

"Funtsezkoa da bizitza osoan zehar ikasten jarraitzea"



Aingeru Aizpurua

TS Fundiciones-eko presidentea eta zuzendari nagusia

Gipuzkoako Urteko Enpresari Sariaren irabazlea

Presidenta y directora general de TS Fundiciones

Premio Empresaria del Año en Gipuzkoa

"Es fundamental seguir aprendiendo toda la vida"

Zuzenbidean lizentziatutako zumaiarra, enpresari honek TS Fundiciones-i bultzada handia eman zion oso une delikatuaren zegoenean, eta sektore eolikoarentzako elementuen galdaketaren mundu mailako merkatuaren gailurrean jarri zuen, internazionalizaziora bideratutako kudeaketa estrategikoari eta pertsonetan oinarritutako proiektuari esker. Bere azken apustua Zestoako 14.000 metro karratuko planta berria da, 36 milioi euroko inbertsioarekin, horietatik 9 laneko arriskuak txikiagotzera eta ingurumen-inkaktu murriztera zuzendu direlarik. Urteko Enpresariak prestakuntzari buruz hitz egiten digu, bere ustez enpresa garapenerako funtsezkoa den gaia.

- Zeintzuk dira enpresa arrakastatsu batek behar dituen prestakuntza beharrak? Nola planteatzen eta planifikatzen da birziklapena?

- Prestakuntza funtsezko gaia da. Normalean, barnetik egiten dugu eta enpresa moduan bete behar ditugun helburuen arabera, merkatuaren arabera, etab. hautematen ditugu pres-

Zumaiarra licenciada en Derecho, esta empresaria logró impulsar TS Fundiciones en un momento delicado, llevándola a liderar el mercado mundial de la fundición de componentes para el sector eólico gracias a una gestión estratégica orientada a la internacionalización y con un proyecto basado en las personas. Su última apuesta es la nueva planta de 14.000 metros cuadrados en Zestoa, con una inversión de 36 millones de Euros, 9 de los cuales se han destinado a minimizar los riesgos laborales y reducir el impacto medioambiental. La Empresaria del Año nos recibe para hablar de la formación, un tema que considera clave para el desarrollo empresarial.

- ¿Cuáles son las necesidades de formación de una empresa de éxito? ¿Cómo se plantea y planifica el reciclaje?

- La formación es un tema fundamental. Normalmente la hacemos internamente, detectando las necesidades de formación en función de los objetivos que tenemos que cumplir

takuntza beharrak. Urteko prestakuntza-plana diseinatzen dugu. Aurten, ordea, kanpoko enpresa bati eskatu diogu gure prestakuntza beharren diagnostikoa egitea. Eguneroko bizitzak kutsatu gabeko ikuspegia lortu nahi genuen, ikuspegi ezberdina alegia. Enpresa bat gure prozesuak eta alorrak aztertzen ari da, zuzendaritza taldearekin, koadro teknikoarekin, arduradunekin eta plantako langileekin batera, hauek beren lana eta prestakuntza beharrei buruz iritzia eman dezaten, datozen bi urteetarako prestakuntza planifikatzeko, 2007 eta 2008rako.

-Ezagutzen al duzu Euskadiko Lanbide Heziketa? Zer iruditzen zaizu?

- Ezagutzen dugu, baina galdaketarena oso sektore espezifikoan da, eta gure inguruan ez dugu behar dugun eskaintza profesionala. Zentro Teknologiko-ekin lan egiten dugu Urtzaileen Elkartearen bidez, gure alorreko prestakuntza espezifiko eskaintzen duena. Esaterako, galdaketa ikastaroa Azterlanek antolatzen du, Durangon kokatutako Metalurgika Ikerketa Zentroa, eta normalean praktiketan dagoen jendea izan ohi dugu han. Batzuetan LHko jendea etorri da lanera, baina haien artean ez da sektore erakargarria, beste lan mota bat nahiago dute. Sektore hau gazteentzat erakargarriagoa izan dadin saiatzen ari gara. Galdaketa desberdina da gure inguruan ditugun Lanbide Heziketako espezialitate estandarrekin alderatzen badugu (Elektrizitatea, Mekanizazioa, Elektronika, Automatismoa, Delineazioa, etab.). Lan gogorragoa, zakarragoa eta deserosoagoa delako ustea dago, baina azken urteotan laneko baldintzen hobekuntzan inbertitzen ari gara eta oraingo funtzioak ez du zerikusirik aurrekoekin. Guk gure enpresan lan egiten duten pertsonengan sinesten dugu, guk uste dugu gurekin egin behar dutela haien garapen profesionala, elkarrekin hazi gaitzen eta proiektu komun bat eskaini diezaiogun. Bestalde, puntako sektorean gaude, berritzailea dena eta hazten ari dena, internazionalizatu dena... hortaz asko daukagu eskaintzeko. Sektore eolikoarentzat osagaiak egiten ditugu, eskakizun maila handiarekin, teknikari zein zerbitzuari dagokionez, eta horrek langile bakoitzaren ekarpena oso handia izatea dakar. Oso erronka pertsonal garrantzitsua da, eta nahi duenak asko dauka ekartzeko.

- Kontratazioak egiterakoan, nola baloratzen duzue prestakuntza mota? LH kon-tuan hartzen duzue? Eta generoa?

- Prestakuntza oso positiboa da guretzat. Gure ustez, galdaketan sartzen diren pertsonen ibilbide bat izan behar dute, garatu eta hazi behar dute, eta prestakuntzarekin sartzen den jendeak errazago eskuratu ditzake enpresako beste lanpostu batzuk. Dena dela, sartzen den pertsona oro barneko prestakuntza jaso ohi du aurretik.

Generoari dagokionez, eta zuzeneko eskulanari buruz ari garela -bulegoetan gehienak emakumeak dira-, beti indarrarekin identifikatutako lana da, baina badira emakumeek burutu ditzaketen lanak ere. Nahiz eta industria astuna den, piezak ez dira eskuz mugitzen eta gorpuzkera ezberdintasunak ez dira hain diskriminatzaileak. Oraindik asko dago egiteko alor honetan, gauza probatzea eta aurreratzea da. Dena dela, eta egia esateko, emakumerik ez zaigu etorri bere burua zuzeneko eskulanean aritzeko eskainiz. Antzeko zerbait gertatzen da eraikuntzarekin, non ia langile guztiak gizonezkoak diren, eta emakumeok muga psikologikoak ditugu lan-



"Guk gure enpresan lan egiten duten pertsonengan sinesten dugu"

"Galdaketa gazteentzat sektore erakargarri bihurtu nahi dugu"

"Creemos en las personas que trabajan en nuestra empresa"

"Queremos hacer de la fundición un sector atractivo para los jóvenes"

como empresa, del mercado al que nos dirigimos, etc. Diseñamos un plan de formación anual. Este año, sin embargo, hemos optado por encargar un diagnóstico externo de nuestras necesidades de formación. Hemos querido tener una visión no contaminada por el día a día, un punto de vista diferente. Una empresa está analizando nuestros procesos y áreas, de manera muy participativa junto con el equipo directivo, el cuadro técnico, encargados e incluso con personal de planta, para que opinen sobre cómo ven su trabajo y sus necesidades formativas, con el objetivo de realizar una planificación de cara a la formación a dos años, para 2007 y 2008.

-¿Conoce la Formación Profesional en Euskadi? ¿Qué opinión le merece?

- La conocemos, pero estamos en un sector muy específico como es el de la fundición, y en nuestro entorno no tenemos oferta del tipo de profesional que necesitamos. Trabajamos con Centros Tecnológicos a través de la Asociación de Fundidores, que realiza formación específica en nuestra área. Por ejemplo el curso de fundición lo realiza Azterlan, el Centro de Investigación Metalúrgica ubicado en Durango, y normalmente tenemos gente en prácticas de allí. En ocasiones sí que ha venido gente de F.P. a trabajar, pero para ellos no es un sector atractivo, prefieren otro tipo de trabajo.

Estamos intentando hacer que este sector sea más atractivo de cara a los jóvenes. La fundición suena muy diferente a las especialidades estándar de Formación Profesional que tenemos en el entorno (Electricidad, Mecanizado, Electrónica, Automatismos, Delineación, etc.). Se tiene el concepto de que es un trabajo más duro, áspero e incómodo, pero en los últimos años estamos invirtiendo en mejorar las condiciones de trabajo y la fundición de ahora no tiene nada que ver con las de antes. Nosotros creemos en las personas que trabajan en nuestra empresa, pensamos que tienen que realizar con nosotros su desarrollo profesional, de manera que crezcamos juntos y les ofrecemos un proyecto común. Por otro lado estamos en un sector puntero, innovador, en crecimiento, internacionalizado... por lo que tenemos mucho positivo que ofrecer. Hacemos componentes para el sector eólico, con un alto nivel de exigencia tanto técnico como de servicio, lo que hace que la aportación personal de cada trabajador sea muy alta. Es un importante reto profesional en el que quien quiera tiene mucho que aportar.

- A la hora de las contrataciones ¿Cómo valoráis el tipo de formación? ¿Se tiene en cuenta la F.P.? ¿Y el género?

- Valoramos la formación positivamente. Pensamos que las personas que entran en la fundición tienen que tener un recorrido, desarrollarse, crecer, y el hecho de que entre gente con formación hace que tengan una proyección mejor para acceder a otro tipo de puestos dentro de la empresa. De todos modos, todo el que entra pasa previamente por una formación interna.

En cuanto al género, y en mano de obra directa -en oficinas lo predominante son las mujeres-, es un trabajo que siempre se ha identificado con la fuerza, pero hay algunos puestos que pensamos que se pueden cubrir con mujeres. A pesar de ser una industria pesada, no se mueven las piezas a mano y las diferencias de complejidad física son cada vez menos discriminatorias. Es un terreno en el que hay mucho camino por recorrer, es cuestión de probar y de ir avanzando. De todos modos, la verdad es que nunca ha venido ninguna mujer a ofrecerse para trabajar en mano de obra directa. Es un poco como pasa en la construcción, donde casi

"Emakumea industriako lanpostuetan sartzea langile gabezia osatzeko falta den oxigenozko baloia izan daiteke"

"La incorporación de la mujer en puestos industriales puede ser el balón de oxígeno que hace falta para cubrir la falta de trabajadores"

postu jakin batzuetarako. Zentzu horretan aldakuntza bat beharrezkoa da.

- Zer nolako harremana dago zuen enpresa eta Lanbide Heziketako ikastetxeen artean? Zeintzuk dira elkarrekin burutzen dituzuen jarduerak eta zeintzuk uste duzuzustatu beharko liratekeela?

- Esparru teknikoetan, administratiboetan, arriskuen prebentzioan, mantenuan, mekanizazioan... praktiketan dabilen jendea daukagu. Baina berriro ere diot sektore hau ez dela oso erakargarria gazteentzat, aurretik ere aipatu dudan legez. Sustatu beharreko ekintzei dagokienez, uste dut ikastetxeek enpresetako praktiken jarraipena hobetu dezakete, eta beste alde batetik, ez araututako barne prestakuntza Lanbide Heziketako Ikastetxeetara eraman beharko litzatekeela. Interesgarria izango litzateke, ikastetxe bakoitza Lanbide Heziketako familia batean espezializatuta badago ere, beste esparru batzuk ere besarkatzen saiatzea, izan ere, gure kasuan adibidez hurbilen daukagun zentroa Durangon dago.

-Zer nolako beharrak dituzte barneko prestakuntzari dagokionez?

- Hainbat adar daude, zuzentzen ari garen merkaturia dela eta ezagutza teknikoak behar ditugu eta baita pertsonen garapenerako gaitasunak ere, gure ustez langileek profesionalki hazi behar dutelako, eta lanpostu altuagoak eskuratu ahala zuzendaritzan, pertsonen kudeaketan etab.etan prestakuntza zehatz bat behar duzu, eta horregatik esparru horiek ere lantzen ditugu. Prestakuntzak etengabekoa izan behar duela uste dugu. Batek pentsa dezake karrera amaitzean ikastea ere amitu dela, eta ez da hala, bizitza osoan zehar ikasten jarraitu beharra dago. Ezin dugu gelditu.

-Nola baloratzen dituzue prestakuntza eta birziklapeneko jarduerak betetzeko dauden ekintzak eta programak?

- Guk harreman handia daukagu Urtzaileen Elkartearekin, nazio mailako entitatea, eta haiek

todos los operarios son hombres, y las mismas mujeres tenemos barreras psicológicas a la hora de vernos en determinados puestos. Hay que evolucionar en este sentido.

- ¿Qué relación existe entre vuestra empresa y centros de Formación Profesional? ¿Qué tipo de acciones conjuntas se llevan a cabo y cuáles crees que deberían impulsarse?

- Tenemos gente en prácticas en ámbitos técnicos, administrativos, en prevención de riesgos laborales, mantenimiento, mecanizado... Pero insisto en que este es un sector con menos atractivo para los jóvenes por todo lo que hemos comentado anteriormente. En cuanto a acciones a impulsar, pienso que se podría mejorar un poco el seguimiento de las prácticas en las empresas desde los centros, y por otro lado, intentar externalizar la formación interna no reglada a Centros de Formación Profesional. Sería interesante que, aunque cada centro esté especializado en una familia de Formación Profesional, intentara abarcar otros ámbitos, ya que por ejemplo en nuestro caso, el centro que más cerca tenemos actualmente está en Durango.

-¿Qué necesidades tenéis en cuanto a formación interna?

- Hay varias ramas, necesitamos conocimientos técnicos por el mercado al que nos estamos dirigiendo y también en habilidades de desarrollo de las personas, porque entendemos que los trabajadores tienen que crecer profesionalmente, y según vas accediendo a puestos más altos necesitas formación en liderazgo, gestión de personas, etc. por lo que también trabajamos esos ámbitos. Entendemos que la formación tiene que ser constante. Uno piensa que cuando termina la carrera se acabó el estudiar, y para nada, hay que seguir aprendiendo toda la vida. No se puede parar.

-¿Cómo valoráis las acciones y programas que existen en este momento para cubrir las acciones de formación y reciclaje?

- Nosotros trabajamos mucho con la Asociación de Fundidores, una entidad a nivel nacional, y ellos mismos sacan cursos que pueden interesar a las fundiciones, relacionados con las nuevas legislaciones como la Ley de Medioambiente, etc.

-¿Crees que la F.P. da respuesta a las necesidades de las empresas?

galdaketei interesatzen zaizkien ikastaroak antolatzen dituzte, legeria berriarekin erlazionatuta daudenak, hala nola, Ingurugiroari buruzko Legea, etab.

-Uste al duzuz LHK enpresen beharrei erantzuten diela?

- LH oinarritzko prestakuntza da, baina behin langilea enpresan dagoela, sektore, kultura eta alor bakoitzaren jarduteko erara eta beharretara egokitu behar du. Enpresa bakoitza mundu bat da eta LHK eskaintzen duen prestakuntza oinarritzkoa eta orokorra da eta gero enpresa bakoitzari egokitu behar zaio. Egokitzapen hau motzagoa edo luzeagoa izango da, Lanbide Heziketako ikastetxeko prestakuntzaren espezifikazio mailaren arabera. Hori da sektore honean daukagun handicap-a, ez dugula gure inguruan espezializatutako zentrorik. Bizkaitik datoren jende asko daukagu, baina lanak asko motibatu behar ditu langileak ez dezaten alde batera utzi bere etxetik hurbilago dagoen lanpostu bat topatzean.

-Uste duzue emakumea industriako lanpostuetara sartzen bada profesionalak aurkitzeko problematika konponduko dela?

- Dudarik gabe, emakumea industriako lanpostuetan sartzea langile gabezia osatzeko falta den oxigenozko baloia izan daiteke. Alor honetan garapenerako ahalmen handia daukagu. Erakargarriago bihurtu behar dugu eta galdaketaren irudia aldatu, egun lehenago baino baldintza hobeak baititu.

-Zurea kasu bakana da, edo emakume enpresariak laster ikusiko ditugu tradizioz gizezkoak diren karguak betetzen?

- Gero eta emakume gehiago egongo dira. Beste sektore batzuetan ere ikusten ari gara, esaterako, banketxeetan, non ia gehiengoak emakumezkoak diren. Industria arloan denok aldatu beharko genuke txipa, muga psikologikoak gainditu, eta horretarako funtsezkoa da hezkuntzaren gaia, era aurrerakoian landu behar dena. Oraingo gazteek eskema sozial ezberdinak dituzte guk genituenekin alderatuta, eta horrek zentzu honetan aurrera egitea ahalbidetuko du. Aurrera doan prozesua da eta ez dago atzerako bueltarik, nahiz eta ez den berehalakoa izango. Denbora behar da, ohitzu joan behar dugu. Oraindik ere kanpora goazenean atek zabalduz goaz, esaterako Zuzendari Komertziala eta biok Alemaniara kongresu batera joan ginenean, harrিতa geratu ziren galdaketaren ordezkaritzat bi emakume ikusita. Hau pentsaezina zela ere esaten ziguten. Gizonezkoen sektorea da eta aldaketa kulturala beharrezkoa da.

-Zer nolako hobekuntzak uste duzue beharrezkoak direla prestakuntzan enpresaren beharrei erantzuteko?

- Lankidetzat handia behar da enpresa batek behar duen profil profesionala LHtik irteten diren gazteen prestakuntzara egokitzen joan dadin. Elkarren arteko harremana beharrezkoa da eta etengabekoa behar du izan, enpresaren beharrik ezagutu daitezten. Horretarako, oso interesgarria izango litzateke prestatzen ari diren pertsonak era aktiboan aritzea enpresetan, lanpostua ezagutzeko eta prestakuntza benetako beharrei egokitu ahal izateko.

-Zer esango zenieke beren prestakuntza bukatu duten gazteei?

- Esango nieke argi izan behar dutela ikasketak amaitzean ikaskuntza ez dela amaitzen. Funtsezkoa da bizitza osoan zehar ikasten jarraitzea. Era berean, lan-mundura inongo lotzarik gabe sartzeko aholkatuko nieke, ez baita ezer gertatzen hasieran pixka bat galduta egoz egatik. Prestakuntza eta ikaskuntza etengabekoak dira, hala maila profesionalen nola labo-ralean edo sozialean ere.

- La F.P. es una formación de base, pero una vez que el trabajador está en la empresa, tiene que adaptarse al saber hacer y necesidades de cada sector, de cada cultura, de cada área. Cada empresa es un mundo y la F.P. aporta formación básica y genérica que después hay que adaptar a cada empresa. Esa adaptación es más corta o más larga dependiendo de lo específica que sea la formación del Centro de Formación Profesional. Ese es el handicap que tenemos en ese sector, que no contamos con un centro especializado en nuestro entorno. Tenemos mucha gente que vienen de Bizkaia pero el trabajo tiene que ser muy motivador para que el trabajador no se vaya en cuanto encuentre un puesto más cerca de su casa.

-¿Pensáis que la incorporación de la mujer a los puestos industriales puede solucionar la problemática que existe de encontrar profesionales?

- Sin duda, la incorporación de la mujer en puestos industriales puede ser el balón de oxígeno que hace falta para cubrir la falta de trabajadores. Es un campo en el que tenemos un amplio potencial de desarrollo. Hay que generar atractivo y cambiar la imagen de la fundición, que hoy en día tiene unas instalaciones mucho mejor adecuadas para el trabajo que antes.

-¿Eres un caso aislado, o la presencia de mujeres empresarias o en cargos directivos en sectores industriales tradicionalmente masculinos va a ser una realidad inmediata?

- Cada vez va a haber más mujeres. Lo estamos viendo en otros sectores como la banca, en los que ya casi están predominando las mujeres. En el ámbito industrial tenemos que cambiar el chip un poco todos, quitarnos barreras psicológicas, y para eso es fundamental el tema de la educación, que hay que trabajar de forma progresiva. Ahora los jóvenes tienen esquemas sociales distintos a los que hemos tenido nosotros, y eso va a hacer que se vaya avanzando en este sentido. Es un proceso progresivo y totalmente irreversible, aunque no inmediato. Hace falta tiempo, hay que ir adecuándose. Todavía cuando salimos fuera vamos abriendo puertas, por ejemplo la Directora Comercial y yo asistimos a un congreso en Alemania y sorprendió mucho el que llegaran dos mujeres representando a una fundición. Incluso nos decían que eso allí sería impensable. Es un sector de hombres y hace falta un gran cambio cultural.

-¿Qué mejoras ves necesarias en la formación para responder a necesidades de la empresa?

- Hace falta mucha colaboración para que cada vez se vaya ajustando más el perfil profesional que necesita una empresa a la formación con la que los jóvenes salen de la F.P. Tiene que haber una relación mutua y continua para que se conozcan las necesidades de la empresa. Para eso sería muy interesante que las personas que están formando tuviesen una presencia muy activa en las empresas, para conocer el puesto de trabajo y poder ajustar la formación a las necesidades reales.

-¿Qué mensaje lanzarías a los jóvenes que terminan su formación?

- Les diría que tengan claro que cuando terminan los estudios no termina el aprendizaje. Es fundamental seguir aprendiendo toda la vida. También que se lancen al mundo laboral sin complejos, que no pasa nada porque al empezar estén un poco perdidos. La formación y el aprendizaje son continuos, tanto a nivel profesional y laboral como a nivel social.



"Emakume zuzendari eta enpresariaren hazkundera aurrera doan eta atzerako bueltarik ez daukan prozesua da"

"El incremento de mujeres directivas y empresarias es un proceso progresivo y totalmente irreversible"

