

TULANKIDE

530

EDUCACIÓN COOPERATIVA: NUEVA ETAPA

SE DESARROLLA UN NUEVO MODELO DE EDUCACIÓN QUE PRETENDE IMPULSAR LA FORMACIÓN SOBRE LAS SEÑAS DE IDENTIDAD COOPERATIVAS.

urtarrila 2008

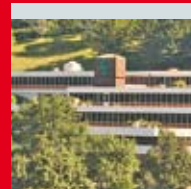
GEU IKERKIDE
SUPLEMENTO ESPECIAL SOBRE
GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL
ÁMBITO COOPERATIVO.



VICTORIO LUZURIAGA
TAFALLAKO LANGILEEK
ENPRESAREN
KOOPERATIBIZAZIOARI
BAIETZA EMAN DIOTE.



IDEKO INAUGURA SUS
NUEVAS INSTALACIONES
EN ELGOIBAR.



CAJA LABORAL GANA
185 MILLONES EN 2007,
UN 20% MÁS QUE
EL AÑO ANTERIOR.



TRABAJO Y UNIÓN
(T. U. LANKIDE),
Aita José M^e
Arizmendiarrietak
1960ko irailan
sortutako aldizkaria.

- 3 EDITORIAL
Educación para cooperar
- 4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK
- 5 **MCC Y KONFEKOOP SUSCRIBEN UN CONVENIO DE COLABORACIÓN**
Para dar un nuevo impulso a las actividades de promoción cooperativa en Euskal Herria.
- 16 **MCC ASUME LA PRESIDENCIA DE EUSKALIT**
La persona designada por MCC para asumir esta función es Txema Gisasola, Director General de la División Hogar.
- 18 **FAGOR EDERLAN TAFALLA, SOCIEDAD COOPERATIVA**
Los trabajadores de Victorio Luzuriaga Tafalla aprueban el proceso de cooperativización de la empresa.
- 22 EN PORTADA
Educación cooperativa: nueva etapa
- 30 AULA COOPERATIVA
Colaboradores
- 32 FOKOA
El reto de la sostenibilidad
- 34 COLABORACIONES
¿Son iguales todas las hormigas?
- 36 COMISIÓN PERMANENTE
Temas tratados en enero
- 37 LEHEN IKUTUAN / AL PRIMER TOQUE
Mirari Zilaurren,
LANAko Kontseilu Errektoreko presidentea
- 38 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Actividades de especial peligrosidad
- 40 COOPMCKKOOP
MCC Graphics
- 42 EUSKAL KULTURA
Aizpea Goenaga: "Nire ingurua da inspirazio iturria"
- 44 ANTZINAKOAK
Secretarias (y II)
- 46 MCC EN LA PRENSA
- 47 TERCERA EDAD
La depresión en la tercera edad
- 48 MITOS Y LEYENDAS
Jentillak y la cultura megalítica
- 49 MUNDUKIDE
Georgina Pérez: "Nos interesa el modelo Mondragon"
- 50 CARTAS
- 52 PERSONAJE



ARGITARATZAILEA

OTALORA. Azatza.
20550 Aretxabaleta. Gipuzkoa.
Telefonoa: 943 712 406.
Faxa: 943 712 339

ZUZENDARIA

Javier Marcos
(jmarcos@otalora.mcc.es)
ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:

Juan M^e Otaegi.

Kideak:

José Antonio Ajuria.
Juan Cid.

Jesús Miguel Euba.
Mikel García.

Jesús Ginto.

José M^e Larrañaga.
Carlos Sarabia.

Carmelo Urdangarín.

Ane Zabalegi.
Mikel Zabala.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josán Martínez Esquíroz.

IMPRIMATZAILEA

Elkar-mccgraphics. D. L. BI-2583-89

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



CAJA LABORAL
EUSKADIKO KUTXA

EUSKO JAURLARITZA  **GOBIERNO VASCO**
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA SOCIAL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA SOCIAL



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

**TU Lankideren erredakzio taldeak aldi-
zkarian adierazitako esanen eta iritzien
erantzukizunik ez du derrigor bere gain
hartzten.**



TU Lankide paper ekologikoan inprimitzen da.

EDUCACIÓN PARA COOPERAR



La laxitud con que se ha vivido el Principio de Educación durante muchos años ha sido evidente y perturbadora. Se daba por descontado que el socio, sólo por serlo, asumía desde su adscripción a la cooperativa todos sus principios, conceptos y casuística. Sin embargo, la atmósfera social generalizada que alimenta la relación entre los dos frentes de poder –el trabajo, representado por los trabajadores, y el capital dueño soberano de la empresa– es la que suscita una educación diaria en la calle, en la prensa, en las manifestaciones de confrontación. Y esta cultura impregna las relaciones humanas y sobre ella se ejercita la noción de relaciones de cada trabajador con su empresa.

El cooperativismo, aún el desarrollado por nosotros, no deja de constituir algo más refinado de lo que es común, y esa particularidad para que se mantenga debe ser reforzada mediante acciones que propendan a defender lo que es sustantivo: el trabajador cooperativo es, a su vez, propietario de los bienes de producción de su empresa y responsable absoluto, en Asamblea, de la forma en que se gobierna a través de sus mandatarios a los que nombra y

sobre los que ejerce su control.

Conscientes de esta incuestionable realidad las empresas cooperativas han convenido en que se debe inculcar sobre bases teóricas qué es el cooperativismo, cuál es el comportamiento que puede esperarse en sus reacciones personales de los trabajadores y socios que viven en, y sirven al cooperativismo. Con todo, es un hecho reconocido en la vida cotidiana, que el cooperativista no se distingue del resto de los trabajadores en sus formas de entender la vida para aplicar su espíritu de equidad y su utopía de verdadera justicia social a los problemas cotidianos. Somos como los demás, individualistas y trabajamos buscando sólo nuestro propio provecho. Sabiendo mucho de derechos y olvi-

dando la reciprocidad de nuestros deberes.

Lo importante no es que esto sea así, porque la inclinación hacia defender lo propio es casi un estigma humano, sino que las cualidades que adornaron las primeras generaciones de cooperativistas sean consideradas ahora como unas reminiscencias agotadas.

Pero la educación para ejercer cada uno su misión es su puesto, en una empresa cooperativa no se completa en un encerado, en unas conferencias o a través del estudio. Aunque todo esto sea necesario. La docencia actuando en empresas que se distinguen por su genérica definición de humanistas –el hombre como sujeto a cuyo servicio se organiza la empresa– tiene que proceder del propio modelo de organización. Y ese modelo lo implantan las personas que han sido elegidas para dirigir los destinos de nuestras empresas. No nos engañemos: en último término la educación cooperativa fluye de las mentalidades que ejercen su autoridad sobre el resto de socios/trabajadores.

¿Y cómo son y cómo piensan los socios que ocupan los puestos relevantes? ¿Se hallan impregnados de la idea de que el respeto que se debe a cada socio nace en las entrañas del modelo solidario que se trató de implantar hace más de medio siglo? ¿Existe conciencia clara de que los directivos deben su posición de aparente privilegio a todos y cada uno de sus colaboradores? ¿Las relaciones humanas son asiduas, gratas, complacientes y equitativas entre todos los socios?

Cualquiera debe pensar, y piensa, que ser trabajador/cooperativista por sí mismo genera un estado de ánimo propenso a la satisfacción. ¿Lo hemos logrado o, por el contrario hemos llegado a la convicción de que la atmósfera que se respira en nuestras naves industriales y en las oficinas no se distingue de la que se siente en las empresas de capitales?

Pensamos que vivir cooperando en el trabajo constituye, por sí mismo, un estímulo humano gratificante. Reflexionemos si esto ocurre en nuestras cooperativas. Y, sobre todo, sepamos distinguir cuáles son las cualidades humanas que deben infundir los socios que elegimos para que nos gobiernen.

LA EDUCACIÓN PARA EJERCER CADA UNO SU MISIÓN ES SU PUESTO, EN UNA EMPRESA COOPERATIVA NO SE COMPLETA EN UN ENCERADO, EN UNAS CONFERENCIAS O A TRAVÉS DEL ESTUDIO.

Ikerlan-ik4 incrementa un 30% la financiación recibida de la UE para investigar en salud y energía

HA RECIBIDO LA APROBACIÓN DE SIETE PROYECTOS EUROPEOS DEL 7PM CON UNA FINANCIACIÓN DE 2,4 MILLONES DE EUROS.

El Centro de Investigaciones Tecnológicas Ikerlan-ik4 ha incrementado en un 30% con respecto a 2006 la cifra obtenida de la Unión Europea en concepto de financiación para proyectos de investigación. El Séptimo Programa Marco (7PM) de la UE le ha aprobado siete proyectos y le financiará 2,4 millones de euros, que irán destinados a proyectos relacionados con las líneas de salud y energía.

Estas cifras permiten a Ikerlan-ik4 cumplir con el objetivo de financiar en el presente año un 8% de su presupuesto con ingresos procedentes del 7PM. La mayor parte de la financiación obtenida, 1,8 millones de euros, se destinarán a la línea estratégica de salud.

En el área de la salud, Ikerlan-ik4 también investigará en la atención remota de pacientes con sistemas sensorizados y de control que faciliten la vida independiente de las personas mayores a través de un control en todo momento de su situación y estado de salud.

El medio millón de euros restante se destinará a la línea de energías alternativas, donde Ikerlan-ik4 trabajará en el desarrollo de equipos que utilicen energía solar para la refrigeración de edificios y en sistemas de gestión que combinen la generación de energía a partir de fuentes renovables con el almacenamiento de hidrógeno.

En estos proyectos europeos que cuentan con el apoyo del MICyT, Ikerlan-ik4 colabora con un gran número de organizaciones de la Unión Europea, entre las que se encuentran universidades como TUW (Universidad Técnica de Viena), Imperial College de Londres o Politécnico de Milán; o centros tec-



nológicos como Fraunhofer IIS, IMEC, VTT, INRIA de Roquencourt, Telefónica I+D e IK4 research alliance. Entre las empresas, destacan las del grupo MCC, Acciona, Philips, Alcatel, France Telecom, Telecom Italia, Nokia, Siemens, Thomson, Intel, IBM, Microsoft, Motorola.

IKERLAN IK-4 AVANZARÁ EN EL DESARROLLO DE SISTEMAS DE DIAGNÓSTICO DE INFECCIONES A TRAVÉS DE DISPOSITIVOS QUE REALICEN IN SITU Y RÁPIDAMENTE PRESCRIPCIONES MÉDICAS PARA UNA PRONTA ACTUACIÓN Y PARA EVITAR LA PROPAGACIÓN DE ESTAS INFECCIONES.

GIPUZKOAKO DIPUTATU NAGUSIAK MONDRAGON UNIBERTSITATEA BISITATU DU

VISITAS

Gipuzkoako diputatu nagusi Markel Olano Arrasaten izan zen pasa den urtarrilaren 16an, Mondragon Unibertsitateko errealitatea hurbileti ezagutzeko asmoz. Kargua hartu zuenetik, unibertsitateara egin duen lehendabiziko bisitan, MUko zuzendari eta kontseiluarekin eta Arrasateko alkatea Ino Galparsoroekin bildu zen eta, ondoren hiru fakultateak bisitatu zituen. Berarekin batera, berrikuntzako eta jakintzaren gizar-teko departamentuko diputatu den Jose Ramon Guridi ere izan zen bisitan.

Diputatu nagusiak adierazi zuen bezala, bisitak Foru Aldundiak eta Mondragon Unibertsitateak urte hauetan izan duten lankidetzaren indartzen du. Gainera, berrikuntza legealdi honetako ardatz estrategiko gisa finkatzen da Euskal Herriko unibertsitate guztietan, Mondragon Unibertsitatea barne. Ildo horretan, Mondragon Unibertsitateak Foru Aldundiaren lankidetzaren izango du etorkizunean abian jarriko dituen berrikuntzako eta ekintzailtzako proiektu berrietan.



Bestalde, Iosu Zabala errektoreak, bisita eskertu eta gogoratu du Mondragon Unibertsitatearen proiektuaren oinarria hasieratik enpresa munduarekin harreman estua izatea izan dela. Ikerketa jarduerak eta horren garapenak unibertsitatearen hezkuntza sistemaren oinarri direla ere azpimarratu zuen.

MCC y KONFEKOOP suscriben un convenio de colaboración

PARA DAR UN NUEVO IMPULSO A LAS ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN COOPERATIVA EN EUSKAL HERRIA.

MCC y la Confederación de Cooperativas de Euskadi, KONFEKOOP, han decidido aglutinar esfuerzos y trabajar conjuntamente en la promoción cooperativa en Euskal Herria.

Ambas instituciones se comprometieron en este objetivo sobre la base de un acuerdo de colaboración que se suscribió el pasado 25 de enero en Arrasate y en el que estamparon su firma Juan Mari Otaegi, Presidente del Congreso Cooperativo de MCC, y Patxi Ormazabal, Presidente de KONFEKOOP.

Este acuerdo es una iniciativa que se deriva de las conclusiones de la reflexión sobre el Sentido de la Experiencia Cooperativa, en cuyo diagnóstico se constataba la necesidad de impulsar "de una forma más efectiva la transformación social del entorno".



das en MCC como de las federadas en KONFEKOOP.

Además, con el fin de dar soporte jurídico a este Fondo de Promoción, se ha constituido la Fundación Promokoop, en cuyo patronato participarán tres representantes del Consejo Rector de KONFEKOOP y dos representantes de la Comisión Permanente de MCC.

EN EL MARCO DE ESTE CONVENIO SE PREVÉ LA CONSTITUCIÓN DE UN FONDO DE PROMOCIÓN COOPERATIVA DESTINADO A ACTIVIDADES DE COOPERATIVIZACIÓN DEL ENTORNO.

FONDO DE PROMOCIÓN COOPERATIVA

Asimismo, en el marco de este convenio se prevé la constitución de un Fondo de Promoción Cooperativa destinado a actividades de cooperativización del entorno. Este fondo se surtirá de aportaciones de las empresas cooperativas que procederán, fundamentalmente, del FEPC (Fondo de Educación y Promoción Cooperativa) de las propias cooperativas, tanto de las integra-

MUNDUKIDE cambia de sede

SE TRASLADA DESDE OTALORA, EN ARETXABALETA, HASTA LA CALLE ITURRIOTZ, EN ARRASATE.

Mundukide Fundazioa cambia de sede social tras ocho años compartiendo espacio con el Centro de Desarrollo Directivo y Cooperativo de MCC, Otalora.

La nueva sede también está en un edificio importante dentro de la historia del cooperativismo vasco, pues ocupa la segunda planta de edificio que albergó la primera sede de Caja Laboral, sita en la calle Iturriotz, número 27, de Arrasate- Mondragón, en cuya planta baja está todavía la oficina número 1 de la entidad.

En palabras de los responsables de Mundukide, "el crecimiento de la Fundación hacía necesario el cambio de local por la falta de espacio. Los 120 metros cuadrados del actual local servirán para esta nueva fase y acercarán a Mundukide a un entorno urbano que, sin duda, creará nuevas oportunidades de relación. Invitamos a todos y a todas nuestros amigos y amigas a visitarnos en nuestra nueva dirección".

EL ACTUAL LOCAL ACERCARÁ A MUNDUKIDE A UN ENTORNO URBANO QUE, SIN DUDA, CREARÁ NUEVAS OPORTUNIDADES DE RELACIÓN.



→ PRIMER FORO SOBRE INNOVACION Y CONOCIMIENTO

Ategi, Portal de Compras Generales de MCC, en su interés por aportar a las cooperativas una visión práctica y contrastada de las herramientas que puedan apoyar el desarrollo de sus estrategias, ha establecido acuerdos de colaboración con Microsoft.

Fruto de esta colaboración es el Foro sobre Innovación y Conocimiento, cuya primera sesión, "Conocimiento y la Innovación" se celebró el día 11 de Diciembre, y a la que asistieron 25 invitados de distintas cooperativas.

La sesión trató aspectos relacionados con la optimización de la infraestructura, Windows vista, system Center configuration manager 2007 y la Gestión del puesto de trabajo, y contó en uno de los puntos con la participación de la empresa SCC, partner de Microsoft.

El acuerdo contempla desarrollar tres nuevas sesiones bajo el lema citado a lo largo de 2.008, en los meses de febrero, mayo y octubre, a la que se invitará a diversos ponentes y que versarán sobre "Productividad de las personas", "Integración y Business Intelligence" y "Desarrollo net".



ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK

Lea Artibai Ikastetxea organiza un concurso literario sobre prevención de riesgos laborales

ESTÁ DIRIGIDO A TODOS LOS ALUMNOS QUE CURSEN BACHILLERATO DE LA CAPV.

Lea Artibai Ikastetxea ha organizado un concurso de redacción sobre la temática de prevención de riesgos laborales dirigido a todos los alumnos que cursen bachillerato en la CAPV. En los trabajos deberá darse respuesta a las siguientes preguntas: ¿Por qué crees que ocurren tantos accidentes de trabajo? ¿Qué propondrías para disminuir el número de accidentes?

Este concurso, en el que colaboran OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales, y el ayuntamiento de Markina-Xemein, tiene como objetivo principal el impulso de la cultura preventiva entre los estudiantes de bachillerato.

BASES Y PREMIOS

Para la presentación de los trabajos se requiere: que se trate de trabajos originales, escritos en prosa y no publicados previamente; pueden presentarse en uno de estos tres idiomas: euskera, castellano o inglés. Se repartirán tres premios por cada idioma. Los trabajos presentados no excederán de tres o cuatro hojas, y se entregarán antes del 29 de febrero en Lea Artibai Ikastetxea o en el espacio habilitado para ello en la página web www.leartik.com

El ganador del primer premio recibirá un ordenador portátil, el del segundo premio una cámara digital y el del tercero un MP4.

El jurado que valorará los trabajos presentados estará com-



puesto por expertos en la prevención de riesgos laborales, y profesores de literatura. El centro educativo tiene previsto continuar con la edición de este concurso en próximos años.

COLABORACIÓN CON OSALAN: IMPULSAR LA CULTURA PREVENTIVA

El pasado año Lea Artibai Ikastetxea y OSALAN colaboraron en un total de ocho proyectos y este año lo harán en siete más. La naturaleza de estas colaboraciones persigue un doble objetivo: técnico, dirigido al mundo del trabajo y de la empresa y didáctico, de divulgación de la cultura preventiva en el ámbito docente. A esto se añade, que la temática de seguridad y salud laboral no se trata directamente en el curriculum de bachillerato.

Lea Artibai Ikastetxea es una escuela técnica cooperativa sin ánimo de lucro. Entre sus actividades se encuentra la formación técnica y universitaria, la puesta a punto de profesionales y empresas y la preparación de trabajadores para diversos empleos, intentando siempre impulsar la creación y el desarrollo de nuevas empresas.

EL GANADOR DEL PRIMER PREMIO RECIBIRÁ UN ORDENADOR PORTÁTIL, EL DEL SEGUNDO PREMIO UNA CÁMARA DIGITAL Y EL DEL TERCERO UN MP4.

El Gobierno Vasco financiará dos investigaciones de Mondragon Goi Eskola Politeknikoa

UNA SOBRE CONFORT Y SEGURIDAD DE MATERIALES Y ESTRUCTURAS, Y OTRA SOBRE PROCESOS AVANZADOS DE FABRICACIÓN

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación ha decidido financiar las actividades genéricas de dos grupos de investigación de Mondragon Goi Eskola Politeknikoa.

La resolución reconoce el buen hacer de los Grupos de Investigación en Confort y Seguridad de Materiales y Estructuras, y en Procesos Avanzados de Fabricación, que aglutinan gran parte de las actividades de investigación de las Líneas de I+D correspondientes a los departamentos de Mecánica y Producción Industrial, y permite la financiación estable de las actividades desarrolladas en esos ámbitos de actuación.

La financiación permitirá complementar las actividades de los dos citados Grupos de Investigación en los siguientes conceptos: pequeño equipamiento, material bibliográfico, fungibles y materiales diversos así como viajes y actividades de formación.

CONFORT Y SEGURIDAD DE MATERIALES Y ESTRUCTURAS

El objetivo principal del grupo en Confort y Seguridad de Materiales y Estructuras es mejorar la Seguridad y el confort de los productos durante todo su ciclo de vida; se trata de dos requisitos fundamentales en sectores como automoción, aeronáutica, construcción, bienes de equipo, salud o electrodomésticos entre otros. Trabajan en el Grupo de Investigación alrededor de 50 personas, de las cuales 10 son investigadores doctores; se han dirigido 3 tesis, ya finalizadas, y hay 10 doctorandos en marcha.

La metodología de investigación del grupo se basa en la caracterización precisa de materiales, componentes y estructuras (tanto en laboratorio como en servicio real), combinado con la modelización y simulación numérica. El desarrollo de componentes/estructuras seguras y confortables implica a diversos campos científico-técnicos, por lo se trata de un equipo multidisciplinar complementario con amplia experiencia en diferentes disciplinas. Además se cuenta con la colaboración de grupos nacionales e internacionales de reconocido prestigio. En el seno de estas actividades se desarrollarán nuevos materiales (nanocompuestos, recubrimientos, materiales inteligentes, compuestos de fibra de carbono, ecocompuestos...), modelos de comportamiento de material, herramientas de simulación y diseños conceptuales que sentarán las bases científico-tecnológicas sobre las que se sustentarán las próximas generaciones de procesos y productos innovadores que mejoren la competitividad de la industria del entorno.

La financiación externa está básicamente sustentada por proyectos competitivos (68%), contratos con empresas (23%) y en menor medida por otras fuentes de financiación (9%). Si se analiza la tipología de proyectos, destaca la capacidad de participar en consorcios tanto a nivel de investigación básica aplicada (Proyectos Singulares y de Carácter Estratégico (23%), Europeos (10%), Etorrek (6%)) como industriales (CENIT (6%), Plan de Ciencia y Tecnología de MCC (5,5%)). Estos datos avellan la capacidad del grupo tanto en la realización de proyec-



tos de investigación como la de transferencia a la industria de forma coordinada con otros equipos.

PROCESOS AVANZADOS DE FABRICACIÓN

El grupo de investigación de Procesos Avanzados de Fabricación comenzó a desarrollar su actividad en 1995. Desde entonces, la actividad investigadora del grupo ha ido en aumento a medida que empresas y organismos públicos manifestaban un mayor interés en sus actividades. Actualmente, en total, el grupo se encuentra integrado por más de 75 personas, de las cuales 13 son investigadores doctores y 2 investigadores que se encuentran en fase de realización de su tesis doctoral. Además, el grupo cuenta actualmente con 20 doctorandos, 14 de los cuales han obtenido la suficiencia investigadora.

La principal misión del grupo de investigación de Procesos Avanzados de Fabricación consiste en la generación de nuevo conocimiento en el ámbito de la fabricación para favorecer la actividad de las empresas de nuestro entorno, bien mediante el desarrollo de nuevas técnicas de fabricación, bien mediante la aplicación de criterios científicos para incrementar la productividad de líneas de producción ya existentes, o a través de la fabricación de nuevos productos con mayor valor añadido. La optimización de los procesos de fabricación convencionales (conformado, mecanizado, fluidica, fundición...) y el desarrollo de procesos innovadores, que permitan dar respuesta directa a diversos sectores como los de automoción, aeronáutica, maquina-herramienta, salud y de fabricantes de moldes y estampas, es una de las prioridades de este grupo de investigación.

El presupuesto total del grupo entre proyectos financiados por empresas y organismos públicos en el curso 2006/07 es de aproximadamente 1,5 millones de euros.

Mondragon Unibertsitatea crea MU 2.0 como respuesta al desafío del "software social"

EL OBJETIVO ES GESTIONAR DE UN MODO ABIERTO LOS CONTENIDOS Y LAS RELACIONES CON LOS ALUMNOS.

Mondragon Unibertsitatea ha creado recientemente una plataforma para crear blogs, un agregador de blogs, una plataforma wiki y un grupo de trabajo en la comunidad Facebook.

Por medio de estas herramientas, la universidad comienza a utilizar los medios de la Web 2.0, o web social, con el objetivo de gestionar de un modo abierto los contenidos y las relaciones con los alumnos.

PLATAFORMA DE BLOGS

Mondragon Unibertsitateko Blogak. Así se denomina la nueva plataforma para la creación de blogs, basada en la plataforma WordPress, "una plataforma de software libre y robusta, y ampliamente utilizada por la comunidad blogger", tal y como han afirmado sus creadores. En la actualidad existen unos ocho blogs en esa plataforma.

AGREGADOR DE BLOGS

MU 2.0 Mondragon Unibertsitateko Blogak. Así se llama el agregador de blogs de MU, una especie de planeta donde se publican automáticamente todos los artículos publicados en los blogs de la plataforma. Está basado en el software PlanetPlanet.

PLATAFORMA WIKI

En la actualidad, cualquier persona ligada a Mondragon Unibertsitatea podrá crear tantos wikis como quiera, por medio de esta plataforma, basada en el software DekiWiki. Ya existe una, denominada Obea, creada por un grupo de investigación de MU.

GRUPO DE TRABAJO

Doce profesores de Mondragon Unibertsitatea han creado un grupo de trabajo en la comunidad virtual Facebook, denominado MU 2.0 Mondragon Unibertsitatea, para analizar la aportación de las redes sociales a la enseñanza.



Estos recursos virtuales han sido creados por dos profesores de Mondragon Unibertsitatea: Iñaki Arenaza y David Sánchez. Iñaki Arenaza se licenció en Ciencias Informáticas en Goi Eskola Politeknikoa, y realizó un master sobre la misma especialidad en la Escuela Politécnica Federal de Lausanne. En la actualidad imparte Informática en GEP y colabora en el desarrollo de nuevas tecnologías en HUHEZI. Se encarga del lado técnico de estos proyectos.

David Sánchez enseña Gestión de Sistemas de Información en la Facultad de Ciencias Empresariales, en Oñati. En 2007 durante ocho meses amplió estudios en los Estados Unidos de América. Se encarga de la gestión de estos proyectos.

LA UNIVERSIDAD COMIENZA A UTILIZAR LOS MEDIOS DE LA WEB 2.0, O WEB SOCIAL, CON EL OBJETIVO DE GESTIONAR DE UN MODO ABIERTO LOS CONTENIDOS Y LAS RELACIONES CON LOS ALUMNOS.

→ JORNADA SOBRE LA GESTIÓN DE LOS CLUBES DEPORTIVOS EN OÑATI

El gerente de ASPE y miembro del Consejo Vasco del Deporte, Patxi Mutiloa, participó el pasado 17 de enero en una jornada organizada por la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea sobre la gestión de los clubes deportivos.

Su ponencia se tituló "Del club a la empresa: de la profesionalización de la gestión a la gestión de lo profesional". Versó sobre lo que él denomina gestión deportiva "avanzada"; una gestión orientada a la innovación, donde la clave es la rentabilidad y donde se ofrecen al cliente nuevos y seductores productos y servicios.

En dicha jornada intervino también Juan Manuel Murua, gerente y fundador de la consultoría deportiva Avento.



Mondragon Unibertsitatea y la Diputación se alían para implantar un sistema de recogida y distribución de alimentos

LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y LA DIPUTACIÓN DE GIPUZKOA FIRMAN UN CONVENIO PARA IMPULSAR EL APROVECHAMIENTO DE LOS PRODUCTOS DESECHADOS POR LOS CENTROS COMERCIALES.

El Departamento de Desarrollo Sostenible de la Diputación de Gipuzkoa ha firmado con la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea un convenio para analizar la viabilidad de la implantación en Gipuzkoa de una cadena de distribución solidaria.

CLAVES DEL PROYECTO

Actualmente, cientos de toneladas de alimentos perecederos son enviados como residuos a vertedero cuatro o cinco días antes de la fecha de caducidad. Los hipermercados entienden que no son aptos para su comercialización. Sin embargo, dichos excedentes podrían satisfacer las necesidades de colectivos necesitados y se conseguiría un importante ahorro económico y medioambiental. Se unirían de esta forma ventajas ambientales y sociales. Para lograrlo, es importante contar con una cadena de distribución solidaria

LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES PARTICIPA EN EL PROGRAMA "LAST MINUTE MARKET", EN BOLOGNA (ITALIA), QUE APROVECHA LOS PRODUCTOS NO VENDIDOS Y QUE HABITUALMENTE SE DESECHAN.

que permita conservar los alimentos desde que salen de los estantes hasta su distribución.

La Facultad de Ciencias Empresariales viene desarrollando diversas actuaciones en torno al programa "Last Minute Market" que actualmente funciona en la zona de Bologna (Italia) y que aprovecha los productos no vendidos y que habitualmente se desechan.

Además, dentro de las políticas para reducir la generación de residuos urbanos, el Departamento de Desarrollo Sostenible suscribió en abril de 2007 un convenio con el Banco de Alimentos de Gipuzkoa para captar el mayor número posible de donantes de alimentos consumibles no comercializables.



Convenio de colaboración entre Mondragon Unibertsitatea y la Embajada de Francia

MONDRAGON UNIBERTSITATEA OFRECERÁ UNA PARTE DEL CURRÍCULO UNIVERSITARIO EN LENGUA FRANCESA.



Mondragon Unibertsitatea y la embajada de Francia en España han firmado un acuerdo para promover la cooperación internacional entre universidades y fomentar la movilidad de estudiantes mediante el conocimiento de las lenguas. El acuer-

do ha sido suscrito por el Rector de la universidad, Iosu Zabala, y el agregado de cooperación universitaria de la embajada de Francia en España, Júrame Ferrer.

En la práctica, el acuerdo supone que a partir del próximo curso 2007/2008 la universidad ofrecerá un programa educativo en el que se impartirá una parte del currículo universitario en lengua francesa. Además, en el ámbito de la formación, los profesores de Mondragon Unibertsitatea realizarán cursos de formación, participarán en cursos de verano y en seminarios específicos de trabajo, tanto en Francia como en la CAPV.

Asimismo, se fomentará el intercambio de estudiantes y profesores con el objetivo de promover la cooperación entre las universidades y potenciar marcos estables de colaboración.

EN LA PRÁCTICA, EL ACUERDO SUPONE QUE A PARTIR DEL PRÓXIMO CURSO 2007/2008 LA UNIVERSIDAD OFRECERÁ UN PROGRAMA EDUCATIVO EN EL QUE SE IMPARTIRÁ UNA PARTE DEL CURRÍCULO UNIVERSITARIO EN LENGUA FRANCESA.

IDEKO inaugura sus nuevas instalaciones

CUENTA YA CON UN TOTAL DE 6000 METROS CUADRADOS CON VARIOS TALLERES Y LABORATORIOS DISTRIBUIDOS ENTRE SUS DOS EDIFICIOS.



El lehendakari fue el encargado inaugurar las nuevas instalaciones de Ideko en Elgoibar (Gipuzkoa) en un acto celebrado el pasado 25 de enero y en el que también participaron, entre otros, el diputado general de Gipuzkoa, Markel Olano; la consejera de Industria, Ana Agirre; el alcalde de Elgoibar, Alfredo Eixeberra; el presidente de MCC, José Mari Aldecoa; y el vicepresidente de la División de Máquinas Herramienta de MCC Rafael Barrenetxea.

Ideko es un centro tecnológico especializado en Máquina Herramienta y Tecnologías de Fabricación para sectores estratégicos de nuestra economía (energía, ferrocarril, aeronáutica, automoción y bienes de equipo). Actualmente, Ideko forma parte de la alianza IK4 junto con Ikerlan, Tekniker, Ceit, Vicomtech, Cidetec y Gaiker.

Con la inauguración de sus nuevas instalaciones Ideko cuenta ya con un total de 6000 metros cuadrados con varios talleres y laboratorios distribuidos entre sus dos edificios. Además, con la construcción del nuevo edificio se ha dotado al Centro Tecno-

lógico de un Laboratorio de Ultra precisión y ha habilitado un espacio para la investigación en CNC y Automatización así como un nuevo área para el desarrollo de proyectos sobre Componentes Avanzados.

UN POCO DE HISTORIA

El Centro Tecnológico IDEKO nació en el año 1986 en el seno de un grupo de empresas pioneras en el sector de máquina herramienta que decidieron apostar por la Investigación y el Desarrollo como vía para su diferenciación.

Ante este reto las empresas del Grupo DANOBAT y posteriormente Fagor Arrasate fundadores de IDEKO, crearon el Centro Tecnológico que les daría soporte en las áreas más avanzadas del desarrollo de sus nuevos productos. La participación empresarial en Ideko ha ido cambiando desde sus inicios en consonancia con el crecimiento del Centro. En la actualidad IDEKO es una cooperativa de segundo grado, tiene una plantilla de cerca de 100 personas, y cuenta con 14 socios empresariales, 5 de los cuales se han incorporado en los últimos 3 años. Su presupuesto anual ronda los 5 millones de euros.



IDEKO NACIÓ EN EL AÑO 1986 EN EL SENO DE UN GRUPO DE EMPRESAS PIONERAS EN EL SECTOR DE MÁQUINA HERRAMIENTA QUE DECIDIERON APOSTAR POR LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO COMO VÍA PARA SU DIFERENCIACIÓN.

→ ENCUENTRO DE DIRECTIVOS DE MCC BRASIL

El día 13 de diciembre se realizó en la Planta de Orkli de Brasil la tercera edición del encuentro de directivos de MCC en Brasil. Durante la jornada, entre otras cosas, debatieron las perspectivas

económicas del país y la actuación de las empresas después de escuchar la conferencia del profesor Simão Silber, de la Universidad de São Paulo. Las expectativas para 2008 son buenas.



El pasado 21 de diciembre el director general de La Caixa, Juan María Nin, visitó la sede central de MCC en Arrasate.

Tras visionar el audiovisual mantuvo una entrevista de trabajo con Jose Mari Aldecoa, presidente del Consejo General de MCC, y Belén Kortabarria, directora financiera de MCC.



MCC asume la presidencia de Euskalit

MCC ha sido elegida para ejercer la Presidencia de Euskalit, en el periodo 2008-2010, por las veintidós entidades públicas y empresas privadas que componen su Patronato. Obviamente este nombramiento supone por una parte una nueva responsabilidad, pero también un reconocimiento a MCC en su compromiso con la Calidad y la Excelencia en la Gestión.

La persona designada por MCC para asumir esta función es Txema Gisasola, Director General de la División Hogar y del grupo Fagor Electrodomésticos. En esta División se concentran 6 de los 27 reconocimientos a la Excelencia en la Gestión con que cuenta MCC.

Txema Gisasola desempeñará sus nuevas funciones en estrecha colaboración con José Luis Lafuente, Responsable de Desarrollo del

Modelo de Gestión Corporativo, quien le brindará su apoyo y experiencia, para que pueda compatibilizar el nuevo cargo con su actividad al frente de sus actuales responsabilidades.

ESTE NOMBRAMIENTO SUPONE POR UNA PARTE UNA NUEVA RESPONSABILIDAD, PERO TAMBIÉN UN RECONOCIMIENTO A MCC EN SU COMPROMISO CON LA CALIDAD Y LA EXCELENCIA EN LA GESTIÓN.



Una delegación de Conacit, encabezada por su director general, Juan Carlos Romero Hicks, sa ha acercado este mes a MCC, acompañada de varios representantes de la Federación Mexicana de Entidades de Ahorro y Crédito (FMEAC).

Acudieron interesados en conocer las actividades de MCC enfocadas a las tecnologías de innovación e investigación. Visitaron el propio centro corporativo, Ikerlan, Edertek, y Mondragón Unibertsitatea. La visita les pareció muy interesante, ya que están analizando sistemas de innovación y el modelo de colaboración empresa-universidad e investigación de MCC fue valorado positivamente. Se espera que fruto de este encuentro se puedan concretar algunos proyectos de colaboración.





IZASKUN BILBAO

PRESIDENTA DEL PARLAMENTO VASCO

IKTAK ERABILI (INFORMAZIO ETA KOMUNIKAZIO TEKNOLOGIAK) LEGEBILTZARRA HIRITARRENGANA GERTURATZEKO. HORIXE IZANGO LITZATEKE E-DEMOKRAZIA-REN FUNTSA. MONDRAGON UNIBERTSITATEA BIDELAGUN IZAN DUEN PROIEKTU HORREN INGURUAN ARITU GARA LEGEBILTZARREKO PRESIDENTEAREKIN.

“QUEDA POR HACER,
PERO ESTAMOS EN
EL BUEN CAMINO”

E-democracia: “aprovechar las TICs para mejorar la proximidad entre instituciones y ciudadanos”. ¿Qué nivel de desarrollo se ha alcanzado en el Parlamento Vasco en línea con ese objetivo?

Creo que alto. Muestra de ello es el premio que recibimos en el foro mundial celebrado en 2007 en París, el premio más importante mundialmente que se otorga a las instituciones que trabajan en la E-democracia. Es un reconocimiento al desarrollo de herramientas tecnológicas para mejorar la transparencia y la participación, unida a una herramienta de difusión como es el Parlamauto, un autobús que recorre los municipios de Euskadi explicando qué es la E-democracia. Es decir, al desarrollo tecnológico, hemos unido una labor de difusión para que los ciudadanos conozcan qué es el Parlamento, cómo estamos trabajando para hacer una institución transparente y participativa. Queda mucho por hacer, pero estamos en el buen camino.

De cara al año que viene queremos trabajar sobre las televisiones digitales y ver cómo incorporar nuestros contenidos en la televisión digital y en las televisiones locales para que la gente a través de un mando pueda conocer las noticias o asuntos de su municipio o comarca que se debaten en el Parlamento.

¿Nos podrías indicar algunas iniciativas concretas o indicadores que midan ese grado de desarrollo en E-democracia?

Destacaría “Zabalik”, un boletín de suscripción gratuito que permite a cualquier ciudadano acceder de una manera fácil a la información del Parlamento y suscribirse a los temas que le interesen. Hecha la suscripción, el Parlamento semanalmente envía a todos los ciudadanos un correo con dos archivos: uno le informa de las variaciones que ha tenido el tema elegido por el suscriptor en la última semana (si se han presentado enmiendas, si se ha debatido, etc.) y un segundo archivo que le dice lo que va a ocurrir la semana siguiente en relación con el tema (debate en comisión, debate en pleno...).

Es una herramienta de información a los ciudadanos, que se complementa con una página de participación, “Parte hartu”, que permite enviar preguntas o sugerencias a cualquier grupo parlamentario. No es un foro abierto, ni anónimo, sino que es una participación certificada, acreditada, que obliga a identificarse a quien envía la pregunta o sugerencia y cuyo único requisito es que la pregunta o sugerencia tiene que estar formulada en términos respetuosos. Hemos sido el único Parlamento a nivel

europeo que ha logrado construir un modelo teórico y poner en marcha estas dos herramientas prácticas. Y por su puesto, la herramienta de difusión Parlamauto. Tres herramientas que destacaría como elementos concretos.

¿Y puestos a soñar?

Me conformaría con que los ciudadanos nos vieran como una institución cercana, a la que la gente le perdiera el miedo, que genera confianza y así recuperar el prestigio y la legitimidad que se merece. Ser capaces de tener una comunicación más directa, seria y rigurosa, porque la participación no es algo que se pone en manos del ciudadano para que aporte y critique sino que conlleva un elemento de corresponsabilidad, ya que obliga a reflexionar a quien participa. O sea, una sociedad y un Parlamento en el que viéramos de una forma normalizada que la participación de los sectores distintos de la sociedad se canalice correctamente.

Soñaría con instituciones, y me refiero al ámbito legislativo y parlamentario, en las que toda la información y todos los debates estuvieran a disposición de la ciudadanía.

A nivel local habría que elaborar este tipo de herramientas tecnológicas porque permitiría a cualquier ciudadano relacionarse mejor con los expedientes que se estén tramitando en cualquier ámbito. Eso contribuye a fomentar la transparencia, la eficacia, la confianza en las instituciones y en los ámbitos administrativos. Es un camino sin retorno, pero todavía queda mucho por hacer.

“

CREO EN LA TECNOLOGÍA, EN EL DESARROLLO TECNOLÓGICO QUE NOS AYUDA A RESPONDER A LA NECESIDAD DE CAMBIAR NUESTRAS FORMAS, NUESTRA IMAGEN, NUESTROS MODOS Y NUESTRAS MANERAS DE ACERCARNOS A LA GENTE.

”

Para liderar un proyecto así ¿hay que tener especial sensibilidad con las TICs? (ser blogera, uso intensivo de la PDA, utilizar el móvil,...)

Lo que tengo claro es que el futuro exige otro tipo de soluciones. Yo hoy no soy blogera, mañana no lo sé. Lo que he hecho es dar continuidad a un proyecto iniciado en 2004 y en el que creo firmemente. Por eso hemos ido municipio a municipio explicando el proyecto.

Con esas tecnologías y herramientas aportamos nuestro grano de arena a la transformación e innovación necesaria en política, porque al hablar de innovar parece que solo atañe a las empresas.

Creo en la tecnología, en el desarrollo tecnológico que nos ayuda a responder a la necesidad de cambiar nuestras formas, nuestra imagen, nuestros modos y nuestras maneras de acercarnos a la gente.

“HURRENGO HAUTESKUNDEETAN HAUTESTONTZI ELEKTRONIKOAK JARRIKO NITUZKE”

MU bidelagun eduki duzue. Nola baloratzen duzuen bere ekarpena?

Guk ondo baloratzen dugu MUREkin dugun hitzarmena eta, hori horrela izanda, datorren urterako hitzarmena berrituko dugu, azken baten MU hasiera-hasieratik egon baita proiektu honetan, lehenik eta behin modelo teoriko bat sortzen, eta hortik aurrera gure proiektua lantzen. Baina ez Legebiltzarrean bertan bakarrik, lehenago laguntzaile izan genuen tresneria sortzen mundu mailako instituzioetan, autodiagnostiko bat egiteko gardentasunean eta parte hartzean oinarrituta.

2007an Udako Ikastaroetan ere bidelagun izan genuen E-demokraziari buruz antolatutako ikastaroan.

Aurtengo zer?

Datorren urteari begira praktikak nola doazen aztertu, guztiok informazioa konpartitzeko hedapena egin eta, errazago laguntzeko, gure instituzioak bideratu gardentasunaren eta parte hartzearen munduan.

Hurrengo hauteskudeetan bozketa digitala edukiko dugu?

Nik apustu egingo nuke hautestontzi elektronikoa ipintzeko. Udako ikastaroan ontzi elektronikoa jarri genituen Donostiako hainbat barrutitan. Jardunaldiak izan ziren egunetan bozketa egin zen Kontxako bandera nork irabaziko zuen galdetzeko. Jende pila batek erantzun zuen. Abantailak? Momentuan daki zu emaitza zein den; tresna ekologikoa da, ez delako paperik erabiltzen, eta politikoki, askoz ere segurtasun handia ematen du. Gainera, uste dut gizartea prest daukagula horrelako tresneria erabiltzeko.

“Infonomía-Euskadi” tendrá su sede en el Polo Garaia de Mondragón

ESTA RED DE INNOVADORES TIENE UN MILLAR DE MIEMBROS EN EL PAÍS VASCO.

La red de innovadores Infonomía ha abierto una delegación regional en el País Vasco que tendrá su sede en el Polo de Innovación Garaia de Mondragón. Este punto de encuentro permitirá a Garaia promover conexiones entre empresas punteras en innovación, y facilitar encuentros e interacciones entre investigadores. Infonomía es, con 17.000 miembros, una de las principales redes de personas interesadas en innovación de Europa. Alrededor de un millar de ellos provienen del País Vasco.

Infonomía, que trabaja para importantes firmas y diferentes Centros de Promoción, realiza una actividad de consultoría-acción soportada en numerosos ejemplos y es productora, asimismo, de numerosos contenidos relacionados con la innovación: la web www.infonomia.com, la revista If, libros, y varios eventos distintivos, alejados de lo habitual, tanto in company como para el público en general. También ha recogido, en distintos formatos, más de 700 casos de organizaciones innovadoras.

Infonomía fue fundada por Alfons Cornella en 2000 y, con un estilo inconfundible y renovador, se ha convertido en una de las principales referencias en el estado sobre temas de innovación. Su lema es “Cada día, una idea”. Cornella es licenciado en Física, ha publicado 16 libros sobre ciencia, tecnología e innovación, así como centenares de artículos sobre cómo las tecnologías pueden transformar la empresa.

Ángel Arbonies, ex-director general de MIK (Mondragon Innovation & Knowledge), será el coordinador del “contact point” de Infonomía-Euskadi.



El grupo parlamentario vasco visita MCC

EL GOBIERNO VASCO DESEA DAR UN EMPUJE DEFINITIVO AL SECTOR TECNOLÓGICO DEL TERRITORIO DE GIPUZKOA, POR LO QUE HA DESTINADO UNA PARTIDA PRESUPUESTARIA IMPORTANTE A DIVERSOS PROYECTOS.

El pasado 18 de enero el grupo parlamentario vasco del PNVEAJ visitó varias cooperativas de MCC. El grupo estaba compuesto por: Pedro María Azpiazu, Jose Ramón Beloki, Iosu Iñaki Erkoreka, Aitor Esteban y Margarita Uria.

Por su parte, Mondragón Unibertsitatea estuvo representada por el rector Iosu Zabala, el director de la Escuela Politécnica Superior Vicente Atxa, y el decano de la Facultad de Ciencias Empresariales, Lander Beloki.

ULMA, MCC, MONDRAGON UNIBERTSITATEA E IKERLAN

Según el programa previsto, la jornada comenzó con la visita a la cooperativa Ulma, y posteriormente, se trasladaron a Mondragón Unibertsitatea y a la sede de MCC, donde les recibió el presidente del Consejo General, José M^º Aldecoa. Culminaron dicha jornada en Ikerlan donde se reunieron con Javier Mendigutxia, director general; Guillermo Irazoki, director de Marketing; y Carlos Redondo, ex director general.

MARCO DE LA VISITA

La visita se enmarca en el contexto de las acciones que el Gobierno Vasco está llevando a cabo para dar un empuje definitivo al sector tecnológico del territorio de Gipuzkoa.

El entorno universitario se ha visto especialmente beneficia-

LA VISITA SE ENMARCA EN EL CONTEXTO DE LAS ACCIONES QUE EL GOBIERNO VASCO ESTÁ LLEVANDO A CABO PARA DAR UN EMPUJE DEFINITIVO AL SECTOR TECNOLÓGICO DEL TERRITORIO DE GIPUZKOA.



do por el acuerdo presupuestario. En concreto, Mondragón Unibertsitatea recibirá una subvención para la próxima construcción del centro de investigación en innovación tecnológica en electrónica y sistemas empotrados, que se ubicará en Mondragón. Por su parte, también se apoyará el proyecto de centro tecnológico MIK que se edificará en Oñati. Se trata de un proyecto de convergencia y reubicación de dos estructuras de investigación especializada en el campo de la innovación en gestión avanzada de empresas, organizaciones y territorios. El nuevo MIK contará con 40 investigadores en su plantilla y estará ubicado en el Campus Universitario de Oñati, con expectativas de estar finalizado en 2010.

Además, respecto al centro tecnológico Ikerlan, se financiará el desarrollo de una nueva infraestructura para las áreas de Microfluidica, Polímeros Orgánicos e integración de micro y nano sistemas, proyectando el perfil de futuro de este centro hacia la especialización intensiva en estos tres campos.

→ EKINTZAIETASUNAREN INGURUKO HITZALDIAK MONDRAGON UNIBERTSITATEAN

Mondragón Unibertsitateko 10.urteurreneko testuinguruan, bi hitzaldi sorta antolatuta dira, ekintzaitasunaren eta berrikuntzaren inguruan.

Abenduan, esate baterako, hiru hitzaldi eskaini ziren, guztiak ekintzaitasunaren lempaean. Alde batetik, abenduaren 11an, Garikoitz Araolaza CodeSyntax-en sortzaile batek eta Xabier Gorritxategi, Rotartica Fagor electrodomesticos-en berrikuntzaren zuzendariak hitzaldia eskaini zuten Goi Eskola Politeknikoan.

CodeSyntax-eko sorreraren gaineko berbaldian zera aztertu zuten hizlariak: sorrera eta eboluzioa, behar berrietara egokitzeko premia (Tagzania, Aurki.com, Sustatu.com) eta gaur egungo erronkak beste enpresa berri bat sortzeko.

Xabier Gorritxategi, berriz, Rotartica buruz aritu zuen. Hala ere: Rotartica-ko aparailuen funtzioa (klima aldaketak eta energia gehiago kontsumitzeak eragindako ondorioak saiesteko). Gainera, barne ekintzaitasunari buruz ere hitzegin zuen, prozesua eta ekintzaitasuna garatzeko dagoen beharra azpimarratuz.

Azkenik, abenduaren 14an, Iñaki Arriolak, Ulma Packaging-eko gerenteak, beste hitzaldi bat eskaini zuen Enpresa Zientzien Fakultatean, Oñatin.



AGENDA FORMATIVA

PRÓXIMOS CURSOS ORGANIZADOS POR IRAUNKOR

DARÁN COMIENZO EN FEBRERO

MÁSTER DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN FUNDICIÓN ICAST

Dará comienzo el 29 febrero 2008, y pretende cubrir tres ámbitos de formación: área de conocimiento, para que las personas que asistan al máster "ordenen" su conocimiento práctico a partir de principios básicos de Ciencia y Tecnología de Materiales; área de innovación, con el fin de transmitir una amplia perspectiva de futuras tendencias; y el área de capacitación, donde las personas deberán ser agentes activos en la empresa, capaces de reconocer nuevas oportunidades tecnológicas y evaluar su impacto. Más información en: www.mondragon.edu/iCasT

CURSO EXPERTO EN GESTIÓN DE PROYECTOS 2008

Comenzará el 12 de febrero de 2008 y entre los objetivos previstos está el de capacitar a los asistentes para la organización, planificación y dirección de proyectos. Al finalizar el curso el asistente será capaz de: realizar un diagnóstico del modo actual de gestionar proyectos, determinar cuáles deben ser las técnicas y herramientas de gestión, conocer y gestionar los riesgos inherentes a los proyectos; organizar, gestionar y mejorar procesos de lanzamiento de nuevos productos; y realizar diagnósticos de situación de Entornos Multiproyecto. Más información en: www.mondragon.edu/cepro

CURSO AVANZADO EN GESTIÓN DE PROYECTOS 2008

A partir del 12 de febrero y hasta el próximo 8 de abril de 2008, este curso desea capacitar a los asistentes para la organización, planificación y dirección de proyectos. Los contenidos más detallados pueden consultarse en: www.mondragon.edu/capro

CURSO AVANZADO EN MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS

Comenzará el 18 de febrero y finalizará al 6 mayo de 2008. Los objetivos del curso serán: capacitar al asistente para realizar el montaje y desmontaje correcto de máquinas, realizar los diferentes reglajes o puestas a punto de una máquina, reduciendo el número de averías, conocer los modos de fallo más comunes y los métodos de reparación, etc. Más información en: www.mondragon.edu/camonta

CURSO EXPERTO EN CONFIGURACIÓN DE REDES CISCO CCNA (SEMIPRESENCIAL)

Este curso consta de 240 horas y la fecha de inicio es el 8 de febrero de 2008. Los objetivos son: gestionar y configurar los equipos de comunicaciones de las redes de transmisión de datos.

Más información en: www.mondragon.esdu/ccna

CURSO EXPERTO EN SEGURIDAD INFORMÁTICA

A partir del 19 de febrero de 2008 y hasta el 19 de diciembre, este curso desea desarrollar políticas de seguridad, estudiar

los riesgos que soporta un Sistema de Información, conocer las medidas para prevenir los riesgos de seguridad informática, ser capaz de implantar con éxito mecanismos de seguridad, etc.

Más información en: www.mondragon.edu/cesec

CURSO AVANZADO EN SEGURIDAD INFORMÁTICA

Dará comienzo el 19 de febrero de 2008 y se prologará hasta el 17 de junio.

Pretende capacitar al asistente para que sea capaz de implantar con éxito mecanismos de seguridad, y para evaluar el nivel de seguridad de la organización e identificar los aspectos a mejorar.

Información más detallada en: www.mondragon.edu/casec

CURSO AVANZADO EN SOFTWARE LIBRE PARA EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Comenzará el 6 de febrero de 2008 y finalizará el 9 de julio. Los participantes conocerán las alternativas existentes al software propietario en entornos empresariales, y analizarán las características de cada alternativa, identificando las ventajas/inconvenientes de cada solución.

Más información en: www.mondragon.edu/casl

"KOMUNIKALDIAK" EGINO DIRA ESKORIATZAKO FAKULTATEAN

Martxoaren 5ean, asteazkenean, Komunikaldiak egingo dira hirugarren urtez Mondragon Unibertsitateko Humanitate Hezkuntza Zientzien Fakultatean.

Aurtengo gaia "Etorkizuneko komunikatzaileak" izango da, eta helburua ikus-entzunezkoen esparruan lan merkatuaren egoera ikasleei hurbiltzea izango da. Oraingoz dena lotuta ez badago ere, hizlari hauek izango dira Komunikaldietan: Martxel Otamendi Berria egunkariko zuzendaria; Aritz Agirre; Euskadi Irratiko informatiboetako zuzendaria; Jaime Otamendi; ETBko albistegi zuzendaria; Rosa Zufia; eta Izaskun Ellakuriaga, Gerediaga elkarteko komunikazio arduraduna.

Horretaz gain, arratsaldean mahainguru bat egingo da, profesional hauekin: Itziar Mena, Eiken klusterreko zuzendaria; Arri Granados K-2000 ekoiztetxe arduraduna; Itsaso Atutxa 3-koma ekoiztetxe zuzendariordea eta Asier Altuna zine zuzendaria.

AGENDA FORMATIVA

TALLER DE INNOVACIÓN EN EL POLO GARAIA

SE IMPARTIRÁ EL PRÓXIMO 5 DE MARZO

Bajo el título “**El protagonismo de lo humano en el que-hacer de la organización**”, Mondragon Unibertsitatea ha organizado para el próximo 5 de marzo una jornada dirigida a gerentes, directores de unidades de negocio y responsables de personas e I+D+i.

El objetivo de esta jornada será: identificar los factores clave, las habilidades, emociones... que han de desarrollar las personas para el éxito profesional y personal, la innovación y el aprendizaje.

PROGRAMA

La jornada dará comienzo a las 9 de la mañana con la intervención inaugural de José Ignacio Zudaire, consejero de Administración y Planificación del Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco.

A continuación, éste será el programa previsto:

- 9.30-10.00: Koldo Saratxaga, director general de *Koldo2k emocionado* - “Nuevo estilo de relaciones entre las personas”.
- 10.00-10.30: Luis M^a Ullibarri, director de innovación social de Innobasque
- 10.30-11.00: Luis Espiga, director general de *Triform Associates* - “La empresa como organismo vivo: procesos vitales, anímicos y de identidad”.
- 11.00-11.30: Txomin Garcia, director general del Grupo Ulma.
- 12.00-12.30: Talleres de trabajo
- 13.30-14.30: Lunch.
- 14.30-16.00: Presentación de conclusiones
- 16.30-18.30: Cierre de cada ponente.

METODOLOGÍA

Se constituirán como mínimo 4 equipos de trabajo (en función del número de asistentes) para responder y desarrollar los temas tratados por cada uno de los ponentes durante las primeras intervenciones. Por tanto, se trata de un taller en el que las personas asistentes se convertirán en protagonistas activas del mismo.

PRÓXIMOS CURSOS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESTOS CURSOS SE IMPARTIRÁN A PARTIR DE FEBRERO

MÁSTER EN GESTIÓN DE EMPRESAS COOPERATIVAS

Dirigido a la capacitación de los participantes en la gestión de empresas cooperativas y de economía social. El Master se estructura en tres fases a lo largo del año 2008. La fase presencial se realiza de forma intensiva desde el 3 de abril hasta el 15 de julio.

CURSOS AVANZADOS

- **Curso Avanzado en Gestión Empresarial de PYMES.** Dirigido a la capacitación en el desarrollo de conceptos, técnicas y herramientas del management. Incluye módulos de Dirección Estratégica, Habilidades Directivas, Finanzas, Logística y Marketing. En total, 200 horas a impartir entre febrero y junio.
- **Curso en Gestión Integral de la empresa con Microsoft Dynamics (ERP).** Dirigido a adquirir formación en la gestión integral de empresas soportada en la herramienta ERP Microsoft Dynamics. Se imparte en colaboración con Ibermática y tendrá 144 horas de duración. El curso comienza el 25 de febrero.
- **Curso Avanzado en Finanzas.** Dirigido a capacitar en el análisis de la problemática financiera de la empresa, trabajando los conceptos de rentabilidad, selección de inversiones, mercados financieros y financiación de operaciones de comercio exterior. Consta de 200 horas a impartir entre febrero y junio.
- **Curso Avanzado en Marketing.** Dirigido a capacitar en el desarrollo de las habilidades y conocimientos necesarios para gestionar de forma óptima la relación integral con los clientes (orientación al cliente, fidelización, CRM, Gestión de marca, habilidades comerciales). Consta de 200 horas a impartir entre febrero y junio. El curso se imparte en Donostia en colaboración con la Cámara de Gipuzkoa.
- **Curso Avanzado en Logística y Transporte.** Dirigido al desarrollo de habilidades necesarias para gestionar la logística y el transporte en las empresas, incidiendo en aspectos cómo: logística de aprovisionamiento, producción, almacenaje y distribución. 200 horas a impartir entre febrero y junio.
- **Curso Experto en Gestión y Dirección de Entidades Deportivas.** Dirigido al desarrollo de habilidades de gestión en el ámbito de las Entidades Deportivas, tales como clubes, federaciones, patronatos, gimnasios, polideportivos, etc. En total, 200 horas a impartir entre febrero y junio.

CURSOS ABIERTOS

Catálogo de Formación Abierta. La Facultad de Empresariales oferta para el semestre de febrero a junio un amplia gama de cursos en las siguientes áreas: Gestión Estratégica, Finanzas, Marketing, Logística y Transporte. Consulta en <http://www.mondragon.edu/fce/formacion-continua>

Curso Reforma del Plan General Contabilidad. Formación sobre el Nuevo Plan General de Contabilidad aprobado para converger con las normas internacionales de contabilidad. Curso de 16 horas a impartir entre el 4 y el 13 de febrero.

OFERTA FORMATIVA CORPORATIVA

FINANZAS PARA NO FINANCIEROS

SE IMPARTIRÁ EL 4 Y 5 DE FEBRERO

Este curso desea lograr la capacitación necesaria para la comprensión de la información contenida en los estados financieros que se generan en la empresa y realizar el diagnóstico de la situación y evolución, analizando las consecuencias de la adopción de una determinada estrategia en la misma.

Asimismo, se trata de lograr el dominio de la información sobre costes para la toma de decisiones y, una metodología para el planteamiento de un proyecto de inversión y su evaluación desde el punto de vista económico-financiero.

PROGRAMA

El programa se estructura en base a los siguientes contenidos:

- Introducción a las finanzas de la empresa y análisis de estados financieros.
- Análisis de costes: criterios de cálculo y toma de decisiones.
- Análisis de proyectos de inversión.

Para realizar la inscripción o para recibir más información, las personas interesadas pueden dirigirse a: muribarren@otalora.mcc.es, 943712330.

DIRECCIÓN DE REUNIONES

SE IMPARTIRÁ EL 18 Y 19 DE FEBRERO

Durante dos días, este curso se propone los siguientes objetivos:

- Conocer las funciones clave a desempeñar por el/la director/a de una reunión: clarificar, controlar, distender y dinamizar.
- Aprender a estructurar las reuniones, clarificando las diferentes fases y tipologías de las mismas.
- Recordar la importancia de las habilidades conversacionales para garantizar la eficacia interrelacional en la reunión.
- Reflexionar en torno al papel que las emociones juegan en las reuniones del equipo: bloquear o facilitar.
- Entrenar las técnicas y habilidades que el dinamizador puede emplear para el de los roles difíciles dentro de la reunión.
- Trabajar en el proceso de toma de decisiones dentro del equipo.

Información y matrícula: muribarren@otalora.mcc.es, 943712330.



GESTIÓN DEL TIEMPO Y EFICIENCIA PERSONAL

DARÁ COMIENZO EL 3 DE MARZO

El objetivo principal de este curso es sensibilizar a los asistentes sobre la importancia de una correcta organización y planificación para la mejora de sus resultados y la consecución de sus metas personales y profesionales.

Dará comienzo el 3 de marzo y constará de un total de 18 horas, y desarrollará un programa de trabajo que se centra en tres aspectos básicos:

- Tareas: aprender a clasificarlas, organizarlas y ser consciente del grado de importancia de cada una de ellas.
- Priorizar las tareas en función de su importancia, planificarlas de forma realista definiendo y reservando el tiempo dedicado a las mismas y proteger dichos espacios de tiempo los asaltos del día a día: interrupciones, imprevistos, reuniones sin fin...
- Desarrollar hábitos que nos ayuden a mejorar nuestra eficiencia y erradicar aquellos que, sin nosotros darnos cuenta, nos perjudican en nuestro trabajo diario y nos impiden alcanzar nuestros objetivos.

Información actualizada sobre cursos en www.otalora.com

FAGOR EDERLAN TAFALLA S. Coop.

LOS TRABAJADORES DE VICTORIO LUZURIAGA TAFALLA APRUEBAN EL PROCESO DE COOPERATIVIZACIÓN DE LA EMPRESA.



Fagor Ederlan Tafalla S. Coop. Esa es la nueva denominación de Victorio Luzuriaga Tafalla después de su transformación en cooperativa. Un cambio de naturaleza jurídica, de SA a S. Coop., que se ha fraguado a lo largo de los últimos dos años y que supone que cerca de 350 de los 850 trabajadores de la fábrica pasen a ser socios cooperativistas.

El último hito de este proceso tuvo lugar el pasado 5 de enero, con la celebración en Tafalla de la Asamblea de Transformación en la que se realizó la votación para decidir el cambio jurídico de la empresa. En principio, se había decidido continuar adelante con la propuesta de cooperativización si ésta obtenía un referendo superior al 50% por parte de los trabajadores con contrato indefinido (520 personas) más los relevistas (unas 150 personas jóvenes que entran en sustitución de trabajadores que se prejubilaban con 60 años).

Y como el respaldo de la propuesta fue ligeramente superior al exigido, en esa misma asamblea se constituyó la nueva cooperativa, se aprobaron sus Estatutos y se designaron los miembros de su primer Consejo Rector.

COOPERATIVA MIXTA

Por lo tanto, en adelante hay que hablar de Fagor Ederlan Tafalla S. Coop. Una cooperativa mixta de trabajo asociado, en la que participan los propios socios trabajadores, y Fagor Ederlan y MCC Inversiones como socios colaboradores y accionistas. El Consejo Rector de la nueva cooperativa estará compuesto por 12 miembros, cinco en representación de los socios trabajadores –vicepresidente y secretario incluidos–; cinco de Fagor Ederlan y dos de MCC. En cualquier caso, y a pesar de que los primeros pasos se darán a través de esta fórmula de cooperativa mixta, “se deja abierta la posibilidad de una evolución posterior hacia la plena soberanía cooperativa por parte de los trabajadores”.

Fagor Ederlan Tafalla se dedica a la fabricación de bloques y culatas de motor para el sector automoción; en 2007 tuvo una facturación superior a los 100 millones de euros, de los cuales más de un 65% se destinó a mercados internacionales. Actualmente emplea a 850 personas.

LOS HITOS DEL PROCESO DE COOPERATIVIZACIÓN

- ▶ **1990** Compra de Victorio Luzuriaga S.A. por el Grupo Fagor.
- ▶ **1995** Entrada en el accionariado de MCC y Fagor Ederlan.
- ▶ **1997** Escisión de V. Luzuriaga Usurbil y V. Luzuriaga Tafalla.
- ▶ **PLAN DE INTEGRACION EN FAGOR EDERLAN TALDEA**
- ▶ **2005** Definición del Plan en tres aspectos
 - Institucional: Compra del 33% del Grupo Fagor por Fagor Ederlan.
 - Organizativo: Integración organizativa en Fagor Ederlan Taldea.
 - Socioempresarial: Puesta en marcha de un Proyecto Socioempresarial.
- ▶ **2006** Elaboración del Proyecto Socioempresarial
 - Enero-Junio** Plan de viabilidad del Proyecto a nivel
 - **Legal** Planteamiento al Gobierno de Navarra del cambio de Ley de Cooperativas.
 - **Modelo** Se define el modelo de Cooperativa Mixta de trabajo Asociado.
 - **Social** Prospección de la receptividad del proyecto en entrevistas con trabajadores.
 - Julio** Se aprueba el Proyecto en el Consejo Rector de Fagor Ederlan.
 - Noviembre** Se aprueba en el Parlamento de Navarra la nueva Ley de Cooperativas.
 - Enero** Se decide continuar con el Proyecto en el Consejo Social de Fagor Ederlan.
- ▶ **2007** Desarrollo del Proyecto Socioempresarial
 - Enero-Febrero** Presentación del Proyecto a todos los trabajadores de Tafalla.
 - Abril** Adscripción no vinculante al Proyecto de dos tercios de los trabajadores a los que se dirige la oferta de cooperativización (440 de 680).
 - Mayo** Aprobación del Proyecto en la Asamblea General de Fagor Ederlan.
 - Enero** Adhesión al proyecto cooperativo de la mayoría de los trabajadores a los que se dirige la oferta fijos+relevistas (≈350).
- ▶ **2008** Materialización del Proyecto
 - 5 de Enero** Asamblea de Transformación de Victorio Luzuriaga Tafalla, S.A. en Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. Se aprueban los Estatutos Sociales y Reglamento Interno de la nueva Cooperativa. Son elegidos los miembros del Consejo Rector y los Interventores de Cuentas.

JUANJO ANSOATEGI Y JESÚS ARRIZUBIETA
 PRESIDENTE Y VICEPRESIDENTE DE FAGOR EDERLAN TAFALLA

“EL PROCESO HA SUSCITADO MUCHA ILUSIÓN”

¿Qué destacáis del proceso de cooperativización?

Arrizubieta Por un lado, la madurez de los trabajadores de Victorio Luzuriaga Tafalla, y por otro lado, la sensatez que en todo el proceso han tenido los sindicatos, en concreto LAB, UGT y CCOO, ya que, de hecho, el nuevo proyecto supone la defunción de los sindicatos en la empresa. Aun así, se ha apostado por los intereses de los trabajadores antes que por los intereses de los sindicatos. El resultado final es el grado de implicación y de compromiso de los trabajadores de VL en este proyecto. Creo que ha sido un proceso modélico.

Ansoategi En efecto, los sindicatos han tenido un comportamiento maduro, saben lo que es una empresa y han apostado por los intereses a largo plazo. En VL Tafalla hemos tenido conflictos, en parte derivados de la falta de un proyecto socioempresarial, y por eso decidimos impulsar este nuevo proyecto de forma seria a partir de 2005. Desde entonces, hemos trabajado intensamente y cabe subrayar que en todo momento hemos tenido, por parte de VL Tafalla, la receptividad que esperábamos a un proyecto de esta naturaleza.

Arrizubieta Ha sido un proceso que ha suscitado mucha ilusión. Ahora ya somos cooperativa y estamos pensando en qué vamos a hacer mañana, cómo caminar en esta nueva etapa.

¿Y cómo lo váis a hacer?

Ansoategi Por parte de Fagor Ederlan Taldea la apuesta es seria, al punto que se ha puesto un nuevo equipo directivo integrado por personas que nos hacían falta en Debagoiena. Ahora tenemos que salir adelante. El primer reto que tenemos es cómo poner en marcha los procesos de comunicación con el colectivo.

Arrizubieta En esta nueva etapa la participación es vital. Y

ésta, a su vez, tiene que estar soportada en una comunicación fluida y transparente. Si lo conseguimos se generará implicación de las personas con la empresa. Pero para lograrlo, se tienen que dar una serie de cambios que ya se apuntan con el nuevo equipo de dirección.

Ansoategi La gran pregunta nos la hicimos en Fagor Ederlan en 2005: ¿reafirmamos que VL Tafalla entra dentro de nuestro proyecto socioempresarial? Y respondimos que sí, por una parte porque tenemos que potenciar nuestra función Motor, y por otra por coherencia ideológica. Por lo tanto, el gran logro de este proyecto es que las personas de Tafalla sepan con certeza que nosotros nos comprometemos seriamente con este proyecto, y si eso es así, eso produce motivación y consecuentemente, sin ninguna duda, eso es fuente de eficacia.

¿Algún mensaje al colectivo?

Arrizubieta En Fagor Ederlan Tafalla hay dos colectivos, que por un tiempo van a convivir, pero el mensaje es el mismo. Tenemos que tener muy claro la importancia de la estabilidad de la cooperativa y a partir de ahí saber conjugar el desarrollo económico con las aspiraciones sociales. Si lo conseguimos podremos decir que tenemos una buena cooperativa y estaremos orgullosos de ello.

Ansoategi Que vamos a poner todo lo que sabemos para hacer realidad el proyecto que se ha planteado. Y a nivel práctico, vamos a poner en marcha todos los resortes que tenemos de confluencia entre Fagor Ederlan de Debagoiena y Fagor Ederlan Tafalla. 2008 va a ser un año difícil, la situación del mercado de automoción no es buena por el incremento del precio de las materias primas, que es difícil de repercutir, pero así y todo tenemos que dar un giro radical en 2008, no vale decir más adelante.

→ **PRIMER CONSEJO RECTOR DE LA COOPERATIVA**

El pasado 16 de enero se llevó a cabo la primera reunión del Consejo Rector de la cooperativa Fagor Ederlan Tafalla. Un hito especialmente significativo que TU Lankide inmortalizó en esta foto tomada instantes antes del repaso del extenso orden del día previsto para esta primera cita institucional después de la cooperativización de la empresa.



FAGOR Arrasate se adjudica un nuevo contrato de la americana ThyssenKrupp Steel

PARA LA CONSTRUCCIÓN DE TRES LÍNEAS DE INSPECCIÓN Y CORTE DE ACERO.

ThyssenKrupp Steel USA ha adjudicado recientemente a FAGOR ARRASATE un contrato para la construcción de dos líneas de inspección y corte para acero laminado en frío así como una línea de corte para acero laminado en caliente. Ambos equipos constituirán la parte fundamental del área de acabado del centro de procesamiento de acero y acero inoxidable valorado en 3.700 millones de dólares previsto para Calvert, en Alemania. Se prevé que las instalaciones estén operativas a principios de 2009.

Las líneas de inspección de tecnología avanzada serán capaces de procesar acero de superficie de gran calidad de hasta 3 mm y 1870 mm de anchura.

La línea de corte de tiras en caliente procesará acero con un espesor máximo de 6,5 mm y una anchura máxima de 1870 mm. Es una línea rápida, con una velocidad máxima de 300 metros por minuto.

**SE PREVÉ QUE LAS
INSTALACIONES
ESTÉN OPERATIVAS A
PRINCIPIOS DE 2009.**

Está previsto que la planta de



tecnología punta de ThyssenKrupp, que procesará acero inoxidable y acero al carbono para aplicaciones de gran valor, comience a funcionar en 2010.

Fagor renueva la cocina de Karlos Arguiñano

EL COCINERO HA ESTRENADO NUEVO DISEÑO EN LA TEMPORADA DE INVIERNO DEL PROGRAMA DE TELEVISIÓN DE TELECINCO 'KARLOS ARGUIÑANO EN TU COCINA'.

Fagor se ha encargado de renovar la cocina Karlos Arguiñano aportando nuevos motivos y tonalidades en el mueble. El cocinero vasco continuará con su cocina personalizada utilizando como base el modelo más innovador de la marca, Altia, el mueble de cocina de vidrio. En esta ocasión incluye tonalidades en negro y morado, que combinan muy bien con el color de la nueva encimera.

El modelo elegido, Altia, permite personalizar la cocina con las imágenes que le gustan a cada cliente, pudiendo elegir aquello que se quiere incluir en la decoración de las puertas del mueble de cocina.

El cocinero podrá, además, disfrutar de cambios de decoración en su cocina televisiva cada temporada, ya que Fagor pretende personalizarla en función de cada estación del año. Ahora, que recientemente hemos estrenado el invierno, se ha elegido esta innovadora decoración con tonos apropiados a la época del año en la que nos encontramos.



EL MODELO ELEGIDO, ALTIA, PERMITE PERSONALIZAR LA COCINA CON LAS IMÁGENES QUE LE GUSTAN A CADA CLIENTE.

→ COPRECI PRESENTÓ SUS ÚLTIMAS NOVEDADES EN LA "FERIA DEL ELECTRODOMÉSTICO" DE IRÁN

De acuerdo a su estrategia de internacionalización y búsqueda de nuevos mercados en oriente medio, Copreci asistió el pasado mes de diciembre a la séptima edición del "Salón Internacional del Electrodoméstico" que tuvo lugar en Teherán.

La cooperativa presentó su novedoso Su-K, un revolucionario sistema electrónico de control de gas para cocinas, que posibilita al usuario un control total sobre el aparato. Este sistema integra la electrónica en la clásica cocina de gas, aportando al aparato diferentes funciones de seguridad y confort, en definitiva, prestaciones que suponen un gran avance en la cocción a gas.

El sistema fue una de las novedades más interesantes presentadas en esta feria que anualmente reúne a los principales fabricantes de electrodomésticos tanto iraníes, como del resto del mundo.



ÁREA FINANCIERA / FINANTZA ARLOA

CAJA LABORAL alcanza unos resultados de 185 millones de euros en 2007

SUPONEN UN INCREMENTO DEL 19,7% SOBRE EL AÑO ANTERIOR.



Caja Laboral logró en 2007 unos resultados netos de 185 millones de euros, lo que supone un aumento del 19,7% sobre los 176 millones conseguidos en 2006. Los beneficios antes de impuestos ascendieron a 208,9 millones, superando en un 18,7% los obtenidos el ejercicio precedente.

PRINCIPALES DATOS DEL NEGOCIO

En conjunto, el volumen total de negocio gestionado por Caja Laboral en el último ejercicio ascendió a 30.877 millones de euros, con un crecimiento de 3.844 millones, un 14,2% más, sobre los datos de 2006. Los recursos totales de clientes gestionados aumentó un 13%, alcanzando los 15.900 millones.

Los créditos concedidos en 2007 totalizaron 14.982 millones de euros, un 16% más que el año anterior. Los hipotecarios ralentizaron su crecimiento hasta el 16%, los personales se incrementaron un 6%, y los concedidos a empresas en diversas modalidades registraron un aumento interanual del 15%.

En lo relativo a la captación del ahorro minorista, el total de los saldos del sector privado intermediados por Caja Laboral ha aumentado en relación al mismo mes del año anterior un 9,1%, totalizan-

do al cierre de diciembre un importe de 13.459 millones de euros.

RED DE EXPANSIÓN

Al cierre de 2007, la red de Caja Laboral se eleva a 389 oficinas. En 2007 se han abierto 17 oficinas, 14 de las cuales están situadas en el área de expansión, principalmente en Asturias y Madrid, de modo que al cierre de 2007 las oficinas ubicadas fuera del ámbito tradicional alcanzan una cifra de 134, lo que representa un 34% de la Red.

AL CIERRE DE 2007, LA RED DE CAJA LABORAL SE ELEVA A 389 OFICINAS.

PRETENDE IMPULSAR UNA NUEVA ETAPA EN LA FORMACIÓN PARA LA EDUCACIÓN COOPERATIVA.

EL NUEVO MODELO DE EDUCACIÓN COOPERATIVA

MIKEL ZABALA DIRECTOR DE GESTIÓN SOCIAL DE MCC



El Proyecto sobre el “Sentido de la Experiencia Cooperativa de Mondragón” inició su andadura en la última parte del ejercicio 2007, una vez aprobada la ponencia en la Junta de Congresistas.

El proyecto concluye con la necesidad de actuar con especial relevancia en tres ámbitos de cara a revitalizar el Sentido de la Experiencia: La Educación Cooperativa, la Participación-Cooperación y la Transformación Social.

En este artículo nos centraremos en el campo de la Educación Cooperativa desarrollando las conclusiones más importantes del diagnóstico y explicitando la respuesta con la que el Grupo Cooperativo pretende afrontar el vacío detectado; es decir, formulando los aspectos claves del **Modelo de Educación Cooperativa**.

En cualquier caso, previamente quisiera precisar que por Educación Cooperativa entendemos todas aquellas experiencias que tiene una persona en su trabajo cooperativo diario; de modo que

si se quiere desarrollar una persona con comportamientos cooperativos habrá que prestar atención a todas las influencias que recibe diariamente en su entorno laboral. En este contexto, las acciones formativas son un elemento de influencia más y están dirigidas a aportar a la persona conocimientos, capacidades y actitudes cooperativas.

Por tanto, la Educación Cooperativa es un concepto más amplio que la Formación Cooperativa y su desarrollo va más allá de la participación en acciones formativas.

DIAGNÓSTICO SOBRE EDUCACIÓN COOPERATIVA

Sin menoscabo de acciones formativas llevadas a cabo con valoración positiva como pueden ser los planes de acogida, la formación a los órganos sociales, etc., una mirada de perspectiva histórica a lo realizado en educación cooperativa hasta ahora, permite concluir que no se ha hecho suficiente en esta área.

La formación se ha dirigido, principalmente, a la cualificación

técnico empresarial relegando a un segundo plano la educación cooperativa. Ha sido una formación que no ha trabajado suficientemente el ámbito de la reflexión social e ideológica en el conjunto de la organización cooperativa.

El diagnóstico resalta, también, el hecho que los Consejos de Dirección y los Consejos Rectores, en tanto que estamentos de la máxima responsabilidad en las cooperativas han ejercitado de forma limitada la pedagogía cooperativa.

En definitiva, las conclusiones nos orientaban a hacer algo distinto, a asumir un compromiso, a actualizar los métodos formativos y adecuarlos a un colectivo cualificado y plural y a realidades socio empresariales distintas; nos hace un llamamiento para que corporación y cooperativas generen un escenario de ilusión sobre los Principios y Valores Corporativos, nuestras señas de identidad.

A un nivel más concreto, nos sugiere la necesidad de definir un Modelo de Educación Cooperativa que responda a las carencias citadas, un modelo que ruede en una permanente actualización, basado en el diálogo y en el debate, que recalque la necesidad de CREAR FUTURO con proyectos ilusionantes y en base a la acción y participación activa de los socios. Un modelo que integre los aspectos empresariales e institucionales incorporando, asimismo, vivencias y experiencias prácticas y remarcando que debe ser un elemento inductor de la proactividad en clave cooperativa, resaltando la importancia y responsabilidad de los socios en la participación activa en la gestión y eficiencia global de la Organización.

MUEVO MODELO DE EDUCACIÓN COOPERATIVA: ASPECTOS CLAVES

El **objetivo** del Modelo es doble: por una parte pretende impulsar una nueva etapa en la formación para la educación cooperativa; y por otra parte, sistematizar, actualizar y hacer permanente la formación cooperativa, tanto en el ámbito de los centros de trabajo como en los centros educativos.

Respecto a la **coordinación** del nuevo Modelo y proyecto, cabe señalar que tiene un equipo de coordinación permanente dirigido por Gestión Social y en el que participarán MU y personas que el Centro Corporativo considera relevantes en la materia. Este equipo estará en contacto directo con los responsables de formación cooperativa –de Divisiones y cooperativas– formando para ello una comunidad de aprendizaje.

En relación a la **implantación**, el Modelo educativo inicia una nueva etapa pero el proceso es continuo, no tiene fin; los objetivos formativos definidos irán renovándose en la medida que se cumplan. En este primer estadio de planificación, que abarca un horizonte temporal de 5 años, desde la Corporación se marcan unos objetivos cuantitativos y otros cualitativos.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- **Órganos** (Consejos de Dirección, Consejos Rectores y Consejos Sociales). Orientativamente, para finales de 2009 todos los órganos habrán participado en los programas de formación desarrollados para órganos.
- **Cuadros ejecutivos, nuevas incorporaciones y socios.** Para finales de 2011 los cuadros ejecutivos, las nuevas incorporaciones y los socios ya habrán participado en una sesión de formación coo-

EL MODELO PRETENDE IMPULSAR UNA NUEVA ETAPA EN LA FORMACIÓN PARA LA EDUCACIÓN COOPERATIVA; SISTEMATIZAR, ACTUALIZAR Y HACER PERMANENTE LA FORMACIÓN COOPERATIVA.

perativa (el inicio de la formación en cooperativa se hará en 2008). Asimismo, en el periodo 2008-2011 todos los socios habrán participado en al menos una sesión educativa.

- **Responsables de Formación Cooperativa.** Para finales de 2008 deberá estar formulada la primera promoción de responsables de formación cooperativa (de las divisiones o cooperativas). La puesta en marcha del postgrado, será hacia mayo de 2008; en el periodo 2008 – 2011 se habrán formado 80 personas; y en 2009 echará a andar la primera comunidad de aprendizaje.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- **Formación Permanente:** Diseñado para que la educación sea un elemento más en la gestión cooperativa cotidiana.
- **Formación Innovadora:** Plantea nuevos contenidos y metodologías adecuadas a cada colectivo.
- **Formación participativa y basada en el diálogo:** Combinando ponencias y ejercicios para la reflexión colectiva. Al mismo tiempo se le dotará de un carácter dialógico.
- **Formación actualizada:** El modelo está concebido como un sistema en constante actualización, a través de permanentes evaluaciones y la investigación de nuevos materiales.
- **Formación comparativa de modelos empresariales alternativos:** Integra la reflexión sobre el diferencial del modelo cooperativo. **TU**

ILUSIO BERRITUA

Heziketa kooperatiboaren etapa berri honen hasieratik aldaketa esanguratsuak ikusten ari dira. Horrenbestez, ikastaro bakoitzean ikasleen ilusioa hautematen ari gara, eta oso parte hartzaile agertzen ari dira, izan ere, "horrelako zerbait" botatzen zuten faltan eurak indarberritzeko eta proiektu kooperatiboaren oraingo zentzuarekin bat egiteko.

Gu ere, jarduerak antolatzeke ardua dugularik, ilusio handiz gabilta, eta zuen guztiok ondoan eduki nahi zaituztegu Eredu hau hobetzen jarraitzeko: ikastaroaren plangintza ordenatu, ebaluazioak eta proposamen berriak, etab.

Ez izan zalantzarik gu ere ondoan aurkituko gaituzuela Esperientziaren Zentzuari lotutako proiektu honetan eta beste batzuetan behar duzuenako.

LOS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES DE FORMACIÓN IMPARTIDAS EN OTALORA VALORAN POSITIVAMENTE LAS NUEVAS SESIONES SOBRE EDUCACIÓN COOPERATIVA.

EDUCACION COOPERATIVA

UN IMPULSO NECESARIO A NUESTRO ADN

JUAN IGNACIO AIZPURUA RESPONSABLE DE EDUCACIÓN COOPERATIVA DE OTALORA

La Educación Cooperativa ha entrado de lleno en una nueva fase. Una etapa cuyo punto de partida se sitúa en el último Congreso Cooperativo, celebrado en mayo de 2007, y en cuyo pleno se aprobó la ponencia sobre el Sentido de la Experiencia Cooperativa de Mondragón. A través de esta ponencia se pretende dar respuesta a la necesidad de retomar, entre otros aspectos, la Educación Cooperativa, Principio Básico cooperativo de nuestra Experiencia.

Desde entonces, se ha diseñado un nuevo Modelo que pretende de una forma sistemática y planificada que todos los miembros de Consejos Rectores, Consejos de Dirección y Consejos Sociales inicien sesiones formativas sobre educación cooperativa. En definitiva, se trata de implantar un proceso de desarrollo basado en conocimientos, charlas, experiencias compartidas, debates y análisis de comportamientos y actitudes cooperativas.

En la última parte del año pasado se diseñaron los programas de Formación que son el soporte pedagógico en el aula al proceso de Educación Cooperativa iniciado. Se trata de acciones formativas para miembros de todos los órganos, de una duración de 16 horas y que se pusieron en marcha a partir del pasado mes de setiembre. En los cuatro últimos meses de 2007 todos los órganos de 8 cooperativas ya han pasado por las aulas de Otalora (ver cuadro adjunto).

EL MODELO PRETENDE IMPULSAR UNA NUEVA ETAPA EN LA FORMACIÓN PARA LA EDUCACIÓN COOPERATIVA; SISTEMATIZAR, ACTUALIZAR Y HACER PERMANENTE LA FORMACIÓN COOPERATIVA.



Educación Cooperativa: acciones formativas 2007

ORGANOS	Nº de Grupos	Nº de Personas	Cooperativas
CD	5	47	SORALUCE, F. EDERLAN, F. ELECTRONICA, ORKLI, BATZ
CR	6	57	F. ELECTRONICA, F. EDERLAN, ORKLI, SORALUCE, BATZ, F. ARRASATE
CD+CR	2	21	GOITI, ESTARTA
CS	4	56	F. EDERLAN, F. ELECTRONICA, ORKLI, SORALUCE
TOTAL	17	181	



PROGRAMAS FORMATIVOS: OBJETIVOS

Los objetivos que tiene el programa son los siguientes :

- Promover el sentido de pertenencia a nuestra cultura cooperativa; reforzar la identidad del directivo cooperativo.
- Reflexionar sobre la responsabilidad del directivo en el fortalecimiento de nuestra cultura cooperativa.
- Poner en valor el modelo cooperativo en sus aspectos diferenciales con otros modelos de empresa, desde la perspectiva del directivo cooperativo.
- Provocar la formulación de preguntas clave (preguntas-guía vs respuestas cerradas) e iniciar el proceso de búsqueda de respuestas.

LOS CONTENIDOS

Los temas y desarrollo de ejercicios, que se abordan en el programa, son diferentes y entre ellos a destacar :

- Ejercicio: Cooperativismo orígenes vs Cooperativismo actual.
- Proyecto de transformación de D. José M^º Arizmendiarieta.
- Evolución y actitudes sobre la evolución de la Experiencia Cooperativa de Mondragón.
- Claves de la Experiencia.
- Principios Básicos Cooperativos – Ejercicio.
- Potencialidades de la cooperación: Autogestión y Globalidad.
- Vivencias cooperativas, por parte de personas significadas en la Experiencia.
- El sentido del trabajo, la actitud responsable.
- La participación democrática.
- Modelo de Gestión Corporativo – Ejercicio.
- La gestión de la cultura empresarial.
- El perfil del directivo de MCC.
- Comparativa S.A – S. Coop Ejercicio

LA METODOLOGÍA

Las sesiones están diseñadas para que sean participativas, con ponencias breves y ejercicios de reflexión y debate, para concluir en un diagnóstico por parte de cada órgano, identificando áreas de mejora, en los diferentes temas comentados.

Se plantea, como cierre de estas acciones formativas, realizar una puesta en común para identificar las áreas de mejora, y posteriormente elaborar las conclusiones y un plan de acciones que se integren en el nuevo Modelo de Gestión Corporativo, para su aplicación y seguimiento.

En el desarrollo de los programas, se cuenta con ponentes del Centro Corporativo, así como presidentes de cooperativas, y con una dedicación alta profesores e investigadores de MONDRAGON UNIBERTSITATEA-, en concreto del Instituto LANKI.

BALANCE

Obviamente, todavía es demasiado pronto para hacer un análisis riguroso de la aceptación que están teniendo estas acciones formativas. Pero con los resultados de evaluaciones realizadas por los participantes en estas sesiones (181) se pueden avanzar algunas pistas sobre el efecto que han producido. Por ejemplo, que es una iniciativa que se considera "necesaria y muy válida" ya que se entiende que es totalmente necesario conversar y abordar estos temas cooperativos. Asimismo, la mayor parte de los participantes creen que es necesario hacer extensible esta formación a todos los socios.

No obstante, a pesar del buen dato cuantitativo, a lo largo del mes de enero se han revisado los contenidos, buscando la máxima calidad y aportación al desarrollo eficiente del programa. **TU**

INTENSA ACTIVIDAD FORMATIVA EN 2008

La frecuencia de impartición está siendo elevada. Cada semana acuden a Otalora 2 grupos de diferentes cooperativas, los miércoles y jueves un grupo, y los jueves y viernes, el otro.

En cuanto a la planificación para el primer semestre de este año, cabe reseñar que ya hay 23 acciones comprometidas, para un total de 242 personas.

En total, a lo largo de todo el año, se llevarán a cabo 70 cursos en los que participarán cerca de 800 personas.

Merece una mención especial el desarrollo de estas acciones en EROSKI para sus directivos y ejecutivos así como para miembros de órganos sociales (se prevé que participen a lo largo del año un total del 300 personas).

IRITZIA / OPINIÓ

MIKEL URIBETXEBARRIA
FAGOR EDERLANEKO PRESIDENTEA

“AZTERTUTAKO IDEIAK EGUNEROKO EKINTZETARA NOLA EKARRI PENTSATZEN ARI GARA”



Presidente moduan, nola baloratzen duzu Heziketa Kooperatiboan egin dituzuen saioak?

Ikastaroa oso ongi egituratua eta prestatua dago. Bai eduki aldetik bai lan dinamika- ren aldetik, ongi pentsatua eta landua. Parte hartzailea den heinean, arina izateaz gain aberatsa ere suertatzen da.

Bestalde, norbanakoarengan sortzen duen eragina gazi-gozoa dela esango nuke. Gozoa, argigarria, interesgarria eta motibagarria delako; eta gazia, egungo egoeraren moteltasuna eta beharko lukeenarenganako distantzia erakusten duelako.

Dena den, erronka bat azaltzen digu hausnarketak, eta hori berori izan behar da gure datozen urteetako egitekoaren norabide eta akulu.

Zer lortu nahi duzue zuen kooperatiban trebakuntza honekin?

Lehen fase batean, gure kooperatibako Kontseilu Errektore, Zuzendaritza Kontseilu eta Kontseilu Sozialen heziketa, sensibilizazioa eta ikuspegiak bateratzea, elkarrekin erronka bakar baten alde elkarlanean jarduteko.

Bigarren fase batean, gure lankide guztiak uztartu nahi genituzke bide honetan.

Zer esanik ez dago heziketa saio hauek ez direla gure arazo guztien konponbide eta pagotxa izango, baina egin behar dugunaren atal garrantzitsu bat badira, bederen.

Ikasle joan direnen jarrerari buruz zer?

Jarrera irekia eta parte hartzailea beharrezkoak badira ere, batez ere, hemen entzun, esan eta jasotakoak eguneroko jardunean aplikatzeko konpromiso tinkoa da behar dena.

Hurrengo urratsak?

Hemen aztertutako ideiak gure eguneroko ekintzetara nola ekarri pentsatzen ari gara: ekintza lerro ezberdinak, koherentzia, praktika eta teoriaren arteko tartea nola bete, hau guztia adibide praktikoe- kin nola transmititzen jarraitu, etab.

Gomendatuko zenieke esperientzia beste kooperati- bei?

Inongo dudarik gabe, bai. **TU**

ZER ESANIK EZ DAGO HEZIKETA SAIO HAUEK EZ DIRELA GURE ARAZO GUZTIEN KONPONBIDE ETA PAGOTXA IZANGO, BAINA EGIN BEHAR DUGUNAREN ATAL GARRANTZITSU BAT BADIRA, BEDEREN.

ITZIAR ELGARRESTA Y ANGEL M^º MENDIA, AMBOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN DE SORALUCE, PARTICIPARON EN UNA SESIÓN FORMATIVA SOBRE EDUCACIÓN COOPERATIVA. ESTAS SON SUS IMPRESIONES RESPECTO A AQUEL EPISODIO.

ITZIAR ELGARRESTA

“EN EDUCACIÓN COOPERATIVA ES CLAVE LA INTEGRACIÓN DE TODOS LOS ÓRGANOS”



¿Qué valoración haces de la experiencia de formación en Educación Cooperativa?

Positiva. Ha sido la primera vez que hacemos una formación de este tipo en el Consejo de Dirección. Y me ha parecido muy interesante, hemos reflexionado en torno a esta forma nuestra de hacer empresa que es la cooperativa.

¿Crees que es importante que el ejecutivo también se forme en cultura cooperativa?

Por supuesto. Muchos de los miembros del equipo directivo sólo hemos trabajado en esta cooperativa, no teníamos otras referencias, y tampoco nos habíamos detenido a analizar, reflexionar y debatir temas que tienen que ver con el núcleo del proyecto cooperativo. Soraluze es una cooperativa, una empresa, y como tal su objetivo tiene que ser crear un proyecto rentable, pero aquí las personas son muy importantes, y si realmente desde el equipo directivo queremos traccionar la empresa hacia un mayor compromiso de las personas con la cooperativa, es lógico que hagamos esta formación.

Afortunadamente, ahora también se ha incluido al Consejo de Dirección en este tipo de acciones formativas, ya que hasta ahora la educación cooperativa ha estado más orientada a otros órganos sociales.. Es importante la integración de los tres órganos en este tema.

¿Qué propuestas concretas os habéis propuesto en este ámbito de cara al futuro?

Nos hemos retratado, y en esa foto hemos visto nuestras deficiencias. Como miembros del Consejo de Dirección tenemos que dar ejemplo para poder lograr ese compromiso del resto de las personas. Es decir, nuestros comportamientos tienen que ser coherentes con el tipo de empresa que somos, intentando hacer organizaciones más horizontales, eliminar jerarquías, trabajando por equipos de proyecto... Nuestra primera etapa es mejorar en ese sentido.

Otra deficiencia a nivel de Consejo de Dirección es la capacidad de liderazgo; nos ocupamos mucho de que nuestros productos sean líderes en el mercado y nos preocupamos poco del liderazgo de las personas. Intentaremos subsanar esa deficiencia. **TU**

ANGEL M^º MENDIA

“SI DEDICAS TIEMPO A ALGO, PUEDE QUE MEJORE”



¿Qué valoración haces de la experiencia de formación en Educación Cooperativa?

Ha sido una experiencia enriquecedora desde un punto de vista personal y también para la cooperativa. Primero hicimos una reflexión sobre dónde estamos y a dónde queremos ir; y después evaluamos las cosas positivas, para seguir reforzándolas, y las negativas, para aprender de ellas y mejorar. Hace poco leí una entrevista a un deportista que

NUESTROS COMPORTAMIENTOS TIENEN QUE SER COHERENTES CON EL TIPO DE EMPRESA QUE SOMOS, INTENTANDO HACER ORGANIZACIONES MÁS HORIZONTALES, ELIMINAR JERARQUÍAS, TRABAJANDO POR EQUIPOS DE PROYECTO...

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS HEMOS TENIDO UNA GESTIÓN MUY ORIENTADA A OBTENER RESULTADOS EN LA EMPRESA Y A LA ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO TECNOLÓGICO Y HEMOS DEJADO DE LADO LA FORMACIÓN ORIENTADA A LA IMPLICACIÓN/PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS.

había tenido éxitos arrolladores y fracasos sonados y le preguntaban qué quitaría. Y él respondía que no quitaría nada, porque los éxitos eran una fuente de motivación importante y los fracasos un estímulo para el aprendizaje. Estoy de acuerdo con él.

Constatamos que las personas que estamos en la dirección tenemos una motivación propia importante, y que somos un ejemplo importante para las nuevas generaciones e incluso para los órganos internos de la cooperativa. Por eso es clave que nos formemos.

¿Es importante que tome parte el ejecutivo en esta educación?

Sí. En los últimos años hemos tenido una gestión muy orientada a obtener resultados en la empresa y a la adquisición del conocimiento tecnológico y hemos dejado de lado la formación orientada a la implicación/participación de las personas. Cuando dedicas tiempo a algo se puede mejorar, sin dedicarle tiempo es imposible.

En otro tipo de empresas también se ha potenciado más la participación y aquí dábamos por hecho que la nuestra era por sí misma una organización participativa. De modo que la distancia se ha acortado y ahora se oye con relativa frecuencia algunas voces que dicen que esto ya no es una cooperativa, sino una SA en la que se prima el resultado. El resultado es importante, porque sin él no hay empresa, pero también hay que valorar las personas, el entorno, el futuro...

¿Medidas concretas de cara la futuro?

Se están elaborando planes de acción que seguirán su curso. Pero me quedan dudas respecto a si podremos ser tan fuertes para resistir a las tentaciones de la sociedad que nos rodea y la influencia que tiene en nuestro colectivo para diferenciarnos y dar un salto importante como empresa cooperativa.

Es decir, que las personas valoren realmente el nivel de información que tienen de la empresa; que entendamos que el Consejo Rector es un órgano que no funciona con el "yo pido, tú me das", sino con el "tú que quieres, cómo lo hacemos" y siempre en beneficio de la cooperativa; que seamos capaces de cambiar hábitos, actitudes, y comportamientos personales y hacerlos más coherentes con la empresa cooperativa... Y es que por el hecho de hacer una acción formativa no vamos a cambiar de un día para otro. **TU**

AINARA ANSA ETA JON ZUBIARRAIN ORKLIKO KONTSEILU SOZIALEKO ETA KONTSEILU ERREKTOREKO KIDEAK DIRA, HURRENEZ HURREN. ORGANO HORIETAKO KIDE IZANIK, FORMAZIO KOOPERATIBOARI BURUZKO SAIO BATEN PARTE HARTU DUTE DUELA GUTXI. ORAIN, BEREN BALORAZIOA.

AINARA ANSA ETA JON ZUBIARRAIN

"KOOPERATIBAK GU GARA"



Zer nolako balorazioa egiten duzue Heziketa Kooperatiboaz organoan egin duzuen prestatuntza saioaz?

Ainara: Oso interesgarria iruditu zitzaidan. MCCren hasierak nolakoak izan ziren ikusteko, Arizmendiarrietaren bideoa ikusi, fundatzaileen ikuspuntuak entzun... Gioerri aldean kooperatiben aldeko ohitura dago, baina Arrasaten beste maila batean daudela iruditzen zait.

AURRENEKO ALDIA IZAN DA KONTSEILU SOZIALEKO KIDEAK ELKARTU GARELA HAUSNARKETA EGITEKO, ETA OSO BALIAGARRIA IZAN DA ORGANO MODUAN IKUSTEKO ZER ARAZO DITUGUN –AURRE EGITEKO– ETA ZER GAUZA ONA –EUSTEKO–.

EGUNEROKOTASUNEAN SARTUTA GABILTZALA, EZ GARA JABETZEN ZER GAREN EDO NORA GOAZEN. EKIMENA BALIAGARRIA IZAN DA ORKLIKO ORGANOETAKO KIDEAK ELKARTU ETA HORRETAZ HITZ EGITEKO.



Guk kooperatibak ez ditugula hainbeste bizitzen, Arrasaten beste sendotasun, beste kultura bat daukate, denbora gehiago eman dute. Interesgarria izan da gure ikuspegia zabaltzeko.

Gainera, aurreneko aldia izan da Kontseilu Sozialeko kideak elkartu garelako hausnarketa egiteko, eta oso baliagarria izan da organo moduan ikusteko zer arazo ditugun –aurre egiteko– eta zer gauza ona –eusteko–.

Jon: Egunerokotasunean sartuta gabiltzala, ez gara jabetzen zer garen edo nora goazen. Ekimena baliagarria izan da Orkliko organoetako kideak elkartu eta horretaz hitz egiteko. Aberatsa izan da baita ere ezagutzea ondokoak zer nola ikusten duen kooperatiben mundua, eta horren inguruan sortzen den eztabaida.

Beraz, kooperatibaren nortasun ezaugarriak indartzeko baliagarria izan da esperientzia.

Ainara: Asko gainera! Hortik motibazio gehiagorekin ateratzen zara. Gu lanera etortzen gara eta berdin zaizu kooperatiba edo SA izan; ez daukagu ezberdintasun handirik dagoen sentsazioirik, lanera gatoz; zure lana ateratzen duzu eta astirik ez duzu hartzen hausnartzeko. Azkenean, lehenetsuna beti lanari ematen zaio, eta Kontseilu Sozialari gutxiago eskaintzen diozu. Eta dinamika horretan sartuz gero ez dago ezer egiterik. Hobe da gelditu une batez eta hausnartu. Eta prestakuntza hau horretan oso lagungarria izan da.

Jon: Parte hartze horrek kooperatibismoaren mundura hurbiltzen zaitu. Bestela, gauza handia dela ematen du, gu sartuta gaude hor baina ematen du egunerokotasunak arrastaka eramaten zaituela, eta hausnarketa honen bitartez ikusten da kooperatiba gu garelako, gure esku dagoela, gu garelako enpresa hori bultzatzen

ari garenak. Aurrera ateratzea gure esku dago! Hori bai, hankak lurrean edukita eta jakinda lan gogor egin beharko dugula.

MCCra gerturatzeko modu bat ere izan da, gehiago ezagutzeko eta horren partaide izateko zentzua suspertzeko.

Ainara: Teoria oso polita, baina praktikan jartzeko lan asko egin behar da.

Jon: Arriskua hor dago, bai. Ikastaroa egin, oso ondo dago, baina gero Orklira etorri, lan munduan sartzen zara eta segituan ahaztu egiten duzu ikasitakoa. Txispa bizirik mantentzea zaila da; horregatik, ona izango litzateke ikastaro hauek kolektibo guztia-rena zabaltea.

Ainara: Eta egiteko asmoa badago. Bestela, ez du ezertarako balio izango. Zabaltzeko beharra dago, lan honek jarraipena behar du!

Zer da gehien eta gutxien gustatu zaizuna?

Jon: Gehien gure kooperatibaren sorrera prozesuan izan zen pertsona baten testigantza entzun ahal izatea. Oso aberatsa izan da.

Ainara: Ados nago, protagonista izan direnen ahotsak entzutea oso interesgarria da, nola bizi zuten etapa hura, zer nolako zailtasunak izan ziren, zergatik abiarazi zuten proiektua... Eta Arizmen-diarrietaren bizitzari buruzko bideoa ere asko gustatu zitzaidan.

Gutxien, akaso, denbora falta gaiak sakonago jorrazteko. Motz geratu ote den. Baina tira, hemen jarraitzeko asmoa bada-
go.

Gomendatuko zenieke beste kooperatibei?

Jon: Bai, noski! Aberatsa da zentzu guztietan.

Ainara: Pertsonalki ere bai, gauza berriak ikasten dituzulako eta organoari ere ondo etortzen zaiolako bere inertziatik ateratzeko eta hausnarketa egiteko. Hori sanoa da, tarteka egin beharreko zerbait. **TU**



COLABORADORES

JOSE M^º LARRAÑAGA



Varios mineros habían quedado atrapados en una mina ucraniana. A oscuras y sin esperanzas de poder ser rescatados, supieron que eran doce. Cundió la desesperación y el espanto se adueñó de la mayoría, sólo uno tuvo la entereza de tratar de calmar a sus compañeros. Algunos comenzaron a palpar las paredes en busca de una brecha en el derrumbe pero la extrema oscuridad les hacía chocar los unos contra los otros sin que avanzaran. Los golpes en las paredes fueron disminuyendo y cada vez los silencios eran más prolongados y la desmoralización más patente. Uno de ellos logró encender una pequeña astilla. Pero la luz que daba era tan escasa que apenas permitía ver el rostro del compañero. Este hombre, sin embargo, pensó que con su luz podía ayudar a que cada uno de los otros prendiera su propio palo a modo de tea y, así, uniendo todas las débiles llamas la caverna se iluminó y hallaron la salida.

Nuestra luz sigue siendo oscuridad si no la compartimos con las luces de los demás, nuestra sabiduría es necesidad siempre que no la ofrezcamos a los otros.

COOPERACIÓN DE IDA Y VUELTA

Esta historia real viene a cuento de las posturas arrogantes que se perciben en algún que otro cooperador que proclama a los cuatro vientos su disposición a solucionar los problemas de los demás desde su sabiduría y su saber pero carece de la suficiente inteli-

gencia emocional como para reconocer lo que los demás piensan y opinan. Es un comportamiento nefasto y equivocado porque en el fondo de la verdadera cooperación, o anida en la humildad o no es verdadera cooperación.

La historia nos vale como reflejo de la sociedad actual: nos encontramos perdidos, encerrados en la oscuridad de nuestra propia ignorancia. Cada llama de conocimiento que se enciende nos demuestra, más que su luminosidad, una mayor profundidad en las tinieblas que lo que creíamos. Los avances científicos demuestran la vulnerabilidad de nuestra estirpe humana. De considerarnos "hechos a semejanza de Dios" hemos tenido que reconocer que descendemos de los saurios, que nuestra tan cacareada supremacía cultural se ve amenazada por el oriente, que nuestro credo religioso no nos hace mejores, tal vez todo lo contrario, que los denostados ateos o los despreciados agnósticos. Ya no nos quedan verdades inmutables a los cuales agarrarnos como a un clavo ardiendo.

El declararnos cooperativistas no nos vacuna contra el autoritarismo, el ordeno y mando y la jerarquización. Ni nos exime de caer en las viejas creencias de la natural lucha entre razas y la lucha económica de clases.

Para justificar el desprecio de las ideas ajenas la arrogancia adopta, a veces, "razones" raciales y "razones" de clase otras. Razones que se han erigido en ideologías. La ideología es mucho

más que una opinión porque pretende y afirma conocer las claves de la historia o la explicación de todos los enigmas del Universo. Pocas ideologías han ganado el privilegio de sobrevivir en la dura lucha de la persuasión y atención de la gente. Las dos citadas, sin embargo, siguen vigentes. Es decir, la ideología que interpreta a la Historia como lucha natural de razas y la que interpreta que es la lucha económica de clases el motor de la historia. El atractivo de ambas ideologías ha sido tan grande para las masas que han llegado a ser modos de pensar obligatorios y se han adoptado no sólo por la gente normal sino también por los intelectuales que no aceptan una interpretación de los hechos del pasado o del presente que no se halle de acuerdo con una de ellas o de las dos en combinación.

“RAZONES” RACISTAS

El racismo no es un arma nueva ni un arma secreta, aunque jamás se ha utilizado con la cabal coherencia que lo hicieron los nazis. Los hitlerianos consideraban el racismo como avanzadilla de los tanques con los que iban a invadir los pueblos que querían conquistar. Fue un valioso aliado y su mejor propaganda como política que calaba en amplios sectores de la población europea y mundial. Preclaras mentes de las ciencias no dudaron en proclamar su adhesión a esas ideas. Hoy nadie se declara racista pero tenemos demasiados ejemplos recientes de agresiones a gente con rasgos diferentes a los nuestros. No se les ha golpeado o herido o muerto por lo que han hecho sino por lo que son: extraños.

El racismo ha sido una poderosa ideología de las políticas imperialistas. Incluso se llegó a considerar el descubrimiento del concepto de racismo como la mejor de las contribuciones occidentales al acervo cultural de la humanidad. La rebatiña de África por las potencias coloniales se soportó en la ideología de la superioridad de unas razas sobre otras. Se iba a los pueblos atrasados con la “sana” idea de sacarlos de su secular retraso. Se les iba a civilizar. Algo así como decirles: “Cómo vosotros no sabéis dirigir vuestra propia vida vamos a deciros qué debéis hacer, cómo hacerlo y el porqué lo debéis hacer os lo iremos diciendo mientras os evangelizamos; por vuestro propio bien obedeced (de paso nos quedábamos con sus tesoros, como hizo el inefable Leopoldo de Bélgica en el Congo Belga).

Nadie reconoce ser racista. Ni los energúmenos que patean a una indefensa chica en el metro se reconocen racistas, pero hay tanto o más racismo que en otras épocas. Si pretendemos ofrecer una alternativa humanista a la globalización liberal debemos darnos prisa en aprender a convivir con gente que tiene rasgos, color de piel, maneras de entender la vida y creencias diferentes a las nuestras. Aprender y enseñar.

Creo que contra la idea racista queda una única posibilidad y es la de sentirnos diferentes sin sentirnos mejores. Como decía un ponente de las Jornadas homenaje a Arizmendiarrieta: “Celebremos la diferencia”.

“RAZONES” DE CLASE

Si el racismo crea la conciencia diferencial entre pueblos el clasismo lo hace en el interior de un mismo pueblo, nación o sociedad. En la Francia prerrevolucionaria los nobles se consideraban

EL DECLARARNOS COOPERATIVISTAS NO NOS VACUNA CONTRA EL AUTORITARISMO, EL ORDENO Y MANDO Y LA JERARQUIZACIÓN. NI NOS EXIME DE CAER EN LAS VIEJAS CREENCIAS DE LA NATURAL LUCHA ENTRE RAZAS Y LA LUCHA ECONÓMICA DE CLASES.

antes clase dominante que franceses. Apreciaban mucha mayor proximidad con los nobles alemanes o los antiguos romanos, de los que se consideraban herederos, que con los campesinos franceses. Al estallar la Revolución buscaron el refugio entre la nobleza de Inglaterra, Alemania o Austria y crearon una sólida liga de intereses comunes.

Hoy vivimos una especie de reedición de este tipo de alianzas de los que se consideran las clases dirigentes del mundo. Los poderosos de la tierra se alían por encima de los intereses nacionales. Los nuevos ricos rusos, los árabes empapados en petróleo y los banqueros de Nueva Inglaterra se entienden a las mil maravillas para navegar en las procelosas aguas de lo que llamamos globalización.

Los traumas de la deslocalización empresarial, la pérdida de los valores propios con la expansión a otros mercados o la invasión de productos de otros países en nuestros mercados “internos” no son sino el reflejo de un mundo que busca desesperadamente la solución egoísta e individualista sin importarle mucho lo que pueda suceder a los de étnia diferente o a los de diferente clase social. **TU**

RAZONES COOPERATIVAS

El cooperativismo es humanista por definición. Democrática por devoción y Solidaria por convicción. Para todo y siempre.

Nuestro mundo es el mundo, nuestro interés es comunitario y nuestros comportamientos deben corresponder al compromiso con estos principios. No podemos ignorar a ninguna persona ni por su raza ni por su nivel social o cultural.

En la historia real con la que comenzaba mi artículo queda por decir que el hombre que incitó a los demás a encender sus astillas era de etnia o raza Kirguiz, menospreciada por los ucranianos, llevaba poco tiempo trabajando en la mina, por lo que no conocía mucho de las técnicas de la minería y era el de menor cualificación profesional

Cómo este humilde minero ofrecíamos a la comunidad humana la contribución de una luz que quiere sumarse a las candelas que otros quieren, también encender. No para competir sino para compartir.

EL RETO DE LA SOSTENIBILIDAD (I)

Un cambio de época

No se enteró quien entró en el siglo XX haciendo caso omiso de la lucha de clases (o *cuestión social*) y del conflicto distributivo que lo caracterizó (el reparto desigual de la riqueza y el poder). Se perdió la clave de la dinámica social, económica, política, geopolítica y cultural del siglo XX.

El cooperativismo sí se enteró. De hecho es el resultado de una acción que supo ubicarse en el centro mismo del conflicto que caracterizó a la sociedad industrial, para proponer una respuesta de distribución equitativa y reivindicar que la dignidad humana no está en alquiler.

Pienso que debiéramos preguntarnos qué es aquello que en el nuevo tiempo histórico no podemos dejar de ver y mirar atentamente, si queremos enterarnos de qué va realmente el siglo XXI. Y emergen, entre otras, dos cuestiones epocales que marcarán la agenda del futuro: la conocida cuestión social (el tradicional conflicto distributivo) elevada a escala global, y la cuestión ecológica.

Sendas cuestiones son recogidas en un concepto de uso diario, en peligro de sufrir un vaciado de sentido por el excesivo manoseo y consecuente perversión, pero cuyas implicaciones sólo hemos comenzado a vislumbrar: desarrollo sostenible.

Queda poco petróleo y menos cervezas

Nos encontramos ante una desordenada transición hacia un sistema histórico nuevo. La cuestión ecológica es una de las presiones que nos están llevando a un cambio de época, entendida la crisis ecológica como 'triple crisis': el calentamiento climático, el final del petróleo barato (*peak oil*), y la destrucción de ecosistemas y recursos naturales (extinción masiva de especies, incluida la probabilidad de desaparición de la nuestra).

Alguien dijo que si la edad del petróleo era una fiesta a la que fuimos con seis cajas de cerveza, ya nos hemos bebido cuatro. Y parece que después de la borrachera, después de la monumental cogorza materialista, la crisis energética nos obligará a replantear nuestras formas de producir, comerciar, consumir, viajar, residir o divertirnos... Son tiempos de profunda resaca, de sobriedad más que ebriedad, y de necesaria autocontención.

En 2004, en una carta escrita por W. Youngquist (geólogo de Exxon y académico), éste decía que "el pico de la producción mundial de petróleo, con el consiguiente e irreversible declive, será un punto de inflexión en la historia de la Tierra cuyo impacto mundial sobrepasará todo cuanto se ha visto hasta ahora. Y es seguro que ese acontecimiento tendrá lugar durante la vida de la mayoría de las personas que viven hoy".

Vivimos un tiempo excepcional

Cada vez hay más indicios, más datos objetivos que certifican que se equivocan quienes piensan que vivimos tiempos normales. El nuestro, para bien o para mal, es un tiempo excepcional.

Nicholas Stern, asesor económico de la administración laborista británica y ex economista del Banco Mundial, señalaba que de no actuar ahora contra el cambio climático, el coste será igual a perder entre un 5 y 20% del PIB global. Es decir, las consecuencias pueden ser "desastrosas" también para la economía y los agentes que participan en ella, a un nivel superior a la Gran Depresión de 1929-30.

El petróleo estructuró la economía y la sociedad del siglo XX. Comenta Jorge Riechmann que "ese caramelo fósil a la puerta de un colegio, era un regalo envenenado". Y existen cada vez más voces que señalan que la idea de que podemos simplemente reemplazar la herencia fósil (y su extraordinaria densidad energética) por energía de la biomasa, constituye un enorme autoengaño. Se parece a una especie de narcótico pro *statu quo*.

Martin Rees, astrónomo y astrofísico de reputación mundial, señalaba en un ensayo reciente que "tal vez no sea hipótesis absurda, ni siquiera exageración, afirmar que el punto más crucial en el espacio y en el tiempo (aparte del propio *big bang*) sea aquí y ahora. Creo que la probabilidad de que nuestra actual civilización sobreviva hasta el final del presente siglo no pasa del 50%. Nuestras decisiones y acciones pueden asegurar el futuro perpetuo de la vida (...). Pero, por el contrario, ya sea por intención perversa o por desventura, la tecnología del siglo XXI podría hacer peligrar el potencial de la vida."

Antes de que lo viera Martin Rees, desde el paradigma científico del conocimiento humano, lo intuyeron hace mucho Sigmund Freud o Erich Fromm, desde el paradigma filosófico del conocimiento humano, por citar sólo dos pensadores.

Cambiar duele, aunque sea a mejor

Y, ante lo formidable de la situación, preocupan las inercias, la falta de visión, la dificultad de levantar la mirada y otear el horizonte que se acerca veloz. Y preocupa que sigamos bebiendo cerveza al mismo ritmo.

Por un lado, la inercia socioeconómica: cualquier programa que se inicie hoy mismo para cambiar el modelo energético, tardaría unos veinte años en dar resultados. Por otro, la inercia de los sistemas naturales: el CO₂ posee un largo tiempo de residencia en la atmósfera terrestre, por lo que los científicos hablan de que nada de lo que hagamos hoy puede cambiar la situación hasta aproximadamente el 2060.

Sin embargo, es posible que las peores inercias sean las culturales, porque cambiar duele, curiosamente también cuando se cambia a mejor. Se trata de aquellas inercias obcecadas en intentar driblar la crisis ecológico-social de dimensión civilizatoria, en base a las distintas modalidades irresponsables del actuar humano: haciéndose el sueco, como reivindicando el derecho a ser un buen títere de la inconsciencia; tildando de tremendistas e histéricos a analistas y científicos; o agarrándose al derecho natural e irrenunciable a la cerveza sin límite, los langostinos en navidad y los vuelos *low-cost*, en el caso de aquellos que se creen el príncipe de su propio cuento.

Dos opciones

A nadie se le escapa que la crisis de la biosfera es, especialmente, una crisis cultural. Los comportamientos individuales y la actividad empresarial que no interiorice la cultura de la sostenibilidad, son aliados del desierto. Y ninguna charla sobre lo estupendo del avance tecnocientífico, y ninguna píldora autocomplaciente que señale que siempre ha habido y habrá apocalípticos, cambiará un milímetro dicha afirmación.

El consumismo es como cualquier otro virus: una vez pudre el alma del que lo alberga, parte en busca de sangre fresca. Pero no hay en este planeta espacio ambiental para que indios y chinos se incorporen a nuestro modelo de desarrollo y modo de vida. Por lo que tenemos dos opciones: o cambiamos este modelo (trabajar, producir y consumir de otra manera) para que en este mundo quepamos todos, o perfeccionamos la estructura de dominación de los señores del norte sobre los rostros sureños de sopa aguada.

En una de las viñetas de El Roto, un alto dirigente dice a otros de su estirpe en una reunión de alta solemnidad y mayor enjundia: "La destrucción del planeta es vital para la supervivencia del sistema, y viceversa... ¿Qué hacemos?"

Es sabido que no arreglaremos el mundo a martillazos. Se requiere de la creatividad social, institucional, cultural, empresarial y tecnológica que haga que los humanos sigamos resolviendo de manera solvente los problemas de adaptación, como venimos haciéndolo desde que formamos parte de la vida de este planeta. Se requiere de un *salto esencial* en la evolución de los comportamientos individuales y colectivos (también de individuos cooperativistas y organizaciones cooperativas). Un tránsito hacia otros patrones de producción, distribución y consumo.

Además, y a pesar de que los saltos esenciales se lleven mal con la velocidad, la operación no podría tener más urgencia. Esas resistencias ante el cambio de paradigma que nos viene, son ya las verdaderas *resistencias al cambio*. También entre los cooperativistas.


La empresa sostenible, el tema de nuestro tiempo

Se trata de adecuar la actividad humana a un entorno finito. Y quien no se ponga en esta clave, sencillamente será desalojado del escenario de los grandes retos a los que deberemos hacer frente como humanidad.

Porque entramos en un tiempo de gestión colectiva de la Tierra, en una 'política mundial interna' (Habermas), por paradójico que todavía nos resulte el concepto. No parece que nadie pueda sentirse fuera de la responsabilidad que conlleva tal hecho. Sólo quien pretenda hacer una exhibición obscena de rampante irresponsabilidad y gala de una clamorosa incapacidad evolutiva (en el sentido más darwiniano del término), puede no sentirse interpelado, por ejemplo, ante las transformaciones climáticas. Ante la magnitud y envergadura de dicha cuestión, todo lo demás se vuelve pequeño, muy pequeñito.

Nadie puede sentirse fuera del campo de influencia de tal hecho, pero mucho menos las empresas, los auténticos actores de nuestro tiempo global. Son ellas, las empresas transnacionales, las que están en el corazón mismo de las cuestiones humanas, sociales, ecológicas y éticas centrales de la era global.

De hecho, de la empresa se puede decir, quizá con más pertinencia que nunca, que es el *tema de nuestro tiempo*.



LA ÚLTIMA VEZ QUE CONVERSAMOS, LO HACÍAMOS ACERCA DE LAS PULGAS, LOS ELEFANTES Y OTROS ANIMALES. TE ACORDARÁS DE QUE LA REFLEXIÓN TOCABA EL TEMA DE LAS EMOCIONES, Y NOS HACÍAMOS PREGUNTAS SOBRE SI ERA LO MISMO SER CÉLULA DE PULGA, O SERLO DE ELEFANTE. Y SI LAS EMOCIONES LAS EXPERIMENTARÍAN DE LA MISMA FORMA LAS CÉLULAS DE PULGA O DE ELEFANTE.

JON ARGEDER

¿SON IGUALES TODAS LAS

Estaba yo pensando sobre cómo seguir, cuando en una de éstas ¡zas! me fijé en una hilera de hormigas. Bueno, me fijé en la fila, porque se me cayó, torpe de mi, el higo que me estaba comiendo. Y cayó justo al lado de la hilera de hormigas.

La hilera de hormigas avanzaba muy deprisa. Sobre todo las que iban, porque las que venían (la diferencia se apreciaba por la carga que traían las de vuelta) iban más despacio. Las hormigas, se veía claro, no se preguntaban sobre la distancia que les separaba de la comida, ni si valía la pena el viaje, ni mucho menos sobre sus motivaciones como hormigas. Les salía de su alma el continuo ir y venir, acarrear y acumular, porque era bueno para tod@s. Se entiende que para todas, todos, las hormigas (que hay hormigas machos y hembras).

LA HORMIGA "EXPLORADORA"

Las hormigas no le hicieron caso al higo caído, para ellas un higo caído del cielo. Ellas sabían que no hay que esperar a que las cosas caigan del cielo, así que ni caso. Después de un rato, una hormiga (la "exploradora") se salió de la fila. Inspeccionó el higo y volvió rápido, gritando a sus amigas: ¡comida! ¡mucho y gratis! Ni caso. Aunque alguna joven se paró, las experimentadas (o sea, las "mayorcitas") dijeron que nada, ni caso; "¡Faltaría más!; hay mucha "lista Mari"; ¡venga ya!; ya estamos con la original de siempre; ¿pero has visto, a donde va?; ¿estamos a rolex o a perretxikos?"

En resumen, que eran alucinaciones de la "exploradora", que era como la llamaban con un puntito de mala leche. Y siguieron todas por su camino, largo camino, hacia el sitio donde estaban habituadas a recoger la comida, que estaba más lejos y menos fresco que mi "ex higo".

Me dio pena, así que me puse a hablar con ella, con la "exploradora". En realidad, a escuchar, porque tenía necesidad de largar. Se le veía.

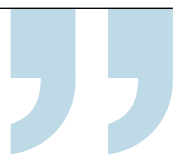
Según me contó, aunque se divertía más que las demás con sus excursiones, lo pasaba mal con las colegas. La toleraban, pero justo. Sin más. Si hacía una excursión de las suyas, es un suponer, le ponían a trabajar a la vuelta más de lo que le tocaba. Cuando se quejó al comité de innovación de hormigero, o sea, al famoso CIV, comité de inquietos y varios, le dijeron que ajo y agua, a aguantar, que ser diferente se paga.

Lo que la animaba a seguir explorando (es un decir lo de animarse, porque no podía hacer otra cosa, le salía de dentro, qué le vamos a hacer), era un amigo (se llamaba salomón, SAL en familia), ya mayor, que le decía que el hormigero le necesitaba **así**, o sea, mayormente rara.

Según contaba, cuando le preguntaba a SAL sobre qué hacer, la hormiga mayor, carrocilla ella, le decía que siempre pasaba lo mismo. El hormigero entero no hacía caso de las diferentes, nunca, porque despistaban a las otras, distraían la aten-



LAS TRIBUS DE HORMIGAS SE DIFERENCIAN ENTRE LAS QUE TIENEN DIVERSIDAD Y LAS QUE NO LA TIENEN.



HORMIGAS?

ción de la tarea, del curro. Pero claro, cuando cambiaban las cosas, ¡ay va la mar salada!, había que contar con las que tenían olfato, las exploradoras que habían recorrido otros caminos, las que iban por libre. Era su oportunidad. Así que a esperar “peores tiempos”. ¿?

Sí, has leído bien, he dicho PEORES TIEMPOS. Porque cuando tenemos la panza llena, no tendemos a movernos. Y SAL quiso decir eso. Que la hormiga diferente pero buena, activa, tiene que seguir explorando, para desarrollar esas habilidades que servirán en otros tiempos diferentes. Claro, a las hormigas carcas, les parecen tiempos PEORES, y por eso SAL usaba ese calificativo de PEORES. Para hacerse entender.

A las hormigas, como a todos los bichos incluidos los que andamos con dos patas, les gustaría que todas fueran iguales. Desde la altura de nuestros ojos nos parecen todas idénticas, pero no lo son. Hay hormigas gordas, flacas, delgadas, rápidas y lentas. Y así. Es curioso. Cuando un bicho exige, manda, ordena, quiere que todos los demás sean iguales que él. Cuando le mandan, le piden, le miran, el mismo bicho reclama que ÉL es especial. Ley de vida.

CAMBIAR

Volviendo a nuestra hormiga rara, le pedí que me presentase a SAL, la hormiga carrocilla. Dicho y hecho. Pero tuvimos un problema, porque SAL no hablaba ni contaba batallitas, como es habi-

tual en las de su edad. Sólo respondía a preguntas. Y encima como el gallego... con otras preguntas, porque decía que sólo se sabía las preguntas. Y claro, ¿cómo se pregunta sobre cosas de la vida de otros, sin haberlas vivido? Un verdadero lío. Estaba hecho un taco. Lo resolvió mi amiga la “exploradora”, cuando estábamos todos callados, y preguntó:

- ¿Para qué sirve que yo sea diferente si no me hacen caso?
- SAL contestó:
- ¿Y a quién le tiene que servir? ¿Y quién es diferente de quién? Si las hormigas daltónicas, las que no distinguen el verde del higo del marrón del color de la tierra, fueran mayoría, entonces las que distinguen todos los colores serían las anormales, las enfermas? ¿Y cuáles no servirían?
- ¡Ésta es la mía! y pregunté:
- Pero cambiar y explorar será para vivir mejor; ¿o no?
- SAL me miró con cara de pensar “¿y éste, de qué va?”.
- Me contestó:
- ¿Y como sabes si es a mejor antes de cambiar?
- Porque... porque estará muy claro.
- ¿Y no te parece que si está muy claro, te pueden estar engañando? ¿Por otro lado no es divertido cambiar? ¿No te gusta aprender en lugar de aburrirte con lo mismo? ¿Te gusta sentirte vivo? ¿Al perder el higo que se te ha caído, no aprecias más los higos que tienes?

HORMIGAS DIFERENTES

¡¡ Vaya con las hormigas!! Parecen todas iguales, pero unas son más iguales que otras.

Según me han dicho los expertos en hormigueros, las tribus de hormigas se diferencian entre las que tienen diversidad y las que no la tienen.

Las que no tienen diferencias, o sea, todas son y deben ser iguales, no toleran a las raritas. En palabras de experto consultor le llamaremos MODELO ORTODOXO. Como les hacen la vida difícil, a las raritas se entiende, éstas tienden a morirse, de puritito fastidiadas(las otras a engordar). Y las que no se mueren en seguida, tienen una prole pachucha, floja. Total, las raritas son linajes a extinguir. Claro, cuando cambia las cosas, ¡ay la mar salada!, entonces se mueren todas, porque ninguna tiene saberes diferentes. Pero mientras dura, y puede durar mucho, pues tan felices. Bueno se aburren un pelín, pero es muy goxua.

En cambio las hormigas que presumen de que en la canteira de hormigas, hay muchas raritas, tienen la tira de ellas. Es el MODELO MODERNO. Y ocurre entonces que están preparadas para todo. Lo mismo para una sequía, que para un vendaval. Parece bueno, muy bueno, chaval, pero no veas las trifulcas que tienen. Como son muchas las diferentes, todas tienen opinión... y diferente. Y es un lío para ponerse de acuerdo. Y a veces la trifulca pasa a mayores... y se acabó.

CONCLUSIONES

1. Tienes que andar con cuidado con los higos, que ya ves como te lías.
2. Parece que todas las hormigas no son iguales.
3. No me aclaro si las hormigas prefieren comodidad o diversidad, pero seguro que prefieren vivir más divertidas. ¿Vendrá divertido de diversidad, o será al revés?
4. De ahora en adelante, cuando tenga un hormiguelo en los pies, me acordaré de las hormigas, de sus idas y venidas, y de sus diferencias.
5. O sea, a vivir que son dos días. A la quinta, osease ésta, la vencida. **TU**

TEMAS TRATADOS EN ENERO

URTEKO LEHEN BILERA URTARRILAREN 18AN IZAN ZEN. GAI ZERRENDA LUZEA ZEGOEN EZTABAIDATZEKO. HONA ESANDAKOAREN LABURPENA.

RECURSOS CORPORATIVOS 2007

Se dio el visto bueno al descargo de gestión de los recursos corporativos del ejercicio 2007. Estos fondos son una de las expresiones de solidaridad intercooperativa más característica de nuestra Experiencia. Desde el **FCI** (Fondo Central de Intercooperación) las aplicaciones (fortalecimiento económico de cooperativas, delegaciones en el exterior, análisis de viabilidad, nuevos sectores, proyectos corporativos, nuevas actividades, implantaciones exteriores,...) ascendieron a 47,1 millones de euros. En el caso del **FEPI** (Fondo de Educación y Promoción Intercooperativa) las aplicaciones fueron de 11,3 millones de euros destinadas principalmente a colaborar en la financiación de centros educativos y de investigación. Por su parte, el **FSC** (Fondo de Solidaridad Corporativo), fondo de apoyo intercooperativo para cubrir parcialmente las pérdidas que se puedan producir en las cooperativas del Área Industrial, vehiculó en este sentido una compensación de 4,3 millones de euros.

DIRECTRICES PARA EL CICLO ESTRATÉGICO 2009-2012

Se trata de una primera aproximación a los escenarios, directrices, y parámetros de referencia para enmarcar y orientar adecuadamente los procesos de reflexión estratégica de este año 2008 para renovar el actual ciclo estratégico y definir los nuevos planes para el período 2009- 2012. Se prevé que el nuevo PEC estará listo para el mes de noviembre de este año.

CONVENIO COLABORACIÓN CON EL GOBIERNO VASCO

Se informó acerca del nuevo convenio de colaboración que recientemente han suscrito MCC y el Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco para el periodo 2008-2010. En esta ocasión, este convenio está orientado a impulsar las siguientes áreas de actividad: Información y comunicación, emprendizaje, desarrollo empresarial, tecnología e innovación, e internacionalización.

EVOLUCIÓN DE MCC Y OBJETIVO BÁSICO INTERNACIONALIZACIÓN

Las ventas del conjunto de MCC se sitúan al 103% de las previsiones; con una desviación positiva de puestos de trabajo (13.340) debida fundamentalmente a la incorporación de las personas de Caprabo; y los excedentes del conjunto no llegan a las previsiones realizadas en el PG. Y se hizo un repaso del objetivo básico **Internacionalización**. Y en este punto se dieron algunos datos que miden nuestro nivel de internacionalización. Por ejemplo, que el 20% de la producción total del Área Industrial se realiza en las implantaciones exteriores (68 filiales a noviembre de 2007); que empleamos a más de 1.000 personas en República Checa (1.014), China (1.255), México (1.363), Brasil (1.483), Polonia (2.000) y Francia (4.016). Los países con más filiales de MCC son China (10), República Checa (8), Polonia y México (7), Brasil (6) y Francia (5). Las Divisiones más internacionales son Mondragón Componentes, con 18 filiales en el exterior, Mondragón Automoción, con 8, y Construcción y Equipamiento Industrial, con 7 plantas exteriores. **TU**

LAS DIVISIONES MÁS INTERNACIONALES SON MONDRAGÓN COMPONENTES, CON 18 FILIALES EN EL EXTERIOR, MONDRAGÓN AUTOMOCIÓN, CON 8, Y CONSTRUCCIÓN Y EQUIPAMIENTO INDUSTRIAL, CON 7 PLANTAS EXTERIORES.

ZER DA BATZORDE IRAUNKORRA?



MCC-ko Kongresuko Batzorde Iraunkorra oinarritzko kooperatiba bateko Kontseilu Errektorearen organu parekagarria da. MCC-ko Dibisioetako ordezkarri hautatuek osatzen dute, Dibisioaren beraren bazkide langile kopuruaren arabera. Kongresu arteko organua da, Kongresuaren osoko bilkuren artean dihardu eta hilero biltzen da.



MIRARI ZILAUREN LEHENDAKARIA

“BANEKIEN NON SARTZEN NINTZEN”

El próximo mes de mayo cumplirá tres años en el cargo. Es la primera mujer presidente que comparece en esta sección. En las cooperativas de MCC ya hay cerca de una docena de mujeres presidentes.

1. **Zelan, lehendakari? Uste baino errazago?**
Oro har ondo, gustura, noizean behin iskanbilak edo arazoak sortzen diren arren. Pentsatu bezala doa, presidente izendatu aurretik idazkaria izan nintzen, eta banekien non sartzen nintzen.
2. **Geroz eta gehiago dira emakume presidenteak. Zer deritzozu?**
Oso ondo. Gizartea aldatzen doa eta aldaketa esparru askotan ikusten da, politikan, enpresan... baita kooperatibetan ere. Eta gehiago etorriko dira, gazteak atzetik datoz eta! Emakumeok beste ikuspuntu bat, beste sentsibilitate bat aportatzen dugu. Dena den, gizonezkoa zein emakumezkoa izan, garrantzitsua norberaren lana ondo egiten saiatzea da.
3. **Karguaren alde txarrak eta onak?**
Txarrak, batez ere Lehendakaritza eta norberaren lana bateragarriak egitea, bereziki Batzar Nagusien garaian. Eta gero, eguneroko arazoei konponbidea ematea, ikuspuntu denak kontuan harturik saiatuta. Oreka hori zaila da. Onak? Batez ere, harremanak. Pertsona asko ezagutzen baitituzu, kooperatibakoak eta kanpokoak, Eraikuntza Dibisioko bileretan.
4. **Organoetako kide izatea “marroia” omen da. Zuk zer uste duzu?**
Ikasteko aukera ona dela uste dut nik, bazkide askok egin beharreko ikaste prozesua. Kide izanda kooperatiba beste ikuspuntu batetik bizitzen duzu eta, gauzak sakonago hausnartzen dituzunez, inplikazio maila handiagoa daukazula ematen du.
5. **Kooperatibetan heziketa kooperatiboa indartu behar?**
Bai. Horretan nota eskasa daukagu eta. Eta nire ustez komunikazioa, proiektuaren ezagutza eta hurbiltasuna ere bultzatu behar dira.
6. **Kooperatibista izateaz harro?**
Bai. Kooperatiba, enpresa egiteko modua, hasieratik gustatu zitzaidan. Aberasgarria da pertsonarentzat, lana edukitzeaz aparte hitza ere badaukazulako eta, nahi izanez gero –jarrera inportantea da–, ikasteko aukera asko.
7. **Lanaren etorkizuna zelan ikusten duzu?**
Azken urteotan lanez lepo ibili gara, eta gauza asko egin ditugu. Orain, eraikuntza merkatua behera datorrela, eragina izango du. Baina fede handia daukat gure jendearengan; gainera, lan taldeetan lanean hasi gara, eta guztion artean kooperatiba aurrera aterako dugula ziur naiz.
8. **MCC: zer esaten dizu?**
Alde batetik, batuta gure indarrak handitu egiten direla, batez ere kanpoan. Eta MCC kooperatiben batasuna da. Bestalde, batzuetan urrun samar ikusten dut, handi. Dibisiorekin bidez lotzen gara MCCrekin, hor harreman estuagoak dauzkagulako beste kooperatibekin. **TU**

ACTIVIDADES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD

¿SABEMOS CUÁLES SON Y CÓMO CONTROLAR SUS RIESGOS?

LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DE TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Los Técnicos de Prevención de riesgos laborales de nuestras empresas, mediante la aplicación de metodologías establecidas de evaluación de riesgos, identifican los peligros y establecen los niveles de riesgos de los mismos (intolerable, importante, moderado, tolerable o trivial), y proponen las medidas preventivas más adecuadas con el fin de eliminar, reducir o controlar el riesgo.

Por lo general, las empresas, a la hora de poner en marcha las medidas preventivas, priorizan aquellas que están relacionadas con riesgos elevados (riesgos intolerables, importantes,...) en definitiva, con actividades críticas o de especial peligrosidad.

¿QUÉ ACTIVIDADES SON CONSIDERADAS CRÍTICAS?

Aquellas tareas que debido al riesgo y a pesar de las medidas preventivas puestas en marcha no hay garantía de que la actividad se realice bajo control. Además, durante la implantación de medidas preventivas asociadas a riesgos importantes e intolerables y hasta que se comprueba la eficacia de las mismas será necesario que las tareas asociadas se realicen bajo unas pautas de control de las mismas con el fin de evitar accidentes.

En la legislación vigente nos podemos encontrar muchas referencias sobre **actividades consideradas de especial peligrosidad**:

- Trabajos con riesgos de caída desde altura, sepultamiento o hundimiento, etc.
- Utilización de máquinas fabricadas antes de 1995, incluidas en el Anexo IV del RD 1435/92, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada después de realizada su adecuación al RD 1215/97.
- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad
- Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.
- Trabajos en atmósferas explosivas.
- Trabajos en obras de construcción.
- Etc.

Asimismo, en la legislación vigente y en normas o recomendaciones, hay referencias sobre actividades que **requieren una autorización** para la realización de las mismas, y que por lo tanto, al no poder ser realizadas por "cualquiera" es necesario controlar quiénes son las personas a las que se les encomiendan las mismas:

- Las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos de trabajo.
- La conducción de equipos de trabajo automotores.
- Trabajos con riesgo eléctrico (baja y alta tensión).
- Accesos a zonas de trabajo con riesgos de caída, caída de objetos y contacto o exposición a elementos agresivos.
- Operadores que realicen mantenimiento higiénico sanitario de las instalaciones sometidas al RD 909/2001, sobre legionella.
- Autorización para la ejecución de trabajos definidos como peligrosos en zonas con atmósferas explosivas.
- Trabajos en frío o en caliente.
- Etc.



¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES PAUTAS DE CONTROL?

Las principales medidas preventivas que se suelen llevar a cabo en las empresas suelen estar relacionadas con: instalación de elementos de seguridad, adaptación del puesto a criterios ergonómicos, reducción del riesgo, utilización de equipos de protección individual, formación, vigilancia de la salud, etc. Sin embargo, en más de una ocasión, a pesar de poner en marcha todas ellas y de realizar un seguimiento en continuo de las mismas, los riesgos siguen considerándose "altos" por parte de los Técnicos de Prevención.

Resulta totalmente necesario que tras la identificación de estas actividades críticas, se definan las pautas de control a realizar con el fin de mantener los riesgos en un nivel aceptable por la organización. Algunas de estas pautas, están establecidas en la legislación vigente:

- **Presencia de Recursos Preventivos:** Que deberán permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación de especial peligrosidad. Su deber es vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas sujetas a control. Esta presencia resulta necesaria cuando:
 - Los riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones diversas.
 - Se realicen actividades o procesos que reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
 - Lo requiera la Inspección de trabajo.
 - Se realicen actividades de Obras de construcción.
- **Autorizaciones o Permisos de trabajo:** Mediante los cuales la persona responsable de la tarea, normalmente el Mando, encomienda la realización de los trabajos a personas con la capacitación, experiencia y aptitud médica requerida para dicho trabajo. Algunos ejemplos sobre situaciones en las que requiere autorización por parte de la empresa son: conducción de carretillas automotoras, trabajos con exposición a riesgo eléctrico, mantenimiento de instalaciones con riesgo a legionella, etc.
- **Instrucciones de trabajo:** En las que se incluye información sobre: origen y localización del riesgo, pautas de control y chequeo antes de comenzar a operar, pautas de seguridad durante la operación, pautas de seguridad para finalizar la operación, medidas de protección a adoptar durante todas las fases, elementos "físicos" de control de los riesgos y su mantenimiento operativo, etc. Las Instrucciones de trabajo deben estar por escrito y se deben entregar a los trabajadores en las acciones formativas que se realicen en relación con la misma.

A nuestro entender deben ser cortas, claras y deben aplicarse estrictamente.
- **Formación e información:** de todos los trabajadores afectados en relación con los riesgos, medidas preventivas, normas o instrucciones de trabajo, actuación ante riesgo grave e inminente, utilización de equipos de protección individual, utilización de equipos de trabajo, uso de productos químicos, etc.
- **Utilización de Equipos de Protección Individual:** se establecerá la necesidad de utilización de EPIs cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Se deben establecer dentro de las pautas de control el mantenimiento periódico de los equipos de protección individual, y en particular sobre aquellos que protegen la vida: sistema anticaídas, protección respiratoria aislante, etc.
- **Control de equipos e instalaciones:** Para cada equipo o instalación en la que cualquier anomalía en su funcionamiento puede provocar un accidente o enfermedad, se identificarán las pautas de inspección, control y mantenimiento precisas para el control dentro de los parámetros de seguridad aceptables. En todos los casos se tendrá en cuenta los mínimos reglamentarios y las recomendaciones de los fabricantes de dichos equipos.
- **Inspecciones programadas:** mediante las que se podrán identificar situaciones de riesgos reales o potenciales, así como las desviaciones en los procesos y actividades diseñados en el ámbito de la Seguridad y Salud Laboral.
- **Señalización de los riesgos:** con el fin de llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones; alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación; orientar o guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas, etc. **TU**



MCC GRAPHICS

ACTIVIDAD	ARTES GRÁFICAS Y PUBLICIDAD DIRECTA
TRABAJADORES	150 PERSONAS
FACTURACIÓN '07	28 MILLONES DE EUROS
DIVISIÓN	EQUIPAMIENTO INDUSTRIAL
UBICACIONES	ORERETA, ZAMUDIO, LOIU, VITORIA-GASTEIZ

Historia El grupo MCC Graphics se constituyó en el año 2000 y está integrado en la actualidad por cuatro cooperativas (Elkar, en Loiu, Bizkaia; Redes de Marketing, en Zamudio, Bizkaia; Evagraf, en la capital alavesa; y Danona, en Orereta, Gipuzkoa), además de la Sociedad Anónima en proceso de transformación hacia una cooperativa mixta, Rotok, ubicada igualmente en Orereta.

Mercado El sector se caracteriza por estar en un mercado muy atomizado, con más de 16.000 empresas que facturan en su conjunto más de 6.000 millones de €y emplean a 138.000 trabajadores en el Estado. MCC Graphics es la empresa líder en Euskal Herria y, a nivel de servicio gráfico, el tercer grupo a nivel estatal. Respecto a sus clientes internacionales, cabe señalar que exporta el 30% de su producción, principalmente a Francia.

Innovación En comparación con la competencia, MCC Graphics ofrece un servicio integral, con la mayor gama de impresión posible, desde los formatos pequeños con tiradas pequeñas, hasta las tiradas grandes de alta paginación. Asimismo, es la única empresa del sector que ofrece, a través de la cooperativa Redes, el reparto personalizado del material impreso a sus clientes. Y cuenta con la única rotativa de Europa que imprime en trama estocástica, de muy alta calidad.

Inversiones A finales de 2006 invirtió 13 millones de euros en la planta de Orereta, destinados a adquirir una nueva rotativa y una máquina de impresión 75x105 con torre de barniz de última generación. Y a principios de 2007, más de 1 millón de euros en la planta de Redes de Marketing, en Zamudio. De esta forma, se ha ganado capacidad de producción y se ha optado a clientes de más volumen. En este sentido, cabe señalar que en 2008 se empezarán a imprimir las publicaciones de Eroski Consumer y Contigo, con una tirada superior a los 300.000 ejemplares mensuales.

Retos de futuro

- Incrementar el nivel de saturación de su capacidad productiva.
- Ofrecer servicios integrales de gestión de contenidos y bases de datos.
- Innovar en nuevos negocios, relacionados con los servicios de marketing en el área de la inteligencia de cliente.



INTERNET Y EL FUTURO DEL PAPEL

MCC Graphics compra papel, lo personaliza y lo imprime para sus clientes. Esa es la esencia de su negocio, la impresión de papel, una actividad en la que, de momento, no parece que internet sea una amenaza aunque ya hay algunos datos que confirman el descenso del papel impreso y el incremento de las comunicaciones electrónicas.

Es por eso que hace ya algunos años MCC Graphics está tratando de diversificar sus negocios con nuevos servicios (como Redes de Marketing) o nuevas actividades en el canal internet.



ANA LARRINAGA
COORDINADORA

Me he incorporado hace cuatro años, y empecé como presupuestadora. Con anterioridad había trabajado en París durante cuatro años, y posteriormente en una empresa de Donostia.

Recuerdo que cuando vine a Danona me causó buena impresión, aunque fue un reto incorporarme al departamento presupuestario, ya que antes había trabajado en administración. Empecé desde cero, y poco a poco he ido aprendiendo. Ahora, como coordinadora, me ocupo del seguimiento de los pedidos que llegan a Danona-Rotok.

SUBIR LA PRODUCCIÓN

La estrategia de cara al futuro es seguir contactando con clientes grandes, para lograr aumentar la producción, ya que hoy en día tenemos capacidad para hacerlo. En este sentido, Francia es, quizá por proximidad, un país en el que debemos afianzar nuestra presencia. El reto es crecer y crecer para alimentar las máquinas, y a la vez, entrar poco a poco en la oferta de nuevos servicios, nuevos proyectos de gestión de contenido.

En general, veo un futuro bastante bueno, soy optimista, más si cabe sobre la base de un grupo que se va consolidando y que ya está formado por cinco empresas.

CARMELO ORTEGA
COORDINADOR Y PRESIDENTE

Hace ya 20 años que empecé como montador de fotolitos en Elkar. Al poco tiempo me dediqué a maquetar trabajos que llegaban a base de componer, cortar y pegar; es decir, de manera casi artesanal. En 1997, por una serie de cambios que se produjeron en la empresa, pasé a la sección de presupuestos y valoración de los trabajos, y actualmente soy coordinador en Elkar.

La labor de coordinador consiste en hacer un seguimiento de las órdenes de trabajo que nos solicitan nuestros clientes, desde el presupuesto hasta la entrega del trabajo, coordinando todas las acciones y en contacto permanente con el cliente.

MERCADO GLOBAL

Antes Danona tenía clientes de Gipuzkoa, trabajaba mucho para Francia; Elkar se centraba en Bizkaia y Evagraf más en Araba.

Hoy en día, tras la unión de las tres cooperativas en un mismo grupo y la puesta en marcha de las rotativas de Rotok, hemos conquistado nuevos mercados y ya estamos trabajando para Madrid, Barcelona, etc. En definitiva, la configuración de MCC Graphics ha sido un acierto, en todos los sentidos. De hecho, actualmente somos el mayor grupo impresor del norte de la península.

MARISA SALABERRIA
RESPONSABLE PREIMPRESIÓN

Empecé a trabajar en Danona el año 1975, es decir, hace ya 33 años. Para mí, ha sido una experiencia muy gratificante, estoy contenta de llevar tantos años en esta cooperativa y de haber sido testigo de todos los cambios. Espero terminar mi vida laboral aquí.

Empecé a trabajar en la sección de diseño. Con el tiempo se vio que competir en el diseño era muy difícil puesto que cada vez había más empresas especializadas, de manera que desapareció esa sección. En esa etapa me tocó hacer de todo: recepcionista, telefonista, etc. Actualmente, trabajo en pre-impresión.

CAMBIOS DRÁSTICOS

El cambio en la forma de trabajo ha sido total, puesto que antes se hacía todo a mano, se cortaba, se pegaba, se hacían fotolitos, etc. mientras que hoy está todo informatizado. Con ello, los plazos también se han recortado mucho; antes un trabajo de 300 páginas eran dos semanas de trabajo, ahora se hace en un día.

Por otra parte, a medida que hemos adquirido nuevas máquinas, hemos aumentado sustancialmente la capacidad de trabajo y, en consecuencia, también ha cambiado el cliente; hoy en día contamos con clientes más grandes, de más volumen de pedido.

AIZPEA GOENAGA

AKTOREA, IDAZLEA,
GIDOILARIA, ZUZENDARIA.

IRAKASLE IKASKETAK EGIN ZITUEN ARREN, AKTORE LANETAN EGIN ZUEN BERE BURUA EZAGUN, BAITA IDAZLE ETA ZUZENDARI LANETAN ERE. GAUR EGUN TELEBISTARAKO SERIE BATEKO GIDOIA PRESTATZEN ARI DA, ETA EUSKARAZ EGINGO DEN TV MOVIE BAT.



“Nire ingurua da inspirazio iturria”

ERRAZ ETA GUSTORA HITZ EGIN DUGU AIZPEAREKIN,
DONOSTIAKO KAFETEGI BATEAN.

ROSA MONDRAGON

Zuzenbidea ikasten hasi zen Aizpea, baina hasieratik ikusi zuen mundu hori ez zela beretzat. Ondoren, irakasle ikasketak egin zituen, filologiaren arlotik. Garai hartako oso oroitzapen onak gordetzen ditu.

Baina benetan Madrilera joan zenean zabaldu zitzaion Aizpeari mundu berri bat.

Madrilen izan zenuen antzerki munduarekin lehendabiziko harremana?

Beno, dagoeneko 16-17 urterekin hasi nintzen antzerkiaren munduan murgiltzen, talde amateur batekin. Baina irakasle ikasketak bukatu nituenean Donostiatik Madrilera joan nintzen, zehazki antzerkigintza ikastera. Madriletik Ipurbeltz haurrentzako aldizkaria zuzentzen nuen (hara joan aurretik hasi nintzen) eta antzerkigintza ikasten nuen.

Handik bueltan, Peter Ansorenak eta Xabier Otaegik deitu

zidaten telebistarako saio bat egiteko; Maskarada taldearekin antzerkia egiten hasi nintzen... momentu horretan hasi nintzen lanean eta batak bestea ekarri du, ez naiz geratu ordutik.

Telebista, antzerkigintza, gidoilaria, idazlea...

Bai, fazeta asko ukitzen ditut, baina guztiak lotuta daude. Telebistan hasi nintzenerako hasia nintzen ipuinak idazten, eta horrek gidoiak idaztera eramandu ninduen. Dena lotuta dago.

Guztiak dira zuretzat afizio eta ofizio?

Bai, horrela da, eta fazeta guztietan disfrutatzen dut berdintsu, proiektuaren arabera. Hau da, badira esate baterako telebistarako egin ditudan oso proiektu aberasgarriak eta beste batzuekin, ordea, ez naiz hain gustura geratu; eta gauza bera gertatu zait antzerkigintzan, gidoilaritzan edo idazteko orduan ere.

Beraz, fazeta desberdinetan aritzea gustuko dut, ez baitut nire burua zuzentzen bakarrik ikusten, edota idazten bakarrik.

Sormen lanetan, nondik datorkizu inspirazioa?

Nire inguruan gertatzen den guztia da inspirazioa: familia, lagunak, gizartea bera... horretaz gain, umeei zuzendutako lanetan oso gozotan izaten dut nik umetan nituen zaletasunak eta kezakak.

Momentu honetan, zertan ari zara?

Madriilen ari naiz, serie batean. Lagun batek deitu zidan, bere proiektua aurrera eramateko taldean aritzeko, eta oso gustura nago. Normalean, asteleheneetik ostiralera Madriilen izaten naiz. Horretaz gain, tratu txarrei buruzko obra bat idazten ari naiz, lagun batek animatuta.

Telebistarako serie bat prestatzen zabilta, baina ikusten duzu telebista? Gustuko duzu gaurko telebista?

Goizetan ikusten dut telebista, notiziak oso zehatz eta ondo ematen dituzte eta. Egunean zehar serieren bat, baina oso gutxi ikusten dut. Amorratzen naute bereziki Gran Hermano eta antzeko programek, oso erraz ikusten eta jende asko engantxatzen dutenek. Gure telebistaren kasuan, hemengo telebista pixka bat zaharkituta geratu dela iruditzen zait, izan ere egia da kalitate aldetik ezin duela konpetitu beste kate handiekin, baina programazio aldetik, apustu handiagoa egin beharko litzateke sormenean.

Azken urte hauetan izugarri aldatu da telebista, kate berrien sorrerak eta Internetek eraginda. Oraindik ere, teknologiak aurrera egiten duen heinean aldaketa asko ikusiko ditugu.

Eta antzerkigintzak, zer nolako egoera du gaur?

Antzerkiaren funtzio soziala aldatu egin da, izan ere ez da afizioa soilik, gaur egun topagune sozial, sozializatzeko toki bihurtu da. Antzerkigintzak badu bere publikoa, baina alde handia dago: lehen obra bereko 60 emanaldi egiten bagenituen, gaur egun 20 bakarrik egiten dira.

Zineak ere beherakada izugarria izan du, Internetek eraginda seguruenik. Iraultza zentzu guztietan gertatzen ari da, izan ere belaunaldi gazteek etxetik bertatik txateatzen dute, lagunekin hitz egiten dute, musika entzuten dute, eta abar... ia ez dute kale-irriteteko beharrik!

“HEMENGO TELEBISTA PIXKA BAT ZAHARKITUTA GERATU DELA IRUDITZEN ZAIT, IZAN ERE EGIA DA KALITATE ALDETIK EZIN DUELA KONPETITU BESTE TALDE HANDIEKIN, BAINA PROGRAMAZIO ALDETIK, APUSTU HANDIAGOA EGIN BEHARKO LITZATEKE SORMENEAN.”

Baduzu amestutako proiekturen bat?

Bai, momentu honetan esku artean dudak TV movie filmak, TVEk bultzatuta. Bi pelikula izango dira, euskaraz. Horren ondoren, beste pelikula bat egiteko proiektua dut eta horren gidoia prestatzen ari naiz.

Madriilen eta euskaraz, erronka handia dirudi.

Beno, telebistarako seriea gazteleraz izango da, baina filma euskaraz. Egia esan, garaia zen TVEk euskara, katalan edo galizieraren alde apustu egiteko. Beharbada harrigarria zera da: jende askok, euskaldun batzuek barne, galdetzea zergatik ez dugun gazteleraz egiten. Izan ere, talde osoaren apustua izan da, aukera bazegoen gazteleraz egiteko, seguruenik bitarteko gehiagorekin, baina guk euskaraz egitea aukeratu dugu.

Zer egiten duzu denbora librean?

Denbora librean ere nire lanarekin lotuta dauden gauzak egiten ditut: irakurri, zinea ikusi... eta familiarekin egon, noski. Korrika egitea ere gustuko dut, jostea, margotzea.... **TU**



SECRETARIA JUNTO AL JEFE EN 1924 . FRENTE A ELLA AFILADORA MANUAL DE LÁPICES "ZORROTZKILUA" Y A MANO IZQUIERDA TELÉFONO DE PARED PARA CONECTAR CON LA OPERADORA Y PEDIR "CONFERENCIA" CON EL NÚMERO DESEADO. (FOTOTEKA KUTXA)



Las secretarias (y II)

las funciones de las secretarias se han ido transformando según se han ido incorporando las nuevas tecnologías. las máquinas de escribir, los ordenadores, el correo electrónico, ... han perfeccionado y simplificado muchas tareas de las secretarias.

Las grandes empresas industriales de nuestro entorno contaban con oficinistas responsables de las ventas, la contabilidad, las compras y con el desarrollo de la Seguridad Social, con especialistas en cumplir sus requisitos y preparar las nóminas. Poco después se incorporaron las secretarias, generalmente con un nivel de formación superior al del resto de los trabajadores y se les exigía desempeñar eficazmente las tareas que se les encomendaban: atender al teléfono, ordenar la correspondencia que recibía, pasar

a máquina las cartas y escritos que dirigía a terceros. Estas tareas pronto se complementaron con otras, ya mencionadas en el capítulo anterior.

El trabajo de secretaria sigue siendo casi exclusivamente realizado por mujeres. Los cambios constantes que se han ido dando en las empresas han hecho necesaria la adaptación de estas profesionales en quienes se valora especialmente la personalidad y la capacidad de adaptarse, cuando las circunstancias lo requieran. Todo ello hace que su cualificación sea más elevada.

MÁQUINAS DE ESCRIBIR

Las máquinas de escribir, cuya invención se atribuye a C.L. Sholes, tras los fallidos modelos de varios precursores, acabó construyéndose industrialmente por la compañía estadounidense Remington Typewriter a partir de 1874. Aquella ruidosa máquina que tardó en llegar a nuestras oficinas, supuso la desaparición de los encargados de escribir a mano cuantos documentos fueran necesarios y sustituidos por las mecanógrafas. Desde entonces estas máquinas no dejan de producirse cada vez más desarrolladas tecnoló-



gicamente en todos los países desarrollados. Sin embargo, el ordenador ha supuesto su práctica desaparición de las oficinas.

COMUNICACIONES

Las comunicaciones, sobre todo con el exterior, se han visto profundamente alteradas en las últimas décadas. Al correo, teléfono y en menor medida el telégrafo, se añadió un ruidoso pero eficaz telex, que no tuvo una larga vida, pues a partir de los años setenta del siglo XX el telefax, nombre que pronto se abrevió a fax, alcanzó una gran difusión para la transmisión de reproducciones facsímiles de documentos. La empresa que lo desarrolló comercialmente fue Rank Xeros.

En los últimos años se ha perfeccionado el sistema, al que se ha añadido el correo electrónico.

CALCULADORAS

Aunque los cálculos no han sido algo específico de las secretarías, merece la pena recordar aquellas calculadoras de pequeñas ruedas puestas en fila y la regla de cálculo, hoy sustituidas por pequeñas máquinas de bolsillo y hasta por el teléfono móvil.

CURIOSIDADES

Los cambios a que obligan los avances tecnológicos y sociales suelen chocar con los hábitos, dando lugar a situaciones como mínimo singulares, al menos vistas desde el presente. Nos vamos a referir a dos hechos reales.

ERA PRÁCTICA HABITUAL EN NUESTRO ENTORNO, EN LOS AÑOS 50-60 DEL SIGLO PASADO, EL PAGO SEMANAL DE LOS SALARIOS MEDIANTE LA ENTREGA DE UN SOBRE, QUE CONTENÍA EL DINERO DEVENGADO.

"IXIL POLTSA"

Era práctica habitual en nuestro entorno en los años cincuenta y sesenta del siglo XX el pago semanal de los salarios mediante la entrega de un sobre, que contenía "la nómina" y el dinero devengado. No pasó mucho tiempo hasta que se pasó a la liquidación quincenal y poco después, aunque no en todos los casos, a la mensual, mediante la entrega de la liquidación y un talón bancario. Hay que recordar que también en este caso los empleados se diferenciaban al percibir con antelación la liquidación al término de cada mes.

La medida se justificaba por los riesgos que suponía para las empresas, sobre todo las de mucha plantilla, transportar cantidades elevadas de dinero desde las entidades bancarias. También, en ocasiones, se perdía el dinero percibido por los trabajadores.

El cambio de forma de pago de la entrega de dinero en mano a talón bancario, puso de manifiesto que había un número reducido de trabajadores que no entregaban a sus mujeres, como era práctica en la época, todo el dinero que percibían reservándose una parte, la ixil poltza, para sus necesidades personales.

En no pocas empresas pudo resolverse la cuestión manteniendo la práctica, es decir, entregando un talón de cuantía

menor al dinero a percibir y el resto entregándose en mano al interesado.

Esta práctica, reflejo de una época, puede entenderse únicamente en aquel contexto y resulta difícilmente comprensible en nuestros días. Hay que recordar que la mujer era la administradora del dinero de la familia, tarea que con el paso de los años ha ido cambiándose.

EL COTEJO

Cuando en las entidades bancarias las anotaciones se hacían a mano, en muchas ocasiones era necesario cotejar la copia con el original para comprobar si eran iguales en todas sus partes.

Cuando a aquella sucursal llegó la primera fotocopiadora de gran tamaño y paradigma de los avances tecnológicos, ni los empleados dedicados a la copia manual, ni el director escéptico con los progresos técnicos mostraron ningún entusiasmo.

El caso es que en medio de gran expectación se probó la máquina y cuando por uno de sus extremos salió la copia el director ordenó, como era tradicional, su cotejo con el original y solo cuando se comprobó que el invento no se había equivocado pensó que quizá podía ser en aquella sucursal bancaria y por eso lanzó el habitual "cotejado". **TU**



EL CORAZÓN DEL PEZ CEBRA EMPIEZA A LATIR

BIOBIDE LANZA AL MERCADO UN SISTEMA INNOVADOR PARA TESTAR LOS EFECTOS DE LOS FÁRMACOS EN EL CORAZÓN. EL CENTRO DONOSTIARRA EXTENDERÁ SU ACTIVIDAD AL CÁNCER Y A LOS HUESOS.

Biobide Sociedad mercantil constituida el 22 de diciembre de 2005. Nació con una capital social de 3,3 millones de euros, aportados por el Gobierno Vasco, la Diputación Foral, Genetrix (900.000 euros) y MCC (600.000).

Dirección Juan Carlos Ispizua es el presidente del Comité Científico Asesor; Idoia Ruiz de Azua es la directora general; y Carles Callol, director científico.

Objetivo Testado masivo y automatizado de componentes químicos en peces cebras para fabricar fármacos.

En la sede de Biobide, situada en el parque tecnológico de Miramón, viven decenas de miles de peces cebra. Estos animales tropicales, cuyo genoma tiene grandes similitudes con el del ser humano, son el corazón sobre el que se sustenta este centro biotecnológico. Ellos 'prueban' los componentes de los fármacos para que los quince científicos que allí trabajan valoren posibles efectos secundarios antes de que lleguen a las boticas. Hasta ahora les han estado mirando el corazón, y pronto les observarán los huesos y harán de 'conejo de indias' en una investigación relacionada con el cáncer.

La directora general del centro biotecnológico, Idoia Ruiz de Azua, explicó que este año lanzan al mercado un nuevo sistema de análisis automatizado que permite valorar los efectos secundarios que los compuestos químicos pueden provocar en el corazón. Recientemente, han puesto en marcha otra línea de investigación relacionada con los huesos y en breve arrancará otro estudio relacionado con el cáncer y la metástasis. En dos o tres años habrán finalizado y ya tendrán nuevos productos que ofrecer a las compañías farmacéuticas, sus principales clientes.

Porque de lo que se trata es de acortar tiempo y ahorrar costes. «Para obtener un fármaco se testan entre diez y quince mil compuestos, se invierten unos 800 millones de dólares y la investigación tarda entre 10 y 20 años. Nuestro servicio permite acelerar ese proceso», explicó Ruiz de Azua.

Ruiz de Azua agradeció el apoyo «decidido» de las instituciones (Gobierno Vasco y Diputación) y de empresas privadas (Genetrix y MCC) para impulsar esta iniciativa, que cuenta con una competidora en EE UU - «nosotros tenemos más capacidad de ensayo que ellos y es también mayor el nivel de información que obtenemos»- y que ya ha firmado los primeros contratos con las farmacéuticas.

Diario Vasco , 19 de enero de 2008

ENTREVISTA: ALMUERZO CON... KOLDO SARATXAGA

"LA EMPRESA ES UNA DICTADURA"

"La clave está en el modelo de relaciones laborales", enfatiza. "Si en 14 años, pasamos de los 224 trabajadores que éramos en Ormaiztegui (Guipúzcoa) a los 3.000 actuales y abrimos fábricas para crear autobuses en China, India, Marruecos y México es porque hicimos de la empresa una aventura colectiva". "El elemento diferencial, el valor añadido", subraya: "La empresa del futuro, que es la de la innovación, la creatividad y el conocimiento, exige que los trabajadores sean partícipes reales del proyecto y se sientan motivados".

Lo que distingue radicalmente a Saratxaga es que su modelo ha funcionado, y espectacularmente. Habla de la democratización de la empresa, establece un máximo de cuatro niveles salariales, el reparto equitativo del 30% de los beneficios y un comportamiento ético que obliga a todos a la transparencia. Casi nada. Y es que el ex gerente de Irizar, hoy dedicado al asesoramiento, sostiene que el modelo piramidal creado hace un siglo supone un desperdicio ingente de capacidades y energías.

"La empresa es uno de los raros reductos de dictadura que quedan en las sociedades democráticas y está pidiendo a gritos transformarse en espacio de libertad y de bienestar", dice Saratxaga, nacido en Sopuerta (Vizcaya) hace 60 años. El cambio que propone es tan radical que en su vocabulario no cuenta ya la palabra "empresa", sustituida por "organización", y han sido abolidos términos, que juzga vejatorios, como plantilla, recursos humanos o gestión de personal. Allí donde interviene como asesor, elimina el hábito de fichar y establece la consigna de "estrujar a las máquinas y mimar a las personas". En su opinión, el gran problema es la falta de verdaderos líderes. "Los jefes están agobiados de trabajo porque no quieren ceder el poder de decisión. Tienen miedo y por eso se dedican a controlar, en lugar de estimular, facilitar y responsabilizar". También la lubina se le ha quedado fría, pero no parece importarle demasiado.

El país, 11 de enero de 2008

LA DEPRESIÓN EN LA TERCERA EDAD

CONSEGUIR UN DIAGNÓSTICO ADECUADO Y DISPONER DE TERAPIAS EFICACES SON LAS ARMAS MÁS EFECTIVAS PARA EL TRATAMIENTO.

La tercera edad es uno de los grupos de población más expuestos a la depresión, y aunque tal vez nosotros no pertenezcamos a este grupo, seguro que tenemos familiares que la pueden estar sufriendo, incluso sin que nosotros hayamos reparado en ello.

Aquellas personas que son mayores de sesenta años tienen cuatro veces más posibilidades de sufrir depresión. Esto se debe a que por lo general este grupo se siente más cercano a la muerte, ya no se siente útil ni en la familia ni en la sociedad, y muchas veces sus allegados y el sistema en sí los hacen a un lado.

Generalmente, el adulto mayor que sufre depresión expresará mucha tristeza, aunque no lo manifieste. También puede ser que calle porque no conoce su condición y adjudique todos sus síntomas al hecho de que está viejo.

Lo más difícil en estos casos, es lograr que ellos estén de acuerdo en recibir la atención y el tratamiento adecuado, pues no ven sentido en tratar de mejorar su condición de vida, ya que la vida en sí ya no les interesa.

TRISTEZA

La depresión no es un proceso normal del envejecimiento, aunque, lamentablemente, muchas personas mayores y sus cuidadores lo crean así. Generalmente, las personas mayores afrontan sin sufrir depresión los cambios ligados a la edad: pérdida de amigos, cambios en su estado de salud, mudanza de sus seres queridos, etc.

Pero si persiste la tristeza y se alarga durante un largo período de tiempo, puede ser lo que se denomina *depresión clínica*. La depresión clínica, si es bien tratada, da resultados satisfactorios en más del 80% de casos.

CONOZCA LOS HECHOS

- Más del 58% de las personas mayores sufren de depresión.
- La mayoría de las personas afectadas son mujeres, pero sólo el 10% recibe tratamiento.
- En ocasiones, la depresión sigue su curso sin llegar a detectarse ya que los pacientes no manifiestan sus síntomas. Aunque lo hagan, pueden ser interpretados de manera errónea, como síntomas de una enfermedad médica común.
- La depresión clínica puede ser desencadenada por una enfermedad crónica de la tercera edad, como la diabetes, enfer-

“ CONSEGUIR UN DIAGNÓSTICO ADECUADO Y DISPONER DE TERAPIAS EFICACES SON, POR EL MOMENTO, LAS ARMAS MÁS EFECTIVAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA DEPRESIÓN. ”

medades del corazón, cáncer, Alzheimer, Parkinson o la artritis.

- La reaparición de la depresión es un problema serio; y se constata que cerca del 40% de las personas continúan padeciendo de depresión a través del tiempo.
- No hay dos personas que experimenten la depresión de manera similar. Los síntomas serán diferentes en cuanto a severidad y duración en diferentes personas.
- Consulte a su médico si alguna persona cercana tiene, por lo menos cinco o más de los siguientes síntomas de manera reiterada: tristeza persistente, sensación de “vacío”, pérdida de sueño, disminución del apetito, y/o pérdida de peso, pérdida de interés en actividades que antes le brindaban placer, imposibilidad de relajarse físicamente e irritabilidad, fatiga o falta de energía, sentimiento de culpa.

LA DEPRESIÓN NO ES CULPA DE NADIE

Es importante eliminar de forma definitiva prejuicios e ideas falsas sobre la depresión que en muchas ocasiones hacen de la víctima un culpable, privándolas así de la solidaridad y comprensión que por sus circunstancias de salud y de vida necesitan.

Conseguir un diagnóstico adecuado y disponer de terapias eficaces son, por el momento, las armas más efectivas para el tratamiento de la depresión. Hoy por hoy, la prevención primaria de la depresión es una labor muy difícil de conseguir pero no imposible. **TU**

Jentillak y cultura megalítica

La cultura megalítica fue una cultura prehistórica que aparece asociada a los primeros inicios de la metalurgia. El término megalitismo proviene del griego, mega, grande y lithos, piedra. Construcciones megalíticas se encuentran desde el Japón a la Isla de Pascua, en todo el mundo, pero cuando se habla de cultura megalítica se suele hacer referencia al fenómeno cultural localizado en el Mediterráneo occidental y la Europa Atlántica, que se produce desde finales del Neolítico hasta la Edad de Bronce caracterizado por la realización de grandes construcciones arquitectónicas con enormes bloques de piedra escasamente desbastados, los megalitos.



Los cambios económicos y sociales que se produjeron con el descubrimiento de la agricultura, lo que se denomina Revolución Neolítica, permitieron a nuestros antepasados, al tener asegurada la despensa con el pastoreo y la agricultura, disponer de tiempo libre para dedicarse a esas construcciones que requerían decenas o cientos de participantes para poder extraer la piedra, trasladarla y montarla. Las creencias religiosas, los conocimientos astronómicos, los ciclos de siembra y recogida, el ciclo solar, se reflejan en muchas construcciones como es el caso de Stonehenge, en la llanura de Salisbury en

Ingllaterra, y que es la construcción megalítica más fascinante, inquietante y misteriosa.

La cultura megalítica tuvo inicialmente dos focos importantes: el oeste de Francia y el suroeste de la península ibérica (costas atlánticas) y desde aquí se extendió al resto de Francia, Islas Británicas, Países Nórdicos y norte de África. Desarrollada a principios del IV milenio a. d. C. alcanzó su máximo desarrollo en el III milenio a. d. C. Levantaron estructuras ciclópeas utilizando como sillares grandes bloques y losas de piedra. Dólmenes, menhires y cromlechs son lo más representativo que nos ha quedado de esa época en nuestra tierra. Al parecer tenían inicialmente una función funeraria, pero de esto ya trataremos más adelante.

MENHIRES, CROMLECHS Y DÓLMENES

La construcción más sencilla es el menhir, palabra bretona que significa "piedra larga", del bretón men o mean, piedra, e hir, larga. Es un único megalito, un monolito, que se hinca verticalmente en el suelo, y que según las leyendas tenían como finalidad fijar el alma de los muertos. A veces se presentan alineaciones de muchos menhires, en hileras, lo que se llama un alineamiento. El más famoso de todos es el de Carnac, en Francia. Otras veces forman círculos constituyendo un cromlech, de piedras de tamaño muy variable.

Más complejo es el dolmen, término que también procede del bretón y que significa "mesa de piedra", de dol, mesa, y men, piedra. El dolmen está constituido por varios menhires sobre los que se coloca horizontalmente una losa. Los hay muy grandes y formando galerías.

Mucho se ha escrito sobre su construcción. Las mentes más calenturientas han apelado a los extraterrestres, a fenómenos de levitación, a propiedades vibratorias de la piedra para trasladarse sin esfuerzo, pero la realidad es mucho más simple. Equipos de investigación han comprobado que su construcción era a base de fuerza. Las piedras se trasladaban sobre rodillos de madera, troncos, los bloques verticales se dejaban caer sobre un hoyo excavado previamente, y para colocar los horizontales encima se hacían terraplenes de la misma altura que las piedras verticales sobre los que se trasladaban las piedras horizontales. Así en Francia en 1979 se construyó un dolmen con piedras de 32 toneladas,... se necesitaron, eso sí, el trabajo de 200 personas. **TU**

Los cambios económicos y sociales que se produjeron con el descubrimiento de la agricultura permitieron a nuestros antepasados disponer de tiempo libre para dedicarse a esas construcciones.

EUKENI OLABARRIETA

LAS LEYENDAS ASOCIAN LOS JENTILLAK A LA CULTURA MEGALÍTICA. ERAN LOS QUE TRANSPORTABAN GRANDES PIEDRAS, LAS DESPLAZABAN DE UN SITIO A OTRO, Y ERAN ANTE TODO CONSTRUCTORES, Y A ELLOS SE ATRIBUYEN EN LAS LEYENDAS LA CONSTRUCCIÓN DE DÓLMENES, CROMLECHS, MENHIRES,...



“NOS INTERESA EL MODELO MONDRAGÓN”

GEORGINA PÉREZ, DIRECTORA DE LA DIVISIÓN PARA LA COLABORACIÓN INTERNACIONAL EN TECNOLOGÍA Y RECONVERSIÓN DOCTRAI-GESAI DE CUBA, HA PARTICIPADO EN UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE EMPRENDORES CUBANOS EN COOPERATIVISMO Y GESTIÓN DE EMPRESA COORDINADO POR MUNDUKIDE.

¿Cuál es el interés que el modelo de Mondragón tiene para ustedes? ¿Qué les mueve a tenerlo como referencia?

El modelo de Mondragón es de interés para nosotros pues sus resultados son palpables en cuanto a desarrollo económico y social a partir del trabajo cooperativo.

Nos pareció muy interesante conocer cómo se da la solidaridad económica entre empresas cooperativas, la experiencia de las cooperativas en una formación económico-social diferente a la nuestra y en el ámbito industrial. Nosotros sólo tenemos cooperativas en el sector agrícola.

Podemos decir que entre las principales virtudes de este modelo están: el valor que se le da a la persona, motor impulsor del desarrollo de la humanidad; la importancia que se le da a la educación, a la formación de las personas y a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

¿Cuáles son las prioridades en sus realidades?

Las prioridades en nuestras realidades están dentro de la reestructuración del sector azucarero, básicamente en la reconversión de la industria azucarera cubana, priorizando aquellas fábricas de azúcar que cierran al no ser eficientes, pero con la decisión de reestructurar, no eliminar ni redimensionar. En ellas existen instalaciones, capacidades productivas (equipos y maquinaria), actividades de servicios y extensiones de tierras con hectáreas que estaban dedicadas al cultivo de la caña de azúcar y que se convierten a producciones agropecuarias.

El sector azucarero con apoyo de las organizaciones de masas y el gobierno en cada territorio tiene definido en su estrategia de desarrollo, potenciar la reconversión azucarera a partir de generar capacidades que contribuyan y faciliten la creación de nuevas actividades económicas y sociales en apoyo al desarrollo de estas comunidades cuyas vidas en casi la totalidad de las veces dependían de la fábrica de azúcar.

Se da prioridad a la zona oriental de Cuba, fundamentalmente en las comunidades de menor desarrollo, con áreas agrícolas afectadas por las condiciones climáticas adversas, potenciando el desarrollo y la protección del medioambiente.



¿Cómo valoran la formación que están recibiendo?

Podría mencionar algunos puntos clave que hayan sido “descubiertos” “profundizados” durante la estancia. El programa de la formación recibida correspondió con las expectativas y necesidades de los participantes y se desarrolló con calidad. Las visitas a los centros económicos tanto privados como cooperativos ampliaron nuestra visión de los aspectos estudiados teóricamente.

Afianzamos el conocimiento de la metodología Saiolan para emprender nuevos productos y empresas. Formamos conceptos y criterios para desarrollar procesos formativos de los técnicos, cuadros, dirigentes o emprendedores para poner en marcha nuevas ideas. Adquirimos conocimientos en la práctica de vincular la empresa con la universidad.

Conocimos la experiencia de las cooperativas en una formación económico-social diferente a la nuestra y en el ámbito industrial, así como la ideología cooperativista que rige la experiencia de MCC.

Conocimos el régimen de participación de los cooperativistas y los métodos que para ello utilizan, así como las coincidencias con nuestro sistema (colectivos laborales, vocero del colectivo, matutinos, reuniones semanales y mensuales con el colectivo, matutinos, análisis de los planes económicos, etc.) **TU**

Nota: La entrevista completa en www.mundukide.org

→ VISITA INSTITUCIONAL CUBANA

El pasado mes Mundukide recibió la visita de representantes del MINVEC (Ministerio de Inversiones Extranjeras) y del MINAZ (Ministerio del Azúcar) que se acercaron para realizar el seguimiento del programa de la Fundación en Cuba y analizar nuevas posibilidades de colaboración.

En la foto, de izquierda a derecha:

- José Angel Mikeo, de Mundukide
- Noel Casañas, director de Recursos Humanos del MINAZ.
- Annet del Rey, directora de Cooperación para España del MINVEC.
- Vilbia Collazo, directora de Cooperación para Europa del MINVEC.
- José Rosado, responsable para Europa del MINVEC.
- Mikel Gantxegi, de Mundukide.



LA INTERNACIONALIZACIÓN DE MCC. DOCTRINA, INTERROGANTES Y RECHAZOS

La doctrina oficial de MCC sobre su proceso de internacionalización se puede resumir en los siguientes puntos:

- La internacionalización es una necesidad ineludible para MCC si quiere seguir sobreviviendo en el futuro.
- El núcleo de la estrategia internacional de la Corporación no está en acceder a mercados de bajo coste para desde allí abastecer a nuestros mercados naturales. Si así fuera iríamos desplazando nuestros puestos de trabajo sin contrapartida.
- El objetivo de la internacionalización de MCC es incorporarse al desarrollo de países emergentes que ofrecen un gran potencial de consumidores y grandes mercados en vías de desarrollo.
- La internacionalización permite seguir creando empleo en las cooperativas por dos vías: 1) la venta de los productos a través de las implantaciones realizadas en el extranjero; 2) respondiendo a los requerimientos de los clientes globales a los que hay que seguir en sus desplazamientos por el mundo, como exigencia de fidelidad y para aumentar las cuotas de penetración.
- Los mercados internacionales serán los escenarios de contraste de las posiciones competitivas de los productos y servicios de MCC, así como la palanca fundamental del crecimiento y rentabilidad.
- Además del reto empresarial, la presencia de MCC en el mundo ofrece un reto cooperativo: ser capaces de exportar el sentido y la cultura cooperativa a las nuevas empresas.

No discutiremos los dos puntos que a continuación se citan: 1) Que MCC está obligada a internacionalizarse. Es un proceso de adaptación obligado a la globalización, cuando se ha llegado a construir un complejo empresarial de la magnitud que implica la Corporación. 2) Que, por ahora, la internacionalización es compatible con el mantenimiento e incluso la creación de empleo en las cooperativas matrices.

Salvados los puntos anteriores, la doctrina sobre la internacionalización que hemos descrito al comienzo, nos ofrece interrogantes y rechazos. Antes de entrar a comentar estas cuestiones nos parece necesario hacer mención a la falta de reflexión profunda con la que se asume entre la gente dirigente del movimiento cooperativo de Arrasate, los nuevos fenómenos de gran calado que transforman nuestras sociedades y nuestras vidas. Existe un pragmatismo típico de personajes cuya alma de tecnócratas empapa todas sus reflexiones y todos sus comportamientos.

Hace décadas que el cooperativismo de Arrasate asumió la adaptación a la realidad como un valor supremo (adaptarse o morir). Tirando de ese hilo, cualquier cambio será visto desde el ángulo primario de la adaptación. Primero toca adaptarse (lo que equivale a dotarse de estrategias eminentemente técnicas) y luego, ya se irán resolviendo otros problemas que pueden afectar a nuestra alma cooperativa. En ese camino, por otro lado, se imponen las visiones optimistas que tienden a enfocar todos los nuevos retos como ventanas de oportunidad. La conclusión es que si la dirección del movimiento no introduce esos elementos que llevan a problematizar el fenómeno de la globalización y su impacto de internacionalización, se perderá la ocasión de pensar las nuevas realidades en profundidad y desde todos los ángulos. Por mucho que encender esa nueva luz resulte más desagradable porque nos pinte

un panorama menos halagüeño que el que ahora se nos está ofreciendo.

INTERROGANTES Y RECHAZOS.

1. Se mantienen y se crean puestos de trabajo aquí gracias a la internacionalización. Pero a su vez esta es buena para otros países y otras gentes porque las implantaciones de la Corporación en el extranjero crean empleo y generan riqueza. Ese no ha sido el caso de Brandt (Estado francés), donde se ha destruido empleo en beneficio de la absorción provocada por FED y tampoco lo va a ser en el futuro, si la crisis económica hace su aparición, como es previsible, más pronto que tarde. Empresas extranjeras puestas en marcha por MCC van a jugar un papel de colchón que se podrá desinflar a conveniencia para ajustar la capacidad de producción a una demanda a la baja.
2. ¿Qué significa que los mercados internacionales van a ser escenarios de contraste de las posiciones competitivas de productos y servicios de MCC? Que con ese rasero se intentará presionar a la baja las condiciones y los derechos laborales de los que disponemos la gente cooperativista de las cooperativas de aquí.
3. MCC ha salido al mundo por motivaciones egoístas (no muy distintas, en el fondo, de las que mueven a las empresas multinacionales): para poder mantener sus posiciones en el país de origen. Si consolidar el empleo que aquí tenemos nos obliga a explotar a gente asalariada en otros países, significa que nos hemos colocado en un escenario bastante ajeno al espíritu cooperativo fundacional. Es verdad que esa frontera ya la ha cruzado la experiencia cooperativa de MCC hace tiempo, pero la internacionalización implica otro salto de escala en el proceso de diferenciación social interno de nuestro movimiento.
4. Se dice que hay voluntad de llevar la cultura cooperativa a las empresas extranjeras que crea MCC. Es poco creíble y poco coherente esta afirmación, porque el papel de estas empresas, como ya ha quedado dicho, es subalterno a las necesidades de las cooperativas matrices y, obviamente, para jugar ese papel es mejor que sean empresas no sometidas al régimen cooperativo. Además, hasta ahora, no se conoce ningún plan realista para dar forma cooperativa a las implantaciones exteriores.
5. Solo hay una forma justa de compensar la explotación que ejercemos desde quienes ostentamos la propiedad cooperativa sobre la gente asalariada de las empresas exteriores: se trata de devolver en forma de mejores condiciones salariales y de derechos laborales, así como de otros bienes sociales y medioambientales, una parte de lo que les estamos quitando. Porque efectivamente, y ese ha de ser el punto de partida nodal para huir de cualquier escapismo cínico, nuestro nivel de empleo y nuestro nivel de vida solo se sostiene gracias a la explotación que nos facilita la internacionalización.

¿Cómo se hace esto? Incluyendo en las cuentas de explotación de nuestras cooperativas un fondo destinado a esta compensación de la explotación.

Antonia Doménech, Emilio Lekue y Mikel Olabe

ASAMBLEA RESPONSABLE

Uno recuerda con añoranza aquellas primeras Asambleas Generales de las primeras etapas, presididas por Alfonso Gorroñoigoitia en el que aprendíamos cooperativismo, gestión de empresa, debatir en democracia, participar y otras cuestiones para el desarrollo de las empresas cooperativas para los que estábamos poco preparados. Eran reuniones largas pero nunca tediosas o poco interesantes. Salíamos sabiendo y entendiendo más que cuando habíamos entrado. La segunda etapa se caracteriza por la precisión de las comunicaciones, por el respeto a la legislación, a las normas. Asambleas que son como la guinda a un proceso previo en el que se han debatido los asuntos y sólo queda el acto formal de su ratificación. Uno sale de ellas con más legitimidad en las decisiones que con la que entró.

Para el primer modelo se requería de maestros y teníamos un maestro que creó escuela. Para el segundo modelo se requiere un perfil de personas que informa y cumple con el mandato legislativo con rigor y eficiencia.

El día 21 de enero último pude asistir a la Asamblea General de Ampo y me gustaría informar de su desarrollo.

Me gustó que la exposición de las comunicaciones fuera realizada por una decena de personas dando sensación coral y no de jerarquías.

Me gustó que el 30% del tiempo total de la Asamblea se dedicara a hablar del cliente, porque pone en contacto a los socios con los destinatarios de su trabajo.

Me gustó que se hablara de manera clara y directa (y con brillantez en la exposición) de las deficiencias y los errores en la gestión porque denota madurez para asumir las autocríticas.

Me gustó que se limitara a 17 cuadros numéricos o gráficos la información de los datos y que se acompañara con videos algunas de las exposiciones porque denota eficacia en la comunicación.

Me gustó que terminara el acto con una exposición sobre innovación por quien tiene legitimidad empresarial para hacerlo. Ello denota interés por el futuro y confianza en el proyecto.

Pero lo que más me gustó es el ambiente que en conjunto se fue creando. Un ambiente de responsabilidad compartida.

Creo que la gente salió algo más responsable de la Asamblea que cuando entró.

Nota al margen.- A modo de justificación por mis juicios de valor diré que confío mi criterio a la calidad del aplauso. Hay aplausos fríos, automáticos, de compromiso, perdidos (los auditorios de televisión y los de los políticos deberían llamarse salones de los aplausos perdidos porque se aplaude a todo y siempre). El aplauso, por definición, debería ser escaso, medido y merecido. Pues bien, el aplauso a la delegada de Australia, al ponente que habló de innovación y, lo que es más importante, al hombre que ha sido nombrado responsable del equipo de pilotaje, fue cálido y sincero. La democracia también se expresa con el aplauso y el ambiente.

JML

hizkuntzen kornerra

Desde TU Lankide y MONDRAGON LINGUA, queremos impulsar el aprendizaje de Inglés y Euskara, y lo queremos hacer de un modo entretenido y participativo.

Hizkuntzen kornerra, **es un concurso** en el que todos los meses se plantean, dos preguntas relacionadas con la terminología del mundo cooperativo, una en inglés y otra en euskara.

Si eres trabajador de una empresa de MCC o estudiante de MU, **manda tus respuestas** (a las dos preguntas) antes del 15 del mes siguiente al de la publicación de la revista, a tulankide@mondragon-lingua.com

Podrás ganar una cámara digital, cortesía de "BEEP durango".

Las respuestas correctas y el ganador del sorteo será publicado en TU lankide y en www.mondragonlingua.com

1 | Nola esaten da

euskeraz "Minidomésticos"?

- **Elektratresna txikiak.**
- **Minidomestikoak.**
- **Etxetresna txikiak.**

2 | How do you say

in English "Capital Social"?

- **Equity capital.**
- **Share capital.**
- **Participation in nominal capital.**



Nola parte hartu:

TU Lankideek (MCCn integratutako dauden langileek eta MUko ikasleek) parte hartu ahal izango dute lehiaketan eta horretarako, [tulankide@mondragon-](mailto:tulankide@mondragon-lingua.com)

[lingua.com](mailto:tulankide@mondragon-lingua.com) posta elektronikoko helbidera bidali beharko dituzte erantzunak, aldizkaria argitaratu eta hurrengo hilaren 15aren aurretik.

Hilero "BEEP Durango" etxearen eskutik, izaera teknologikoa eta/edo pedagogikoa duen opari bat zozketatuko da erantzuna asmatu dutenen artean.

Erantzun zuzenak hurrengo hileko TU Lankiden argitaratuko dira, baita ere MONDRAGON LINGUA web gunean ere.

29 URTE DAUZKA. 23 JUDOAN BURU-BELARRI. GERRIKO BELTZA, 3. DAN, ETA LASTER 4.A ATERAKO DU. HAU DA, GOI MAILAKOA. EUSKADIKO TXAPELDUNA DA ETA ESPAINIAKO ONENEN ARTEAN DAGO. VICTORIO LUZURIAGA USURBILEKO INFORMATIKARIA DA.

“AURRERA EGITEKO AURKARIA BEHAR DUZU”

Oriotarra izanda, nola ba judoka?

Arraunlari asko dago Orion. Ni judoan hasi nintzen 6 urterekin Orioko Indar Gym gimnasioan. Gero, Usurbilera joaten hasi nintzen eta azken 16 urteetan Judo Klub Usurbilen ari naiz. Honezker, 23 urte daramatzat honetan.

Eta zer moduz?

Ondo. Oso talde majoa daukagu. Usurbilen Euskadi mailako onenak biltzen dira; azkenengo Euskadiko txapelketan mutiletan zazpi pisuetatik seitan txapeldun atera gara.

Eta hori?

Judoan aurrera egiteko aurkaria behar duzu eta, aurkaria ona baldin bada, norberak hobetzeko aukera gehia-

go. Eta Usurbilgo taldea oso ona da, eta entrenatzaile onena daukagu, Esteban Arrillaga.

Euskadiko txapelduna zaitugu, ala?

Bai. Euskadiko txapelketa iazko azaroaren 25ean jokatu zen.

Makina bat elkarrizketa egingo zizuten.

Gutxi. Judoa ez da kirol ezaguna eta oso oihartzun txikia dauka hedabideetan.

Judoak osasun ona du Euskal Herrian?

Nahiko ona. Muturreko taldean gara Madril, Valentzia eta Galiziarekin batera.

Futbolean irabazteko golak sartzea da kontua. Judoan?

Helburua da zure aurkaria lurrera botatzea bizkarka, eta behin lurrean egonda hiru aukera: geldiarazi (bizkarrez lurrean eduki denbora bat), lokadura egin (besoak luzatu, ukalondoa blokeatuz) edo estrangulatu (judogitik helduta lepoa blokeatu).

Entrenamenduak egunero?

Astean hirutan seguru, eta gero aukeran beste bi izan daitezke.

Dedikazio handiko kirola. Beste nonbaitetik kendu behar, ezta?

Zorionez, orain lanarekin bateratzea badaukat. Gauza gehiagorik ez dugu egi-ten: familiarekin egon, lana eta judo.

Minik har daiteke?

Ez da oso ohikoa. Nik 20 urtean ukalondo bat atera dut, eta oso maila altuan lehiatu naiz. A! Eta aurreko batean hortz bat puskatu nuen.

Judoka on batek behar dituen hiru ezaugarri?

Alde batetik, azkartasuna, aurkaria ustekabean harrapatu eta botatzeko gaitasuna; indarra ere garrantzitsua da; eta bizkorra (azeria) izan behar da, momentu bakoitzean zer egin behar den jakin.

Margolariak Paris dute amets. Judokek Japonia?

Bai. Toki askotan aritu naiz lehiatzen baina Japonian ez naiz egon oraindik. Eskapadaxoa egiteko asmoa badaukat.

Informatikaria zara VLn.

18 urterekin erabakia hartu behar izan nuen: judoa %100era edo ikasten jarraitu. Eta informatika ikasi nuen, 5 urtez. Beste lan batzuetan ibili eta gero, orain hemen nabil, gustura gainera.

Lanean ere gerriko beltza?

Ez. Hemen gizagaixo samarra naiz oraindik. Urtebete egiten eta gero hobeto moldatzen naiz. Hemen gauza pila bat dago informatikaren arloan eta dena kontrolatzea oso zaila da. Gauza asko, diferenteak, eta gauza askotatik jakin behar da moldatzeko.

Kooperatibak, zer?

Nik lanez aldatzeko arrazoietakoa bat horixe izan zen, nahiago nuen kooperatiba batean egon beste mota bateko enpresan baino.

