

TRABAJO Y UNION  
(T. U. Lankide),  
Aita José M<sup>o</sup> Arizmendarrietak  
1960.eko irailean sortutako aldizkaria

# TU lankide

469 EKAINA 2002 JUNIO

## Fin de estudios: ¿Y ahora qué?

■ **Industri Taldearen salmentak %14an hazi dira**

■ **Fagor Automación obtiene el premio "Made in Euskadi"**

■ **Jose Antonio Ajuria, Presidente de Lagun Aro: "Fortalecer el sistema es nuestro objetivo prioritario"**

■ **Pedro Narvarte, lehenengo doktorea MURik**

## En portada

Los estudiantes de Mondragon Unibertsitatea han terminado recientemente el curso académico, y algunos de ellos incluso han terminado la carrera. En este número nos hemos acercado a ellos para recoger de primera mano sus intenciones de cara al futuro próximo.

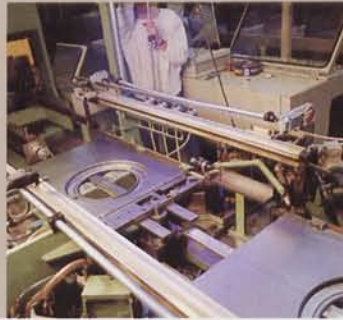
## 4 Las ventas del Grupo Industrial crecen un 14%

El incremento es debido, en gran medida, a las incorporaciones a MCC del Grupo Ulma, Ecenarro y AMPO.



## 7 Fagor Electrodomésticos abre su primeraplanta en China

Se trata de una empresa mixta con "Shanghai Vacuum Flask" y producirá 1.000.000 de ollas anuales.



## 10 Convenio Osalan-Lagunaro Mondragón



Con el objeto de intensificar la labor preventiva y disminuir la siniestralidad en las cooperativas.

## 38 Euskal kultura

### Roge Blasco



Dirige en Radio Euskadi dos programas sobre viajes y sobre los lugares más recónditos del planeta: "Levando anclas" y "La casa de la palabra".



**TRABAJO Y UNION (T. U. LANKIDE), Aita José M<sup>o</sup> Arizmendiarrietak 1960.eko irailan sortutako aldizkaria**

### ARGITARATZAILEA

OTALORA  
(MCCren Kontseilu Orokorra)  
Azatza. 20550 Aretxabaleta.  
Gipuzkoa.  
Telefonoa: 943 712 406  
Faxa: 943 712 339

### ZUZENDARIA

Javier Marcos.  
jmarcos@otalora.mcc.es

### ERREDAKZIO-KONTSEILUA

#### Lehendakaria:

Juan M<sup>o</sup> Otaegi.

#### Kideak:

José Antonio Ajuria.

Espe Arregi.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Txema Gisasola.

José M<sup>o</sup> Larramendi.

José M<sup>o</sup> Larrañaga.

Antxon Mendizabal.

Carmelo Urdangarín.

### DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz

### IMPRIMATZAILEA

A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



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

TU Lankideren erredakzio taldeak aldizkarian adierazitako esanen eta iritzien erantzukizunik ez du dorrigo bere gain hartzen.

Erakunde laguntzaileak:



TU Lankide paper ekologikoa inprimten da.

## Aurkibidea

- 4 Kooperatibetako berriak
- 14 En portada
- 26 Begi-Belarri
- 28 Aula cooperativa
- 30 Entrevista
- 32 Salud laboral
- 33 3<sup>a</sup> edad
- 34 Antzinakoak

- 36 Viajes
- 38 Euskal kultura
- 40 Libros
- 41 MCC en la prensa
- 42 Zure hitza
- 43 Hirugarren mundua
- 44 Personaje

# Transformar la sociedad

**A**l contrario que las empresas, parece que las universidades nunca mueren; son organismos inmortales. Todas las universidades medievales españolas siguen existiendo en el siglo XXI. Simplemente por recordar, Salamanca se fundó el año 1218, Valladolid el año 1346, Barcelona el año 1430, etc. La única excepción es la universidad de Oñati, creada el año 1540, por el obispo Don Rodrigo de Mercado y Zuazola, que hace tiempo abandonó su actividad universitaria.

Pero cada vez hay más universidades, siendo las más recientes mayoritariamente privadas y relativamente pequeñas. Las personas pueden elegir entre varias, a veces en su propia provincia. Hoy existen en España 55 universidades.

La Universidad de Deusto se creó el año 1886, la Universidad de Navarra el año 1952, la EHU/UPV el año 1968, la Universidad Pública de Navarra el año 1987 y Mondragón Unibertsitatea el año 1997.

Las grandes misiones generales de la universidad han sido y siguen siendo la docencia, la investigación y el compromiso social. Dicho en otros términos, su función es la preservación y transmisión del conocimiento, la innovación del mismo y su aplicación a la realidad social; el pensamiento libre y crítico que junto con la investigación son instrumentos eficaces para la transformación social, al servicio de la libertad.

Nuestra universidad es joven como tal, pero sus raíces se remontan hasta el año 1943 cuando Don José María Arizmendiarieta funda la Escuela Profesional, con la firme creencia de que la educación y el conocimiento constituyen el motor fundamental para el desarrollo de la sociedad, conscientes también de que el sistema educativo es el sistema reproductor social por excelencia. La formación profesional era y sigue siendo en menor medida una educación reservada prácticamente a jóvenes de familias de clase baja. Algunas personas escaparon y escapan al determinismo de esta selección educativa lo cual se suele considerar un éxito individual y social. Pero muchos lo consiguen para participar luego de la misma estrategia del sistema.

Pero esta Escuela Profesional que posteriormente se convirtió en Mondragón Eskola Politeknikoa e incorporó las

iniciativas similares de ETEO y la Escuela de Magisterio de Eskoriatza, para conformar M.U., tuvo la virtud de aplicar de forma concreta en la realidad social de la universidad esa misión universal de transformar la sociedad, incluso antes de crearse ésta. Formó personas, que fueron capaces de escapar a ese determinismo, competentes para desarrollar proyectos, estrategias y actividades empresariales alternativos al sistema.

La realidad y el contexto han cambiado mucho y estamos ante un escenario de cambios todavía mayores. En sí misma, parece que la universidad es el *sancta sanctorum* de la innovación, del conocimiento, pero paradójicamente, como organización no le gusta nada cambiar. Le resulta enormemente difícil escapar de la endogamia, el conservadurismo, el departamentalismo caciquil. Pero hay que cambiar al mismo tiempo el cómo se enseña y el qué se enseña.

La educación es cada vez más cara y requiere más recursos. La población de los que estudian está más o menos estancada y la universidad está sustituyendo sus objetivos de expansión o crecimiento por objetivos de mejora de la calidad de sus resultados o productos. El modelo de universidad deseable es lo que los anglosajones denominan *research university*, en el que se integra en una misma institución la docencia e investigación combinadas. La investigación es una forma de enseñarse a uno mismo, es una forma de aprender.

Una universidad puede ser prestigiosa por ser antigua y grande, pero también siendo reciente y pequeña. La universidad de calidad se incardina en el entorno social, tiene un compromiso social. Crea teorías e investigación aplicada a los problemas de la sociedad, pero nuestra universidad además ha sido capaz de aplicar esas teorías en la práctica de la transformación de la sociedad, mediante el espíritu crítico y la heterodoxia.

Las profesiones se desarrollan cada vez más en un mercado laboral (capitalista) que las domestica, perdiendo valores importantes como la vocación moral, el entusiasmo por el conocimiento y la ciencia, el servicio a la sociedad y la solidaridad. Nuestra universidad es reciente y pequeña pero su prestigio se fundamenta en rasgos diferenciados que existen desde sus orígenes.

## Las ventas del Grupo Industrial crecen un 14%

AL FINALIZAR MAYO LAS VENTAS HABÍAN SUPERADO LOS 1.600 MILLONES DE EUROS, UN 14% MÁS QUE A LA MISMA FECHA DEL AÑO ANTERIOR. EL INCREMENTO ES DEBIDO, EN GRAN MEDIDA, A LAS INCORPORACIONES A MCC DEL GRUPO ULMA, ECENARRO Y AMPO.

La situación económica internacional continúa bastante apática, con algunos indicios de recuperación, pero hasta el momento de baja intensidad. La economía norteamericana parece, una vez más, adelantada en el ciclo económico, con un crecimiento del PIB del 1,5% en tasa interanual en el primer trimestre y una reducción del desempleo de dos décimas en mayo, hasta el 5,8%. En Europa el crecimiento está siendo inferior, aunque ha vuelto a tasas positivas en algunos de los principales países, como Alemania y Francia (0,2% y 0,4%, respectivamente en el primer trimestre), siendo mejor el comportamiento de la economía española (0,5% en el trimestre, 2% anual).

Para completar el cuadro, destacar la recuperación de Japón (un 1,4% en el primer trimestre), aunque cuesta creer que ello signifique un despegue desde una situación de estancamiento que ya le dura un decenio, y el empeoramiento de las expectativas para Brasil, que, sin llegar al caos argentino, ve aumentar fuertemente su riesgo-país.

Este discreto panorama internacional, lógicamente, también se deja sentir en la evolución de un grupo tan internacionalizado como el Grupo Industrial de MCC, con la consiguiente repercusión sobre su cifra de negocio.

Los datos recopilados hasta mayo nos informan de unas **ventas totales** de 1.625 M€, con un estimable crecimiento de 201 M€ (un 14% sobre la misma fecha de 2001), propiciado en buena medida por las incorporaciones a MCC de Ampo, Ecnarro y el Grupo Ulma, siendo la progresión en términos homogéneos del 4%. Por mercados, prosigue la atonía de la demanda interna, más acentuada en el apartado de la inversión empresarial que en el consumo de las familias, con unas **ventas interiores** de 794 M€ hasta mayo, lo que supone una expansión de 92 M€ sobre el mismo período del año anterior (un 13%), si bien dicho incremento queda relegado a un moderado 2% en términos homogéneos.

La demanda externa de los productos industriales de MCC está evolucionando más positivamente, tal como lo evidencia el crecimiento de las **ventas internacionales** del 6%, en términos homogéneos, respecto a las logradas a mayo de 2001. Este mejor comportamiento exterior está propiciado por la puesta en marcha

de cinco nuevas plantas productivas en el extranjero y por la mayor madurez de las restantes fábricas ya existentes, muchas de ellas todavía con poco tiempo en activo. La cuota de las ventas internacionales sobre las ventas totales se sitúa en el 51%, una décima superior al porcentaje de participación conseguido en el conjunto del ejercicio 2001 (50,9%).

**Por divisiones**, se observan situaciones bastante dispares, destacando en el lado de los comportamientos más positivos Construcción, con un incremento interanual de sus ventas del 17%, donde sobresale su actividad de aerogeneradores eólicos que prácticamente duplica su facturación respecto a mayo de 2001, seguida de Componentes (14%). Por el lado contrario, las divisiones fabricantes de bienes de equipo son las que más se resienten de la desaceleración de la inversión empresarial, con retrocesos del 8% en Máquinas-Herramienta y una contracción incluso más severa en el caso de Ingeniería y Bienes de Equipo (-15%), aunque es de esperar que, a tenor de la situación de la cartera pendiente de entrega, en el segundo semestre se recuperen posiciones.

La evolución del **empleo** industrial continúa su trayectoria ascendente, ya que los 30.709 puestos de trabajo registrados a finales de mayo suponen un incremento de 3.659 puestos respecto al cierre de 2001. No obstante, una vez descontado el empleo aportado por las cooperativas incorporadas anteriormente citadas (2.801 puestos de trabajo en total), la creación de empleo real se sitúa en 858 puestos. El reto ahora debe consistir en cuidar la productividad para evitar que decaiga, habida cuenta de que las fases de ralentización económica pueden afectar a la intensidad de utilización de la capacidad productiva.

Finalmente, las **inversiones** realizadas por el Grupo Industrial hasta abril, último dato disponible en el momento de escribir estas líneas, han quedado cuantificadas en 70 M€, un 8% por debajo de las acometidas a la misma fecha del año pasado, siendo Construcción (17 M€) la división que lidera el "ranking" inversor, impulsada por el Grupo Ulma.

**Javier Sagasta,**  
Análisis Económicos de MCC



### VENTAS TOTALES AL 31.04.01 (En M€) (\*)

División	Cifra	% Variación S/Año anterior
Automoción	344	0,3%
Componentes	187	14,4%
Construcción	292	17,4%
Equip. Industrial	210	-1,4%
Hogar	420	5,5%
Ingeniería y B. Equipo	114	-14,8%
Máquinas-Herramienta	58	-8,0%
<b>TOTAL</b>	<b>1.625</b>	<b>4,0%</b>

(\*) En términos homogéneos

## LKS Consultores colabora con BP Solar

EN EL LANZAMIENTO DE SU NUEVA PLANTA PRODUCTIVA DE FABRICACIÓN DE CELULAS SOLARES

La firma BP SOLAR, segundo fabricante mundial de células y módulos fotovoltaicos ha confiado a LKS Consultores las labores de diseño y entrada en producción de su nueva planta de fabricación, emplazada en la localidad madrileña de Tres Cantos.

BP Solar ha adquirido las antiguas instalaciones de ATT en Tres Cantos con el propósito de ampliar su capacidad productiva y prevé que la nueva planta alcance una producción de 60 Mw/año y emplee a 600 personas en el momento que alcance su plena capacidad.

La planta contará con los equipos de producción más sofisticados y BP Solar desea que tanto los procesos de gestión como los sistemas de información incorporados permitan lograr la máxima eficiencia productiva y el retorno de la inversión.

### El papel de LKS

La colaboración de LKS Consultores con BP Solar adquiere un carácter pluridisciplinar, habida cuenta que aborda los siguientes ámbitos de actuación:

- La definición de la estructura organizativa en el área productiva, con la incorporación de

modelos avanzados de gestión basados en los conceptos de equipos de trabajo autoguidados,

- El diseño de los procesos básicos de la gestión industrial, así como la especificación de los procedimientos operaciones en materia de aseguramiento de calidad, mantenimiento, gestión de la cadena de suministro, etc.
- La especificación y selección de los sistemas de información necesarios para la planificación y el control de la producción,
- La definición de los procesos de inserción, formación y capacitación de los recursos humanos que se incorporen a la nueva implantación productiva conforme a los valores y rasgos de la cultura empresarial de la Corporación BP.

Este proyecto, logrado tras un duro proceso de selección en el cual han concurrido las firmas multinacionales más reconocidas del sector, constituye uno de las colaboraciones más relevantes e integrales abordadas por LKS Consultores y testimonia el elevado nivel de competencia profesional adquirido por LKS Consultores en materia de gestión industrial.



## Irizar expuso su proyecto empresarial a cerca de 8.000 personas en 2001

A TRAVÉS DE PONENCIAS EN FOROS EXTERNOS Y EN JORNADAS DE PUERTAS ABIERTAS A ENTIDADES EMPRESARIALES Y EDUCATIVAS.

El concepto de responsabilidad social de las empresas está adquiriendo cada vez más importancia. De hecho, son varias las empresas que adquieren compromisos en esta dirección, y la propia Unión Europea editó el pasado año el "Libro Verde", publicación que pone el acento en la responsabilidad de las empresas ante la sociedad.

La cooperativa Irizar ha dado a conocer recientemente algunos indicadores que miden su "acción social", la proyección social de su proyecto empresarial. Y aunque en los aspectos relacionados con su misión no difieren de otras cooperativas -su meta fundamental es la generación de riqueza a través de la creación de empleos-, sí presenta algunas singularidades referentes a lo que ellos denominan "compartir nuestra experiencia con la sociedad". Así, en 2001 Irizar expuso las claves de su proyecto a cerca de 8.000 personas, y participó en 150 encuentros de diversa índole: foros internacionales, instituciones vascas y europeas, entidades educativas y de investigación, entidades empresariales... Además, el interés empresarial e institucional por acercarse a Irizar se ha

incrementado sustancialmente tras obtener la Q de oro de Euskalit y el premio europeo a la excelencia empresarial.

Las expectativas para este año apuntan a un incremento de este tipo de iniciativas orientadas a compartir su proyecto con otras personas.



## Fagor Arrasate instala una línea de corte con prensa en Gestamp México

INCORPORA LOS ÚLTIMOS AVANCES DEL SECTOR Y SU MONTAJE SE HA REALIZADO EN UN TIEMPO RÉCORD.



La cooperativa Fagor Arrasate ha instalado recientemente una gran línea de corte con prensa en la planta que Gestamp tiene situada en Aguascalientes (México).

Esta línea, capaz de procesar bobinas de 35.000 Kg. en anchos de hasta 2.000 mm y espesores de 3 mm., está destinada principalmente al corte de formatos que luego serán soldados por láser para formar "tailored blanks", las partes constitutivas actualmente de todas las carrocerías de vehículos. Estos "tailored blanks" permiten una reducción importante de peso (y por tanto una reducción del consumo) a la vez que mejoran la rigidez de la

estructura portante y ofrecen mayor seguridad al pasajero ya que puede elegirse por donde la carrocería se deformará ante un impacto.

Otra de las prestaciones de esta línea es su elevado nivel de precisión, además de un dispositivo de alimentación automática de bobinas con sistemas inteligentes que detectan el diámetro y ancho de la bobina mientras ésta se carga en la línea.

Por su parte, la prensa tiene una capacidad de 6.300 KN, dispone de mesas móviles automáticas para el cambio de troquel, ajuste automático por ordenador y alcanza velocidades de 55 cortes por

minuto. Toda la línea está encerrada en una cabina anti-polvo e insonorizante.

### Montaje en tiempo récord

La línea ha sido construida y montada en un tiempo récord, muy por debajo de lo que es habitual en el mercado. Un equipo completo de ingenieros de Fagor Arrasate se desplazó a la República Mexicana y en menos de dos meses han montado, programado y puesto a punto la que puede considerarse como la línea de corte con prensa más avanzada de México.

## FAGOR ELECTRÓNICA EN "MEDIACAST 2002"

Fagor Electrónica al igual que en otras ocasiones estuvo presente en la pasada edición de MEDIACAST que tuvo lugar los días 21, 22 y 23 de Mayo en el recinto ferial de Excel en Londres. En dicho evento se presentaron las diferentes soluciones de Fagor, adaptadas a la futura emisión de TV Digital Terrestre.



## Fagor Electrónica Tailandia obtiene la QS 9000

SE TRATA DE UNA CERTIFICACIÓN MUY IMPORTANTE EN EL SECTOR DE AUTOMOCIÓN

Fagor Electrónica ha alcanzado un nuevo hito en su tránsito estratégico hacia la calidad. En esta ocasión, el protagonista de este nuevo logro ha sido la planta que la cooperativa de Mondragón tiene en Tailandia, ya que ésta se ha hecho acreedora de la prestigiosa certificación QS 9000. Esta acreditación es fundamental en el sector del automóvil, sector particularmente exigente en cuanto a parámetros de calidad se refiere.

La planta de Fagor Electrónica en Tailandia, situada en la localidad de Chachoengsao, se dedica a la fabricación de semiconductores discretos.

## Fagor Electrodomésticos abre su primera planta en China

SE TRATA DE UNA EMPRESA MIXTA CON "SHANGAI VACUUM FLASK" Y PRODUCIRÁ 1.000.000 DE OLLAS ANUALES



**E**ste mismo mes de junio se ha inaugurado en el distrito de Pudong de Shangai (China) la planta "Shangai Minidomésticos Cookware Co." puesta en marcha gracias a un acuerdo de colaboración entre Fagor Electrodomésticos y "Xiangjian Stainless Steel Products Company" (perteneciente a la corporación "Shangai Vacuum Flask"), que producirá anualmente más de 1.000.000 de ollas destinadas al mercado asiático.

Fagor inicia así su presencia industrial en Asia y concretamente en un país como China con un mercado potencialmente enorme, al tiempo que afianza su política de internacionalización prevista en el Proyecto 2003, que persigue lograr que, en dicha fecha, las ventas exteriores de la empresa representen el 50% del total de su facturación.

### Objetivo: el mercado asiático

La planta, que cuenta con más de 12.000 m<sup>2</sup> de superficie y una plantilla de 300 personas, producirá este año alrededor de

150.000 ollas, que se incrementarán hasta las 300.000 el año que viene. En el plazo de 5 años, cuando la factoría se encuentre a pleno rendimiento, su producción superará el millón de unidades

El objetivo de Fagor es que esta planta le permita competir con éxito en el importantísimo mercado chino y en el resto de los mercados asiáticos donde, además, el primer fabricante español de electrodomésticos ha realizado una importante apuesta estratégica con la apertura de las delegaciones comerciales en Shangai, Kuala Lumpur y Bangkok.

El acto de inauguración contó con la presencia del alcalde de Pudong, el cónsul de España en Shangai, la Consejera Comercial de Consulado y directivos de MCC, de Fagor Electrodomésticos y de "Shangai Vacuum Flask".

Gracias a este acuerdo con "Shangai Vacuum Flask", Fagor consolidará su posición como segundo fabricante mundial de ollas y como el número uno indiscutible en mercados tan importantes como el español o el norteamericano.

### Fagor se apunta a Travel Club

Por otro lado, Fagor Electrodomésticos se ha incorporado recientemente al programa Travel Club, de manera que todos los compradores de alguna de las 1.200 referencias de la cooperativa podrán obtener puntos que les permitirán acceder a un buen número de regalos y servicios que oferta este programa de fidelización de clientes.

El Programa Travel Club cuenta en la actualidad con más de 5,5 millones de hogares socios en España y más de 35 empresas patrocinadoras líderes en su sector, como son Eroski, Repsol YPF, BBVA o Telefónica.

## KIDEKO LANGILEAK MCCRA HURBILDU

Kidek inizatiba berri bat jarri du martxan, kooperatibako langileek MCCko egoitza nagusia eta Arrasateko gune kooperatiboa ezagutzeko asmotan. Ekainaren erdialdera etorri zen lehenengo taldea, argazkian duzuen, eta badirudi aurrerantzean beste batzuk ere hurbilduko direla.

17 lagunek MCCko egoitzan diaporama ikusi ondoren, Fagor Elekratresnakeko egosketa lantegia eta Otorla jauregian Arizmendiarraren museoa bisitatu zuten.



## Entrevista

Departamento de I+D  
de Fagor Ederlan.



**Fagor Ederlan se adjudicó el mes pasado un contrato de 96 millones de euros para proveer en exclusiva mundial el portamanguetas de un nuevo vehículo de Ford, Volvo y Mazda. Angel Akizu nos revela los detalles de este importante proyecto.**

### Angel Akizu Director de I+D de Fagor Ederlan

**Las cifras asociadas a este proyecto son espectaculares y sin embargo su importancia reside en otros aspectos. ¿Cómo se explica?**

Es obvio que en un proyecto de 96 millones de euros no podemos pasar por alto el alcance de las cifras. Sin embargo, el proyecto es importante porque hemos dado un salto cualitativo en nuestra condición de proveedores con Ford, Volvo y Mazda, ya que estamos diseñando y validando el producto y además, en el caso de Ford y Volvo, lo vamos a fabricar. Ése es el matiz que le ha dado una significación especial al proyecto, y es que hemos pasado a ser proveedores de desarrollo para estos clientes.

**¿Y qué distingue a un proveedor a secas de un proveedor de desarrollo?**

Proveedor de desarrollo es aquel que es capaz de colaborar con el cliente desde el momento en que se está concibiendo el producto aportando sus ideas en cuanto a diseño y validación del producto. Nosotros diseñamos el portamanguetas, conocemos los conceptos de función, aportamos nuestro saber hacer productivo y hacemos la validación. Y todo eso equivale a reducir plazos y costes, y como lo hacemos con procesos que ya dominamos, pues la calidad resultante también es mejor.

Adquirir esta condición de proveedor de desarrollo resulta especialmente importante porque en el sector de automoción todos los fabricantes están inmersos en una fase de reducción de proveedores.

**¿Trabajáis en este momento en algún otro proyecto como proveedores de desarrollo?**

Sí. Comenzamos a trabajar con algún cliente hace unos años y en este momento estamos casi desbordados. Participamos en proyectos como éste del C1 con Ford; con BMW estamos trabajando con 3 proyectos para diversas plataformas; colaboramos con Benteler para la Vito actual y para la Vito nueva; somos proveedores de desarrollo en el Corsa diesel y

estamos negociando cara al futuro para el sustituto del Corsa; trabajamos con Land Rover en el nuevo Discovery y en el nuevo Defender y tenemos otros proyectos para PSA y para Renault. La actividad es creciente, los requisitos del mercado son cada vez más exigentes y realmente Fagor Ederlan se caracteriza por crecer adaptándose a las necesidades del mercado y de los requerimientos de sus clientes.

**En este proyecto C1, desde el punto de vista de la fabricación ¿se prevén complicaciones?**

Hay que tener en cuenta que es un proyecto de muy alto volumen de fabricación. De hecho, es el mayor volumen acometido en Fagor Ederlan hasta la fecha, casi dos millones de portamanguetas con diferentes variantes en cuanto a producción. Ese volumen nos satura en fundición la línea horizontal, que es donde se va a producir este portamanguetas, y en mecanizado hemos tenido que ir a soluciones de alta producción, muy específicas, con máquinas especiales. Asimismo, este proyecto nos plantea un reto de productividad importante ya que los tiempos de ciclo se mueven en parámetros desconocidos en producción hasta la fecha.

**¿Dónde se montará este portamanguetas?**

En una planta productiva de 2.000 metros cuadrados ubicada en las antiguas instalaciones de Amat en Mondragón. La inversión en adecuación de la planta, maquinaria y utillajes se eleva a 12 millones de euros.

**¿Cuándo se iniciará la fabricación?**

Ahora estamos en la fase de prototipos y al mismo tiempo adecuando la planta productiva, que estará terminada en agosto. Las primeras muestras se harán en noviembre y la producción en serie se iniciará en mayo de 2003.

**¿Se crearán nuevos empleos?**

Sí. Se crearán 15 nuevos empleos asociados a este proyecto.

**“Ya somos proveedores de desarrollo”**



## Fagor Automationek "Made in Euskadi" saria eskuratu du

"EUSKAL ENPRESAREN GAUA" EKITALDIAREN HAMAİKAGARREN EDIZIOAN

**J**oan den ekainaren 3an ospatu zen Bilboko Arriaga Antzokian, "Euskal Enpresaren Gauda". Ekitaldia Empresa XXI, EITB, eta Euskadiko Kutxak antolatzen dute urtean zehar arlo desberdinetan bereiztu diren enpresak saritzeko. Gonbidatuaren artean, Ibarretxe lehendakaria, erakunde antolatzailetako ordezkariak, eta enpresetako arduradunak izan ziren.

Enpresa berrikuntzaren saria, euskal enpresari onenari saria eta "Made in Euskadi" sariak banatu ziren hain zuzen. Azken honetan, hiru enpresa ziren saria eskuratzeko hautagaiak: Ona Electroerosión, Ingemat, eta Fagor Automation, eta epaimahaiak Arrasateko kooperatibari ematea erabaki zuen. Julen Busturia, kooperatibaren gerenteak saria jaso eta eskerrak eman zizkien danei.

### Munduan zehar

Fagor Automationek 53 milioi euroko fakturazioa izan zuen izazko ekitaldian. Fakturazio horren %60a kanpoko merkatuetan saldutakoari esker lortu zen, beraz ahalegin serioa egin du kooperatiba honek nazioartekotze prozesuan, eta dagoeneko badu merkatal eragina munduko 45 herrialdeetan. Bestalde, aipatu behar da I+G (Ikerketa eta garapena) arloa oso garrantzitsua dela Fagor Automationen, izan ere salmenten %12a horretara ematen baitu, eta 100 bat pertsona ari dira zuzenean edo zeharka ikerketa era garapenarekin zerikusia duten zereginetan.

Azken datu bat: Kooperatibaren langileen %25ak atzerrian dauka bere lanpostua. Arrazoi horiek guztiak direla medio, epaimahaiak "Made in Euskadi" saria enpresa honi ematea erabaki zuen. Zorionak langile guztioi!



## Seguros Lagun Aro abre seis nuevas sucursales

DENTRO DE SU PLAN ESTRATÉGICO DE ACERCAMIENTO A LOS CLIENTES

**S**eguros Lagun Aro ha ampliado a lo largo del mes de mayo su red de atención al público con la apertura de cinco nuevas sucursales en Ibarrekolanda (Bilbao); Amorebieta (Bizkaia); Lakua (Vitoria-Gasteiz); San Miguel (Irun), y La Rochapea en Pamplona-Iruña. Las seis aperturas previstas para el presente ejercicio, dentro del Plan Estratégico para fomentar la atención personalizada, se completan con la sucursal de Elgoibar (Gipuzkoa) que entrará en funcionamiento en el mes de Septiembre.



Con estos nuevos Centros de Atención al Cliente, la agrupación formada por Seguros Lagun Aro y Seguros Lagun Aro Vida, cuenta con 59 sucursales propias de distribución directa, repartidas por la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra, y siete de mediación, de las que dos están situadas en Barcelona y Valencia.

La aseguradora, perteneciente al Grupo Caja Laboral, apuesta por reforzar su presencia dentro de una política de expansión y crecimiento en el mercado vasco, teniendo previsto para el próximo año seis nuevas aperturas.

El Plan estratégico de la compañía orienta sus objetivos a buscar la satisfacción del Cliente, lo que le ha llevado a crear una de las más importantes redes de sucursales en su mercado para fomentar una relación cercana y un servicio personalizado que genere confianza y, posiblemente, consecuentemente, su posicionamiento como una de las empresas líder en calidad de servicio en el sector. También da respuesta a su compromiso con la sociedad de creación de empleo. En el último año Seguros Lagun Aro ha incorporado a 22 personas lo que supone un crecimiento del 9% en el número de profesionales que integran la organización.

## El Grupo Eroski recurre a la financiación externa para acometer nuevos proyectos

SE PROPONE ALCANZAR 60 MILLONES DE EUROS EMITIENDO "APORTACIONES EROSKI" AL 8,15 TAE ANUAL DESDE LOS 1.000 EUROS

**E**l Grupo Eroski lanza el producto financiero "Aportaciones Eroski" al 8,15 TAE anual, con el propósito de alcanzar los 60 millones de euros para apoyar su plan de inversiones y creación de empleo fijado en su plan estratégico 2001-2004.

"Aportaciones Eroski" cuenta con un sistema de liquidez para los que deseen vender las Aportaciones que cotizarán en el mercado de renta fija (AIAF), y están avalados por la garantía Eroski, empresa con más de 30 años de trabajo y más de 12.000 trabajadores propietarios en toda España.

Según la Ley de Cooperativas, los trabajadores propietarios tienen una opción preferente sobre el 50% de las aportaciones. El resto se ofrece al mercado para su suscripción con participaciones económicas de 1.000 euros sin limitación. Los titulares participarán en la propiedad, sin voto.

### Balance 2001

El Grupo Eroski ofreció hace unos días su balance del ejercicio pasado. Obtuvo unos resultados consolidados de 80,54 millones de euros (13.402 millones de pesetas), con un crecimiento del 12,6% respecto del año precedente. La cifra de ventas consolidadas del 2001 alcanzó los 4.579,67 millones de euros (761.994 millones de pesetas), un año más entre los primeros del sector.

Asimismo, anunció para este ejercicio en curso la apertura de 8 hipermercados EROSKI y MAXI, más de un centenar de supermercados CONSUM, y un plan estratégico para el desarrollo de la actual red de 84 perfumerías en toda España.

Las inversiones realizadas han hecho posible la incorporación de 4.384 nuevos profesionales a la plantilla, completando un equipo de 27.701 trabajadores. El Grupo Eroski lidera la calidad del empleo al adquirir los trabajadores la cualidad de propietarios, por su participación en el capital, en los resultados y en la gestión empresarial. En este ejercicio, una amplia representación de la plantilla, 1.222 trabajadores, se ha sumado voluntariamente a la propiedad de la empresa, lo que le permite incorporarse como trabajadores a su consejo de administración con plenas atribuciones.

El Grupo Eroski cuenta con una red comercial extendida por toda España, incluidas las islas Baleares y Canarias. En la actualidad la red comercial se compone de 55 hipermercados EROSKI y MAXI, 781 supermercados CONSUM, 624 autoservicios CHARTER propios y franquiciados, 25 cash & carry, 146 oficinas de la Agencia de Viajes, 33 gasolineras, 10 tiendas de deporte FORUM, y 84 perfumerías.



## Lagunaro-Mondragón y Lagun-Aro EPSV suscriben un convenio con Osalan

PARA COMBATIR LA SINIESTRALIDAD A TRAVÉS DEL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN SOBRE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES.

**A** mediados de este mes de junio Lagunaro Mondragón SPM y Lagun-Aro EPSV suscribieron un acuerdo de colaboración con el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral Osalan. En el acto protocolario de la firma de este convenio ante los medios informativos, que tuvo lugar en la sede regional de Alava de Caja Laboral, se dieron cita Joseba Azkarraga, Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Txema



Gisasola, presidente de Lagunaro SPM, Xabier Elizondo, Director general de Lagun-Aro EPSV, Marije Iriarte, Directora de Lagunaro-Mondragón SPM e Iñaki Galdos, director de Osalan.

A través de este acuerdo Osalan dispondrá de información detallada sobre los accidentes y las enfermedades profesionales ocasionadas en las cooperativas asociadas a Lagunaro Mondragón y a Lagun-Aro EPSV y así poder proponer medidas paliativas de cara a establecer una política de prevención de accidentes y enfermedades.

El convenio afectará a 26.457 mutualistas pertenecientes a 117 empresas cooperativas. "Nos estamos refiriendo a un importante colectivo de trabajadores y centros de producción, un grupo laboral que ha tomado clara conciencia de la necesidad de la prevención y de nuestra responsabilidad en ella" manifestó Azkarraga.

Por su parte, Txema Gisasola mostró su satisfacción por la firma del acuerdo y señaló que "valoramos muy positivamente el alcance del convenio, porque además de mejorar la comunicación e información Osalan-Lagunaro-Mondragón, lograremos sinergias cuando se trata de investigar los sucesos y proponer las acciones correctoras y preventivas que procedan".

## Cita con los medios informativos

Como suele ser habitual por estas fechas, MCC ofreció el pasado 17 de junio a los medios de información su balance del ejercicio 2001 y las perspectivas para el ejercicio en curso. Cerca de 50 periodistas de distintos medios de comunicación, desde la prensa local hasta una delegación de periodistas japoneses, se dieron cita en este acto. Los proyectos de internacionalización y las recientes "Participaciones Eroski" fueron los argumentos informativos más sobresalientes de este encuentro. La instantánea recoge el momento en el que los representantes de MCC se disponen a iniciar su parlamento.



## ATEGI CELEBRA SU ASAMBLEA GENERAL

El pasado 14 de junio Ategi, el portal de compras corporativo celebró su segunda asamblea general. En la misma tomaron parte Juan Mari Uzkudun presidente de la misma; José Mari Usatorre, como secretario; y Ramón Amasorrain, como gerente.

A dicho acto asistieron cerca de 30 personas y entre los temas tratados destacaron: la designación de los auditores de cuentas, el examen de la gestión social, la regulación de las aportaciones obligatorias y de cuotas de ingreso, las participaciones especiales, así como la modificación de los estatutos sociales y de denominación social.



## LA EJECUTIVA DEL PSE VISITÓ MCC

Representantes de la ejecutiva del PSE visitaron el pasado 11 de junio la sede central de MCC en Mondragón. Asistieron a dicho encuentro: Patxi López, secretario general de la ejecutiva; Jesús Eguiguren, presidente; Manuel Huertas, secretario general de Gipuzkoa; Rodolfo Ares, secretario de organización; José Antonio Santano, secretario de economía y empleo; y Francisco García y Blanca Roncal, concejales socialistas en el Ayuntamiento de Arrasate.

Por parte de MCC les recibieron: Jesús Catania, Juan Mari Otaegi, José Ignacio Gárate y Txema Gisasola (Presidente del Consejo General, Vicepresidente División Financiera, Director de la Secretaría Técnica y Director de Gestión Social, respectivamente).



Entrevista



## Pedro Antonio Narvarte Arregui

Doctor por Mondragon Unibertsitatea, por la tesis

**“Estudio de la organización cooperativa como un sistema viable: la experiencia de Mondragón como una referencia estratégica para el desarrollo del sector en Chile”**

**P**edro Antonio Narvarte se ha hecho un hueco en la todavía corta historia de Mondragón Unibertsitatea al convertirse en el primer Doctor por MU. Y se ha doctorado con una tesis que presentó a principios de junio en la Facultad de Ciencias Empresariales de MU y que propone el desarrollo del sector cooperativo chileno a través de la Experiencia Cooperativa de Mondragón.

Este descendiente de vascos, profesor del departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Santiago de Chile, ha pasado tres años entre nosotros para matar, no dos, sino tres pájaros de un tiro: acercarse a un fenómeno socioempresarial que siempre ha despertado su curiosidad intelectual, elaborar en forma de tesis un proyecto de desarrollo del cooperativismo en Chile, y adquirir el grado de Doctor.

### ¿Por qué decidiste realizar la tesis doctoral en Mondragón?

La ocasión se presentó cuando en la *Euskal Etxea* de Chile tuve conocimiento de Mondragon Unibertsitatea a través de un folleto y coincidió precisamente con el momento en que opté por abandonar temporalmente mi labor como profesor en la universidad de Santiago de Chile y culminar mi carrera académica. En este sentido, la oferta de Mondragon Unibertsitatea me pareció una buena opción.

Me puse en contacto con Inaxio Irizar para estudiar la posibilidad de realizar un trabajo sobre el cooperativismo chileno y llegamos a un acuerdo. Pase un año en Mondragon Eskola Politeknikoa estudiando el planteamiento global del estudio a realizar a través de unas primeras aproximaciones al marco teórico, y a su vez, comenzamos a realizar un ciclo de entrevistas para conocer la Experiencia Mondragón a través de las vivencias personales de los protagonistas. Después, pasé año y medio en Chile profundizando sobre la situación del cooperativismo en Chile, y finalmente durante el último semestre, combine la redacción de la tesis con visitas y entrevistas.

Es decir, constantemente he mantenido un juego de investigación-acción asociado a estudiar en todo momento las dos realidades sujeto de estudio, para desarrollar los nexos.

### ¿Cuál es la situación del cooperativismo chileno?

El cooperativismo chileno hoy en día está fragmentado, se trata de un cooperativismo que nació muy cerca del Estado y protegido por el mismo y la iglesia católica, y que posteriormente con el régimen militar fue abandonado. Posteriormente con la vuelta de la democracia volvieron a abrirse muchas posibilidades de desarrollo, pero el modelo económico no cambió. Por ello, las cuestiones que se presentan en la tesis son: ¿cómo podemos establecer una nueva identidad cooperativa? ¿cómo podemos variar la estructura organizacional cooperativa que permita implantar nuevas condiciones de mercado? Creo que efectivamente la Experiencia de Mondragón me da estas dos respuestas y las he logrado conociendo la propia organización de MCC, de donde aflora lo que es el Grupo Fagor, otros grupos como Ulma, aparecen otras cooperativas que tienen el génesis del mundo cooperativo de Mondragón pero que fueron creadas mucho antes, y además me encuentro con un entramado asociacionista muy interesante.



Pedro Antonio Narvarte junto con el director de la tesis Inaxio Irizar y los miembros del jurado: Dionisio Aranzadi, Adrian Zelala, Fermin Garmendia, Rafael Chaves y Mikel Zurbano.

**En su tesis habla de los factores críticos para la viabilidad cooperativa. ¿Cuáles son?**

Efectivamente. Además de conocer la Experiencia Cooperativa de Mondragón me interesaba rescatar los factores críticos de la viabilidad cooperativa partiendo de la propia gente, de las personas. Es decir, la biografía existente me aportó mucho pero jugué a conocer lo que también me aportaba la gente. La tipología de las personas entrevistadas fue muy variada y entre las preguntas formuladas había una que era común para todas ellas y que tenía que ver con los elementos para la viabilidad cooperativa. Tras más de 40 entrevistas, determiné ocho factores: intercooperación, liderazgo, formación y educación, personas cooperativistas, la condición empresarial, el entorno socio-económico, el acceso al mercado de capital, y la legislación.

A partir de estos factores, realicé una radiografía de lo que era el cooperativismo chileno frente al de Mondragón, tras lo cual clausuré la tesis con una proposición estructural que podría ayudar al desarrollo estratégico del sector.

**Tras realizar la tesis ¿Cómo divisa el futuro del cooperativismo chileno?**

Soy muy optimista al respecto. Por una parte porque Chile tiene una condición macroeconómica muy buena, sin embargo desde una visión microeconómica existen una serie de injusticias brutales, tales como las grandes diferencias que existen en los ingresos familiares. En términos de pobreza, un tercio de la población es pobre y cuenta con grandes carencias. Ello permite pensar que la solución por la búsqueda de la equidad debe nacer de la propia base social, aunque tímidamente el Gobierno está ayudando en ello, buscando mecanismos para ayudar a la pequeña y mediana empresa a través de su fomento. Entre estos mecanismos se plantea la fórmula del cooperativismo como alternativa. Pero por otra parte, para que la fórmula prospere debe cambiar la ley de cooperativas y desgraciadamente llevamos diez años esperando que esto suceda.

**Y ¿cuál es su próximo proyecto ahora que ha presentado la tesis?**

Regresaré a Chile puesto que mi trabajo está allí, como profesor en el departamento de ingeniería industrial en la Universidad de Santiago de Chile. Trataré de retomar mi trabajo de investigación porque deseo dedicarle otros diez años a la investigación del mundo cooperativo. Por otra parte, estoy tratando de trabajar paralelamente sobre el concepto de la PYME chilena hoy en día, desde el punto de vista organizacional del mundo cooperativo como grupo de asociación.

**“Para que la fórmula del cooperativismo prospere en Chile debe cambiar la ley de cooperativas y llevamos diez años esperando que esto suceda.”**

**VISITA DE LA COMISIÓN DE FOMENTO COOPERATIVO Y ECONOMÍA SOCIAL DE MÉXICO**

A principios de junio representantes de la Comisión de fomento cooperativo y economía social de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión mexicana visitó MCC.

Durante dos días tuvieron ocasión de visitar MCC, Otalora - donde recibieron información variada sobre la experiencia cooperativa de Mondragón-, Fagor Electrodomésticos, Ikerlan, y otros lugares de interés turístico como la Villa de Oñati, el Monasterio de Aranzazu o el Museo Guggenheim.



**PROFESORES Y ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN DIEGO VISITAN MCC**



Un grupo formado por 14 profesores y alumnos de la Universidad norteamericana de San Diego visitaron a mediados de junio MCC.

Durante la semana que pasaron entre nosotros para conocer más de cerca la realidad socioempresarial asociada a nuestro cooperativismo, visitaron Mondragon Unibertsitatea, Ikerlan, Saiolan, Alecop y Otalora, donde tuvieron ocasión de asistir a varias charlas sobre la Experiencia cooperativa.

# La nueva visión de la función universitaria

La universidad de hoy necesita trascender de su tradicional función de certificación de unos conocimientos que se plasman en un título.

Inaxio Oliveri, Rector de MU



**E**l proyecto formativo es el elemento en el que se sustenta una Universidad; el que le singulariza, el que le confiere carácter, el que le identifica. En definitiva, es el que posibilita su desarrollo.

En un contexto universitario muy competitivo como es el de la Comunidad Autónoma Vasca, Mondragón Unibertsitatea va desarrollando su proyecto de Universidad, incrementando el número de alumnos, titulaciones, postgrados, etc. Es evidente que para que así suceda, existen razones concretas: la personalidad de MU, la pertenencia a un mundo como el Cooperativo, al que se le

adscribe con valores como seriedad, rigor, trabajo bien hecho, un proceso formativo específico, la relación con la empresa y el mundo laboral, etc.

Todo ello ha hecho que hoy Mondragón Unibertsitatea sea una realidad universitaria netamente diferenciada de cualquiera de las otras ofertas.

La **relación UNIVERSIDAD-EMPRESA** es la característica fundamental que marca su formación, su accesibilidad al mundo laboral e incluso la relación postuniversitaria.

Las **prácticas y proyectos de fin de carrera**, expresan la estrecha relación que debe darse entre la universidad y la empresa, siendo una de

las características peculiares de las carreras de Mondragón Unibertsitatea.

La combinación **formación académica y práctica**, la referencia continua de los contenidos impartidos a la realidad, la relación con las organizaciones en el ámbito educativo, social, económico o de otro tipo, y con la actividad de la empresa en particular, expresa la interrelación universidad-empresa, que se manifiestan en el diseño, planificación e incluso duración de nuestras titulaciones.

Los trabajos que los alumnos realizan en las diferentes asignaturas, que incluyen reflexiones teóricas, investigaciones, trabajos de campo, exposiciones ante sus

compañeros, lo mismo que las prácticas y los Proyectos de Fin de Carrera, son un modo de articular este objetivo general de relacionar la universidad y el ámbito laboral donde los estudiantes ejercerán su trabajo profesional.

Las **prácticas** permiten un conocimiento más profundo y más práctico del mundo de la empresa y una aplicación y profundización de los contenidos de la carrera.

El **Proyecto de Fin de Carrera** tiene como objetivo el estudio de un tema de gestión empresarial o tecnológico, en el más amplio sentido del término, bajo la dirección de un profesor de la Facultad correspondiente y de un tutor de la empresa. Normalmente comprende el desarrollo de un marco teórico y su aplicación a la realidad práctica. En ocasiones se parte del análisis de un aspecto de la gestión empresarial o tecnológico y su contraste con planteamientos teóricos, para llegar a conclusiones y propuestas de innovación.

Es claro, no obstante, que, junto a estos objetivos explícitos, las prácticas y el Proyecto de Fin de Carrera cumplen también otra serie de objetivos entre los que caben citar los siguientes: desde el punto de vista del alumno, el desarrollo de competencias personales y profesionales, entre otras, el desarrollo de la capacidad de gestión (gestión de sí mismo, de la propia actividad, del propio tiempo, o la gestión de relaciones), presentarse y darse a conocer en el ámbito laboral...; desde el punto de vista de la empresa, al margen de estudiar y analizar temas y problemas que a ella le interesan y preocupan, hay un conocimiento mutuo empresa – alumno que puede suponer también el comienzo de una relación profesional que redundará en beneficio de ambos y que habrá supuesto una incorporación más fácil al ejercicio profesional.

### Nueva etapa

A partir de ahí comienza otra etapa, otro tipo de relación Universidad-Alumno, tanto si se produce la incorporación al trabajo como si se opta por la continuidad de los estudios: la etapa de la formación permanente ante la que la Universidad debe responder, habida cuenta de las cada vez mayores exigencias del tejido económico-

Las prácticas permiten un conocimiento más profundo y más práctico del mundo de la empresa y una aplicación y profundización de los contenidos de la carrera.

productivo. Hoy la Universidad no puede conformarse con su tradicional función de certificación de unos conocimientos que se plasman en un título.

La relación Universidad-Sociedad está cambiando y va a estar caracterizada por gentes de todas las edades que van a demandar formación a la que es necesario responder.

Pues bien, ya nos estamos preparando. Lo que queremos hacer mediante una oferta amplia, pluridisciplinar y de calidad:

- **Amplia**, para responder a los diferentes ámbitos de conocimiento que se desarrollan en la formación reglada.
- **Pluridisciplinar**, en respuesta a la necesidad de formación en diferentes áreas de los profesionales actuales.
- **De calidad**, para atender a la formación de gentes bien formadas.

Nuestra oferta de Máster, Cursos Expertos y Cursos Avanzados, la posibilidad de realización de estudios de postgrado en el extranjero una vez

obtenidos los diplomas, los acuerdos con universidades extranjeras para desarrollar Doctorados materializados en los programas **ATZERRIAN IKASI, GOIER e IRAUNKOR** son la expresión de esta respuesta de Mondragón Unibertsitatea a las necesidades de formación de nuestros graduados.

Mención especial merece **SAIOLAN**, institución de emprendizaje que ha impulsado la creación de empresas por alumnos de las diferentes Facultades y Escuela y que ofrecen una inestimable función de asesoramiento, impulso y apoyo técnico-financiero a quienes pretenden avanzar por la vertiente de generación de nuevas iniciativas empresariales.

Seguiremos pues, impulsando esta nueva visión de la función universitaria. Somos conscientes de que nuestra responsabilidad con los alumnos de MU, con el mundo cooperativo, con las empresas y con el conjunto de la sociedad vasca no hace sino iniciarse con la preparación para el título en ese proceso ininterrumpido, denominado educación de la cuna a la tumba. ●

### Empezar a trabajar

En la **Facultad de Ciencias Empresariales**, en cuanto al nivel de inserción laboral, destacamos que a los seis meses de finalizar sus estudios, un 80% de los alumnos están trabajando, mientras el restante 20% continúa formándose en cursos Master o Doctorados, bien en el extranjero o en la oferta de postgrado impartida en la propia Facultad. En el tema de inserción laboral, aproximadamente un 60% del alumnado lo hace en empresas pertenecientes a MCC y en lo referente al índice de colocación en empresas de MCC, al igual que en el caso de la Licenciatura, aproximadamente un 60% lo hacen en empresas del grupo.

En la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación**, se colocan el 94% de los alumnos que han obtenido una diplomatura y en lo referente a la primera promoción de la Licenciatura en Humanidades-Empresa, se ha colocado el 76%.

Para finalizar, en la **Escuela Politécnica Superior**, del total de los alumnos que finalizaron las ingenierías técnicas, correspondientes al primer ciclo, en el curso 2000/01 se colocaron el 98% y asimismo, del total de los alumnos en ingenierías de segundo ciclo, se colocaron el 97%.

# Norberak aukera dezala!

Ikasketak bukatu eta gero, hiru aukera: ikasten jarraitu, lanean hasi edo enpresa bat sortu.

Oier Rodriggez, Mikel Aranburu, Jokin Laspiur, Itziar Galdos, Iosu Lizarralde, ETEOko ikasleak

**U**nibertsitateko ikasketak amaitzen dituzten ikasleen artean profil ezberdinak aurki ditzakegu. Unibertsitate-ikasleak berberak amaitu arren, guztiok ez dugu berdin erantzuten sortzen zaizkigun arazoaren aurrean.

Azken batean, ikasle batek berez edo ikasiz garatzen dituen kompetentziak finkatzen dituzte profilak. Kompetentzia horien artean taldean aritzeko gaitasuna, lan esperientzia, komunikazioa, baloreak, eleaniztasuna eta teknologia berrien ezagutza aurki ditzakegu.

## Eta orain zer?

Unibertsitate-ikasleak amaitzean, zer bide hartuko dut? Horixe da urtero ikasketak amaitzen dituzten ikasleen artean errepikatzen den galdera. Aukera bat baino gehiago dugu eta dauden aukeren artean bat edo bestea hautatzeko orduan zeresan handia du alde aurretik aipatutako pertsona bakoitzaren profilak. Esate baterako, eleanitza ez den pertsona batek atzerrira joatea hauta dezake hizkuntzaren batean hobeto trebatzeko.

Besteak beste, jarraian aipatzen ditugun hauek izan litezke ikasketak amaitzean ikasleok ditugun aukerak.

## Ikasten jarraitzea

Normalean edo gehienetan, ikasten jarraitzeko bidea aukeratzen dugunok ordura arte ikasitakoarekin zerikusia edo osagarria den zerbait ikastea aukeratzen dugu: masterra, hainbat kurtso, etab. Ez da hain ohikoa izaten, nahiz eta beste

aukera bat izan, unibertsitateko beste ikasketa batzuei ekitea, eta kasu horietan urrutiko hezkuntza unibertsitatearen bitartez egiten da gehienetan.

Era berean, ikasten jarraitzea erabaki dugunok bi aukera ditugu: ikasketak atzerrian edo norberaren herrian egitea. Atzerrira joatea erabakiz gero, kanpoko hizkuntza batean trebatzeko aukera izaten dugu eta norbere curriculumerako baliagarria izaten da gainera. Baina beste hizkuntza bat ikasteaz gain, hango kultura ezagutzeko aukera izango dugu, eta hori gutxi balitz, heldutasun maila garatzeko ere oso baliagarri izaten da esperientzia. Norbera bizi den edo ikasten dugun tokian ikasten jarraitzea erabaki dugunok, berriz, ikasketak eta lana tartekatzen ditugu, oro har.

## Lanean hastea

Bide hau aukeratuko dugu ikasketak bukatzean gauden gehienok, are gehiago momentuan lan merkatuak eskaintzen dituen lanpostu premiak kontuan hartzen baditugu. Bestalde, lan merkatuak gero eta pertsona prestatuagoak eskatzen ditu eta batzuetan unibertsitate-ikasleak bukatu arren, ezin izaten da eskatutako prestakuntza maila horretara iritsi.

Argi dago lanean hasteko aukera izaten dugunok independentzia ekonomikoa lortzea izaten dugula helburu

... eta bizitzako ziklo berri bat hasten dugula. Independentzia hori, berriz, ezinezkoa da ikasten jarraitzea erabaki dugunontzat.

... eta bizitzako ziklo berri bat hasten dugula. Independentzia hori, berriz, ezinezkoa da ikasten jarraitzea erabaki dugunontzat.



eta bizitzako ziklo berri bat hasten dugula. Independentzia hori, berriz, ezinezkoa da ikasten jarraitzea erabaki dugunontzat.

## Enpresa bat sortzea

Seguruena haxe da aukera guztietatik zailena. Alde batetik, ideia bikain bat izatea beharrezkoa delako; eta bestetik, ideia hori garatzeko baliabide egokiak behar direlako. Zorionez, gaur egun egon badaude ideiak aurrera eramateko laguntza eskaintzen diguten erakundeak, baina ideia bikaina izatea norbere baitan dago. Horretaz gain, enpresa bat sortzeko inplikazio maila handia eskatzen du sustatzailearen aldetik, eta ez gaude beti gertu gure bizitza betetzen duten beste jarduerak batzuk alde batetara utzi eta buru-belarri horretan zentratzeko.

## Beste bide bat...

Azkenik, aurreko aukeraren bat egiterik ez badugu, aukera bakarra geratzen zaigu, latzena: langabetuen zerrenda potoloan izena ematea. ●



# La formación en el ámbito internacional

Las tres Facultades de MU ofrecen a sus alumnos la posibilidad de continuar sus estudios en el extranjero.

**D**esde Mondragón Unibertsitatea se considera que la experiencia internacional de los alumnos añade un valor diferencial a la formación al proporcionar no solamente un conocimiento científico de calidad, ya que se accede a Universidades de prestigio, sino también obtener una experiencia que los capacite en aspectos tan importantes para nuestros profesionales como son: saber moverse por el mundo, dominio de otras lenguas, conocimiento de otras culturas, ... Éstas son algunas de las opciones de los estudiantes de MU.

## Escuela Politécnica Superior

El programa GOIER (Goi Mailako Ikasketak Erbestean) de la Escuela Politécnica Superior, que pretende aportar una dimensión internacional a la formación reglada que desarrolla la Universidad "dando facilidades a estudiantes de este centro para que puedan complementar sus estudios en Universidades de prestigio de otros países". La actividad de GOIER se remonta al año 1972 y durante este tiempo se han mantenido relaciones muy satisfactorias con más de 25 Universidades Europeas y Norteamericanas y son más de 440 alumnos los que se han beneficiado de este programa.

Proporciona a los alumnos de la EPS los conocimientos tecnológicos más avanzados, a través de su ingreso en programas educativos de las universidades más prestigiosas en las áreas de Ingeniería Mecánica, Electrónica, Informática, Organización, Automática y Diseño Industrial.



## Facultad de Ciencias Empresariales

La Facultad de Ciencias Empresariales ofrece: la opción de prolongar los estudios mediante su Programa Internacional "Atzerrian Ikasi" que potencia la realización de estudios de postgrado en el extranjero. Así, los alumnos una vez finalizada la Licenciatura, pueden desarrollar estudios Masters y/o Doctorado en las universidades europeas y americanas con las que existe convenio de colaboración.

## Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

En la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, los estudios se

prolongan dependiendo del tipo de estudio realizado. Los alumnos que han hecho una diplomatura con una especialidad, optan por realizar una licenciatura o coger otra especialidad. Los alumnos que obtienen una licenciatura, pueden completar sus estudios con un master y/o también con un doctorado. También ofrece otra posibilidad de prolongar los estudios, gracias a un convenio de colaboración que se ha firmado este curso 2001/02 con las Universidades de Birmingham (Inglaterra) y San Diego (Estados Unidos). Este convenio de colaboración hace posible que nuestros alumnos puedan prolongar sus estudios en las Universidades de Birmingham o San Diego y viceversa. ●

## La oferta de postgrado de MU

La oferta de postgrado que se impartirá en Mondragón Unibertsitatea el curso 2002/2003 ofrece un total de **23 títulos de postgrado** relacionadas con distintas áreas: Área de Management (7), Área de Gestión Industrial (7) Área Científico-Técnica (4), Área de Educación (4), y Área de Humanidades para la Empresa (1).

Asimismo, esta oferta de postgrado se completa con cuatro **programas de doctorado** que se impartirán el curso 2002-2003: Automática y Electrónica Industrial, Comportamiento Mecánico y Materiales, Dirección de Empresas y Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación.

# Ikasketak amaitu eta gero, zer?

Mondragon Unibertistateko ikasleek beren ikasketak amaituko dituzte hile honetan. Lizentziatura lortu eta gero -makina bat ordu ikasten sartu ondoren- oraintxe datorkie benetako erronka: aurrerantzean zer egingo duten aukeratu. Mondragon Unibertitateko fakultateetan izan gara ikasleen asmoen berri jakin nahian. Hortxe beren asmoak!

## Mikel Aranburu Enpresa zientzietako ikaslea ETEO



### Agian masterren bat ikasi, eta lan egin

Ikasketak bukatu ondoren aukera asko ditugu: lana bilatzen hasi, ikasten jarraitu, kanpora joan...; aukera horien inguruan hainbat orientazio ematen digute ikastetxean gainera. Nire kasuan, momentuz ikasketak bukatzea bakarrik dut buruan, are gehiago azken azterketak egiten ari garela kontuan izaten badugu. Karrera amaitzen badut, printzipioz oporrak hartuko ditut, uste dut merezi

ditudala eta. Ondoren, pentsatuko dut zer egin. Dena den, ez dut gogo handiegirik lan batek eskatzen duen exijentzien egunerokotasunean sartzeko. Seguruena masterren bat ikasiko dut, edo bestela egun erdiko lanen bat bilatzen saiatuko naiz. Askotan pentsatzen dut beharbada lanean hasi ondoren nire gustu edo preferentziak hobeto ezagutuko ditudala, eta horren arabera hobeto aukeratu dudala masterra. Beharbada horixe da egokiena.

## Alaitz Rekondo Magisteritzako ikaslea HUHEZI



### Ikasten jarraitu Salamankan

Inoiz ez nuen pentsatuko irakaslea izango nintzenik, baina ikasketek bide horretatik eraman naut. Karrera aukeratu nuenean unibertsitatea aukeratzeko tokatu zitzaidan eta urtebete sartzeko zerrendan egon ondoren, MUko Fakultate honetatik jaso nuen baietza. Oso esperientzia aberasgarria izan da niretzat, unibertsitate bezala prestaketa maila ona eskaintzen duelako, lagun asko egin ditudalako eta Lesakakoa naizenez, etxetik kanpo etxebizitza konpartitzeko beharra izan dudalako. Denok bezala, momentu onak eta

txarrak izan ditut, baina pozgarriena karrera bukatu ondoren batez ere onak gogoratzea da.

Horretaz gain, Heziketa Bereziko espezialitatea aukeratu nuen, agian familian horrelako pertsona bat dudalako, eta horrek ere asko bete nau pertsonalki. Karrera bukatu ondoren oporrak hartuko ditut eta gero ikasten jarraitzeko asmoa dut, Salamankara joan naiz urtebetez eta heziketa bereziarekin lotura duen bigarren espezialitatea ikasiko dut, "Audición y lenguaje" delakoa. Gainera, oposizioak ere aterako dira eta horretan ere saiatuko naiz.

## Eneritz Pagalday Humanitate-Enpresako ikaslea **HUHEZI**



### **Mozañbikera urtebeterako**

Humanitate-Enpresa ikastea erabaki nuenean, ez nekien zehatz-mehatz zer zen karrera hau, baina oso garbi nuen zer ez nuen ikasi nahi. Beraz, enpresa munduarekin lotura zuten karreraren artean aukeratu nuen hau, batetik berria zelako eta bestetik ez dituelako ekonomia eta kontabilitatea bezalako ikasgaiak bakarrik aztertzen, horietaz gain historia edo filosofia bezalakoak ere uztartzen dituelako. Urte hauetan gauza asko ikasi ditugu, baina lan munduan sartzen

garenean, norberak izango dituen arduren arabera, gai batean edo bestean sakontzea tokatuko zaigula iruditzen zait.

Momentu honetan, azterketak egiten ari gara eta karrera bukaerako proiektua amaitzea falta zaigu. Gehienok lana bilatzen hasiko gara, eskaintzak ez baitira etxera atea joka etortzen. Nire kasuan, urtebetez Mozañbikera joateko bidaia prestatzen ari naiz, eta han Mundukide garatzen ari den proiektuan lan egitea gustatuko litzaidake.

## Gema Muñoz Enpresa zientzietako ikaslea **ETEO**



### **Lana aurkitu**

27 urte ditut eta urte asko daramazkit ikasten, beraz, karrera bukatu ondoren nire lehentasuna lana aurkitzea da. Gainera, ikasten egon naizen bitartean egun erdiz lana egiteko aukera izan dut eta oso esperientzia positiboa izan da. Baina, lanik egiteko aukerarik ez badut, denboralditxo batez kanpora joatea gustatuko litzaidake, izan

ere ikasten egon naizen bitartean gurasoen etxean bizi izan naiz, eta badut etxetik kanpo bizi eta beste herrialde bateko kultura, hizkuntza eta abar ezagutzeko gogoia. Azken finean, horrek ere aberastu egiten du bakoitzaren kurrikuluma.

## Amaia Arregi Mekanikako Ingeniaritza Teknikoko ikaslea **MEP**



### **Ikasten jarraitu Frantzian**

Hasiera batean, karrera amaierako proiektua egin ondoren lanean hasteko amoa nuen, baina hobeto pentsatu dut eta goi mailako ingeniaritza ikasiko dut Frantzian. Askok galdetu didate zergatik aukeratu dudan Frantzia, eta arrazoia hau da: herrialde horretan ikasi ondoren titulua homologatu egiten dute, eta beste herrialde batzuetan ikasiz beharbada ez. Gainera, hitzkuntza bat ikasteko aukera emango dit eta

baita etxetik kanpo bizitzeko ere.

Ikasten egon naizen bitartean Berriz-eko enpresa batean praktikak egiteko aukera izan dut, baina nahiz eta asko ikasi eta esperientzia ona bezain interesgarria izan, momentuz ikasten jarraitzea pentsatu dut. Begira, lan egiteko denbora bizitza osoan izango dut, baina ikasteko garaia oraintxe da, utziz gero asko kostatzen baita berriz hastea.

## Ruben Martínez Industria Antolaketako Goi Mailako Ingeniaria **MEP**



### **Inguruko kooperatiba batean lan egin**

Karrera bat aukeratzeko momentua iritsi zitzaidanean, agian Arrasatekoa naizelako, baina ez nuen zalantzan jarri ere egin zer ikasi, beti jakin izan baitut ingeniaritza ikasiko nuela. Ingeniaritza teknika elektronikara arloan egin ondoren goi mailako ingeniaritza industria antolaketara arloan egitea erabaki nuen, eta urte asko izan badira ere ikasten pasa ditudanak, nire

hasierako asmoak bete direla iruditzen zait. Azken batean, datorren irailean bukatzea espero dut. Karreran zehar hainbat enpresa ezagutzeko aukera izan dut, batez ere inguruko enpresak, eta etorkizun hurbilean horietakoren batean lan egitea gustatuko litzaidake. Gainera, kooperatiba batean lan egin nahiko nuke nire aita ere kooperatiba bateko bazkide baita, eta oso txikitatik bizi izan dudana giroa baita.

# Recién licenciado busca empleo

Auker@-Inet, la Base de Datos de MCC para cubrir parte de las necesidades actuales y futuras de directivos de sus cooperativas.

La imagen que de MCC se tiene en el mundo universitario y profesional hace que la Corporación tenga un gran atractivo entre los estudiantes y los profesionales, lo que puede aumentar su interés en incorporarse a nuestro Grupo. El objetivo de Auker@-Inet es aprovechar esta imagen de MCC para que muchas de esas personas dirijan sus pasos hacia la

Corporación.

Así, desde el departamento de Gestión Social de MCC hace algunos meses que se ha puesto en marcha un nuevo Servicio que pretende ayudar a las cooperativas en la captación de sus directivos y potenciales directivos. Se trata de una Base de Datos -Auker@-Inet- que puede aportar candidatos para cubrir parte de las necesidades actuales y futuras de directivos de nuestras cooperativas.

([www.mondragon.mcc.es](http://www.mondragon.mcc.es)) se ha habilitado un apartado con el nombre de "Solicitudes de empleo" para que los candidatos interesados puedan rellenar un formulario con sus datos.

Los solicitantes podrán ir actualizando sus datos, mediante un código personal que ellos mismos eligen, siempre que se dé un cambio significativo en su situación personal, educativa, profesional, etc.

Para la incorporación de solicitudes en Auker@-Inet, aunque no se tiene en cuenta la experiencia profesional previa, si se exige una titulación universitaria.

## Recepción de solicitudes

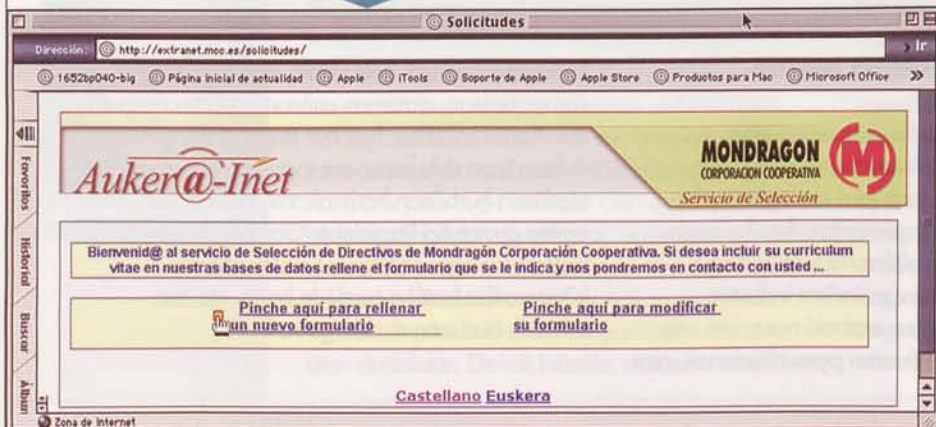
La gestión de solicitudes de futuros candidatos se realizará a través de Internet. Para ello, en la página web de MCC

## Demandas de las cooperativas

La operativa de este servicio como interlocutor de las cooperativas en lo que a sus demandas de puestos directivos se refiere es bien sencilla. Las cooperativas que quieran utilizar Auker@-Inet como fuente de captación para cubrir sus vacantes de puestos directivos, ya han cumplimentado un formulario en el que se especifican las características exigidas para cubrir sus necesidades.

Los administradores de Auker@-Inet, podrán extraer de la base de datos los candidatos que cumplan los requisitos exigidos por las cooperativas, y confeccionarán una preselección con los candidatos idóneos. Esta lista será enviada a las cooperativas que serán las que realicen la selección definitiva.

Se trata de un servicio corporativo muy interesante para los estudiantes recién licenciados, ya que posibilita al usuario ingresar en una base de datos que posteriormente se pone a disposición de un buen número de cooperativas de MCC. ●



# Lau ikasletik hiru lanean ari dira

**Humanitateak-Enpresa** karreraren lehen promozioiko ikasleen %76k lana aurkitu du 10 hilabete baino lehen.

**H**umanitate Fakultatean Humanitateak-Enpresa (HUEN) karrerako lehen promozioak ikasketak amaitu zituenetik hamar hilabete igaro direnean, ikasle gehienak -lautik hiru- lanean ari dira.

59 ikasle ziren guztira eta horietatik 45, hau da, ikasle guztien %76, lanean ari da dagoeneko. Beste 11 ikaslek, hau da %18,5k, ikasten segitzen dute. Hiru ari dira, beraz, oraindik ere lan bila: ikasleen %5.

Lana aurkitu duten hamar ikasletatik zortzi (%84) egindako ikasketekin zerikusia duen lanean batean ari dira. Eta kokapen geografikoa kontuan hartzen badugu, gehienak (%73) Debagoienean hasi dira lanean.

## Lana bilatzeko erronka

Batez beste 16 eta 35 urte arteko pertsona batek 28 hilabete behar izaten ditu bere lehen lana aurkitzeko, Estadistikako Institutu Nazionalak (INE) adierazi duenez.

Euskal Autonomia Erkidegoan, aldiz, denbora hori apur bat laburragoa izaten da: 26 hilabete. Bi urte pasatxo, alegia.

Humanitateak-Enpresa karrerako lehen ikasleek beste arazo bat izan dute, aurrekoaz gainera: karrera berria da eta ez du tradizioz Euskal Herriko enpresetan. Hala ere, lautik hiruk 10 hilabete baino gutxiago behar izan dute beren lehen lana aurkitzeko.

## Lantxoko

Emaitza on hauek gorabehera, Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateak Lantxoko sortzea erabaki du: tituludun berriak eta profesional bila ari



diren enpresak harremanetan jarriko dituen lan-poltsa. Hasieran, Humanitateak-Enpresa karrera amaitu duten ikasleekin lan egingo du Lantxokok, baina finkatu ondoren, zabaldu egingo da HUHEZIn ematen diren gainerako ikasketetara, Irakasle Ikasketak eta Psikopedagogiara.

## Humanitateak-Enpresa ikasketak

Ikasketa hauek 1997an sortu zituen Mondragon Unibertsitateak eta harrezkero

ematen dira Eskoriatzan, Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean. Lizentzia honek enpresa ulertzeko zabalzen ari den modu berriari erantzun nahi dio, giza faktorea giltzarritzat hartzen baita edozein erakunde garatzeko orduan. Horregatik, enpresari buruzko jakintza teknikoek jabetzeko era eta trebetasunak, kudeatzeko teknikak eta pertsonen inguruko jarrerak ikasketako modua uztartuko dituen ikasketa plana sortu zen. •

### Humanitateak enpresa: lan egoera 1. promozioan

	Ikasleak	%
<b>Guztira</b>	59	100,0
<b>Lanean ari dira</b>	45	76,3
<b>Ikasten segitzen dute</b>	11	18,7
<b>Lana bilatzen ari dira</b>	3	5,0

# Prácticas y proyectos: una vía de acceso a la empresa

Las prácticas y proyectos de fin de carrera expresan la relación estrecha que debe darse entre la universidad y la empresa, una de las características peculiares de las carreras de Mondragón Unibertsitatea.

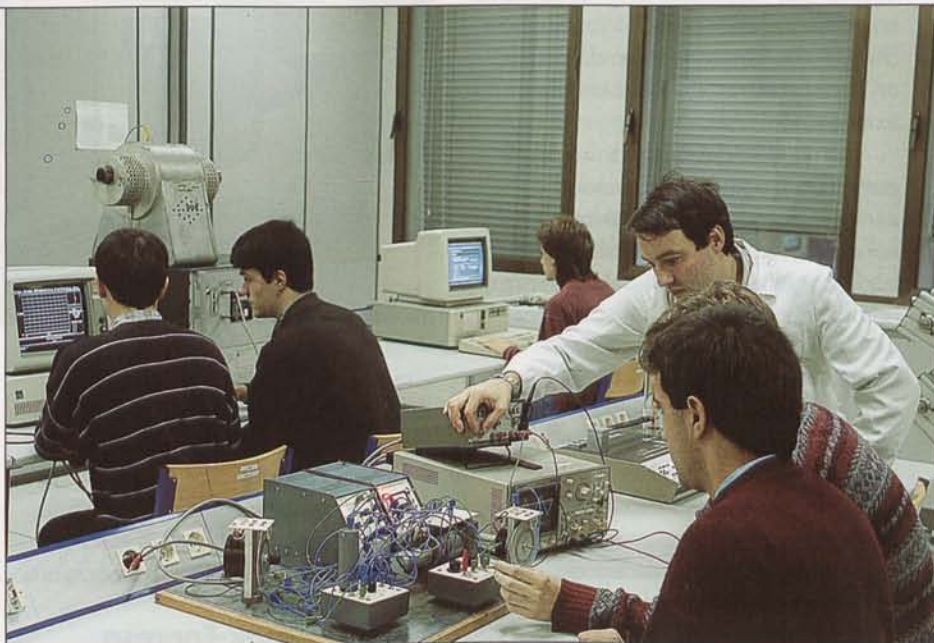
**Juanjo Otaño**, Director de la Licenciatura Humanidades-Empresa de MU

**L**a relación entre la teoría y la práctica, la referencia continua de los contenidos impartidos a la realidad, la relación estrecha con las organizaciones sociales en general, en el ámbito educativo, o social, o económico o de otro tipo, y con la actividad de la empresa en particular, expresa la interrelación universidad-empresa, que quiere ser una de las señas de identidad peculiares de las carreras que se imparten en Mondragón Unibertsitatea.

## Ámbito académico, ámbito laboral

Los trabajos que los alumnos realizan en las diferentes asignaturas, que incluyen reflexiones teóricas, pequeñas investigaciones, trabajos de campo, exposiciones ante sus compañeros, lo mismo que las prácticas y los Proyectos de Fin de Carrera, son un modo de articular este objetivo general de relacionar la universidad y el ámbito laboral donde los estudiantes ejercerán su trabajo profesional.

Las prácticas permiten un conocimiento más profundo y más práctico del mundo de la empresa y una aplicación y profundización de los contenidos de la carrera.



El Proyecto de Fin de Carrera tiene como objetivo el estudio de un tema de gestión empresarial, en el más amplio sentido del término, bajo la dirección de un profesor de la Facultad correspondiente y de un tutor de la empresa. Normalmente comprende el desarrollo de un marco teórico y su aplicación a la realidad práctica. En ocasiones se parte del análisis de un aspecto de la gestión empresarial y su contraste con planteamientos teóricos,

para llegar a conclusiones y propuestas de innovación.

Es claro, no obstante, que, junto a estos objetivos explícitos, las prácticas y el Proyecto de Fin de Carrera cumplen también otra serie de objetivos entre los que caben citar los siguientes: desde el punto de vista del alumno, el desarrollo de competencias personales y profesionales, entre otras, el desarrollo de la capacidad de gestión (gestión de sí mismo, de la propia actividad, del propio

tiempo, o la gestión de relaciones), presentarse y darse a conocer en el ámbito laboral...; desde el punto de vista de la empresa, al margen de estudiar y analizar temas y problemas que a ella le interesan y preocupan, hay un conocimiento mutuo empresa-alumno que puede suponer también el comienzo de una relación profesional que redundará en beneficio de ambos y que habrá supuesto para la empresa una selección e incorporación fácil, barata y segura.

De todos modos, las prácticas y los Proyectos de Fin de Carrera deben tener una relación clara y mantener una coherencia con los objetivos, contenidos y planteamientos didácticos de la carrera.

### Gestión de personas y equipos

En el caso de la licenciatura Humanidades – Empresa, que me toca más de cerca, se busca ofrecer una formación polivalente, abordando la gestión empresarial desde la perspectiva de las Humanidades y de las Ciencias Sociales, con una especial incidencia en la gestión de personas y equipos, y con una dedicación especial a la gestión comercial y el marketing, a la gestión financiera, a la gestión de la producción.

En cuanto al planteamiento didáctico, se trata de un modelo basado en la asimilación de conceptos y en el desarrollo de capacidades de gestión. Se pretende desarrollar tanto el trabajo individual como de grupo como forma de aprendizaje y de expresión de lo aprendido. Se establece un marco de cooperación y diálogo continuo entre profesor y alumno con el fin de alcanzar los objetivos planteados

Los alumnos tienen dos periodos de prácticas. En el primer ciclo, durante dos meses a media jornada o un mes a jornada completa, trabajan en puestos no cualificados, con el objetivo de acercarse y conocer la realidad de la empresa. Al concluir el tercer curso de carrera realizan su segunda estancia de prácticas en la empresa, durante dos meses en jornada completa, en puestos de trabajo que tienen que ver con las asignaturas del plan de estudio y que suponen un conocimiento más profundo del mundo de la empresa y una aplicación y profundización de los contenidos de la carrera.

Esta segunda estancia de prácticas es

Las prácticas y los Proyectos de Fin de Carrera son un modo de articular este objetivo general de relacionar la universidad y el ámbito laboral donde los estudiantes ejercerán su trabajo profesional.



el punto de partida para la realización del Proyecto de fin de carrera, que significa el análisis y estudio de un tema de gestión empresarial, en cualquiera de sus áreas principales (gestión de personas, gestión financiera y comercial, producción y calidad...), bajo la dirección de un profesor de la Facultad y de un tutor de la empresa.

Se pretende, a fin de cuentas, crear, a lo largo de la carrera, un contexto que

favorezca el desarrollo profesional y personal del alumno, el desarrollo de un perfil con unas características que se adecuen al contexto laboral actual: iniciativa, creatividad y toma de decisiones; trabajo y gestión de equipos; habilidades comunicativas; flexibilidad y adaptación al cambio. Tanto las prácticas como los Proyectos de fin de Carrera ofrecen el contexto adecuado para su desarrollo y expresión. ●

### Unibertsitatearen eta enpresen arteko zubia

**Karrera amaierako proiektuak eta praktikak dira unibertsitatea eta lan-esparrua elkarrekin harremanetan jartzeko helburu orokorra bideratzeko era bat, ikasleek lan profesionala egin ahal izan dezaten.**

**Halaber, praktikek eta Karrera amaierako proiektuak betetzen dituzten beste helburu batzuk ere, honako hauek adibidez: ikaslearen ikuspuntutik, kompetentzia edo gaitasun pertsonal eta profesionalak garatzea, besteak beste gestiorako gaitasuna (norbere buruaren gestioa, jarduerarena, norbere denborarena edo harremanen gestioa), lan munduan norbere burua aurkeztu eta ezagutzera ematea...; enpresaren ikuspuntutik, enpresari interesatzen zaizkion eta kezka sortzen dioten gaiak eta arazoak aztertzeaz gain, enpresa eta ikaslearen artean elkar ezagutzeko aukera sortzen da, harreman profesionalaren hasiera izan daitekeena, bientzat mesedegarri izan daitekeena eta enpresarentzat langileak hautatu eta hartzeko era erraz, merke eta segurua.**

# Emprendizaje: otra opción a contemplar

La promoción empresarial, una alternativa para los estudiantes que terminan los estudios. La acción de SAIOLAN se dirige a potenciales emprendedores del entorno universitario.

Angel Mari Etxabe, Monitor de Saiolan



**E**n el año 1985 se inició en Eskola Politeknikoa de Mondragón una experiencia orientada a recuperar el espíritu promotor de la experiencia cooperativa entre los jóvenes estudiantes y poder formarles en otros campos de actividad empresarial, complementarios a la tecnología.

Esta experiencia, que muy pronto pasó a denominarse SAIOLAN, ha ido adaptándose, a lo largo de su historia, a nuevas necesidades y objetivos en la doble tarea de la formación y promoción empresarial.

Actualmente, la misión de SAIOLAN es contribuir al desarrollo empresarial desde la creación de nuevas empresas o la diversificación de empresas existentes, fundamentalmente PYMEs (Pequeñas y

medianas empresas), apoyando a los emprendedores, mediante la formación, a desarrollar las capacidades necesarias para transformar una oportunidad de negocio en una actividad empresarial. Se fija como seña de identidad del centro la atención individualizada al emprendedor, interviniendo en todas las fases de la creación de la empresa hasta su consolidación.

La acción de SAIOLAN se dirige a potenciales emprendedores del entorno universitario y emprendedores de PYMEs que quieren ampliar la propia formación de base con la finalidad de promover una nueva empresa o diversificar una ya existente, poniendo a su disposición su saber-hacer para valorar la propia idea de negocio en términos de factibilidad.

La peculiaridad de SAIOLAN reside

esencialmente en su modelo de gestión integral y atención individualizada al emprendedor, interviniendo en todo el ciclo de vida de la empresa, desde su creación, hasta su consolidación.

De acuerdo con el enunciado de la misión y objetivos, y con un carácter muy sintético, la actividad de SAIOLAN se basa en el apoyo al emprendedor mediante la formación y la transformación de una idea de negocio en una actividad empresarial.

Para explicar de una forma gráfica, las actividades más importantes desarrolladas por SAIOLAN que están agrupadas en torno a los diferentes ciclos de vida de la empresa y a sus respectivas fases de desarrollo o trabajo se muestra el gráfico adjunto donde se sitúan todos los procesos necesarios para la puesta en marcha de la empresa y su consolidación; en definitiva, se trata del modelo de actuación de SAIOLAN.

## Ciclo de creación de la empresa

SAIOLAN estructura en cuatro fases el proceso de creación de una nueva iniciativa empresarial.

**Fase 0: MOTIVACIÓN.** El plan de motivación tiene como objetivos básicos:

- Instrumentar la transferencia de información, ideas y conocimientos a los públicos



objetivos (jóvenes postgraduados de la Universidad, Escuelas técnicas y Formación profesional además de emprendedores con experiencia profesional).

- Contribuir a la creación de un clima favorable a la creación de empresas, como factor fundamental contra el desempleo.
- Captar ideas innovadoras: crear un "capazo" de ideas y proyectos innovadores, para poner a disposición de postgraduados o empresas.
- Seleccionar ideas, proyectos y emprendedores, y evaluar la viabilidad de los mismos.

**Fase 1: FORMACIÓN.** Su objetivo es ayudar a los emprendedores a transformar sus propias aspiraciones e ideas emprendedoras en proyectos reales y viables, tutorizando todas sus fases para una correcta toma de decisiones desde la formulación de la idea, hasta la constitución de la empresa.

Su contenido y método adopta la siguiente estructura:

- Modulo I: Introducción. Motivación empresarial.
- Modulo II: Herramientas para la Creación y Gestión de empresas.
- Modulo III: Herramientas para la Constitución y Lanzamiento de Empresas.
- Modulo IV: Estudio de casos reales.
- Modulo V: Practicas de prospección de oportunidades de negocios.

**Fase 2: PROYECTO DE EMPRESA. PROTOTIPO-TEST.** Los conocimientos impartidos y los medios y servicios facilitados conducen a la realización del Proyecto de Empresa, como instrumento básico para la puesta en marcha de la empresa.

Se trata de un proceso de transformación y ordenación de unas ideas y conocimientos, utilizando unas técnicas determinadas de forma más o menos organizada:

- Apoyo mediante tutoría personalizada para cada proyecto, basado en la experiencia acumulada en la creación y lanzamiento de

## De la idea a la empresa



iniciativas empresariales.

- Asesoramiento en áreas especializadas: tecnología, gestión, marketing, lanzamiento de nuevos productos,...
- Desarrollo de promociones: Internas (creación de empresas por emprendedores individuales del entorno universitario) y Externas (proyectos de diversificación y creación de nuevas actividades en colaboración con empresas).

La propia metodología de SAIOLAN para el desarrollo del Proyecto de Empresa lleva implícita el diseñar y fabricar "prototipos" que sirvan para realizar el "test de empresa" de la actividad propuesta. Para ello se cuenta con una Unidad de Innovación y Tecnología que nos permite contar con especialistas en Tecnología-Mercado que asesoran y asisten técnicamente a las necesidades de cada Promoción.

**Fase 3: LANZAMIENTO.** Una vez cumplimentada la fase anterior y verificada su viabilidad y demás acciones precisas para la constitución de la empresa, comienza su andadura en el mercado apoyada en los elementos siguientes:

- Facilidades para el lanzamiento del negocio, disminuyendo los costes iniciales de establecimiento mediante la ubicación temporal, un año, en los locales de SAIOLAN poniendo a su disposición tanto infraestructura como servicios generales.
- Información de las distintas fuentes de financiación existentes (capital-semilla, subvenciones, capital-riesgo, socios, etc.).
- Colaboración en la gestión de las mismas.
- Asistencia a la puesta en marcha de la nueva empresa mediante un seguimiento tutorizado y apoyo en el test de producto/mercado. ●

## Ciclo de desarrollo-incubación

**En este ciclo, la línea de asistencia e intervención que se necesita es función de las necesidades de la propia empresa ya constituida y esta orientada hacia la solución de problemas organizativos, tecnológicos, financieros o de alianzas estratégicas que, por su estructura y recursos, la empresa no puede resolver internamente.**

**SAIOLAN cuenta para este ciclo con una serie de locales para la ubicación de las empresas ya constituidas y normalmente, después del primer año de andadura; estos locales, dotados con todo tipo de servicios complementarios, funcionan en régimen de alquiler en condiciones más ventajosas que las de mercado y pueden ser utilizados durante los primeros años de actividad de la nueva empresa.**

# Sobre la reforma del desempleo

NOTAS SOBRE EL REAL DECRETO LEY 5/2002 DE 24 DE MAYO DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y MEJORA DE LA OCUPABILIDAD.

Mikel Izagirre, Departamento de Gestión Social de MCC

La reciente aprobación del Real Decreto Ley 5/2002 de 24 de mayo de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, ha supuesto una serie de cambios importantes en el modo en que en adelante se va a gestionar la prestación del desempleo.

La propuesta de ley y el posterior Real Decreto han creado una gran polémica en la sociedad (con convocatoria de huelga general incluida, la primera a la que se enfrenta el Gobierno del Partido Popular), fundamentalmente porque se entiende que este Real Decreto supone un recorte a las prestaciones del desempleo.

Sin entrar en valoraciones al respecto de la ley, hay que resaltar que la misma adolece en algunos párrafos de una redacción un tanto indeterminada que hace que la misma no sea del todo precisa y que esté sujeta a interpretaciones que bien en el trámite parlamentario posterior, bien la jurisprudencia tendrán que ir aclarando, pero que sin embargo son base de la protesta de los sindicatos como consecuencia de lo que se entiende dejar un derecho de los trabajadores (la prestación de desempleo) a la arbitrariedad de un organismo como el INEM.

## Pago único por desempleo

Profundizando en el decreto, sin duda una de las cuestiones que más de cerca tocan a las cooperativas es la modificación que este decreto incluye en la disposición transitoria cuarta sobre el "Programa de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo".

Al respecto, como consecuencia de la entrada en vigor de este decreto, los socios que se incorporen a una cooperativa, no podrán cobrar la prestación por desempleo en su modalidad de pago único si previamente hubieran cesado en la cooperativa que les ha admitido como socios trabajadores.



Si no se hubiera cesado con carácter previo en la cooperativa, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe correspondiente a la aportación obligatoria.

Así mismo, se limita el importe total de la capitalización hasta el importe que el socio deba aportar a la cooperativa; si bien en caso de que el importe de la capitalización sea superior a la aportación obligatoria, la diferencia se podrá obtener mediante el pago trimestral que realizará el INEM para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social. En este caso, la cuantía de la prestación a abonar corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social, calculada por días completos de prestación. El abono se realizará trimestralmente por el INEM

previa presentación por los trabajadores de los documentos acreditativos de la cotización.

En definitiva, esta medida supone que, en la práctica, aquellos trabajadores que una vez consolidan el puesto de trabajo, no van a poder capitalizar el desempleo tal y como se venía realizando hasta ahora.

En cualquier caso, de la redacción del decreto se desprende una duda y es si dicho cese previo supone que una vez se haya cesado en la cooperativa ya no se podrá capitalizar el desempleo con independencia de que con posterioridad se haya estado trabajando en alguna otra empresa.

### Aspectos sujetos a interpretación

Otro aspecto, al margen de lo que puede ser el ámbito cooperativo, y de los que más polémica ha suscitado en la sociedad, ha sido el hecho de que para poder tener acceso a la prestación por desempleo se va a exigir al desempleado ...acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada.

Ambos dan lugar a interpretación y a duda, dado que, por un lado, con respecto a la acreditación de la disponibilidad para buscar activamente empleo, surge sobre cuál puede ser el nivel de acreditación que se va a exigir para determinar que un desempleado está buscando activamente empleo. Por otro lado, el término de aceptar colocación adecuada está sujeto a una muy variable interpretación de qué es una colocación adecuada.

Si bien estos aspectos se tratan de esclarecer con posterioridad, el margen que se deja sigue creando una sensación de una cierta inseguridad jurídica y también una cierta polémica. Y es que la ocupación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en una localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supere las dos horas de duración diaria, o que el coste del desplazamiento suponga un gasto superior al 20% del salario mensual o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo

### Salarios de tramitación

No obstante, este Real Decreto va más allá de la regulación del derecho a la prestación del desempleo e incide en otros aspectos como son, la eliminación de los salarios de tramitación, los cuales serán a cargo de la prestación de desempleo en caso de que el despido se considere procedente, o a cargo del empresario en caso de que el mismo se considere nulo o improcedente. La novedad reside en que esta medida conlleva a que solamente se abonen los salarios de tramitación por parte de la empresa en caso de que ésta opte por la readmisión del trabajador una vez la declaración de la improcedencia o nulidad del despido por una Sentencia. A la postre esto supone que el trabajador comience a percibir prestaciones por desempleo desde la notificación del despido (y por tanto comience a correr el período de prestación, si bien de esta forma se suaviza la situación que hasta el momento se daba en la que el trabajador no percibía ingreso alguno ni por prestación por desempleo ni por la empresa hasta la resolución del

contencioso el cual podía prolongarse durante varios meses). En caso de readmisión el INEM cesará en su abono y reclamará las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas, debiendo la empresa ingresar al INEM las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndoselas de los salarios dejados de percibir con el límite de la suma de los mismos. En caso de no reincorporación a la empresa, (pese a considerarse el despido como improcedente) el trabajador no percibirá salarios de tramitación y el plazo desde el despido hasta la resolución del contencioso supondrá para el trabajador el que se le descuenten dichos meses del total de mensualidades que éste podría tener.

### Reiteración de contratación eventual

Otro aspecto recogido en la citada norma, es la de la reiteración de la contratación eventual.

Según la disposición adicional tercera, en los supuestos en los que el INEM considere que puede no existir una situación legal de desempleo por entender que la reiteración de contratos temporales entre una misma empresa y un mismo trabajador pudiera ser abusiva o fraudulenta, lo podrá comunicar a la autoridad judicial, demandando la declaración de la relación laboral como indefinida y la readmisión del trabajador.

### Vacaciones

Hasta el momento en los finiquitos de los trabajadores que cesaban por finalización de contrato, era relativamente frecuente abonar la parte pendiente de vacaciones en vez de hacer que el trabajador las disfrutara, con lo que a la postre eso suponía una pequeña indemnización encubierta toda vez que el trabajador empezaba a percibir el desempleo desde el día siguiente a la solicitud de dicha prestación.

Como consecuencia de la reforma, la empresa está obligada a declarar el número de días de vacaciones abonadas en el finiquito de tal forma que el INEM no comenzará a abonar las prestaciones por desempleo hasta una vez transcurrido el período de vacaciones pendiente de disfrutar.

### Sustitución de trabajadores

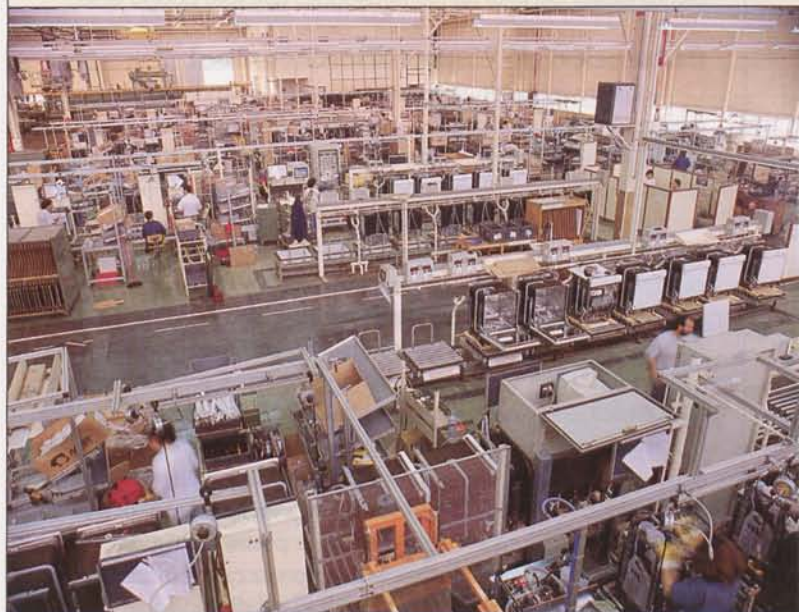
Otro aspecto que hasta cierto punto recoge una antigua aspiración de los sindicatos es el programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo. Según esta disposición en empresas de hasta 100 trabajadores y que sustituyan a trabajadores en formación durante sus períodos formativos si dicha formación está financiada por las administraciones públicas, por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo, éste último percibirá la prestación contributiva o el subsidio a que tenga derecho, mientras que la empresa deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio y el salario que le corresponde y cotizará por la totalidad del salario (incluida la parte de prestación).

El decreto también enmarca y habla muy someramente sobre implementar programas de fomento de movilidad geográfica si bien no profundiza en las mismas y tan solo las enmarca a efectos posiblemente de una posterior implementación.

Como se puede observar el decreto es bastante prolijo y extenso y si bien entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, el mismo aún puede ser modificado en el trámite parlamentario. ●

# ¿Qué pasa en Mondragón?

Jose M<sup>e</sup> Larrañaga



documento de identidad, seguro que son diferentes. Seguro que ya no piensan en todo de la misma manera. Seguro que han cambiado de opinión, no sólo en aspectos fugaces de la vida, sino en cuestiones de fundamento.

Se percibe mejor calidad en el vestir, incluso pudiéramos decir que prima la exigencia del estilo y la elegancia sobre lo utilitario. Ya no predomina el azul mahón entre los que se dirigen al trabajo. Tampoco se desplazan en bicicleta, como antaño, eso ahora queda para el tiempo de deporte; ahora el problema viene del exceso de coches y la carencia de aparcamientos.

Pero sólo vamos a dedicar un breve instante en fijarnos en lo externo. Conviene más que nos adentremos en los entresijos del espíritu, sin miedo ni vacilación, para que nos sean reveladas las profundidades del alma de la gente de Mondragón.

Como el espíritu emocionado que revolotea junto a la ventana desde la que quiere mirar al interior del hogar al que pertenece, pero del que ha estado largo tiempo alejado, asomémonos, vacilantes, al núcleo duro del corazón de este pueblo.

## Razones de la razón

El principal problema de Mondragón, y de todo el país, en la década de los 40 era, simplemente, sobrevivir. Era difícil dedicar energías a otra cosa que no fuera la de buscar el sustento para uno mismo y para los suyos. La gente corriente contaba con un único recurso: su trabajo.

Un recurso que tenían que vender, alquilar a otros por un salario, un trabajo que rentaba justo para poder sobrevivir ellos y enriquecer a los amos.

Hasta que algunos descubrieron que podían ser trabajadores dueños de su trabajo. Se dieron cuenta que la habilidad, el conocimiento y la capacidad no son mercancías externas a la propia persona, sino, mas bien, atributos del ser.

El piano podía ser de otros pero ellos sabían tocar el piano. Esa capacidad no se les podía arrebatar, lo llevaban consigo fuera a donde fueran.

Faltaba organizar una alternativa, crear un sistema que hiciera posible que los propietarios del trabajo, fueran reconocidos como los propietarios del valor generado por ellos y receptores de los beneficios consiguientes.

A Arizmendiarieta se le ocurrió promocionar a los trabajadores y hacerlos empresarios y, así mismo, promocionar a los empresarios y hacerlos trabajadores.

La fórmula propuesta tenía la peculiaridad de ser, a la vez, sencilla e innovadora. La primera peculiaridad sirvió para que

**T**ú que cruzas el mar del recuerdo, probablemente ya no ves la misma plaza, aquella que en tu memoria era de piedra rústica, oscura, y cuando el tren de tu añoranza avanza lentamente por las viejas calles de Mondragón, sientes que ha caído una civilización, que otra se erige tomando como materiales aquellas mismas piedras que tú sabías de memoria.

Increíbles edificios, de muchos pisos y altivas urbanizaciones demuestran la solvencia económica y el dominio en las cosas del mercado. No es difícil escuchar idiomas foráneos en boca de jóvenes ansiosos de mostrar que acaban de llegar de algún país anglosajón. Jóvenes apoyados en el alféizar de la técnica, vigilantes y atentos a lo que ocurre en internet.

Si fuera posible un viaje virtual en el tiempo, si nos fuera permitido superar el abismo de la edad, para preservar así la línea de continuidad entre aquellos oscuros años de la década de los 40 y los días nuevos del siglo nuevo y fuéramos capaces de dominar a nuestro corazón, sentimentalmente inclinado a la añoranza, de frenar tanto la mirada despectiva como la reticencia a admitir logros y miserias por igual rasero, nos sería permitido reflexionar con provecho sobre tantas cosas que han pasado en Mondragón.

Tú, viajero de la memoria, intenta recordar el aspecto de aquellas calles, de aquellos bares, de aquellas fábricas. Trata de medir la intensidad de las miradas en las personas con las que te cruzas en tu caminar. Fíjate bien si les mueve el mismo impulso a los de ahora que a los de antes.

Aunque sean los mismos de nombre y enseñen el mismo

fuera entendida, naturalmente, por la gente sencilla. La segunda peculiaridad irritó a la "buena gente establecida".

Pero no todo estaba echo con formular la propuesta. Sólo los niños y los necios creen que basta tener razón para lograr que sea reconocida esa razón.

Era necesario crear un capital que no sufriera devaluación, un patrimonio que perteneciera exclusivamente a esa nueva raza de trabajadores empresarios o, para ser exactos, empresarios trabajadores y que fuera valioso para el mundo de los negocios.

La genialidad de Arizmendiarieta consistió en dar con la única veta que, inconmensurable e inagotable, proporcionaba ese patrimonio: la escuela, el saber, en definitiva el conocimiento.

Desde 1943 hasta el futuro que desconocemos, la escuela (precioso término que acoge en su seno desde el parvulario hasta la universidad) está, permanentemente incrementando el valioso caudal de un pueblo que acumula saber en su cuenta corriente. Un pueblo que jamás en su historia ha tenido el conocimiento y la preparación que atesora ahora.

Tuvieron que pasar 13 largos años antes de que algunos de los alumnos de esa primera "Eskola" crearan la primera empresa con empresarios pero sin "capitalistas".

Empresas que reinvertían sus beneficios en la creación de nuevas empresas. Empresa comprometida por igual con el éxito social y humano, el éxito económico y el éxito tecnológico.

### Las razones del corazón

Conmueve escuchar el lamento de los trabajadores obligados a trabajar como humáquinas (una terrible mixtura de humano y máquina) sin más perspectiva que el quedar obsoletos ante el empuje "virtual" de nuevos ingenios autómatas que los envían directamente al desempleo.

Personas a los que se les reduce al indecoroso término de "recurso humano" o al de "mano de obra directa" y se les niega el derecho a pensar o a participar en la gestión de la empresa donde permanecen más del 25 % de su tiempo de vida.

Para incrementar más aún la tragedia de estas vidas, ya no se sigue aquella máxima de los viejos marinos que en situación precaria tenían por costumbre lanzar al agua, en primer lugar, la mercancía que transportaban, si ello no era suficiente para poner remedio al peligro, se dismantelaba el barco de todo lo superfluo, de todo lo que no era imprescindible para seguir navegando. Al final el único que seguía en el barco, si se hundía este, era el capitán, todos los demás seguían teniendo oportunidades.

Hoy se acepta como normal (la normalidad es un término estadístico, no un término moral) arrojar primero, a la fría corriente del desempleo, al marinero de la bodega, después al de cubierta, se transfiere la carga y se deja hundir el barco mientras el capitán hace tiempo que navega en otra nave.

El impulso inicial en Mondragón fue un impulso de moral universal. No una "moral cerrada" del sálvese quien pertenezca al grupo, sino una "moral abierta" donde sólo tenía cabida la solidaridad con todos sin exclusiones. Hasta ahora cada revolución ha reivindicado el bienestar del grupo en lucha, en nuestro caso los pioneros se saltaron los límites de clase, religión, país o nación para reivindicar, como los primeros cooperativistas de Rochdale, la solidaridad para todos los humanos.

Hoy que tan presente se tiene el concepto de globalización no estaría de más sumar nuestros "hábitos del corazón"

cooperativo a la forma de entender un mundo solidario.

Recoge José Luis Sampedro en su estupendo libro "El Mercado y la Globalización" de reciente publicación, que se contraponen dos tesis antagónicas, la una representada por el Foro Económico de Nueva York y la otra sostenida por el Foro Social de Porto Alegre sobre el modelo de globalización. La primera opina que:

- La globalización es la única vía para acabar con la pobreza
- La globalización es inevitable porque es consecuencia del progreso técnico.

La segunda asegura que:

- Cuando más crece esta globalización más ganan los ricos y los pobres son más pobres.
- Bastaría orientar el progreso técnico hacía el interés social pensando en todos para organizar otra globalización y un mundo mejor. ●

### Razones de la razón y razones del corazón

**Oponer la lógica del corazón a la razón es costumbre tan antigua como poco afortunada, porque la razón es una facultad preparada para interpretar proyectos del corazón, para extenderlos en propuestas teóricamente elaboradas, pero esos proyectos racionales sólo cobran fuerza motivadora si no pierden su arraigo en el corazón. A los humáquinas se les niega el corazón, y por eso no pueden sentir que esa ley de la razón económica sea su ley, su orientación vital. No pueden conocer las "razones que el corazón no reconoce".**

**Es la razón especulativa del capital, la razón competitiva del capital, la razón expansionista del capital la que no desea comprender las razones del corazón.**

**Hay personas que piensan con el cerebro. Arizmendiarieta, cuyo corazón dejó de latir hace algo más de 25 años, quería personas que pensarán con el cuerpo y el alma, con el tuétano de los huesos, con el corazón, con los pulmones, con la vida, con todo el cuerpo.**

**A los jóvenes, indudablemente mejor preparados que sus padres, y que hoy habitan el llamado complejo de Mondragón, que tú, amable viajero del tiempo, encuentras al deambular por sus calles y plazas les compete una apasionante tarea: Hacer razonar con la razón del corazón a los buscan la razón de este mundo.**

**¿Serán capaces?. Desde luego no los advenedizos ni los mercenarios que dicen estar "de vuelta" de los valores cooperativos cuando, en realidad nunca han ido a ninguna parte ni les compromete el ideal de hacer un mundo mejor para todos.**

**Nuestro compromiso no renuncia al éxito económico (sería una locura) pero tampoco olvida la necesidad del logro social y humano (sería suicida) como cada persona que asume armoniosamente la razón y el corazón.**

## Entrevista



**Es desde hace ya tres meses el nuevo presidente de Lagun-Aro E.P.S.V. Éstas son sus impresiones respecto de las cuestiones relacionadas con nuestra mutua.**

## **Jose Antonio Ajuria** **Presidente de Lagun-Aro, E.P.S.V.**

### **¿Cómo te ha sentado el cargo?**

Como un plus de trabajo y responsabilidad, que a su vez representa un nuevo reto y aliciente en mi trabajo diario en la Cooperativa.

### **Muchos te consideran el decano de los lagunarólogos. Tú ¿qué dices al respecto?**

No hablaría de "lagunarología", ya que si alguno puede darle una cierta acepción de carácter científico, otro le puede otorgar un cierto sentido de no claridad y dificultad de entendimiento. Y nada más lejos de todo ello ya que Lagun-Aro es una parte importante y viva de nuestras realidades cooperativas, y su ámbito de actuación, sus prestaciones y otros elementos, pueden y deben ser conocidos por los mutualistas y con este fin estamos y seguiremos trabajando.

Es cierto que son muchos los años de mi permanencia en el Consejo Rector de Lagun-Aro, pero existen rectores actuales en el citado órgano que me superan en antigüedad en el mismo.

### **¿Cómo prevés compaginar este cargo con tus responsabilidades en el Grupo Fagor?**

Trasladando a otras personas la responsabilidad del desempeño de otras representaciones del Grupo Fagor. Mantengo la función de Secretario General de Fagor y no me he planteado ninguna subdivisión teórica de tiempos ni de ubicaciones, sino destinar el tiempo y la dedicación que necesite cada tema en cada momento.

### **Lagun-Aro en 2001. Un dato positivo es haber alcanzado un nuevo techo en el número de mutualistas. ¿Se proseguirá en 2002 en esa línea de los últimos años?**

Efectivamente, el ejercicio 2001 ha mantenido la tónica positiva de incremento de mutualistas de los últimos años, habiéndose alcanzado un crecimiento del 34% en el último cuatrienio.

En el ejercicio 2002, se proseguirá en la misma línea, volviendo, por tanto, a marcarse un número máximo en el número de mutualistas, si bien el incremento, en consonancia con la situación económica de las cooperativas, será probablemente algo más moderado que en los últimos años. Los datos a mayo así lo corroboran. El número de mutualistas se ha situado ya en 26.605, con un incremento neto de 655 sobre los 25.950 alcanzados al cierre de 2001, año en el que el incremento neto anual fue de 1.715 mutualistas.

### **Otro dato positivo es la brillante evolución de la prestación de ayuda al empleo, que ya alcanza un saldo de casi 6.000 millones de pesetas. La desaceleración económica ¿está afectando a la evolución de esta prestación?**

La desaceleración económica apenas está afectando por el momento a la evolución de la prestación que sigue manteniéndose en niveles mínimos de utilización, a pesar de que en las previsiones cara al 2002 se preveía un incremento. Consiguientemente, se sigue incrementando el fondo acumulado para afrontar el futuro con mayores garantías. Al cierre de mayo el fondo alcanza la cifra de 35,8 millones de euros, con un

**"Seguimos teniendo un objetivo**

incremento de 2,2 millones en el transcurso de estos cinco primeros meses del año.

**La de arena ha sido el porcentaje de absentismo, que se situó en el 4,6%, a pesar de las medidas aprobadas en Asambleas anteriores para corregir la tendencia alcista de los últimos años. ¿Tendremos que acostumbrarnos a convivir con ese lastre?**

Rotundamente no. La incapacidad Temporal es ya la prestación de reparto que más recursos absorbe y la tasa de absentismo se ha incrementado continuamente a lo largo de estos últimos años y sigue creciendo en el 2002. Es necesario corregir esta tendencia, a través de las medidas definidas o de otras nuevas, desde una labor preventiva y desde la solución más positiva, globalmente considerada, de las situaciones causadas, asumiendo, cada ámbito (Cooperativa, Lagun-Aro, mutualista) la responsabilidad que les corresponde, siendo necesario destacar la necesaria implicación activa de las Cooperativas.

A título de ejemplo, un absentismo del 4,6% sobre un colectivo de 26.600 mutualistas significa que por esta causa se está soportando dos veces el coste de 1.224 personas.

**Convenio de Colaboración: situación actual y perspectivas de futuro.**

En el mes de marzo se recibió la autorización anual para continuar con la colaboración en la gestión de la asistencia sanitaria en el presente año 2002, exactamente en los mismos términos que en años anteriores. Sin embargo, desde el hecho del traspaso de la financiación de la asistencia sanitaria a las Comunidades Autónomas, sigue sin clarificarse definitivamente el futuro marco de actuación de esta figura de la colaboración.

**5.800 pensionistas y 7.300 millones de pesetas en pensiones. Las cifras comienzan a ser espectaculares. ¿Cómo van a evolucionar esos números de cara al futuro?**

Es claro que, por la propia estructura de edades del actual colectivo de mutualistas de Lagun-Aro, la tendencia va a ser de continuado incremento en el número de personas que acceden a la jubilación, con lo que el número de pensionistas se irá incrementando. Consecuentemente, la cifra global de pensiones también crecerá, y aún en mayor medida, dado que las pensiones de las nuevas altas son, con carácter general, superiores a la media actual.

**En titulares, ¿cuáles son los retos de Lagun-Aro para este año, las líneas maestras del PG 2002?. ¿Y para el futuro?**

La clarificación del marco de actuación en asistencia sanitaria y la consecución de una adecuada rentabilidad como guía del objetivo básico y permanente de seguir fortaleciendo y acrecentando todavía más la solvencia y garantía que mantiene Lagun-Aro.

La evolución de los mercados de capitales en este primer semestre está siendo muy negativa, lo cual está afectando a los rendimientos de Lagun-Aro, que se sitúan por debajo de las previsiones.

**¿Qué balance haces de las incursiones de Lagun-Aro en los mercados inmobiliarios, y especialmente de Filo?**

Lagun-Aro tiene voluntad de estar presente en los mercados inmobiliarios, dado que se trata de una actividad que, por su naturaleza, se adecua a las características de inversión a largo plazo de entidades como Lagun-Aro y, en este sentido, se contempla en el Plan Estratégico como línea de inversión a la que se podrá destinar hasta un 12% de los recursos. En estos momentos, la presencia de Lagun-Aro en el mercado se canaliza básicamente a través de nuestra participación en Parquesol. Y por lo que respecta a Filo, lo cierto es que, tras los ajustes del pasado, el final no ha podido ser más positivo, dado que hemos vendido nuestra participación a un precio sensiblemente superior al que teníamos reconocido en nuestro balance, con el afloramiento de la consiguiente plusvalía del pasado ejercicio 2001. Desde una perspectiva global, el balance económico en Filo ha sido neutro.

**¿Qué indican las previsiones económicas de la entidad para el 2002?**

El Plan de Gestión del 2002 preveía ya un contexto difícil de los mercados financieros, en consonancia con el escenario económico, que situaba la reactivación en la segunda mitad del ejercicio. La previsión de rentabilidad ascendía al 5,92%, más que suficiente para cubrir nuestros compromisos actuariales. Sin embargo, la evolución de los mercados de capitales en este primer semestre está siendo muy negativa, lo cual está afectando a los rendimientos de Lagun-Aro, que se sitúan por debajo de las previsiones. Aunque, dada la variabilidad de los mercados, resulta sumamente aventurado realizar cualquier previsión, el ejercicio se presenta sumamente difícil.

**Los rendimientos que se generen, ¿ya tienen destino?**

Los rendimientos de las inversiones de Lagun-Aro siempre tienen un mismo destino: reforzar la garantía de nuestro sistema de pensiones. En la medida en que los rendimientos son superiores a los exigibles para la cobertura de las dotaciones actuariales, incrementan la reserva de estabilización, que, por otra parte, se minorará para cubrir las carencias devenidas cuando los rendimientos son escasos o se producen mayores exigencias actuariales. ●

**prioritario: fortalecer el sistema"**

# Seguridad ocular

EN EL ENTORNO LABORAL EXISTEN INFINIDAD DE TAREAS Y PROCESOS PRODUCTIVOS EN LOS QUE EL RIESGO DE LESIÓN OCULAR ES MUY ALTO. EL MEJOR ANTÍDOTO: LA PREVENCIÓN.

Vicente Pablo

**E**l ojo es el órgano de la visión. La vista es el sentido principal por el que percibimos la realidad exterior. Si bien la naturaleza ha dotado al ojo de sus propios mecanismos de protección, esto no evita que pueda sufrir lesiones y daños por las actividades cotidianas; y especialmente en el entorno laboral, donde existen infinidad de tareas y procesos productivos en los que el riesgo de lesión ocular es muy alto. Debe pensarse sobre todo en la proyección de cuerpos extraños al ojo, como virutas, partículas de polvo, esquirlas, etc., máxime si tenemos en cuenta que en muchos casos estas partículas pueden alcanzar el ojo con velocidad alta con lo cual poseen mayor capacidad de penetración. Pero también podemos sufrir salpicaduras por productos químicos irritantes, bien sean ácidos o bases, sin olvidarnos tampoco de los posibles traumatismos directos o las quemaduras que pueden originar los rayos ultravioletas que se generan, sobre todo, en los procesos de soldadura al arco.



## Prevención

En todos estos casos, el mejor tratamiento es la PREVENCIÓN. Debemos tener identificadas todas las tareas de riesgo y utilizar SIEMPRE la protección ocular adecuada en cada caso: gafas de seguridad con protección lateral (no debemos olvidar que la proyección de partículas puede llegar desde cualquier dirección), o también, caretas y pantallas faciales. En el caso de las gafas de seguridad, existen en el mercado empresas especializadas que facilitan gafas de seguridad graduadas, asegurándole así al trabajador, sin descuidar la seguridad, una correcta visión. En el caso de la protección a las radiaciones ultravioletas se utilizarán filtros con el color u opacidad adecuados para filtrar la radiación evitando cualquier posible lesión por quemadura actínica. En lo relativo a la protección ocular tampoco debemos olvidar las actividades extralaborales, en muchos casos esporádicas, como reparaciones domésticas o tareas de bricolaje, en las que inconscientemente bajamos la guardia y no aplicamos ninguna medida de seguridad ocular.

## Qué hacer si...

En el supuesto de que nos enfrentemos a una lesión ocular, debemos seguir algunos consejos:

- **En caso de salpicaduras por productos químicos**, sin perder ni un segundo, el tratamiento más efectivo es lavar inmediatamente el ojo con abundante agua. Colocar la cabeza del accidentado debajo del grifo o de un sistema lava-ojos, abrirle bien los párpados para que le penetre el agua en la zona salpica, y lavar abundantemente durante al menos 15 minutos. Hay que asegurarse que el agua arrastra o diluye la mayor parte del producto químico que haya

podido entrar en el ojo. A continuación, en todos los casos, debe derivarse al médico para la valoración ocular de las posibles lesiones y que instaure el tratamiento adecuado.

- **En caso de penetración de un cuerpo extraño**, tenemos que tener en cuenta el alcance de la lesión. Si lo que ha penetrado se ha clavado en alguna región del globo ocular o se trata de una partícula punzante, no debemos intentar extraerlo; lo correcto es tapar el ojo con una gasa y enviar a un médico o a un centro sanitario para que efectúe la extracción en condiciones de asepsia y con el material quirúrgico adecuado. Si la partícula es de pequeño tamaño, la hemos localizado fácilmente y no está enclavada, lave el ojo con abundante agua para facilitar su eliminación por arrastre o también puede intentar retirarla con la punta de una gasa o de un pañuelo; si no consigue retirarla fácilmente de este modo, no insista, como en el caso anterior, ocluya el ojo y derive al lesionado a un médico. Debe tenerse en cuenta además que muchas veces la partículas se enclavan en la parte posterior del párpado superior, por lo que es necesario evertir el párpado.
- **En caso de traumatismo directo sobre el ojo**, como en la cualquier otro traumatismo, aplique una compresa fría sobre la zona lesionada sin hacer presión con el propósito de disminuir la inflamación secundaria al trauma. Como alternativa para disminuir la inflamación, se puede colocar también sobre el ojo una bolsa de plástico con hielo picado. En caso de dolor persistente, perturbación de la visión, sangre o cambios en la coloración del ojo, envíe al lesionado sin perder tiempo a que sea examinado por un médico, ya que podría existir una lesión interna del globo ocular. ●



# El sol, ¿es un enemigo?

CONVIENE RECORDAR LOS CUIDADOS QUE DEBEMOS TENER EN CUENTA A LA HORA DE EXPONERNOS AL SOL, PUESTO QUE AUN CONOCIÉNDOLOS NO SIEMPRE LOS PRACTICAMOS.

ICTE

**Y**a está aquí el verano, las vacaciones, y el tan esperado sol. Para los amigos del sol y para quienes esperan ansiosamente este periodo del año para tostarse con sus rayos, he aquí unos consejos prácticos a tener en cuenta.

El sol emite tres grandes tipos de rayos de luz ultravioleta y cada uno de ellos afecta y puede dañar a la piel de distinta manera. Los rayos ultravioleta A (UVA) son la radiación ultravioleta de menor energía y son prácticamente constantes durante todo el día y a lo largo de todo el año. Penetran en las capas más profundas de la piel y llegan directamente hasta la dermis destruyendo y dañando las fibras con colágeno y elastina y estropeando de este modo la base y la estructura cutánea.

Sus efectos perjudiciales sobre la piel son la aparición de arrugas, la disminución de la elasticidad, el aumento del aspecto de envejecimiento cutáneo prematuro, y la disminución del sistema de defensa de la piel haciéndola más susceptible a infecciones y a un eventual cáncer de piel.

Por su parte, los rayos ultravioleta B (UVB) no son constantes a lo largo del día y del año y penetran en la atmósfera de manera importante entre las 10 y las 16 horas, variando en función de la temperatura y la latitud. Producen daños cutáneos mayores porque existe una interacción entre los rayos y el ADN en nuestras células cutáneas.

Los rayos UVB afectan a la epidermis y activan los radicales libres, debilitando así las defensas naturales de la piel. Provocan quemaduras, envejecimiento cutáneo prematuro y resecan y curten la piel en la que aparecen manchas oscuras de pigmentación anormal. Facilitan también la aparición de arrugas y puede provocar problemas precancerosos o

cánceres de piel.

Y los rayos ultravioleta C (UVC) son la banda ultravioleta de mayor energía y en principio son los más nocivos para la piel.

Sin embargo la capa de ozono de las partes altas de la atmósfera es una protección contra toda esta luz. Por ello el temor a que la capa de ozono se rompa o a que existan agujeros en ella, puesto que es posible que padezcamos lesiones cutáneas debido a la radiación directa de estos rayos.

## Cuidados

Es importante recordar año tras año los cuidados y precauciones que debemos tener en cuenta cuando decidamos exponernos al sol, porque aunque para la mayoría de nosotros resultan conocidos, no siempre los practicamos.

- Aplicarse un protector solar media hora antes de la exposición.
- Prestar atención a las zonas delicadas como calva, escote, cara, cuello, empeines, ...
- Evitar tomar el sol entre las 12 de la mañana y las 4 de la tarde.
- Aumentar la exposición al sol de forma progresiva.
- Nunca tumbarse a pleno sol más de media hora.
- Emplear protecciones máximas en pieles claras y en primeras exposiciones.
- Utilizar el fotoprotector aun en días nublados.
- Renovar la aplicación cada dos horas y siempre tras una ducha o sudoración importante.
- Proteger la piel aunque ya este bronceada..
- Beber agua frecuentemente. (No pasar más de una hora)
- Protegerse con ropas, gafas, sombrillas....
- Dejar de tomar el sol a la primera señal de quemadura o alergia solar y no volver a exponerse hasta que desaparezcan los síntomas.
- Hidratar la piel tras la exposición.
- Aprestar atención y precaución a las ofertas de sol artificial. ●

## Recordar que:

- el agua, la nieve y la arena reflejan los rayos solares y pueden producir quemaduras incluso a la sombra o en días nublados. También las actividades o trabajos al aire libre requieren de uso de protección solar.
- utilizar un fotoprotector de índices elevados no impide broncearse.
- no todos somos iguales frente al sol.
- existen enfermedades para las cuales el sol puede estar contraindicado.
- en caso de tomar un medicamento, consultar por su posible fotosensibilización.
- los cambios de color, forma o tamaño de pecas, lunares...deben consultarse siempre.



El proceso de fabricación seguido requería que trabajadores especializados comprobaran, una por una, todas las hojas fabricadas.



## Fabricantes de hoces y hojas de guadaña (I)

GENERALMENTE ERAN PEQUEÑOS ARTESANOS QUE DISPONÍAN PARA SU ELABORACIÓN DE UNA FRAGUA Y DIVERSAS HERRAMIENTAS MANUALES, QUE DESAPARECIERON CON LA AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS AGRÍCOLAS

Carmelo Urdangarín • José M<sup>e</sup> Izaga

**E**l uso de las hoces como útiles empleados para cortar plantas, utilizando una sola mano, data del neolítico, período en el que consistían en un cuerpo de madera o hueso y dientes incrustados de sílex. En la Edad del Bronce se fabricaban con este material, disponiendo de un extremo en forma de tubo en el que se introducía un palo que servía de mango. En la Edad del Hierro estas herramientas se hicieron más gruesas, puntiagudas, arqueadas y terminadas en una espiga, pasando a ser definidas como “útiles compuestos de una hoja acerada, corva con filo en la parte cóncava, en unos modelos, y dientes agudos cortantes en otros”. También en esta época se utilizaban guadañas con

hoja casi recta y un mango de madera.

La mitología clásica atribuía a Saturno, la enseñanza a los hombres de su uso en el arte de segar el trigo y la hierba. Según J.M. Barandiarán, la creencia popular atribuye a las hoces propiedades para proteger las casas contra los rayos, para lo que deben ser colocadas en la punta de un palo, verticalmente delante del portal.

La guadaña, empleada para segar a ras de tierra, está formada por una cuchilla puntiaguda, ensartada en un mango largo de madera que forma un ángulo con el plano de la hoja y que lleva dos manijas, una en el extremo y otra en el segundo tercio del mismo, por donde se sujeta con ambas manos. Según la mitología clásica su antigüedad

se remonta a la diosa Gea y constituye el motivo principal de numerosas tallas y relieves del pasado.

Con la mecanización de las labores agrícolas, fueron desapareciendo las cuadrillas compuestas por cuatro, cinco, seis o más trabajadores que, reconociendo a uno como mayoral o cabecero recorrían los campos, y contrataban a un tanto alzado la siega de cereales, alimentos básicos tradicionales (trigo, centeno, cebada), y en ocasiones, hierba. Este oficio, requería un gran esfuerzo físico por las condiciones en que se desempeñaba y el braceo que exigía; no estaba exento de riesgos, por los que quienes manejaban la hoz se colocaban en la otra mano una zoqueta o guante de madera para evitar los cortes. Durante siglos esta actividad

generó numeroso empleo e incluso causó algún conflicto en Cataluña a mediados del siglo XVII, conocido como la guerra de los segadores.

El trabajo de los segadores, sobre todo con la guadaña, acabó convirtiéndose en un deporte, "sega apustua", que hasta hace relativamente pocos años ha contado con una notable entidad en Gipuzkoa, al igual que las pruebas de bueyes, los levantamiento de piedra, las exhibiciones de aizkolaris, etc.

## La fabricación de hoces

Las hojas de hoz llegaron a emplearse como armas de guerra, atribuyéndose a los asirios la construcción de carros en cuyas ruedas se colocaban las hojas de hoz que actuaban como cuchillas. En la Edad Media, unidas a un mango o palo, lo usaron los soldados de a pie, para romper los jarretes de los caballos. En el siglo XVI en Alemania, se prohibió a los forjadores, bajo pena de muerte, su transformación en armas.

Como en el caso de otras herramientas, la construcción de hoces y guadañas y el pequeño yunque que, clavado en el suelo se utiliza para "sacarle el corte", se ha llevado a cabo tradicionalmente por los herreros, siendo los carpinteros los que fabricaban los mangos. El "sega-potu", recipiente con agua donde se depositaba la piedra de afilar, que el segador llevaba sujeta a la cintura, era realizado por los herreros.

Desde inicios del siglo XX y con la industrialización, algunos herreros se fueron especializando en la fabricación de estas herramientas, incorporando alguna maquinaria, pero manteniendo, en esencia, su taller tradicional con su fragua y múltiples herramientas manuales, de forma que la fabricación seguía los procesos y tecnologías tradicionales, y atendía la demanda local, comarcal e incluso regional. Uno de los más conocidos fue el herrero de Aramayona, sobre quien Juan Garmendia Larrañaga realizó un completo estudio y descripción.

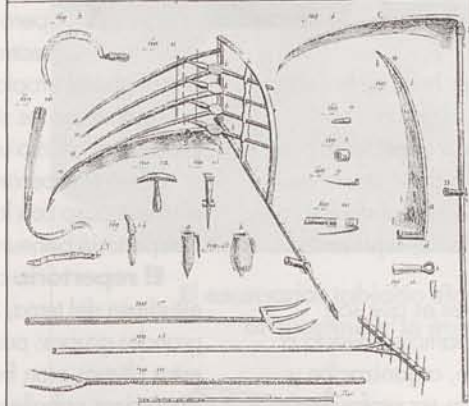
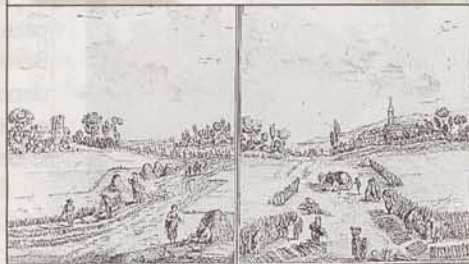
Además, la producción de hoces fue una actividad importante en La Solana, población de la provincia de Ciudad Real, en la que existían varios talleres, destacando los de la familia Reguillo, (con la marca "La Pajarita") y los de C. Romero que mantienen la producción hoy en día. En sus alrededores existía también una abundante fabricación de tipo

artesanal, abasteciendo entre ambas una parte importante del consumo español.

## La producción industrial

En nuestro país, durante la guerra civil, Marcial Ucin fabricó hoces en Azpeitia. Hijo y nieto de herreros, puso en marcha su propio taller donde hoy se sitúan las oficinas de esta empresa que ha tenido un gran desarrollo.

Hacia 1930 ya se dedicaba a la fabricación de maquinaria agrícola, siendo la grada tipo canadiense, uno de sus principales productos. Disponía, entre otras máquinas, de dos fraguas, varias prensas, martinete y taladros donde



Fabricación de hoces y guadañas según Diderot y D'alembert a finales del siglo XVIII.

trabajaban cerca de treinta personas. Al iniciarse la guerra en 1936, los fabricantes de La Solana, principales proveedores del mercado español, quedaron en zona republicana, y ello ocasionó el desabastecimiento de esta necesaria herramienta en la zona contraria, en la que se encontraba Azpeitia. Esta circunstancia, unida a la posibilidad de adquirir en Altos Hornos de Vizcaya un lote de acero laminado especialmente para los fabricantes manchegos y que había quedado inmovilizado por los motivos mencionados, indujeron a Marcial Ucin a fabricar hoces.

El material adquirido, en forma de llanta, tenía ya la sección triangular, con

uno de sus ángulos muy agudo, similar al de la hoja de la hoz. Tras cortarlo en trozos según la longitud necesaria, se calentaba en la fragua y se estiraba en uno de sus extremos golpeándolo con un martinete mecánico, obteniendo una espiga aguzada que serviría de mango.


Seguidamente curvaban la lámina en caliente, y valiéndose de un útil, Pedro, hijo de Marcial, los transportaba a Elgoibar en el autobús de línea, donde en el taller de Benito Unzueta fabricante de limas, se picaba el filo en una máquina especial. Así se obtenían hoces dentadas, único modelo que se fabricó. Para finalizar el proceso se le incorporaba un mango de madera, fabricado en las instalaciones de Juan de Garai de Oñate, conocido fabricante de paraguas. Las herramientas obtenidas se vendían en el entorno, a comercios de Bilbao e incluso, al norte de Castilla.

Finalizada la contienda en 1939, los fabricantes de La Solana volvieron a estar en condiciones de suministrar sus productos a todo el territorio español, lo que indujo a Marcial Ucin a abandonar la fabricación de este apero agrícola.

En Azpeitia, Ramón Ucin, hermano del anterior, hijo de herrero y continuador de la explotación familiar ubicada junto al caserío Ondar-Azpi, fabricó hoces durante los años cuarenta del siglo XX, y cesó la producción veinte años después. En los Talleres Rugui se especializó en construir y reparar aparatos agrícolas, rejas para arados, hoces, hojas de guadañas y tajamatas.

Para fabricar hoces, partían de llanta o pletina delgada, o chatarra en épocas de gran escasez de materiales, y calentándolas en la fragua o en hornos de fuel-oil, la curvaban a mano guiándose de una plantilla. Tras templarla y enfriar las herramientas en aceite, las afilaban a mano, mediante piedras circulares de arenisca que adquirían en las canteras de Igueldo, refrigeradas con agua para que el acero de la hoz no se calentara y perdiera su dureza.

En este taller se fabricaron varios modelos de hoces, vendidos para cortar trigo en la comarca y en Asturias, y era frecuente que muchos clientes fueran al mismo taller a comprar herramientas.

Su hijo Benigno Ucin Juaristi (1944), trabajó en la empresa desde los catorce años hasta mediados de los setenta del siglo pasado, en que cesó la fabricación. 

# Pastorales: teatro popular vasco

SE TRATA DE REPRESENTACIONES POPULARES CUYO ORIGEN SE REMONTA AL SIGLO XIV. SON OBRAS CULTURALES PLENAS DE SIMBOLISMOS, RELIGIOSAS Y PROFANAS, CON GRAN ACEPTACIÓN EN IPARRALDE.

**Eukeni Olabarrieta**

Buenos y malos enfrentados.



Nafarroa, Gipuzkoa, y en la actualidad, aunque han tenido épocas de absoluta sequía, se representan solamente en Zuberoa.

En agosto del pasado año se representó la "Etxahun Iruri Pastoral", en el pueblo de Iruri (Trois Villes et Sanguis), a pocos kilómetros de Maule, en el corazón de Zuberoa. En esta ocasión el personaje central de la pastoral fue Pierra "Etxahun Bordazarre", campesino de Iruri, músico y deportista, danzante y también poeta, quien siendo a veces labrador, fue un eterno soñador, tal y como lo describieron en la escena final.

**El origen** de las pastorales no está claro. Según algunos autores provienen de los Mistères franceses que sufrieron un proceso de ruralización, pero en esta derivación se transformó y surgió el teatro rural suletino, que aparece como tal, con

personalidad propia durante la primera mitad del siglo XVI y que se expande en los siglos XVIII y XIX. Durante estos siglos evolucionó: se dio un cambio en los temas representados, se simplificó el escenario, se abrevió su duración, y finalmente, se dio el último paso con la vasquización de los temas y rompiendo con el repertorio paneuropeo.

**El repertorio** de las pastorales es muy variado y una estudiosa del tema, Arene Garamendi, los clasifica en dos grandes grupos: pastorales religiosas y pastorales profanas. Entre estas últimas eran frecuentes los temas griegos y romanos, los románticos caballerosos, mientras que en la actualidad priman los temas histórico-noticieros. Otros autores las clasifican en dos grupos: las tragedias o dramas heroicos y las *charivaris* o *astolasterrak*, farsas en las que se simulan hechos de la vida censurables y merecedores de la risa pública.

## Simbología a raudales

La representación es siempre al aire libre. El escenario suele ser un espacio vacío, sin decorado, sobre un tablado elevado. En su fondo una cortina y en este fondo se abren tres puertas. Una azul, a la derecha, la de los buenos, una roja, a la izquierda, la de los malos, y una blanca central, la celestial.

Y es que la pastoral tiene un planteamiento muy maniqueo: la lucha de los buenos contra los malos, la fe contra el paganismo en las pastorales religiosas. Y así sus personajes en la pastoral tradicional se dividían en cuatro mundos: el mundo celestial, *aingeruak*; el mundo cristiano, *kristauak*; el mundo pagano, *türkak* o turcos, los malos; y el mundo infernal, *satanak*. **Las indumentarias** que llevan los personajes responden también a esta concepción: los cristianos de azul, los ángeles de blanco, y el rojo de los turcos y satanes. Aunque también otros personajes pueden llevar otros colores en las indumentarias. Y es que en una

**S**i no ha ido nunca a ver una Pastoral ya es hora de hacerlo. No es fácil dar una definición de lo que es una pastoral, aunque se podría decir que es uno de los géneros del teatro popular vasco, y que el Abate Laborde definió de la siguiente manera: La Pastoral o tragedia es un género especial del Bearne y designa toda una pieza, drama, comedia o farsa, representada en nuestros pueblos por los campesinos.

Una de las características de las pastorales es que son representadas por el pueblo, todo el pueblo participa directa o indirectamente en su realización, preparación, organización y representación. Y hay que ver cómo saben, sin ser profesionales e incluso a veces con escaso bagaje cultural, estar sobre las tablas y dar al acto la solemnidad precisa. Es digno de admiración y fruto del trabajo colectivo a lo largo de un año o más.

## Tradición secular

**La representación** de pastorales se remontan al siglo XIV ó XV según reseñas de la época, aunque se desconocen las obras manuscritas o impresas. Se representaban en Lapurdi, Behe

**Una de las características de las pastorales es que son representadas por el pueblo, todo el pueblo participa directa o indirectamente en su realización, preparación, organización y representación.**

pastoral todo tiene un significado.

La obra está escrita en verso y se recita de forma salmodiada, intercalando música de una orquestilla que está situada encima de la cortina de fondo. El idioma utilizado en la representación es el euskera.

Antes todos los actores eran hombres aunque representasen a personajes femeninos. Actualmente participan hombres y mujeres, niños y niñas.

### En cuatro actos

La representación de una pastoral consta de cuatro partes bien diferenciadas:

**La munstra**, desfile previo a la representación, durante el cual los personajes suben al tablado en una especie de procesión en la que los buenos desfilan los primeros solemnemente, mientras que los malos, vestidos de rojo, van los últimos y lo hacen de forma bulliciosa y turbulenta.

**La lehen pheredika** o prólogo, siempre dividida en tres partes: bienvenida, resumen de la pastoral y deseo de agradar al público, y que se hace como una especie de recital gregoriano

**La trajeria** o representación de la obra propiamente dicha.

**La azken pheredika** o epílogo con tres núcleos: petición de perdón por los errores cometidos, mensaje de la pastoral y despedida.

Es muy frecuente para romper la excesiva ritualización de las pastorales introducir recursos como intermedios cómicos, *sataneriak*, intermedios cantados, y simulación de luchas y batallas. También durante la representación los personajes se mezclan con el público, danzan con él.

Al final de la obra, buenos y malos, vencedores y vencidos, se reúnen para cantar un coro de acción de gracias.

Hace unos años ciertos presagios auguraban la desaparición de este género, pero los *zuberotarras* se han propuesto que esto no ocurra y año tras año se encargan de revitalizarlo y recuperar por entero esta antigua tradición que, dicho sea de paso, no era bien vista por las autoridades, a las que criticaban muchas veces haciéndoles objeto de mofa y chanza, ni tampoco por la iglesia, que siempre sintió una profunda aversión a tales obras. Por algo será. ●

Aingeruak.



La munstra. Desfile inicial entre el público para subir al escenario.



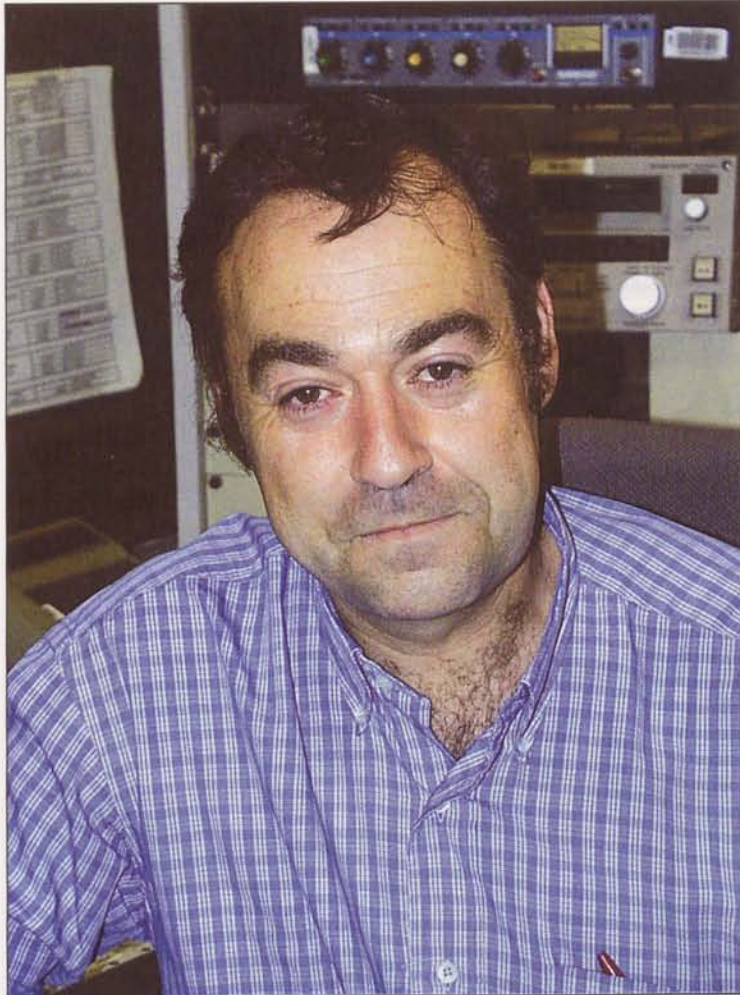
El escenario: tablado elevado, cortinón con las tres puertas, orquestina y la imagen de Satán sobre la puerta roja.



### Dónde y cuándo

La representación de las pastorales se realiza habitualmente a finales del mes de julio o en los primeros días del mes de agosto. A día de hoy todavía no disponemos de la fecha ni del lugar donde se va a celebrar este año. En

cualquier caso, en el próximo número de la revista, que se editará la tercera semana de julio, os daremos la fecha y el lugar elegido para la representación de este año.



## Roge Blasco

LOCUTOR DE RADIO

ROSA MONDRAGÓN

**ES LA VOZ MÁS VIAJERA DE RADIO EUSKADI. HACE YA 18 AÑOS QUE DIRIGE PROGRAMAS DE VIAJES ORIENTADOS A ACERCAR A SUS PASAJEROS RADIOFÓNICOS A LOS LUGARES MÁS RECÓNDITOS DEL PLANETA.**

**El primer capítulo de la carrera periodística de Roge se llama "Muskaria", una revista musical de rock que fundó mientras estudiaba periodismo en la Facultad. Ya después dio el salto del papel a las ondas: trabajó en una radio independiente de Portugalete, luego en Radio Popular y finalmente en Radio Euskadi. Los viajes de aventuras y la difusión de otras culturas siempre han figurado en su particular cuaderno de bitácora.**

**Aunque ahora te dedicas a hacer programas de viajes, comenzaste en Radio Euskadi dirigiendo un programa de música. ¿No es así?**

Efectivamente. El entonces director Mikel Lejarza me propuso ocupar un programa de música que se emitía los sábados por la tarde, "Local de ensayo", y accedí. Pero, transcurrido un tiempo también me dieron la oportunidad de hacer un programa los domingos por la noche, y pensé que no deseaba encasillarme y especializarme sólo en programas musicales, y como desde muy pequeño sentía verdadera pasión por los viajes y los lugares desconocidos, porque para mí es lo más romántico que existe, el año 1984 creamos un nuevo programa que todavía hoy se emite y se llama "Levando anclas".

Además, durante estos años he presentado programas de televisión en ETB y TVE directamente relacionados con los viajes. Y desde hace cuatro años, realizo también el programa "La casa de la palabra" donde a través de entrevistas tratamos de dar a conocer otras culturas, desde un punto de vista más social.

**18 años en antena y "Levando anclas" siempre se ha emitido en horario nocturno. ¿Tiene la noche un encanto especial para hablar de viajes?**

Sí, creo que sí. Cuando me ofrecieron ese horario pensé que era una hora perdida, porque ¿qué haces un domingo por la noche si no hablas de fútbol? Pero, quizá por esa misma razón, supuso un reto porque no tenía nada que ver con el fútbol y presentaba una alternativa. Además, se emite durante las dos últimas horas de la semana y para la gran mayoría el domingo por la noche es bastante triste porque ya te enfrentas a una nueva semana laboral. Por esa razón, el programa desea aprovechar la ocasión para dar a conocer nuevas culturas, para fomentar la imaginación de quien nos oye y para transmitir que el lugar donde vivimos no es el centro del mundo. En definitiva, el horario del programa me parece el ideal e incluso me atrevo a decir que en otro horario no sería lo mismo.

**Y cada vez se viaja más. ¿Cómo ha influido este fenómeno en la evolución del programa?**

Ha influido mucho, puesto que cuando comenzamos con el programa me costaba mucho encontrar viajeros y el hecho de que alguien viajara a Atlas marroquí o a Australia ya era noticia, puesto que lo hacían muy pocos, sin embargo hoy en día esos viajes son tan repetitivos que apenas aportan nada. En los años 80 existían viajes que te llevaban a India en todo-

# "No vivimos en el centro

"Aunque he estado cinco veces en Cuba, es un sueño que se me repite constantemente, y siempre me despierto con una grata sensación. Debe ser porque mi abuelo era cubano."

terrenos destartalados, y que fueron los pioneros de los viajes alternativos. Pero con los años esos mismos viajes se transformaron en viajes comerciales y en lo que hoy llaman viajes de aventura. Creo que en la medida en que la demanda ha crecido, los viajes en general se han desvirtuado.

#### ¿Qué es un viaje alternativo hoy en día?

Coger tu mochila e ir donde elijas; es una alternativa a lo que ofrecen hoy en día las agencias. De todas maneras, no tengo nada en contra de los viajes organizados, ya que depende de lo que cada cual desee en cada momento.

#### ¿Por qué no todo el mundo vale para viajar con una mochila y buscarse la vida?

Al contrario, creo que todo el mundo vale para hacerlo, aunque quizás falten las ganas para llevarlo a cabo o quizás alguien piense que no es capaz. Simplemente son diferentes maneras de pensar. Por ejemplo, imagina lo que puede asustar al habitante de una comunidad centroamericana la llegada de un grupo de 15 viajeros, mientras que la llegada de una o dos personas pasa desapercibida y le permite al viajero acercarse a ellos y conocerles de cerca.

#### ¿Qué personaje que has entrevistado destacarías?

Muchos, porque cada uno te aporta algo. Destacaría a muchos: a un navarro que se fue el año 80 a recorrer América latina en bicicleta y desde entonces vive en Puerto Bermúdez, en la selva peruana; a Felix y Alberto Iñurrategi; a Julio Villar, que dio la vuelta al mundo en un pequeño velero; al *txirindulari* Niko Etxebarrieta, que se fue en bicicleta a Estambul y recorrió India, Australia, Nueva Zelanda y ahora está en Chile; o a un asturiano que es payaso y ofrece su espectáculo gratuitamente en Sudamérica.

#### Elige un viaje

De los que he realizado me quedo con todos, aunque recuerdo el que hice a Guinea Ecuatorial con Alvaro Iradier, descendiente de Manuel Iradier, para seguir los pasos del explorador vitoriano. Y entre los lugares que me gustaría conocer elijo Mozambique y Angola, porque he tenido ocasión de entrevistar a algún nativo, y aunque han sufrido mucho, cuentan con una cultura y riqueza impresionante.

#### ¿Un puerto?

Cualquiera de la costa vizcaína. Recuerdo también el puerto de

Horta en las Azores, donde recalán todos los veleros que cruzan el Atlántico y donde hay un café, el *Peter's Coffe*, donde se reúnen estos trotamundos cada vez que pasan por allí. Es uno de los bares más famosos del mundo para los navegantes, donde los rostros de sus visitantes ya te llevan a un "Levando anclas" en vivo y en directo.

#### ¿Un aeropuerto?

El de Barcelona es bastante bonito. Y como curioso destacaría el de la Isla del Maíz en Nicaragua, que visite en 1986 donde las avionetas que llegaban aterrizaban en los campos de fútbol o donde pastaban las vacas.

#### ¿Una ciudad?

La Habana.

#### ¿Un sueño?

La Habana también. Aunque he estado allí cinco veces se me repite el sueño de Cuba, y siempre me despierto con una grata sensación. Debe ser porque mi abuelo era cubano.

#### ¿Por tierra, mar o aire?

Combinando las tres, pero mejor por tierra y por mar.

#### ¿El número de kilómetros realizados tiene algo que ver con la inteligencia?

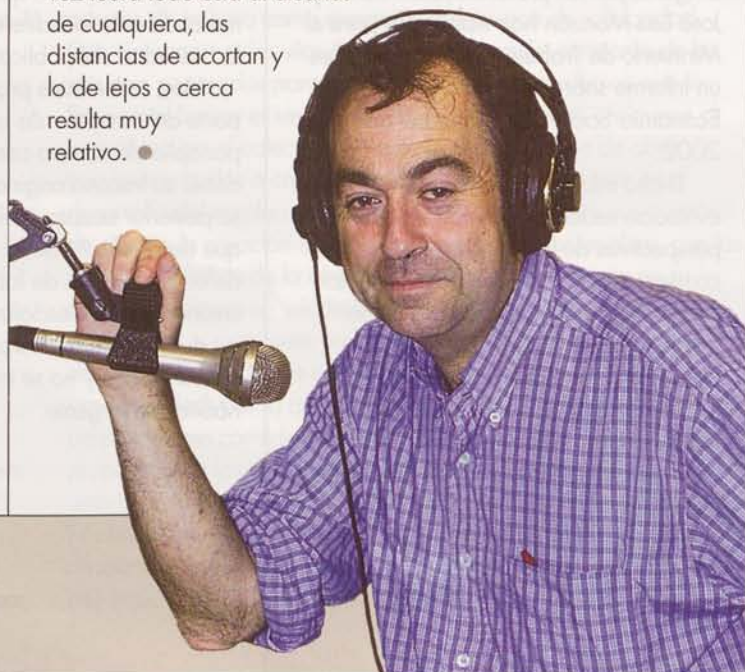
Tiene que ver en el sentido que mientras viajas y conoces nuevas culturas no paras de aprender, pero también se pueden realizar muchos kilómetros a través de la imaginación con la lectura.

#### ¿Un libro?

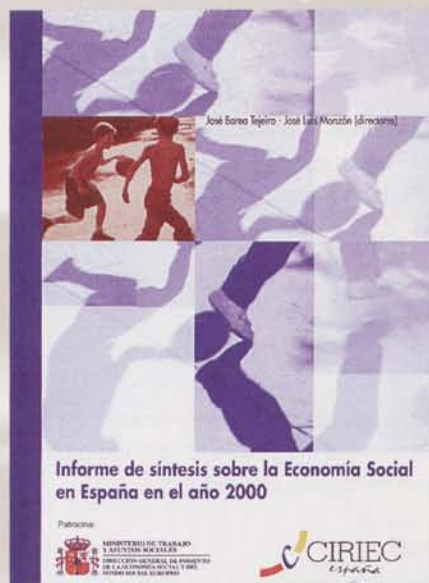
"¡Eh Petrel!" de Julio Villar; "La cueva de Ali Baba, el día a día en Irán" de Ana María Briongos; y en estos momentos estoy leyendo el diario de un marroquí que entrevistaré próximamente.

#### ¿El mundo es un pañuelo?

Sí, porque lo difícil es salir de la rutina diaria que nos arrastra. Es como una pompa de jabón de la que cuesta salir, pero una vez fuera todo está al alcance de cualquiera, las distancias de acortan y lo de lejos o cerca resulta muy relativo. ●



# del mundo"

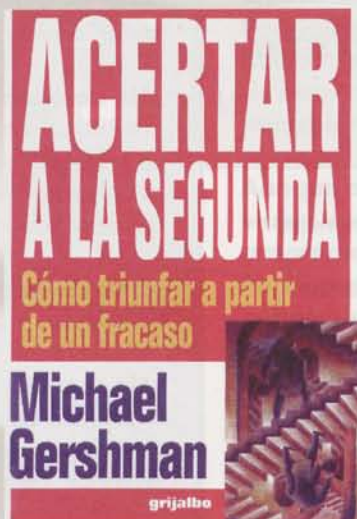


## Informe de síntesis sobre la Economía Social en España en el año 2000

José Barea Tejeiro-José Luis Monzón

En la línea de anteriores informes elaborado por el CIRIEC-España, un amplio equipo de 21 investigadores de diferentes universidades españolas dirigidos por los profesores José Barea y José Luis Monzón han elaborado para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un Informe sobre la situación de la Economía Social en España del año 2002.

Dicho informe se centra en la evolución reciente, situación actual y perspectivas de la Economía Social a comienzos del año 2001, con especial referencia a las principales clases de empresas de la Economía Social ubicadas en el sector de mercado (cooperativas, sociedad laborales y mutualidades) así como a las organizaciones no lucrativas de acción social.

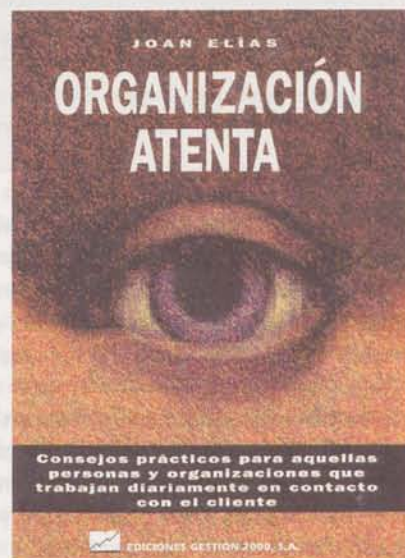


## Acertar a la segunda

Michael Gershman

Hasta tres veces quebró Pepsi-Cola; el fabricante el primera microondas tuvo pérdidas de cinco millones de dólares cuando lanzó un electrodoméstico que hoy se encuentra en la mayoría de los hogares; el bolígrafo, el jabón líquido, la vaselina, ... tuvieron que ser retirados del mercado ante la indiferencia, cuando no la hostilidad del público.

Hoy, todos estos productos forman parte del escalón más primario de la panoplia de nuestro consumo ¿A qué se debió su fracaso original y a qué se debe su posterior aceptación? Ese es el análisis que desarrolla "Acertar a la segunda": defectos menores de fabricación, tácticas erróneas de comercialización para productos que, de entrada, eran desconocidos y no se integraban en los hábitos de la gente.



## Organización atenta

Jon Elías

La organización atenta es aquella filosofía que ha conseguido impregnarse en individuos y organizaciones que las diferencian de las demás. Su concentración y su permanente atención a su entorno es crucial para su desarrollo.

Organizaciones y personas con los ojos bien abiertos. Atentos al mercado. Atentos a los costes. Atentos a la calidad de sus productos. Atentos a sus sistemas. Atentos a su planificación. Atentos a sus beneficios y a la motivación de sus colaboradores. Atentos al cliente. Atentos al futuro. Atentos al presente. Atentos. Atentos siempre.

Bajo esta filosofía, la obra ofrece al lector consejos para estar más atentos en la relación con los clientes.



# “La Economía Social genera más empleo que la empresa tradicional y éste es más estable y con mejor calidad”

Marcos de Castro Sanz, Presidente de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social

## En primer lugar, ¿podría explicarnos qué es la Economía Social y quiénes son sus miembros?

La Economía Social es una manera específica de actuar en la sociedad y de hacer empresas, de crear riqueza colectiva y de generar empleo. Significa el empeño de comprometerse con el propio puesto de trabajo y mediante un proyecto empresarial propio.

La Economía Social tiene que ver con el desarrollo de las personas, que saltan la inercia de emplearse por cuenta ajena para inventar y desarrollar su propio proyecto empresarial, que, en su origen, significa una reacción colectiva para adquirir lo que de otra manera les sería más dificultoso (vivienda, empleo, servicios, sistemas de ahorro...). Por tanto se apoya en valores que aportan al individuo una mayor capacidad de desarrollo (capacidad de emprender), el colectivo la experiencia de no estar solo sino en solidaridad con otros y al entorno el compromiso de que se crea actividad económica que necesariamente ayudará a su desarrollo.

CEPES, es una Confederación unitaria que, respetando la individualidad y especificidad de cada organización integrada, representa ante la sociedad y los Poderes Públicos una manera distinta, solidaria y colectiva, de generar riqueza y crear empleo. Es el portavoz de estas inquietudes para que se trasladen a la sociedad los valores con que actúa.

Los miembros que se integran en CEPES representan a las diversas figuras que actúan bajo el concepto de Economía Social. CEPES es una experiencia pionera en Europa de integrar a todas estas figuras, pretendiendo con ello, significar la “otra forma” de hacer riqueza y provocar acción económica. Son las cooperativas, las sociedades laborales, las mutualidades y las fundaciones quienes en este momento constituyen la Confederación Empresarial Española de la Economía Social, además de grupos empresariales específicos, que actúan en la sociedad con los mismos valores, como es, por ejemplo, la ONCE, cuyo objetivo específico es crear empleo para las personas con discapacidad.

## En relación con los datos del año 2001, ¿qué cifras destacaría en cuanto a creación de empresas de Economía Social?

La creación de empresas en la Economía Social está creciendo en porcentajes más altos que el resto. Así, en el periodo 1995-2001 se han creado algo más de 14.000 empresas, lo que viene a representar un crecimiento anual medio de un 7%, contando en estos solo las cooperativas y las sociedades laborales, para utilizar datos aportados por el Ministerio de Trabajo, que tan solo

contempla a estas dos figuras jurídicas en sus estadísticas. Crecen de una manera importante en Cataluña y Andalucía, siguiendo a esas Autonomías la Comunidad Valenciana y, a más distancia, las dos Castillas. Ocurre algo parecido en el crecimiento del empleo. La Economía Social ha crecido en el periodo señalado 4 puntos más de media anual que lo que creció la población ocupada en España. Se genera más empleo que en la empresa tradicional y éste es más estable y con mejor calidad. Estos dos datos convierten de manera evidente a las empresas de Economía Social como factor imprescindible de cohesión social y de creación de empleo.

## ¿Cuáles son las principales estrategias que siguen las entidades de Economía Social para traducir el desarrollo económico en aumento de empleo?

Son diversas, a pesar de que en esto del empleo no existen soluciones mágicas. Una primera es propia y natural de estas empresas, como es la creación de empleo estable en mayor medida que el creado por el mercado laboral. La razón es sencilla, cuando unas personas deciden integrarse en una empresa, que les pertenece, a la que tienen que aportar sus propios ahorros personales en el capital social de la empresa, esto no se hace de manera eventual sino con todo el empuje de quien quiere ser definitivo, lo que conlleva una mayor estabilidad y calidad de los puestos de trabajo creados.

Otra razón es la explícita decisión de estas empresas de crear puestos de trabajo como expresión inequívoca de solidaridad. Esto viene por varias vías. Una es la reinversión constante de los recursos generados para seguir creciendo. Recordemos que la Economía Social es una forma de empresa que no enriquece al individuo sino al colectivo. Otra es la decisión firme de abrir nuevos mercados o crear nuevos productos para crecer en el desarrollo del empleo. Por ejemplo, MCC tiene entre sus objetivos de gestión la creación de empleo, objetivo que se analiza, con las variables básicas de la empresa, periódicamente, tanto en su realización como en sus desviaciones para introducir medidas correctoras, si esto fuera preciso. Otra vía por la que se crea más empleo es la búsqueda de los diversos resquicios de productividad, por lo que empresas, a las que originalmente el propietario no consideraba viables, cuando éstas pasan a ser propiedad de los trabajadores por pactos internos, como reacción anterior a la de acudir al paro, comienzan a levantar cabeza. Finalmente, por ser la reacción normal de las personas que deseen desarrollar su propio proyecto, que, afortunadamente, cada vez hay más.

# Behi Alde Balore kooperatiboei buruz

- KOKAPENA: OLAETA-ARAMAIO (ARABA)
- ELKARKETA: NEKAZAL ELIKADURA (ERKOP)
- EGITEKOA: ESNE PRODUKZIOA.
- LANGILEGOA: 18 PERTSONA.
- 2001EKO FAKTURAZIOA: 315 MILIOI PEZETA



## Jose Antonio Gardoki Mantentze lanak eta laborantza



### Lehenago idealak oraindik ere bizirik

Kooperatibismoaren sorreran plazaratu eta aldarrikatu ziren idealak oraindik ere bizirik diraute, nahiz eta denborarekin nolabait gaurkotu behar izan. Hala ere, Korporazio mailan eta kooperatiba guztietan orohar gauza asko jakintzat ematen dira, eta ez legoke txarto oinarrian dauden funtsezko ideiak eta baloreak ezagutzera ematea. Dena den, jakintzat ematen baditugu, balore horietan sakontzeko behar dugun interesa ere zalantzan jartzen dut.

### Behi Alde, kooperatiba txikia

Gure kooperatiban 18 lagun besterik ez gara, eta gauzek oso desberdin funtzionatzen dute kooperatiba txiki edo handi batean. Hemen lanean hasi aurretik Ederlanen ibili nintzen, eta langile asko ginenez, kontseilutxoak eta bestelako bilerak egin behar izaten genituen, baina gure kasuan informazio osoa ahoz aho transmititzen da.

## Javi Garitaonandia Mantentze lanak eta laborantza



### Kooperatibismoa

Betidanik bizi izan dut kooperatibismoa hurbiletik, aita kooperatibista baita. Horregatik, Behi Alden lanean hasi aurretik behin baino gehiagotan entzun nituen kooperatibismoaren sorrerako kontuak, kooperatibista izateak suposatzen duena eta abar. Gainera, gure inguruan jende askok egiten du lan kooperatiba batean edo bestean, eta kooperatibismoa hemen oso zabalduta dagoen

ideología dela iruditzen zait. Hemendik kanpo oso desberdin biziko da seguruenik.

### Informazioa erraz zabaltzen da

Orain dela lau urte hasi nintzen kooperatiba honetan lanean eta ez dut balorei buruzko informazio zehatzik jaso. Zuzenean eragiten dizkiguten gaiak bazkalorduan komentatzen ditugu, eta ondoren Kontseilu Errektoreak erabakitzen du.

## David Zabala Produkzioa eta kalitatea



### Gure esperientzia

Hogeitabi urte bete ditut Behi Alden lanean eta kooperatibismoak bere baitan dituen balore batzuk bizi edo esperimentatzeko aukera izan dut. Orain dela urte batzuk, esate baterako, haragia ematen zuten ganaduak desagertu zirenean lanpostu batzuk ere desagertu egin ziren, lanpostu horietan ziharduten langileek beste kooperatiba batzuetan lanean jarraitzeko aukera izan zuten. Egia da askotan ez garela kontziente, baina balore horietariko asko egunero ematen dira.

### Arriskuak

Balore kooperatiboak erreperatu eta eguneratzeaz gain, beste faktore batzuk ere kontuan hartzekoak dira. Esate baterako, aldi baterako kontratadunen kopurua oso nabarmena da oraindik kooperatibetan, nahiz eta Korporaziotik bazkideak egiteko formula berriak bilatzen ari diren. Bestalde, kooperatiba batzuk mugak gaingitu eta merkatu esparrua zabaltzeko sozietate anonimoak ere erosi dituzte. Beraz, hasierako balore horietan jasotzen diren hainbat elementu arriskuan ikusten ditut.

**Beñat Artzadun**  
**Coordinador del Programa Marrupa de Mundukide**



**Tiene 28 años, es ingeniero y socio de Fagor Automation. Hace seis meses se fue a Mozambique, donde tiene previsto pasar dos años, aportando su grano de arena al desarrollo del proyecto Marrupa.**

**“Poco a poco se llega lejos”**

**¿Cómo llegas a Marrupa?**

Cosas de la vida. Probablemente por descontento, por no estar conforme con la actual situación. Y también por ilusión, por creer que puede ser de otra manera.

**¿Cómo evoluciona el Proyecto?**

Solo puedo hacerte una breve lista de actuaciones: En educación, se ha iniciado el apoyo a la red distrital de alfabetización, ya tenemos los presupuestos para la primera fase de rehabilitación de la escuela secundaria, y estamos haciendo la planificación para reforzar granja del internado. En salud: Estamos apoyando a la comisión diocesana en la construcción de puestos de salud y formación de los agentes de salud. En infraestructuras: de aquí a unas pocas semanas comenzaremos la rehabilitación de una carretera rural. En promoción de empresas: estamos trabajando con cinco grupos promotores: producción de azúcar, venta de pescado fresco, producción de jabón, construcción (son los que van a hacer la carretera) y pecuaria. Y ya tenemos identificados otros grupos y oportunidades.

**¿Cuáles son tus tareas en Marrupa?**

Hasta ahora desde instalar el sistema de radio, hasta coordinar nuestro trabajo con el administrador, pasando por llevar la contabilidad, experimentar en la fabricación de jabón, planificar y presupuestar las diferentes actuaciones... Pronto seremos un equipo de dos y nos podremos dividir el trabajo.

**Lo más positivo hasta ahora de esta experiencia que inicias.**

Tener la oportunidad de colaborar con otros para crear tantas cosas. Para promover iniciativas que puedan contribuir seriamente a que más personas puedan vivir algo mejor. ¡Hay tanto por hacer! Me gustaría dar las gracias a los que confiaron en mi para esta labor. Espero ser digno de esa confianza.

**Háblanos cosas que te hayan sorprendido, del choque cultural.**

Más que de las diferencias preferiría hablar de lo contrario: ¡Somos tan similares! Aquí y allí a las personas nos gusta estar con los amigos y conversar. Nos importan los hijos y la familia. Nos gusta lo cómodo. Nos disgustan el hambre, el frío y el cansancio. Cada día nos preocupamos de trabajar, comer e intentar disfrutar un poco. Aquí y allí hay personas simpáticas, tramposas, imaginativas, perezosas... Hay diferencias sí. Pero muchas más son las semejanzas.

**¿Cómo es un día de Beñat en Marrupa?**

Se inicia a las 5 de la mañana. Después de las tareas matinales a las 6:30 comienza la jornada con la clase de Makua (la lengua local) y luego vienen las reuniones con responsables de la administración, trabajo con los grupos promotores de empresa, contactos con otras organizaciones, trabajos administrativos... y así hasta bien entrada la noche.

En esta primera etapa una parte importante del tiempo y el esfuerzo va en escuchar. Escuchar para intentar comprender y a partir de hay reflexión para ver cómo podemos colaborar.

**Algo más que añadir.**

Quizás sea la inexperiencia del recién llegado que me hace hablar así, pero me gustaría transmitir el profundo convencimiento que tengo de que podemos hacer muchas cosas buenas. De que si trabajamos bien, con paciencia y perseverancia, sin abatirnos antes las dificultades y decepciones (que no faltarán) dentro de algunos años podremos sentirnos orgullosos del apoyo que ofrecimos a los hombres y mujeres de Marrupa. Poco a poco se llega lejos. ●



**Markinan bizi eta ikasten duen 20 urteko mutil honek Mekanizazio Bidezko Produkzioari buruzko ikasketak bukatu berri ditu. Urtebeteko lan kontratua ziurtatuta izan arren, ikasten jarraitzea erabaki du.**

**“Izango dut ondoren  
lana egiteko denbora!”**

## **PERTSONAIA**

**Gorka Martiartu**  
**LEA-ARTIBAiko ikaslea**

### **Zer ikasi duzu Gorka?**

Lehendabizi batxilergoa egin nuen Lea Artibai ikastetxean, eta ondoren, mekanizazio bidezko produkzioari buruzko modulu bat ikastetxe horretan bertan.

### **Zenbat urtetan?**

Modulua urte eta erdian bukatu dut. Lehenengo teoria, eta azken hiru hilabeteetan enpresa baten praktikak egin behar izan ditut.

### **Zein enpresatan egin dituzu praktikak?**

Danobat kooperatiban, Elgoibarren.

### **Zein izan da zure lana?**

Batez ere tornu eta fresatzeko makinatan aritu naiz, baina baita muntajeen ere. Horretaz gain, zenbakizko kontroladun makinekin ere egin dut lana.

### **Zergatik aukeratu zenuen modulu hori ikastea?**

Betidanik nahi izan dut torneekin eta antzerako makinekin lan egiten ikasi. Gainera lagunek komentatu zidaten nahiko modulu ona dela, eta ondoren lana bilatzeko irtenbide errazak dituela. Beraz, hauxe aukeratu nuen.

### **Bete dira hasieran zenituen aurreikuspenak?**

Maila handi batean bai. Beharbada praktika gehiago egingo genuela uste nuen, baina orohar pozik nago ikasitakoarekin.

### **Erabat bukatu dituzu ikasketak, beraz.**

Bai, atzo bertan bukatu nituen praktikak eta orain oporrak hartuko ditut irailera arte.

### **Danobat saria irabazi duzu berriki. Zer da sari hori?**

Lan poltsa antzerako bat osatzeko erabiltzen den sistema dela uste dut. Nire kasuan, saria 250.000 pezeta eta urtebeteko kontratua izan da. Diruarekin ordenadorea erosi dut eta lan kontratuari dagokionez, ez dut onartzeko asmorik. Ikasten jarraitu nahi dut eta.

### **Lan kontratu baten eskaintza ez da bada egunero izaten. Ondo pentsatu duzu erabakia?**

Nahiko ondo pentsatu dut. Etxekoek urtebeteko lana onartzera animatu naute, baina nik ikasten jarraitu nahi dut. Hogeitau urte besterik ez ditut eta lanean hasi aurretik gustuko dudana ikasi nahi dut, izango dut ondoren ere lan egiteko aukera eta. Gainera iruditzen zait ikasketa erritmoa guztiz galduko nukeela urtebete horretan.

### **Pentsatu al duzu zer ikasiko duzun?**

Oraindik ez daukat oso garbi. Alde batetik ingeniarietza gustatzen zait, baina urte asko dira eta oso karrera gogorra ematen du, eta beste alde batetik beste moduluren bat egiteak ere asko tentatzen nau. Praktikak egiten egon naizen denboran muntajeen egin dut lan eta makinak muntatzeko asko erakarri nau. Gustura espezializatuko nintzateke horretan, muntajearekin zerikusia duen moduluren baten bidez. Beraz, irailean hasten banaiz beste bi urtetan bukatuta daukat. Bai, seguruenik horixe egingo dut, Lea Artibain bertan ikasiko dut.

### **Hori ikasiz aukera gehiago izango duzu lan munduan sartzeko?**

Baiezkoan nago. Dena den, ikasi dudan modulurekin ere ez nuke momentu honetan lanean hasi eta jarraitzeko arazorik izango. Nik egindako ikasketak egin dituztenak lanean ari dira.

### **Lea Artibai ikastetxean jasotzen duzue orientaziorik lan irtenbideei buruz?**

Bai, eta ez bakarrik orientazioa, lana bilatzen ere laguntzen digute neurri batean.

### **Eta denbora librean, zer duzu gustoko?**

Batez ere lagunekin egotea, eta beraiekin txokoa elkartzea.