

ZURKIZUNA

ZURKIZUNA

EL FUTURO SE ESCRIBE EN MADERA

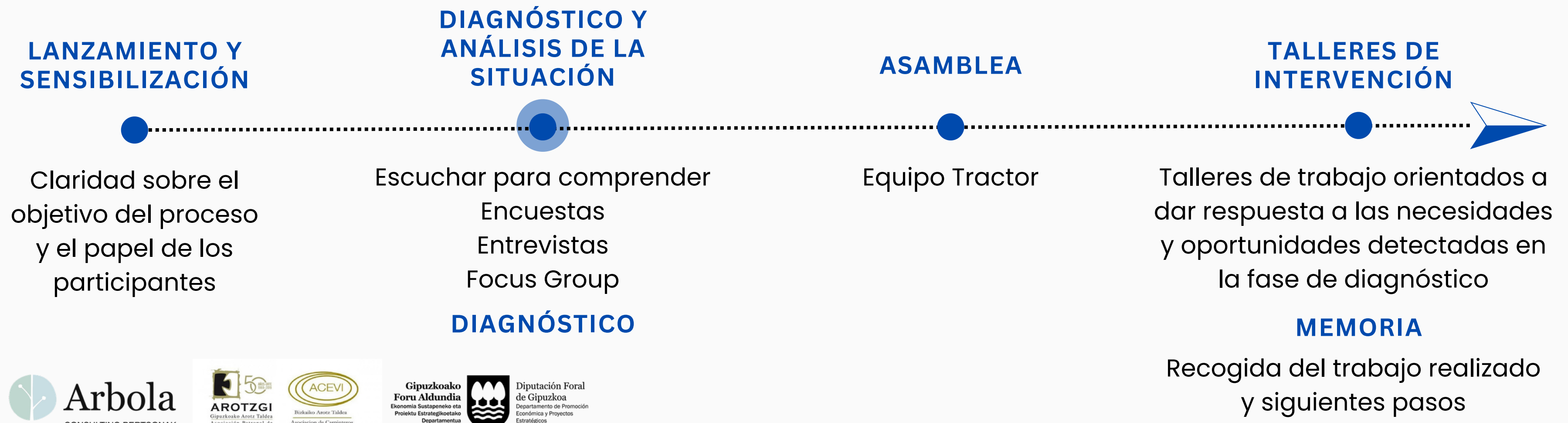
HACIA MODELOS DE EMPRESA MÁS
INNOVADORES, SOSTENIBLES Y CENTRADOS
EN LAS PERSONAS

FOCUS GROUP - 19 FEB 2026





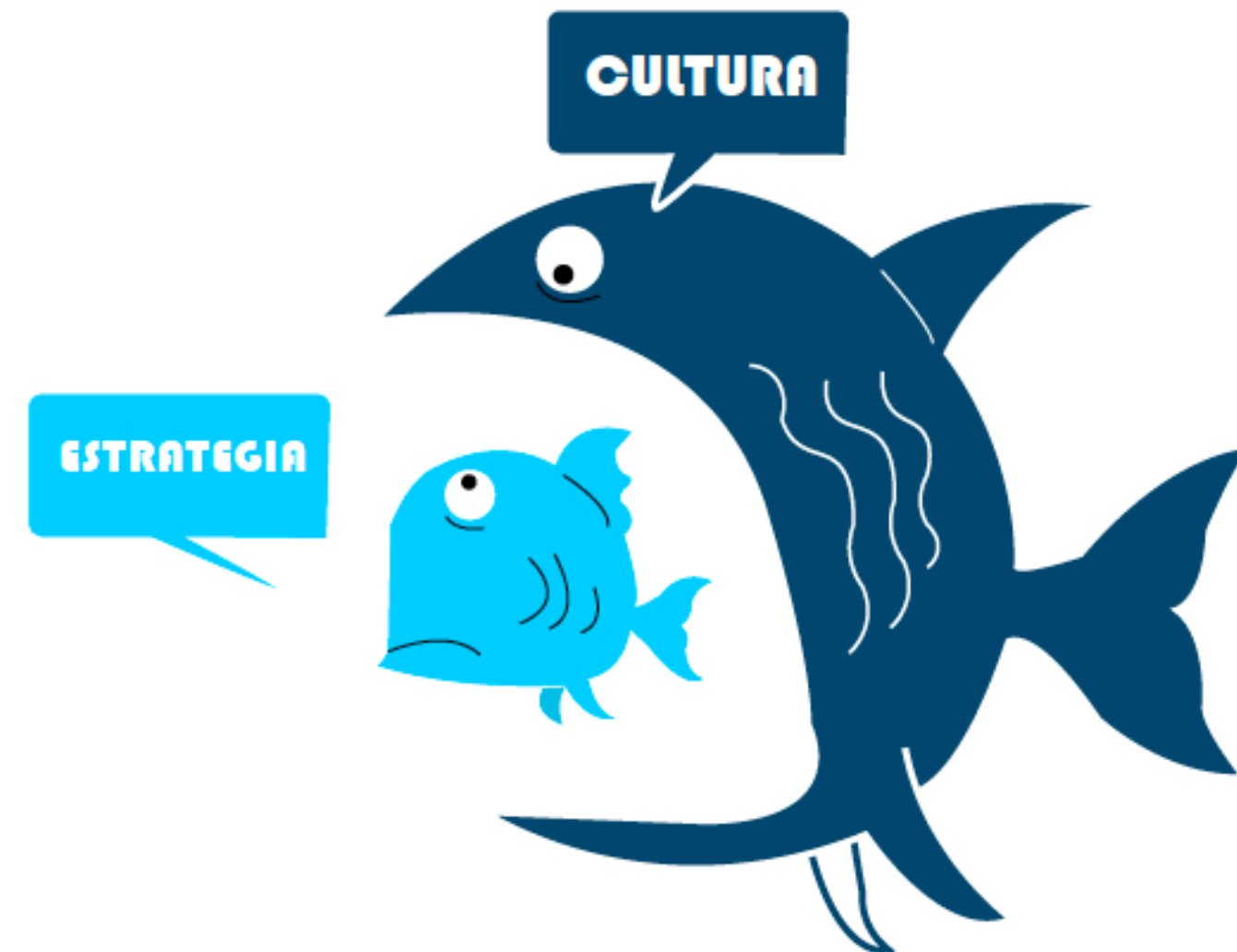
VISIÓN DEL PROCESO



ZURKIZUNA · EL FUTURO SE ESCRIBE EN MADERA

ENTENDIENDO LA CULTURA

- **Propósito Inspirador**
- **Confianza**
- **Valores compartidos**
- **Bienestar de las personas**
- **Liderazgo facilitador y transformador**
- **Comunicación efectiva**
- **Participación**
- **Adaptabilidad**

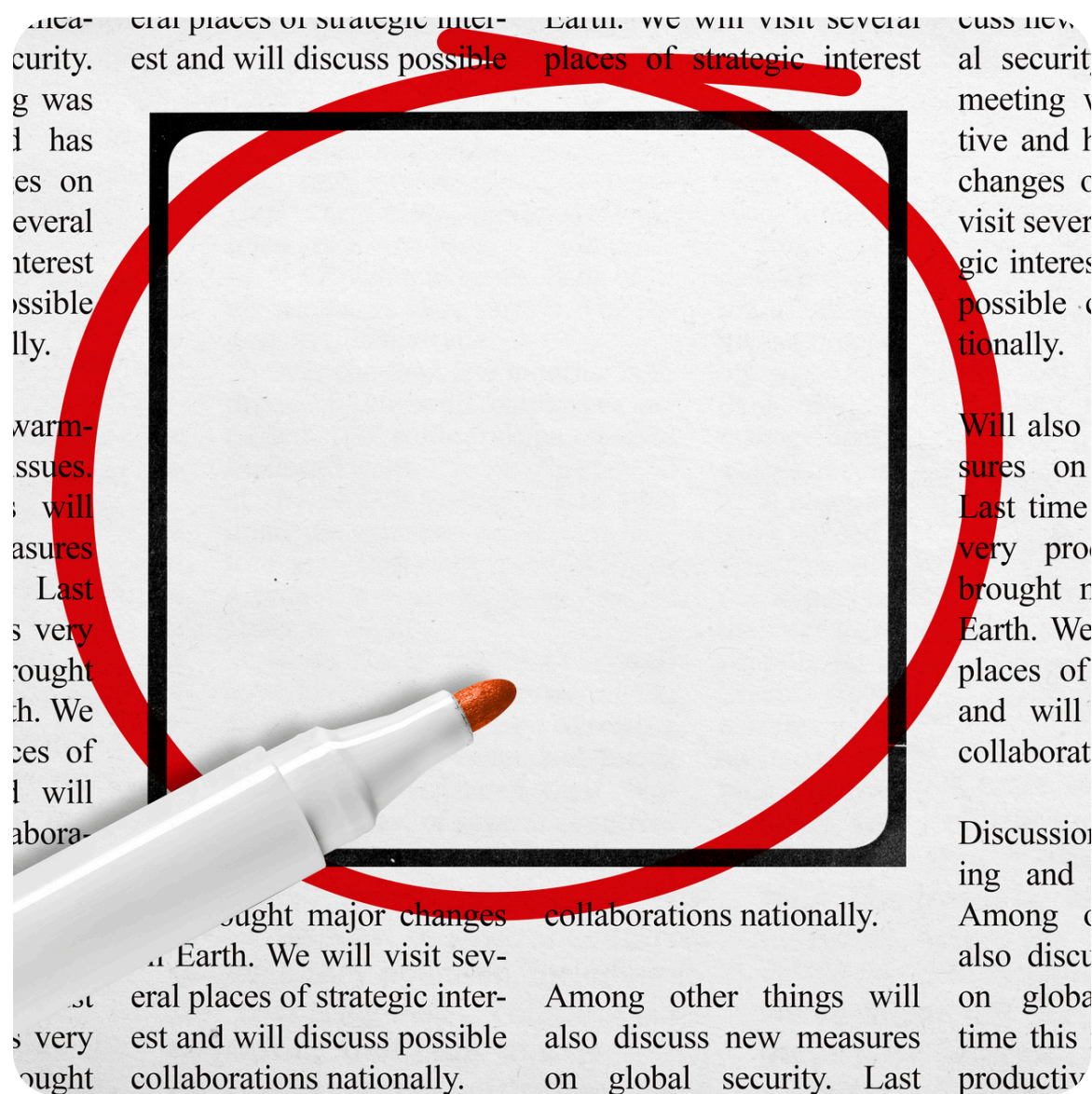


*La Cultura se desayuna a la Estrategia
para desayunar*

- Peter Drucker

PALANCAS DE CAMBIO	Notas medias	Titulares
LIDERAZGO	4,16/5	Los líderes se perciben cercanos, coherentes y con voluntad de mejora.
ADAPTABILIDAD	4,04/5	Alta capacidad para reaccionar a cambios del mercado.
PROPÓSITO	3,95/5	La dirección tiene claro el "para qué" trabajamos.
COMUNICACIÓN	3,67/5	Hay canales, pero falta profundidad y tiempo para lo importante.
PARTICIPACIÓN	3,64/5	Se valora la autonomía, pero falta iniciativa proactiva.
VALORES	3,57/5	Están definidos, pero no todos los "viven" por igual.
CONFIANZA	3,27/5	La nota más baja en "retar lo establecido" (3,00). Miedo a hablar o a equivocarse.
BIENESTAR	3,25/5	Gran déficit en gestión emocional (2,71) y falta de espacios para la escucha.

TITULARES



A. El Líder está solo en la cima: A pesar de la excelente valoración de los líderes (4,36 en cercanía), estos sienten la carga del "gerente orquesta". La encuesta refleja una **soledad en la responsabilidad** y una dificultad para que esa visión "cale" hacia abajo.

B. "Cumplir" no es "Comprometerse": Existe una tensión evidente en las respuestas abiertas: los trabajadores "hacen lo justo y se van". La confianza existe en el equipo directivo, pero no ha florecido como **iniciativa** en el taller. La gente se siente segura para trabajar, pero no para "retar" o proponer mejoras.

C. El "Día a día" devora a las Personas: La nota más baja de todo el cuestionario es la **Gestión Emocional (2,71)**. El sector tiene la voluntad de cuidar (escucha activa), pero el ritmo de producción impide crear los espacios reales para que la comunicación sea efectiva y afectiva.

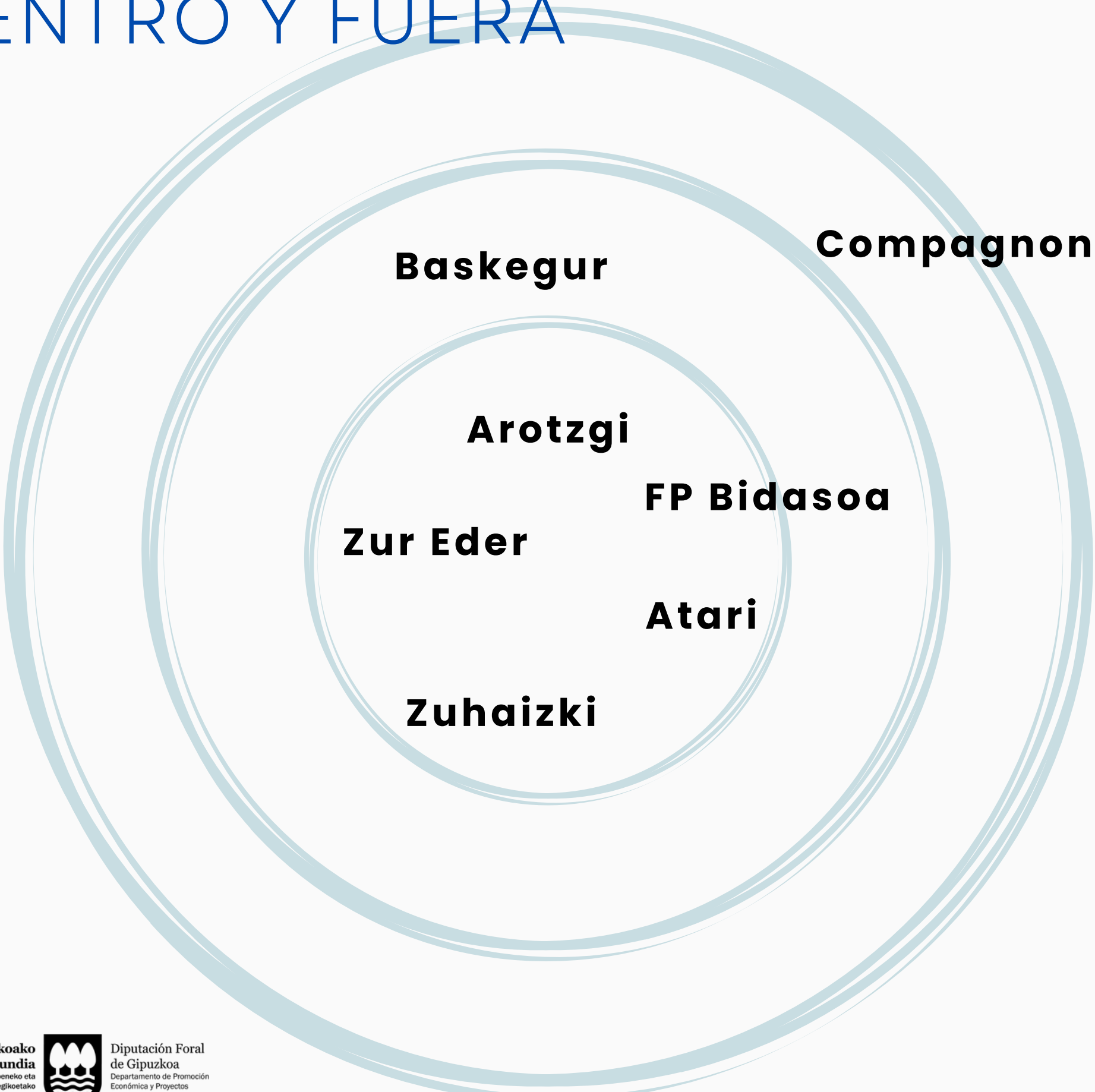
REFLEXIÓN



"Tenemos líderes que sacan un 4 sobre 5 en coherencia, pero una confianza del equipo para proponer de solo un 3."

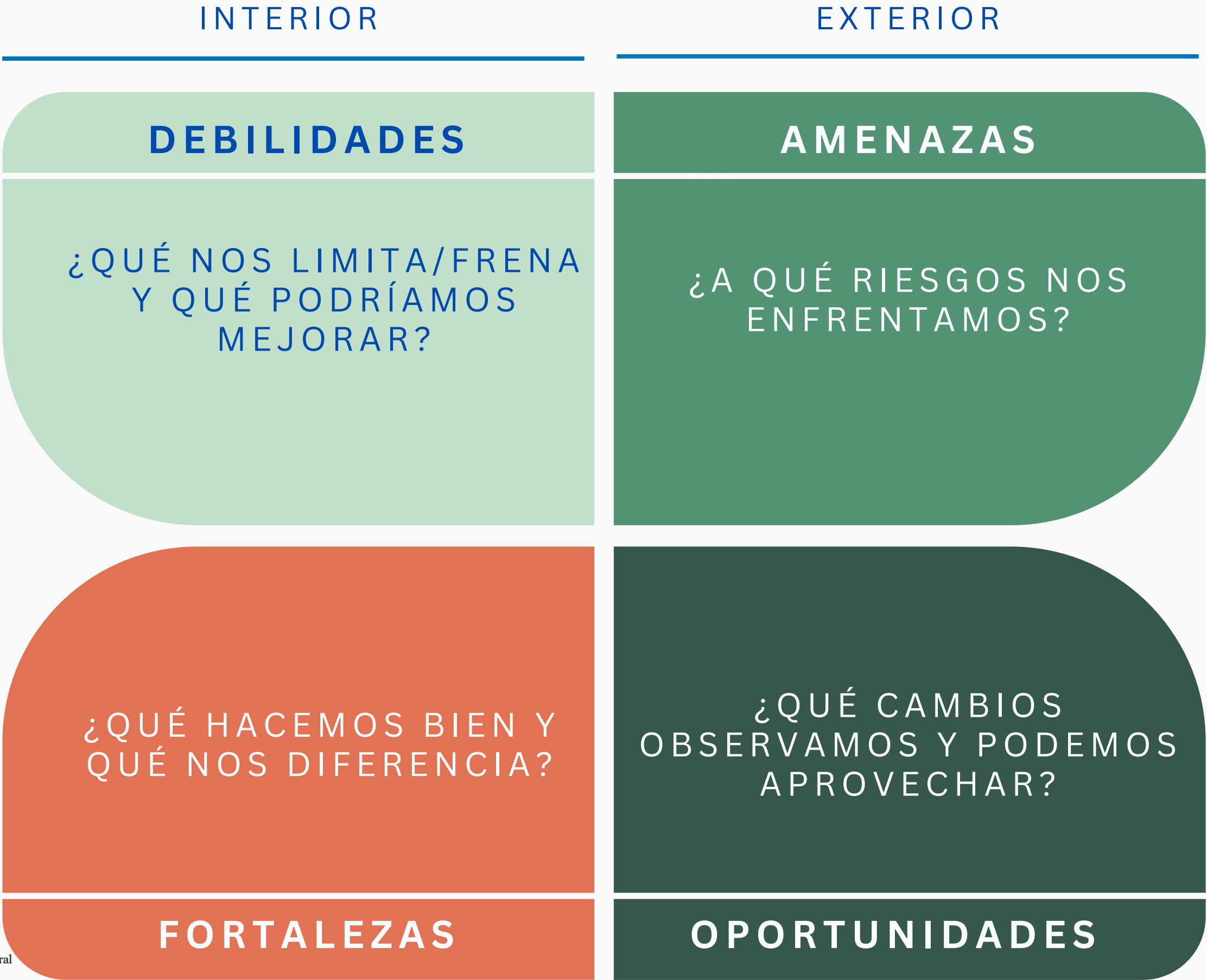
¿Qué puente nos falta construir para que la visión del líder llegue al banco de trabajo?

MIRANDO DENTRO Y FUERA



ANÁLISIS DAFO

Trabajamos el DAFO en clave estratégica, para proyectar acciones y decisiones de mejora.



ANÁLISIS DAFO

Análisis interno - **DEBILIDADES:**

¿Qué nos limita/frena y qué podríamos mejorar?

Atomización del sector

Predominio de micro-pymes, lo que limita la capacidad de inversión en grandes proyectos

Falta de compromiso

Falta de falta de implicación por parte de los equipos de taller.

Gerentes orquesta

Atrapados por "el día a día" en el taller. Falta de visión estratégica.

Convenio colectivo

Convenio colectivo poco atractivo en comparación a otros sectores.

¿Gestionar o Liderar?

Modelos tradicionales de gestión. Falta de habilidades para liderar equipos.

Falta de talento

Un sector poco atractivo en comparación a otros (sector del metal). Falta de refevo generacional.

Dignificar la profesión

Poco reconocimiento personal y social de la profesión de carpintero. Dificultad para subir tarifas.

ANÁLISIS DAFO

Análisis externo - **AMENAZAS:**

¿A qué riesgos nos enfrentamos?

*Ver al colega
como
competencia*

*La colaboración, ¿somos
competencia y
complementarios?*

*El coste de la
no-acción*

*La sostenibilidad pasa por
la capacidad para
evolucionar hacia nuevos
modelos más conscientes y
competitivos.*

*Normativa y
Burocracia*

*Exigencias normativas y de
certificación que pueden
ser complejas para las
pequeñas carpinterías.*

*Cierre de
empresas*

*Aquellas que no ofrezcan
entornos de trabajo
estables, reconocidos y con
sentido.*

*Aumento de
costes*

*Volatilidad de los precios
de la materia prima
(madera y tableros) y de la
energía.*

*Falta de
vocación*

*Que la carpintería siga
teniendo poco atractivo
para nuestros jóvenes. Que
sea una de la últimas
opciones para estudiar en
FP.*

ANÁLISIS DAFO

Análisis interno - **FORTALEZAS:**

¿Qué hacemos bien y qué nos diferencia?

Proyectos con solera

Empresas con 40-50 años de historia.

Digitalización incipiente

Uso avanzado de herramientas (Trello, ERP, tablets en taller).

Innovación en Gestión

Gestión profesional. Algunos carpinteros han dado el salto de taller a empresa.

Cercanía y flexibilidad

Estructuras ágiles que permiten un trato humano y capacidad de adaptación.

Producto soberano

El uso de madera local y certificaciones (DAP) permite diferenciar el producto frente a soluciones sintéticas o importadas.

Compromiso de Arotzgi

Un asociación enfocada en en hacer cada uno de los proyectos asociados y el sector, desde la colaboración

ANÁLISIS DAFO

Análisis externo - **OPORTUNIDADES:**

¿Qué cambios observamos y podemos aprovechar?

*Rehabilitación
con Sentido
Social*

*Rehabilitar cascos
históricos para que los
jóvenes se queden en el
pueblo.*

*Bioeconomía y
sostenibilidad*

*La madera es el material
clave para la
descarbonización.*

*Soporte
institucional*

*Apoyo de la Diputación
Foral y entidades como
Baskegur para hacer crecer
nuestros proyectos.*

*Mayor
especialización*

*Reposicionamiento.
Aportar valor desde su
fortaleza específica.*

*Proyectos
colaborativos*

*Colaborar entre varios y
con la FP para realizar
proyectos de alto impacto.*

Prestigio social

*Recuperar el valor del
"maestro carpintero" como
figura clave en la sociedad
(modelo Compagnon).*

*Materia prima
local*

*Posibilidad de aumentar el
consumo de madera
autóctona (pino radiata)
frente a la importada.*

REFLEXIÓN



Zurkizuna,
si el futuro se escribe en madera,
¿Qué historia contaremos?

ASPIRACIONES



¿DÓNDE PODEMOS LLEGAR SI APROVECHAMOS LAS OPORTUNIDADES?

A. De Taller a Empresa. Empresa como espacio de creación y desarrollo de proyectos y profesionales. Aspiramos a ser un sector donde el trabajo no sea solo "sacar pedidos", sino un espacio de realización personal.

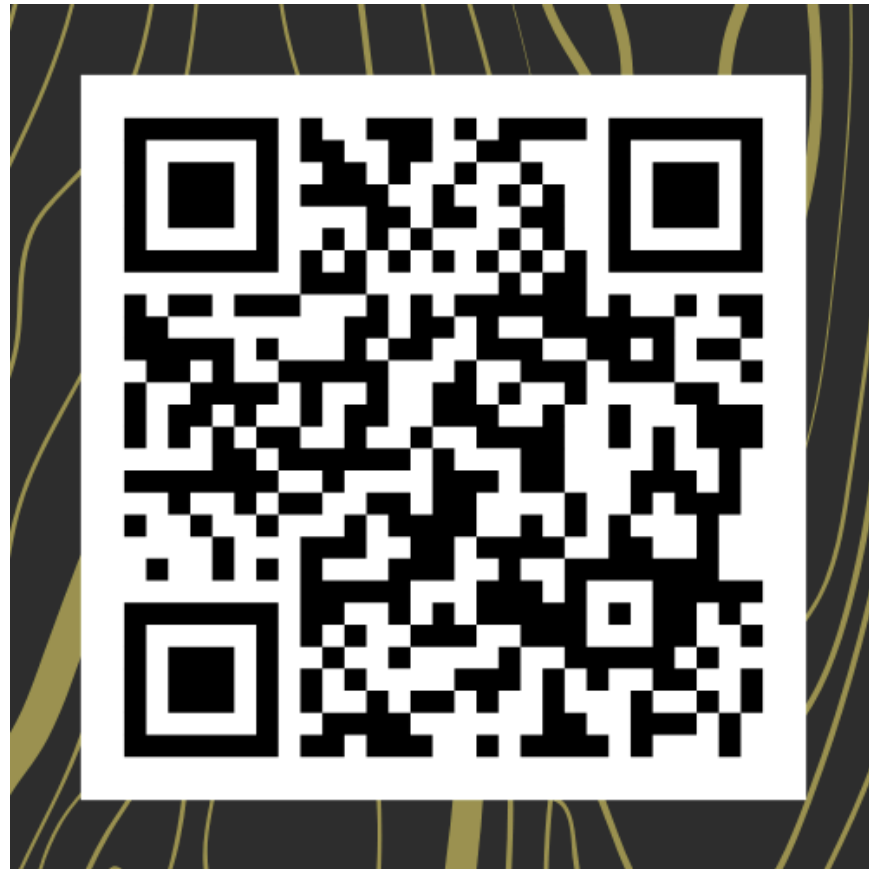
B. Nuevos modelos de gestión y cultura centrada en las personas. Relación Win-Win (Empresa y trabajador) que promuevan un mayor bienestar, desarrollo y compromiso en los equipos y, con con ello, una mejora de los procesos y resultados de las empresas.

C. Empoderamiento, cambio de mind-set: Reconocer y celebrar el trabajo bien hecho (**Orgullo**) y recuperar el valor económico que nos merecemos (**Prestigio social**). Ser referentes en Bioeconomía.

D. Colaboración y Sinergías: Reforzar la colaboración entre empresas, con Educación y otros agentes que están alineados en impulsar nuestros proyectos y el sector.

MAS INFORMACIÓN

Espacio web donde quedará recogida la información:



CONTACTO

TELÉFONO: 943 320 504 (Arotzgi)

688 772 199 (Arbola)

E-MAIL: arotzgi@arotzgi.net

info@arbola.es

ESKERRIK ASKO!

