podría ser realizado completamente por la Inteligencia Artificial.

El estudio de Goldman Sachs afirma que la adopción generalizada de la Inteligencia Artificial podría generar un incremento de la productividad laboral e impulsar el PIB mundial en un 7% anual, durante un periodo de 10 años.

Estas predicciones han suscitado la natural alarma en una sociedad que observa sorprendida la magnificación de los efectos generables por la automatización derivada de la aplicación de la Inteligencia Artificial. Resurge el temor a que el progreso tecnológico conduzca a un desempleo masivo.

Afortunadamente, Greg Ip, comentarista principal de economía en The Wall Street Journal, ha sacado a relucir la denominada “paradoja de Jevons” para analizar el impacto potencial de ChatGPT.

En la década de 1860, el economista británico William Stanley Jevons observó que, cuando las máquinas de vapor más eficientes redujeron el carbón necesario para generar energía, la aplicación del vapor se generalizó y el consumo de carbón aumentó.

La paradoja de Jevons propugna que cuando el progreso tecnológico aumentan la eficiencia en el empleo de un recurso (reduciendo la cantidad necesaria para cualquier uso), el coste decreciente de su uso aumenta la demanda, incrementando, en lugar de reducir, el uso del recurso.

La segunda revolución industrial introdujo la maquinaria eléctrica y la línea de montaje. Quizás el exponente más relevante de su aplicación sea la Ford Motor Company. Las técnicas de automatización aplicadas por Ford permitieron reducir el tiempo de montaje de un vehículo desde las 12 horas a 90 minutos, y el precio de adquisición se redujo de 850 a 300 dólares.

La introducción del automóvil creó 6,9 millones de empleos netos en los Estados Unidos en el período comprendido entre 1910 y 1950. Esta cifra corresponde al resultado de la creación de 7,5 millones de empleos en el sector de la automoción y la destrucción de 623.000 empleos en ocupaciones como la fabricación de carruajes, arneses y monturas, así como la desaparición de actividades como la cría de caballos y las herrerías.

De forma equivalente, la aparición del ordenador personal permitió la creación neta de 15,8 millones de empleos en los Estados Unidos a partir de 1980. Si bien se perdieron 3,5 millones de empleos como consecuencia de la introducción del PC, incluyendo los trabajadores que fabricaban máquinas de escribir y ocupaciones como secretarias, contables y administrativos…, en paralelo se crearon 19,2 millones de nuevos empleos en la fabricación de hardware, el desarrollo de software o las nuevas ocupaciones ligadas al despliegue y uso de las TICs en las empresas.

Como se aprecia, la “paradoja de Jevons” es aplicable a los insumos basados en la información, no sólo a materiales como el carbón. Otro ejemplo: hasta la década de 1980, manipular grandes cantidades de datos -por ejemplo, calcular cómo un aumento de los tipos de interés modificaba los beneficios futuros de una empresa- requería mucho tiempo y era propenso a errores.

Entonces aparecieron los programas de hojas de cálculo VisiCalc en 1979, Lotus 1-2-3 en 1983 y Microsoft Excel en 1985. De repente, se podía cambiar una cifra y recalcular un conjunto de variables relacionadas. Esto simplificó la contabilidad rutinaria y posibilitó nuevas tareas sofisticadas de gestión administrativa.

La nueva tecnología impactó en el oficio de los contables: sólo en los Estados Unidos su número se redujo en un 44%, desde los dos millones censados en 1985. Sin embargo, las personas capaces de manejar las hojas de cálculo se convirtieron en recursos muy cotizados. A partir de 1985, el número de contables y auditores creció un 41%, hasta alcanzar los 1,8 millones de empleos, mientras que los gestores financieros y analistas de gestión, que la Oficina de Estadísticas Laborales ni siquiera contabilizaba antes de 1983, casi se cuadriplicaron, hasta los 2,1 millones de empleos.

Algunos economistas aplican el término “falacia ludita” a la creencia por la cual el desempleo generado por la innovación tecnológica conduce inexorablemente al paro estructural. Históricamente estas predicciones apocalípticas nunca se han visto refrendadas por la realidad. Contrariamente a estas creencias, la innovación tecnológica ha generado más empleo del que ha destruido, estimulando la demanda y mejorando las condiciones de vida de la humanidad. No hay razones para pensar que el caso de la Inteligencia Artificial sea diferente.

ISEA lanza el proyecto LANAI con el objetivo de analizar el impacto de la Inteligencia Artificial en el trabajo.

Las tecnologías de Inteligencia Artificial, y en particular su vertiente “generativa”, han irrumpido en las economías y en las empresas con carácter global. Aunque todavía se encuentran en un estadio incipiente en cuanto a sus aplicaciones y potencialidades, en muy poco tiempo están transformando la forma de trabajar en multitud de sectores y actividades. Y ello está poniendo sobre la mesa aspectos de enorme relevancia como las potencialidades derivadas de la automatización de procesos, las mejoras en productividad y las ganancias de eficiencia, a la vez que genera importantes inquietudes, especialmente en lo que respecta a su impacto en el mercado laboral.

Existen numerosos estudios y análisis que, desde distintas perspectivas, enfoques y metodologías, intentan aproximar una estimación sobre el impacto futuro de la IA en el empleo. Aunque las conclusiones de todos estos estudios son muy variadas, existe cierto consenso sobre la capacidad transformadora de esta tecnología sobre el empleo, no sólo por su

impacto en la creación y destrucción de empleo, sino por los retos que deberá afrontar el mercado laboral, en cuanto a las nuevas competencias y habilidades requeridas para los trabajadores en este nuevo entono y la manera de adquirirlas.

La automatización de tareas por parte de la Inteligencia Artificial es un fenómeno que afectará a múltiples y diversos sectores, desde la fabricación hasta los servicios financieros. Y es que con la implantación de la IA, muchas tareas que antes requerían de intervención humana se automatizarán. Hasta ahora, la automatización se asociaba al trabajo físico y manual que las máquinas podían realizar. Sin embargo, con la IA y especialmente con la IA generativa, todas aquellas tareas relacionadas con el razonamiento, la comunicación y la coordinación serán, a partir de ahora, potencialmente más automatizables. Lo cual resultará en la eliminación de ciertos empleos, pero también en la creación de nuevos roles y la necesidad de nuevas competencias técnicas y personales.

A medida que la IA se vaya integrando en el entorno laboral, las habilidades requeridas por los empleados experimentarán cambios significativos. Esto plantea importantes desafíos en términos de reentrenamiento y recolocación. La adquisición de habilidades técnicas y la necesidad de nuevas habilidades blandas (softskils) se convertirá en un requisito clave para mantener la empleabilidad en un entorno laboral cada vez más condicionado por la IA.

La adopción de la IA también incrementará la disparidad en el mercado laboral entre las personas que tienen competencias en estas tecnologías y las que no. Ello incrementará la polarización laboral y la desigualdad entre los trabajadores menos cualificados y, previsiblemente, afectará también en mayor medida a las mujeres, por trabajar mayoritariamente en puestos de trabajo más expuestos a la automatización.

En este contexto, y con el objetivo de analizar las distintas implicaciones que la introducción de las tecnologías de IA puedan tener en nuestro futuro cercano, y comprender mejor como afectará esta transformación a nuestras empresas y trabajadores, ISEA ha lanzado un estudio con el objetivo de recopilar datos objetivos sobre el impacto de la IA en el tejido empresarial y en el mercado laboral de Gipuzkoa.

El estudio cuenta con el apoyo del Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, a través del Programa para promover la calidad del empleo en el tejido empresarial y el ecosistema socio-económico en Gipuzkoa.

El estudio se centrará en recabar la opinión de las empresas (del máximo de sectores posibles), y de los trabajadores (con la mayor amplitud posible de ocupaciones y puestos de trabajo). A tal efecto se lanzaran sendas encuestas, que recojan tanto la opinión de los trabajadores como de los directivos de las empresas.

Así, el estudio pretende…:

- Identificar los principales desafíos y oportunidades que la IA presenta para las empresas.
- Analizar el impacto de la IA en los procesos y la productividad de las empresas.
- Analizar el nivel de adopción de la IA, las áreas de aplicación y los principales desafíos.
- Evaluar las necesidades de capacitación (en términos de competencias técnicas y habilidades) de los trabajadores para adaptarse a la nueva era digital e identificar cómo las empresas están abordando la capacitación de sus empleados.
- Conocer las percepciones y las preocupaciones de los trabajadores con relación a la implantación de la IA (por ejemplo, la pérdida de empleos o la privacidad de los datos).
- Analizar el impacto de la IA en el futuro del mercado laboral. ¿Qué puestos están en riesgo y que nuevos puestos de trabajo serán necesarios?
- Definir estrategias para aprovechar al máximo el potencial de la IA y minimizar sus riesgos.

Si está interesado en obtener más información sobre el proyecto, sus resultados, e incluso participar activamente en el desarrollo del mismo, puede visitar la página www.lanai.eus, o enviar un mensaje a la siguiente dirección de correo: info@lanai.eus.

Presentado el Estudio sobre las perspectivas de las empresas vascas ante el ejercicio de 2025.

Un año más, la Facultad de Empresariales / Enpresagintza de MONDRAGON Unibertsitatea & MIK, LKS NEXT e ISEA han llevado a cabo el Estudio sobre las perspectivas de las empresas vascas ante el ejercicio de 2025.

La encuesta pretendía identificar las perspectivas de las empresas vascas, así como las estrategias y prioridades de gestión más relevantes, con el objetivo de difundir posteriormente los resultados en la comunidad empresarial de Euskadi.

El estudio muestra que más del 95% de las empresas vascas encuestadas cree que durante 2025 mantendrán o mejorarán sus ingresos, cuando hace ahora un año y ante la misma pregunta, el porcentaje era algo superior al 90%.

Así, el 53,7% de las personas encuestadas prevé que sus organizaciones aumenten la cifra de negocio (hace ahora un año el dato era el 56,1%). Igualmente, el 42,8% prevé mantener las ventas (a comienzos de 2024, el porcentaje era del 35%), mientras que aquellas empresas que estiman una reducción de su negocio para este año son tan solo el 3,3%, cuando hace un año el porcentaje con esta misma respuesta era del 8,9%.

También hay un sentimiento muy positivo en cuanto a la idea de mejorar o mantener sus inversiones durante este ejercicio: 32,5% de las empresas incrementarán sus inversiones y el 57,2% mantendrán el nivel inversor. En la misma línea, los responsables encuestados consideran que este año van a seguir incrementando sus plantillas. De hecho, tan solo el 6,8% prevé reducciones de empleo, cuando hace un año, el 8,3% de los responsables pensaba que tendría que aplicar recortes de empleo.

Él último dato del estudio hace referencia a la cuenta de resultados empresariales. Este parámetro es también bastante optimista, dado que el 44% de las personas encuestadas consideran que los beneficios van a mejorar en 2025 (este dato era hace un año del 38,3%), mientras que otro 48,3% esperan mantenerlos este ejercicio (vs. 51% en las perspectivas de 2024). Tan solo el 7,6% de los responsables pensaban que los resultados empresariales iban a reducirse este año, cuando hace un año el dato era de algo más del 10%.

A partir de las respuestas, los responsables del estudio identifican varios factores externos que podrían condicionar la actividad de las empresas vascas durante este año. El más señalado hace referencia a la Demanda Incierta de Mercado (el 72,2% de los encuestados coincide en este factor), seguido por el Incremento de los Costos Laborales (con el 50,4% de las respuestas), o bien, la Escasez de Personal Cualificado (factor con el que coinciden el 50,1% de los encuestados).

Por el contrario, factores como los Cambios en el Comportamiento de Compra de los Clientes, la Evolución de los Tipos de Cambio de Divisas o bien, el Incremento de los Costes de Financiación, cuentan con menos del 20% de respuestas coincidentes entre los encuestados. Como curiosidad, los factores que podrían condicionar la actividad empresarial que más han aumentado en último año son la Aceleración de los Cambios Tecnológicos, que ha duplicado las respuestas (hasta el 36%), además de las Normativas y Exigencias Medioambientales, que se ha incrementado en 8 puntos porcentuales (hasta el 34,4%).

En el estudio se identifican también una serie de factores internos dentro de las empresas que pueden condicionar igualmente la evolución de la actividad durante 2025. Los dos principales hacen referencia a la dificultad de combinar el día a día con el desarrollo de nuevos productos, servicios o negocios, así como la dificultad para la contratación de personal cualificado. Ambos factores han sido

identificados por 6 de cada 10 encuestados. A más distancia se encuentran claves como la fuga de talento y/o el relevo generacional, o bien la resistencia al cambio e inercias organizativas, en ambos casos, con un 41% de las respuestas.

Otra de las ideas clave del informe presentado hoy hace referencia a los factores de competitividad más relevantes para las empresas. El más relevante hace referencia al talento de los profesionales que trabajan en las organizaciones, citados por más del 88% de los encuestados (seis puntos porcentuales más que en la encuesta anterior).

Por su parte, las colaboraciones y alianzas estratégicas es un factor de competitividad para el 63% de las participantes en la encuesta, (el 57% un año antes), mientras que la innovación y promoción de nuevos negocios es importante para el 59% de los encuestados. La internacionalización y el marketing, ocupan las últimas posiciones, con menos del 30% de respuestas en ambos casos.

El estudio ahora presentado aborda igualmente diferentes iniciativas de mejora competitiva que las organizaciones van a implantar este año. El 62% de los encuestados señala el desarrollo de nuevos productos y servicios, el 56% la captación de nuevo talento; otro 52% señala el desarrollo de nuevas alianzas estratégicas, o la mejora de la productividad y reducción de costes (51% de los encuestados).

Las iniciativas para mejorar la competitividad de las organizaciones que menos consenso tienen son el fomento del emprendimiento (el 16% de las respuestas), la optimización de la logística y la distribución (el 15% de los encuestados), o bien la adquisición de empresas, que solo reúne el 8% de las respuestas.

El estudio identifica igualmente las dificultades para el desarrollo de mejoras competitivas en varios aspectos y su relación con la propia empresa (cultura de la organización, implicación de la dirección, presupuesto para llevar a cabo las mejoras, la carencia de capacidad interna para efectuar los cambios, el acceso al talento, o la ausencia o falta de adecuación los programas de ayudas públicas). Entre estas dificultades los encuestados hablan del desarrollo de nuevos productos y servicios, la intensificación del desarrollo internacional, la adquisición de empresas, la captación y retención de talento, la captación de recursos financieros de forma diversificada, entre otros aspectos.

La última clave aportada en el trabajo ahora presentado hace referencia a las mejores dinámicas colaborativas entre empresas. Así, el 52% de los encuestados afirma que son beneficiosas la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas. Casi el 39% de los encuestados considera como positivo la visita a empresas avanzadas, mientras que el 30% responde como positivo la asistencia a foros, conferencias o jornadas y otro 28% el acceso a talento junior universitario para llevar a cabo nuevos proyectos.

Como se ha mencionado, el estudio ha permitido evidenciar que, entre las dinámicas colaborativas para el desarrollo de iniciativas de mejora competitiva, las empresas privilegian en un 52,4% la participación en comunidades de prácticas.

Por ello, la Facultad de Empresariales MU Enpresagintza & MIK e ISEA S.Coop. promueven el Proyecto InnoGest, la Comunidad de Práctica para la innovación en la gestión empresarial.

InnoGest se dirige a todas las empresas que deseen impulsar sus capacidades de Gestión Empresarial.

Para ello, la Comunidad de Prácticas combinará la impartición de formación sobre la innovación en la gestión empresarial con la aplicación a casos específicos. Así, el contenido típico de una sesión de trabajo integrará…:

- La formación sobre un ámbito específico de la Innovación en la Gestión Empresarial.
- La aplicación práctica de los conceptos al caso específico aportado por cada participante.
- La presentación de casos de empresas avanzadas de Innovación en la Gestión.
- La puesta en común y discusión entre los participantes.
- InnoGest permitirá a las empresas participantes…:
- Intensificar la innovación en la gestión con el propósito de paliar las carencias estructurales que presentan las empresas.

- Adquirir las destrezas y competencias necesarias para llevar a cabo iniciativas de Innovación en la Gestión Empresarial.
- Compartir conocimientos y vivencias con otras personas provenientes del ámbito empresarial.

La participación en la Comunidad de Prácticas es gratuita y está abierta a todas las personas interesadas en innovar en la gestión empresarial. Para ello se debe enviar un mensaje a la siguiente dirección de correo electrónico: morobengoa@isea.eus.

ISEA finaliza una nueva versión del proyecto para el desarrollo de un cohousing intergeneracional en el colegio de la Merced.

ISEA ha entregado al Ayuntamiento de Mondragón y a la Diputación Foral de Gipuzkoa la segunda versión del proyecto para el desarrollo de un cohousing intergeneracional en el colegio de La Merced, en el cual han participado un total de 83 personas en el curso de los dos últimos años.

La nueva propuesta mantiene toda la estructura del edificio, las fachadas y parte de los huecos de estas. Para poder obtener un mayor aprovechamiento del edificio del colegio, la segunda versión del proyecto plantea la utilización de los 1.000 m² de edificabilidad suplementaria reconocidos por el Plan General de Ordenación Urbana del municipio de Mondragón, mediante la construcción de un nuevo piso. De esta manera, el edificio del cohousing tendría una altura de bajo más tres pisos.

El Colegio de La Merced, inaugurado en 1969 cesó su actividad docente en 2008. Desde entonces está vacío y apenas tiene uso. El proyecto propone ofrecer soluciones a las necesidades planteadas por los niveles de envejecimiento existentes en Mondragón, así como a la demanda de vivienda para la juventud.

En el transcurso de los último veinte años, tanto Gipuzkoa como Mondragón han terminado por alinearse con el país más envejecido del mundo, que es Italia. En Mondragón, el 24% de la población tiene una edad superior a los 65 años y la población de más de 75 años se sitúa en el 12%. Además, la tasa de dependencia de las personas mayores de 65 años en Mondragón es del 15,5%.

La demanda de necesidad especial de vivienda en Mondragón es de 834 viviendas, según refiere el Gobierno Vasco, quien estima que nuestro municipio podría ser declarado como "municipio residencial tensionado", tanto a efectos de compra como de alquiler.

Desde la perspectiva de las necesidades de la juventud vasca, los estudios del Gobierno Vasco refieren que el acceso a la vivienda sigue siendo uno de los principales retos planteados a nuestra juventud.

A estas necesidades, el proyecto de cohousing de La Merced responde con la promoción de "alojamientos dotacionales", una tipología de edificación residencial de titularidad pública. Así, un total de 65 apartamentos podrían ser construidos, siguiendo modelos de 1, 2 o 3 habitaciones que permitirían la utilización optima de las aulas del colegio.

El proyecto propone el desarrollo de un conjunto de viviendas dotaciones para jóvenes, personas mayores y colectivos con necesidades especiales, todos ellos formulados en un cohousing.

El término "cohousing" refiere viviendas colaborativas en las que los residentes participan de manera activa en el diseño y gestión de su entorno, en un contexto en el que se combinan los espacios privados con las ventajas de espacios y recursos comunitarios.

La solidaridad intergeneracional es un factor importante en un enfoque moderno del envejecimiento activo. Este factor implica tanto equidad entre las generaciones como la oportunidad de desarrollar actividades que abarquen a distintas generaciones.

Los programas intergeneracionales tienen como ele¬mento central el intercambio solidario. En cierta manera se reproduce a nivel comunitario el marco de valores que se da entre las generaciones que convi¬ven en una familia. Su carácter vivencial también favorece la toma de concien¬cia con relación a la responsabilidad ciudadana y el espíritu cívico, hecho que ayuda a involucrar a más gente en la acción comunitaria y a crear socieda¬des más participativas y responsables.

Un cohousing puede resultar en un espacio de generación de nuevas experiencias o formas de vida para la personas mayores. Todo ello se podrá concretar en la superación de la monotonía mediante la exploración de nuevas formas de vida, la construcción de nuevas amistades y la participación en actividades comunitarias.

Desde la perspectiva de las personas jóvenes, un “cohousing” puede ofrecer una vivienda asequible, ahorros por compartir recursos, servicios y espacios colaborativos para cubrir necesidades generales y de ocio. Desde una perspectiva social, las personas jóvenes podrán disfrutar de un sentido de comunidad, así como colaboración y conexiones intergeneracionales.

Los beneficios sociales y de salud que genera la convivencia intergeneracional a las personas mayores son muy relevantes, como resultado de la interacción social, que no se produce mediante visitas al hogar o en residencias. Ello provoca una mejora su estado de salud mental, a la vez que aumenta la sensación de seguridad debido a la presencia de otras personas en el mismo espacio residencial.

En el proyecto se propone la utilización de la actual capilla del Colegio de La Merced para ofrecer servicios generales e intergeneracionales destinados tanto a los residentes del cohousing como a la ciudadanía en general.

El proyecto de cohousing de La Merced propone la recuperación de los patios del colegio, convirtiéndolos en jardines, abiertos tanto para los residentes del cohousing como a la ciudadanía en general.

ISEA ha desarrollado el proyecto de cohousing de La Merced gracias a una ayuda concedida por ADINBERRI Fundazioa, institución dependiente del Departamento de Cuidados y Políticas Sociales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

El proyecto forma parte de la estrategia “Hariak-Estrategia de Gipuzkoa ante las soledades”, impulsada por ADINBERRI Fundazioa y del Proyecto “Gipuzkoa Intergeneracional”, promovido en el marco de Etorkizuna Eraikiz.



Participa en el Proyecto InnoGest, la comunidad de prácticas para la innovación en la gestión empresarial.

Una investigación llevada a cabo por investigadores de la Universidad de Stanford y el Instituto Tecnológico de Massachusetts refiere que los sistemas de gestión explicarían hasta el 18% de las diferencias de productividad existentes entre las empresas.

Por eso cobra especial relevancia las debilidades en la gestión de las empresas vascas, evidenciadas por el Índice de Competitividad Regional, que mide los principales factores de competitividad de las regiones de la Unión Europea. El informe confirma las debilidades ya estructurales de la gestión en las empresas vascas:

- Gasto en innovación no tecnológica: al 83% de la media de la Unión Europea.
- Innovación de Negocio: al 68% de la media de la Unión Europea.

Nuestro estudio sobre las perspectivas empresariales ante el ejercicio de 2025 ha permitido evidenciar que, entre las dinámicas colaborativas para el desarrollo de iniciativas de mejora competitiva, las empresas privilegian en un 52,4% la participación en comunidades de prácticas.

Por ello, la Facultad de Empresariales MU Enpresagintza & MIK e ISEA S.Coop. promueven el Proyecto InnoGest, la Comunidad de Práctica para la innovación en la gestión empresarial.

InnoGest se dirige a todas las empresas que deseen impulsar sus capacidades de Gestión Empresarial. Para ello, la Comunidad de Prácticas combinará la impartición de formación sobre la innovación en la gestión empresarial con la aplicación a casos específicos. Así, el contenido típico de una sesión de trabajo integrará…:

- La formación sobre un ámbito específico de la Innovación en la Gestión Empresarial.
- La aplicación práctica de los conceptos al caso específico aportado por cada participante.
- La presentación de casos de empresas avanzadas de Innovación en la Gestión.
- La puesta en común y discusión entre los participantes.

InnoGest permitirá a las empresas participantes…:

- Intensificar la innovación en la gestión con el propósito de paliar las carencias estructurales que presentan las empresas.
- Adquirir las destrezas y competencias necesarias para llevar a cabo iniciativas de Innovación en la Gestión Empresarial.
- Compartir conocimientos y vivencias con otras personas provenientes del ámbito empresarial.

La participación en la Comunidad de Prácticas es gratuita y está abierta a todas las personas interesadas en innovar en la gestión empresarial. Para ello se debe enviar un mensaje a la siguiente dirección de correo electrónico: morobengoa@isea.eus.

El Proyecto InnoGest cuenta con la financiación del Plan Integral de Impulso a la Economía Social para la Generación de un Tejido Económico, Inclusivo y Sostenible, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea – NextGenerationEU.



KREAN S.Coop. realiza el diseño, la dirección de obra y la coordinación de gremios de la reforma integral de MONDRAGON Hotela.

MONDRAGON Hotela, ubicado en un edificio de principios de 1900 que albergaba las antiguas oficinas de la Unión Cerrajera y reconvertido en hotel a finales del siglo pasado, ha reabierto sus puertas tras una reforma de más de ocho meses.

El edificio original, de formas simples y levantado mediante muros de mampostería y estructura interior de hormigón armado, ha sido respetado y recuperado manteniendo su carácter y personalidad.

MONDRAGON Hotela ha confiado en KREAN S.Coop. para esta intervención de reforma respetando los valores intrínsecos del edificio original, modernizando sus instalaciones para hacerlas más sostenibles y reorganizando los espacios.

El complejo cuenta con 47 habitaciones en las tres plantas superiores y un restaurante en su planta inferior. El restaurant ONDARE está enfocado no solamente a los usuarios del hotel, sino abierto al público en general. Como signo de apertura destaca la grada que se ha construido de cara a acercar al público a los distintos eventos que se programan en su amplia terraza exterior.

Se han trabajado los acabados de los materiales, sus colores, la acústica, las distintas iluminaciones… siempre enfocados a crear un ambiente de calidez y confort para disfrutar de experiencias únicas.

El edificio cuenta con unas instalaciones eficientes de generación de agua caliente y climatización, una iluminación de bajo consumo y un control centralizado que gobierna el conjunto.

Cabe señalar que este proyecto ha integrado el grueso de servicios de MONDRAGON HOSPITALITY con la intervención de las firmas ERREKA, ENEA, FAGOR ELECTRÓNICA, ONNERA, GERODAN y ONDOAN.

ONDOAN S.Coop. centra su estrategia en la I+D para elevar su propuesta de valor.

Con un equipo de más de 400 personas, el Grupo ONDOAN S.Coop. realiza proyectos de ingeniería, medio ambiente, mantenimiento, calidad ambiental y energía en España, Egipto, México y Marruecos. La empresa vizcaína, que forma parte de la Corporación MONDRAGON, atribuye su crecimiento a la I+D. Solo en 2023 el grupo ha liderado seis proyectos enmarcados en el programa de ayudas a la innovación Hazitek y ha participado en otros cinco. “La fuerte apuesta por la I+D contribuye de manera importante a mejorar nuestra propuesta de valor, pues no solo hace más eficientes nuestros procesos, sino que nos permite adaptar nuestro porfolio de servicios a los cambiantes requisitos del mercado o desarrollar nuevos”, asegura Jon Zubiria, coordinador de I+D+i de ONDOAN S.Coop.

Los proyectos se enfocan a áreas de creciente actualidad, entre ellas la Economía Circular. Es el caso de REPAPEL, que ya ha finalizado y ha permitido, según explica Zubiria, “investigar nuevas tecnologías para la recuperación de productos de alto valor añadido a partir de residuos de la industria del papel y su aplicación como materia prima en la industria química y de la construcción, evitando así su deposición en vertedero. Asimismo, se ha desarrollado una herramienta que facilite la toma de decisión más adecuada respecto a la gestión de residuos”.

También en esta área, lidera el proyecto NOWASTE, orientado a la industria alimentaria. «Investigamos tecnologías que permitan evitar o reducir la generación de residuos frescos y perecederos a lo largo de toda la cadena de valor. Además, se investiga sobre tecnologías de biometanización de los residuos que se generen, de manera que se pueda obtener biogás enriquecido para, en última instancia, lograr metano sintético susceptible de ser inyectado en la red de gas”, detalla el coordinador de I+D+i.

En consonancia con la sostenibilidad, pero en esta ocasión desde el punto de vista de la descarbonización industrial y las energías renovables, se encuentran los proyectos LOWLOOP y HEERRIA. El primero persigue definir un concepto de red híbrida de baja temperatura en subestaciones y bombas de calor multifuente; además de fijar un proceso de transición flexible y escalable, adaptable a las condiciones de la industria vasca. Con el apoyo de un gemelo digital, en el segundo proyecto, explica Zubiria, “se está trabajando en el desarrollo de una solución para la gestión de hidrogeneras verdes que contribuya a diseñar nuevos modelos de contratos de energía que permitan aumentar la rentabilidad de este tipo de plantas.

La Inteligencia Artificial es otro de los grandes retos de la actualidad y el proyecto SMARTEDGE se centra, precisamente, en el desarrollo de una solución que permita aplicar algoritmos de IA para la detección predictiva de anomalías en el funcionamiento de instalaciones de climatización, así como para optimizar su rendimiento. Y, por último, está MORES, un proyecto que aborda la protección de la salud pública mediante la monitorización remota de especies peligrosas a través de dispositivos y plataformas IoT.

Además de estos seis proyectos que la compañía lidera, participa junto a otras empresas y centros tecnológicos, en otros como ADAGIO, solución basada en IA generativa para la generación de texto adaptado; e-DISTRICT, desarrollo de soluciones tecnológicas bajos en carbono para la transformación de espacios industriales en distritos cero emisiones; SUTEA, sistema de Realidad Virtual/Realidad Aumentada para la verificación y recepción simplificada de instalaciones de PCI por parte de la autoridad competente; AUTOBIM, plataforma cloud de reconocimiento de patrones en nubes de puntos para un modelado BIM semi-automático; y e-SENSE, nueva generación de sensores que permiten monitorizar parámetros relacionados con la seguridad biológica en procesos, instalaciones e infraestructuras industriales.

SARETEKNIKA S.Coop. y FAGOR firman acuerdo de licenciamiento de la marca FAGOR para la comercialización de productos para el sector del Confort.

El pasado 19 de julio los responsables de ambas cooperativas firmaron el acuerdo que permitirá a SARETEKNIKA S.Coop. el desarrollo de una nueva línea de negocio que supondrá un avance importante en su estrategia de diversificación e impulso de nuevas actividades, contribuyendo también a fortalecer su actividad tradicional de servicios de posventa.

Desde entonces, SARETEKNIKA S.Coop. ha estado trabajando intensamente para convertir este proyecto en una realidad tangible. A día de hoy, el esfuerzo comienza a dar sus frutos con el lanzamiento de productos esenciales para el confort del hogar, como las calderas domésticas de gas. De manera progresiva, será una realidad en el mercado la línea completa de electrodomésticos destinados a la calefacción, climatización y ACS (agua caliente Sanitaria), bajo la marca FAGOR Comfort Solutions.

Además, SARETEKNIKA S.Coop. amplía sus horizontes al colaborar con otros clientes corporativos clave, como son empresas energéticas, posicionándose como un aliado estratégico en el mercado actual.

Aprovechando las competencias y recursos disponibles en SARETEKNIKA S.Coop. y su red de colaboradores, su propuesta de valor integral, aglutinando producto y servicio, hace que FAGOR Comfort Solutions pueda ofrecer una propuesta diferencial en el mercado.

El catálogo de FAGOR Comfort Solutions incluirá productos como calderas murales de gas, termos eléctricos, aire acondicionado, aerotermia, etc.., y conformará una oferta competitiva y técnicamente a la altura de las principales marcas del sector. Esto es posible gracias a sólidas alianzas con fabricantes líderes, que garantizan productos de calidad y tecnología avanzada.

Este proyecto de SARETEKNIKA S.Coop., impulsado a través de su filial Reach The Market, S.L., no solo se centra en productos, sino en ofrecer experiencias completas. Desde la instalación hasta el mantenimiento, la propuesta de valor pretende ofrecer una solución integral respaldada por la amplia red de SARETEKNIKA S.Coop. en España y Portugal.

Aunque el enfoque inicial está en el mercado ibérico, la expansión internacional está en el horizonte, reflejando la ambición de llevar la marca FAGOR a otros mercados en el medio plazo.

La introducción en el mercado de las diferentes familias de productos del catálogo será escalonada y progresiva, esperándose que se haya completado el proceso para la próxima primavera. Ambas cooperativas confían en que las expectativas y planes reflejados en el análisis de viabilidad y el plan de negocio se vean materializados y que contribuya positivamente al posicionamiento de la marca FAGOR y al reforzamiento del proyecto de SARETEKNIKA S.Coop.

KIMU BERRI recibe una donación de la División de Ingeniería y Servicios (MISE) para el desarrollo de sus actividades.

En el marco de las políticas de empleo de su Fondo de Contribución para Educación y Promoción Cooperativa y otros Fines de Interés Público, la División de Ingeniería y Servicios (MISE) ha realizado una donación económica para el desarrollo de la iniciativa KIMU BERRI, proyecto cuyo objetivo es la promoción del emprendimiento juvenil en Debagoiena, adoptando para ello las temáticas y tecnologías propias de la sociología de la juventud.

La contribución realizada a KIMU BERRI por la División de Ingeniería y Servicios (MISE) ha permitido a esta entidad:

- Desarrollar su responsabilidad social, dando una mayor practicidad al empleo de los Fondos de Contribución para Educación y Promoción Cooperativa y otros Fines de Interés Público.
- Asociar su imagen de marca a una iniciativa social destinada al fomentar la transformación de las bases económicas de Debagoiena.
- Participar en el fomento nuevas iniciativas empresariales en sectores de actividad que presenten un elevado potencial de desarrollo futuro.

Estas donaciones permitirán a KIMU BERRI ampliar el elenco de iniciativas desarrolladas en el curso escolar 2024.

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.

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