

TULANKIDE

531


MCC EN 2007

LAS ÁREAS INDUSTRIAL, FINANCIERA Y DISTRIBUCIÓN CULMINAN CON ÉXITO EL EJERCICIO PRECEDENTE Y MIRAN A 2008 CON MODERADO OPTIMISMO.

otsaila 2008



EUSKO JAURLARITZAKO INDUSTRIA SAILA ETA MONDRAGON KORPORAZIOAK LANKIDETZA HITZARMEN BERRIA IZENPETU DUTE.



IKERLAN-IK4 PATENTA UN DISPOSITIVO QUE MIDE EL ESTADO ÓPTIMO DE UN ÓRGANO ANTES DE SU TRASPLANTE.



MCC Y LA NEOZELANDESA MERIDIAN ENERGY CREAN UNA EMPRESA DE MICROGENERACIÓN.



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

- 3 EDITORIAL
2007: bien en general.
- 4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK
- 6 **NACE FOROKOOP, FORO DE DEBATE COOPERATIVO**
Un foro virtual y presencial para la expansión en el mundo de la experiencia cooperativa vasca.
- 10 **MUK EUROPAKO EREMURA EGOKITUTAKO ZORTZI TITULU ESKAINIKO DITU DATORREN IKASTURTEAN**
Datorren ikasturtetik aurrera, MU izango da Europako Goi Mailako Hezkuntza Gunera egokitutako zortzi titulazio eskainiko dituen lehenengo euskal unibertsitatea.
- 19 **EROSKI INAUGURA "PORTAL DE LA MARINA" EN ONDARA (ALICANTE)**
Invierte 135 millones en el nuevo centro comercial y genera más de 1.000 nuevos empleos en Ondara y su comarca.
- 20 EN PORTADA
MCC en 2007: balance positivo.
- 30 AULA COOPERATIVA
MCC en 2007: balance positivo.
- 32 FOKOA
Símbolos para convicciones.
- 34 DESARROLLO DIRECTIVO
PTG: Persona eta taldeen garapena.
- 36 COMISIÓN PERMANENTE
Temas tratados en febrero.
- 37 euskaraLAN
Euskarak hurrengo plan estrategikoan lekua hartu nahian.
- 38 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Exposición a productos químicos.
- 40 COOPMCKOOP
DOIKI.
- 42 ANTZINAKOAK
Enmarcadores.
- 44 MITOS Y LEYENDAS
Dólmenes, cromlechs y menhires en Euskal Herria.
- 45 MUNDUKIDE
El Programa Marrupa avanza.
- 46 LIBROS Y WEBS



ARGITARATZAILEA

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

ZUZENDARIA

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

Lehendakaria:
Juan M^e Otaegi.

Kideak:
José Antonio Ajuria.
Juan Cid.
Jesús Miguel Euba.
Mikel Garcia.
Jesús Ginto.
José M^e Larrañaga.
Carlos Sarabia.
Carmelo Urdangarín.
Ane Zabalegi.
Mikel Zabala.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz.
IMPRIMATZAILEA

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



**CAJA LABORAL
EUSKADIKO KUTXA**

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA SOCIAL



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

TU Lankidaren erredakzio taldeak aldizkarian adierazitako esanetan eta iritzien erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.



TU Lankide paper ekologikoan inprimzen da.

2007: BIEN EN GENERAL

E

El ejercicio 2007 pasará a la historia de la Experiencia Cooperativa como un año positivo para el conjunto de MCC. El Área Financiera cumplió sus objetivos pese a la volatilidad de los mercados bursátiles y a las pérdidas de entidades financieras de primer nivel internacional; el Área Distribución ha cerrado el ejercicio con una sustanciosa progresión de sus ventas y empleos debido en gran medida al "efecto Caprabo"; y el Área Industrial, en su conjunto, terminó el año con crecimientos estimables en sus principales variables. Por lo tanto, a la vista de los resultados globales, se puede concluir que se ha superado el año, una vez más, con suficiencia.

LAS EXPECTATIVAS PARA ESTE AÑO CON MODERADAMENTE OPTIMISTAS A PESAR DE LAS VOCES DE LOS EXPERTOS QUE HABLAN YA SIN COMPLEJOS DE DESACELERACIÓN ECONÓMICA.

Sin embargo, no se puede obviar que la expresión "en conjunto", que alude a la globalidad de MCC, oculta en esa pluralidad los éxitos más sonoros logrados por algunas de nuestras cooperativas, y al mismo tiempo, diluye en ese anónimo conjunto los reveses sufridos por algunas otras. A las primeras, especialmente a las que ya llevan algunos años instaladas en ese podio de eficiencia, hay que transmitirles una felicitación proporcional a su éxito, animarles a seguir en esa línea y a adoptar, sin ánimo complaciente, las decisiones operativas y estratégicas necesarias para continuar en la senda de los resultados positivos. A las segundas, aquellas que atraviesan dificultades y en las que sus socios están haciendo esfuerzos orientados a reconducir sus negocios, un mensaje de aliento y de confianza en ellos mismos, partiendo de un análisis riguroso de sus situaciones particulares y de adopción de medidas socio empresariales encaminadas a garantizar el futuro de sus empresas. Todas ellas tendrán oportunidad de hacerlo a lo largo de este año, ya que a lo largo de 2008 se llevará a cabo en todas las cooperativas, se está haciendo ya,

la reflexión previa a la definición del próximo Plan Estratégico, el que abarca el ciclo comprendido entre 2009 y 2012.

En cualquier caso, y al margen de la propia evolución cuantitativa, 2007 ha sido pródigo en otro tipo de acontecimientos. Por ejemplo, el mes de marzo Lagun-Aro EPSV aprobó en su Asamblea General el nuevo modelo de Asistencia Sanitaria para sus mutualistas y beneficiarios en un contexto sin financiación pública, un modelo que ya ha entrado en vigor a partir del pasado 1 de enero. Dos meses después, en mayo, tuvo lugar el Congreso Cooperativo, en el que se debatieron y aprobaron dos ponencias muy importantes para MCC: la "Política Socioempresarial 2009-2012", cuyo reto es la generación de empleo preferentemente cooperativo en nuestro entorno, y la "Reflexión sobre el sentido de la Experiencia Cooperativa de Mondragón", cuyo objetivo es la revitalización del sentido cooperativo. También el año pasado se aprobó un nuevo Modelo de Gestión Corporativo más coherente con nuestras señas de identidad cooperativas y con una herramienta propia de autoevaluación.

Asimismo, se han producido incorporaciones de cooperativas como Redes de Marketing, Ulma Precinox, Ceramat, MCC Telecom, MCC Centro de Promoción, o Ulma Agrícola, aunque en el capítulo de bajas hay que consignar la de Ecotècnia; en internacionalización, hemos acabado con 68 empresas filiales en el exterior y en noviembre se inauguró el Parque Industrial de Kunshan, en China; se han logrado cinco nuevos reconocimientos Q de Plata... En definitiva, un año fecundo.

En cuanto a las expectativas para este año, y a pesar de las voces de los expertos que ya hablan sin complejos de desaceleración, —aunque las previsiones recientes del Gobierno Vasco son optimistas respecto al nivel de crecimiento de nuestra economía para este año—, cabe señalar que son moderadamente optimistas, con un apreciable crecimiento de las ventas y unos resultados similares a los del ejercicio anterior.

Eusko Jaurlaritzako Industria Saila eta Mondragon Korporazioak lankidetzara hitzarmen berria izenpetu dute

HITZARMENA BOST LAN ILDO IZANDO DITU: INFORMAZIOA ETA KOMUNIKAZIOA, EKINTZAILTZA, ENPRESA GARAPENA, TEKNOLOGIA ETA BERRIKUNTZA ETA NAZIOARTEKOTZEA.

Hitzarmena Eusko Jaurlaritzaren 2006-2009 Enpresa Lehiakortasuneko eta Gizarte Berrikuntzako Planaren barruan kokatzen da, zeina 2007ko apirilaren 2an onartu zuen Legebiltzarrak. Hitzarmen berria 2008-2012 aldirako proiektatu da, eta Eusko Jaurlaritzako IMTSren eta Mondragon Korporazioaren arteko lankidetzaren terminoak zehazten ditu, bost arlotan:

Informazioa eta komunikazioa, informazio ekonomikoa eta enpresari buruzkoa trukatzeko lagunduz, ingurunea hobeto ezagutzeko eta elkarrekin erabaki osatuagoak hartzeko.

Ekintzailtza, eta hau lankidetzara eremu berria da aurreko hitzarmenei dagokienek; bere asmoa ekimen berriak garatzen laguntzea da, eta jardura ildo nagusiak dira: Mondragon Unibertsitatea, CEI Saiolan enpresa proiektuen mintegia, Sustapen Zentroa eta Mondragon korporazioko Dibisioetako Sustapen Unitateak.

Enpresa garapena, arlo hauetan jarduteko konpromisoekin: trakzio enpresak garatzea, jardura berriak ateratzea, Garaia Berrikuntza Gunea garatzea, eduki teknologikoko ikerketa jardueri eta zerbitzuei lotutako enpresa Parkeak sustatzea, industria eta banaketa arloko Logistika eta Plataformak garatzea eta Inbertsio Funtz berriak sustatzea, kapital publiko-pribatuarekin, arlo horietan proiektuak finantzatu ahal izateko.

Teknologia eta berrikuntza, lehenasuneko arloa da bi aldeentzat, eta adostu da lankidetzaren eremuak izatea Innobask Berrikuntzarako Euskal Sistema, Teknologia Zentroen eta Unibertsitatearen esparrua, Ikerlanen proiektu berria nanoteknologiari buruz, Microsoft partaide duen software kapsulatuko Teknologia Zentroa, Eroskik egin asmo duen Teknologia Zentroa eta Mondragon Unibertsitateari lotutako ikerketa jarduerak.

Produktuen eta negozioen berrikuntzan, Euskadin enplegu



iraunkorra sortzen lagunduko duten ekimenak planteatzen dira, bai sektore berrietan bai tradizioaletan, eta hor nabarmentzen da Logistikaren arloa, kudeaketa eta trazabilitate prozesu berritzaileen diseinua egiteko elkarlana bilatuz.

Nazioartekotzean, eta bi aldeek iritziak da globalizazio prozesuari aurre egiteko lehiakortasun faktore funtsezkoa dela, lankidetzaren arretaguneak izango dira prestakuntzaren arloa, atzerriko

merkatuetan laguntza eta presentzia izateko egiturak garatzea, merkatuei eta atzerriko sareari buruzko informazioa trukatzea, atzerriko ezarpenak sustatzea eta nazioartean entzutea duten Zentroekin Plataforma Teknologikoak garatzeko lankidetzara.

Hitzarmenak tresna hauek aurreikusi ditu jarraipena egiteko: Osoko Mahaia, Industria, Merkataritza eta Turismo sailburuak eta Mondragon Korporazioko Kontseilu Orokorreko lehendakariak presiditua, urtean behin bilduko dena Hitzarmena betetzen den aztertze eta hurrengo urterako helburuak ezartzeko; eta Jarraipen Batzordea, hiru hilean bilduko dena, Hitzarmenaren garapena bultzatzeko eta proposatutako helburuak lortzeko.

EL NUEVO ACUERDO, CON ALCANCE 2008-2010, SUBRAYA LA IMPORTANCIA DE LA COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA Y DESTACA LA CAPACIDAD TRACTORA DE MCC EN EL CONJUNTO DE LA ECONOMÍA VASCA. ABARCA CINCO ÁREAS DE ACTUACIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, EMPRENDAJE, DESARROLLO EMPRESARIAL, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN, E INTERNACIONALIZACIÓN.

IÑAKI MUJIKA, EUSKO JAURLARITZAKO LANBIDE HEZIKETAKO ETA ETENGABEKO IKASKUNTZAKO SAILBURUORDEAREN BISITA MGEPE-ERA.

BISITAK

Otsailaren 20an, Iñaki Mujika sailburuordeak Mondragon Goi Eskola Politeknikoa bisitatu zuen eta zuzendaritza taldearekin elkarriketatu zen. Elkarriketaren helburua, Mondragon Goi Eskola Politeknikokoa eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailarekin, hain zuzen ere, Lanbide Heziketa eta Etengabeko Irakaskuntzako sailburutzarekin, bi erakundeon lankidetzara kontrastatzea izan da.

Diseinu Industrial eta Mikrofabrikazio laborategietara, bai Mikromekanizatu baita Mikrokonformazio sailletara egindako bisitarekin eman zitzaion amaiera egunari.



El 6 de febrero una delegación de la Confederación de Empresarios de Andalucía encabezaba por su presidente, Santiago Herrero, se acercó a MCC acompañada por Miguel Lazpiur y José Guillermo Zubia, presidente y secretario general de Confebask.

Fue una visita institucional, en la que se vio el diaporama de MCC, se realizó una reunión de trabajo y se compartió un almuerzo. También hubo tiempo para la foto.



TERCERA ENTREGA DEL BOLETÍN SOBRE EL *proceso de canonización de*

Arizmendiarieta



El próximo mes de abril se publicará el tercer número del boletín informativo sobre el proceso de canonización de Arizmendiarieta. Se trata de un soporte informativo que se publica dos veces al año (en abril y en noviembre) y en el que se informa exclusivamente sobre temas relacionados con este proceso.

Quienes estén interesados en recibir en su domicilio y de forma gratuita este boletín, y los que se vayan a publicar en el futuro, pueden formalizar su inscripción como suscriptor cumplimentando los datos de la tarjeta de pedido y enviándola a Otalora, Azatza auzoa, 20500 Aretxabaleta.

TARJETA DE PEDIDO / ESKAERA TXARTELA

Boletín informativo sobre el proceso de canonización de Arizmendiarieta.
Arizmendiarieta kanonizatzeke prozesuari buruzko **informazio buletina**.

- **Nombre y Apellidos / Izen-abizenak**
- **Dirección / Helbidea**
- **Población / Herria** **C.P. / P.K.**
- **Nº Teléfono / Telefono zbkia.**
- **Número de ejemplares que solicita* / Eskatutako ale kopurua***

* Cada solicitante del boletín debe especificar esta cantidad teniendo en cuenta que él mismo puede distribuir algunos números a otras personas interesadas en conocer cómo evoluciona el proceso.

* Buletina eskatzen duen pertsona bakoitzak kopurua zehaztu behar du, izan ere, prozesua nola doan jakiteko interesa duten beste pertsona batzuen artean zenbaki batzuk bana ditzake.

Le informamos de que los datos que vas a proporcionar para la utilización del presente servicio serán incorporados a un fichero automatizado de datos de carácter personal titularidad de Azatza, S.L., conforme a lo establecido en el artículo 4 de la Ley de Protección de Datos.

Erabiltzaileari jakinarazten diogu zerbitzu hau erabiltzerakoan ematen diren datu pertsonalak fitxategi automatiko batetan saritzen direla. Fitxategi honen titulartasuna Azatza, S.L.-ek dauka indarrean dagoen babes politikari buruzko legearen 4. artikuluaaren arabera.

Nace Forokoop, Foro de Debate Cooperativo

FOROKOOP - FORO DE DEBATE COOPERATIVO, NACE COMO UN FORO GLOBAL PARA LA EXPANSIÓN EN EL MUNDO DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA VASCA.

La sede de Eusko-Ikaskuntza en Vitoria-Gasteiz fue escenario el 21 de febrero de la firma del convenio entre Eusko Ikaskuntza-Sociedad de Estudios Vascos, el Consejo Superior de Cooperativas y la Confederación de Cooperativas de Euskadi, para poner en marcha y dinamizar Forokoop, Foro de Debate Cooperativo. Ya está operativo en la página web de EuskoSare.

Reunidos en la mesa Xabier Retegi, presidente de Eusko Ikaskuntza-Sociedad de Estudios Vascos, Alfredo Ispizua, presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, Patxi Ormazabal, presidente de la Confederación de Cooperativas de Euskadi, y Jose María Larrañaga, moderador y responsable de Forokoop, han procedido a explicar la participación de cada agente en este nuevo foro para iniciar después la firma del convenio entre estos tres primeros.

Forokoop - Foro de Debate Cooperativo, nace como un foro global para la expansión en el mundo de la experiencia cooperativa vasca.

Entre sus objetivos se encuentran la reflexión, la comunicación y el contraste de opiniones, propuestas y proyectos entre entidades, empresas, organizaciones y personas que desarrollan actividades en el ámbito cooperativo o están interesados en ellas.

Este foro tiene una doble vertiente: presencial y virtual. Pretende constituirse como un punto de reflexión permanente que dará respuesta a las diferentes necesidades del mundo cooperativo, tanto a nivel práctico como a nivel teórico o filosófico.

EI-SEV se ocupará de la vertiente virtual de FOROKOOP, que constará de una Comunidad Virtual con carácter permanente y de coberturas informativas especiales de las jornadas que anualmente organice FOROKOOP, donde se tratarán los temas que mayor interés hayan suscitado en la Comunidad Virtual FOROKOOP de EuskoSare.



El foro ya se encuentra disponible en EuskoSare (<http://www.euskosare.org/komunitateak/forokoop>) y se invita a participar en el mismo a todo el mundo.

Por todo ello el foro nace con un planteamiento modesto en el ámbito del cooperativismo vasco, pero con conciencia, también, de la responsabilidad que posee como referente del cooperativismo mundial, y con el objetivo de expandir en el mundo la experiencia cooperativa vasca.

Eusko Ikaskuntza participa en Forokoop a través de EuskoSare, red para la Comunidad Vasca Global, ofreciendo una comunidad virtual y una cobertura informativa a sus actividades.

ENTRE SUS OBJETIVOS SE ENCUENTRAN LA REFLEXIÓN, LA COMUNICACIÓN Y EL CONTRASTE DE OPINIONES, PROPUESTAS Y PROYECTOS ENTRE ENTIDADES, EMPRESAS, ORGANIZACIONES Y PERSONAS QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES EN EL ÁMBITO COOPERATIVO O ESTÁN INTERESADOS EN ELLAS.

Un grupo de productores de vino asociados en las cooperativas alavesas Bodegas San Tirso (Kripan) y Bodegas San Sixto (Yekora) visitaron MCC a finales del pasado mes de enero. Acudieron a Mondragón a través de la Federación de Cooperativas Agrícolas de Euskadi, interesados en conocer la Experiencia Cooperativa de Mondragón. Durante su estancia entre nosotros vieron el diaporama corporativo, visitaron la planta de Fagor Electrodomésticos de Garagartza y participaron en Otalora en una charla coloquio sobre las claves del desarrollo socio empresarial de MCC.

A lo largo del encuentro se habló sobre su actividad y



de la necesidad de innovar para asegurar el futuro, en organización (fusiones, participación de los empleados en la cooperativa...) en producto (envases, vino sin alcohol...) y en procesos. La visita concluyó con una visita al aula museo de Arizmendiarieta y el posterior almuerzo y la foto de rigor.

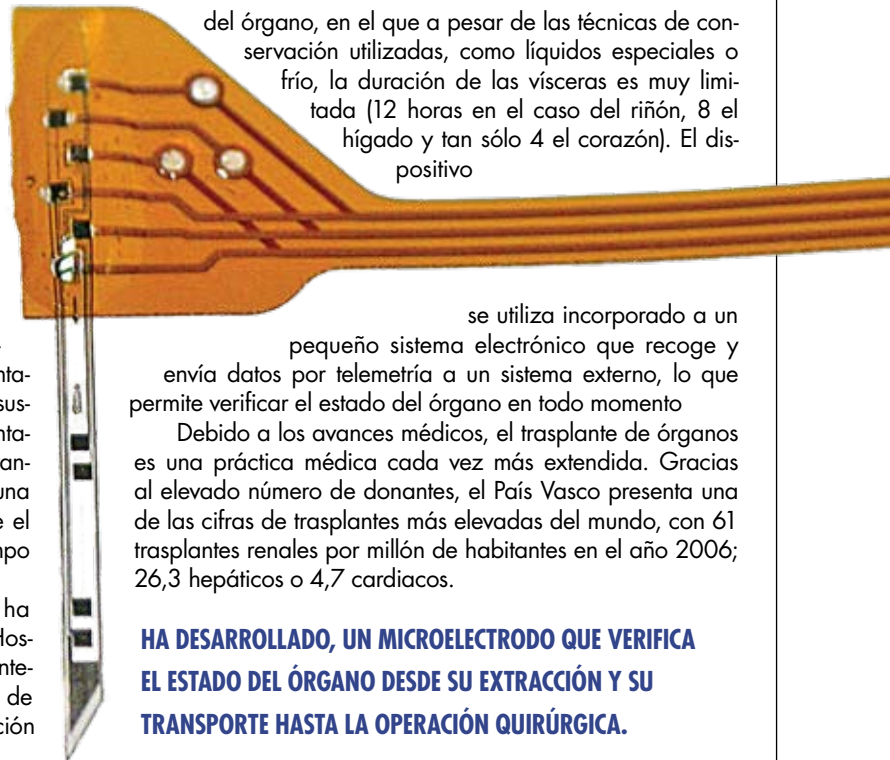
Ikerlan-IK4 patenta un dispositivo que mide el estado óptimo de un órgano antes de su trasplante

EL AVANCE BIOMÉDICO HA SIDO POSIBLE GRACIAS A LA COLABORACIÓN DEL CENTRO NACIONAL DE MICROTECNOLOGÍA (CNM) Y LA EMPRESA CARBUROS METÁLICOS.

Ikerlan-IK4 (Unidad de Microfluídica de CIC microGUNE Centro vasco de Investigación en Micro y Nanotecnologías), ha patentado, un dispositivo que permite verificar que un órgano humano se mantenga en condiciones óptimas para su trasplante. A través de un microelectrodo que mide la impedancia y la temperatura de los tejidos, el sistema permite monitorizar el estado de cualquier órgano desde su extracción y su transporte hasta el momento en que mediante operación quirúrgica se trasplanta a un paciente.

El dispositivo que ha diseñado Ikerlan-IK4, en colaboración con el Centro Nacional de Microtecnología (CNM-CSIC) y la empresa Carburros Metálicos, y que lo han patentado junto a I2M design SA., utiliza un material denominado sustrato polimérico que aporta un gran avance en la instrumentación biomédica, ya que no produce lesión en los tejidos durante las maniobras quirúrgicas o de transporte. Incluso, abre una nueva vía para el control del rechazo de órganos, ya que el microelectrodo puede quedar implantado por un largo tiempo sin provocar lesiones.

La aplicación cuenta ya con varios prototipos y se ha ensayado clínicamente con órganos de animales en el Hospital Clínic de Barcelona. Además, resulta especialmente interesante para un proceso tan delicado como el trasplante de órganos, ya que aporta un indicador objetivo en la evolución



del órgano, en el que a pesar de las técnicas de conservación utilizadas, como líquidos especiales o frío, la duración de las vísceras es muy limitada (12 horas en el caso del riñón, 8 el hígado y tan sólo 4 el corazón). El dispositivo

se utiliza incorporado a un pequeño sistema electrónico que recoge y envía datos por telemetría a un sistema externo, lo que permite verificar el estado del órgano en todo momento

Debido a los avances médicos, el trasplante de órganos es una práctica médica cada vez más extendida. Gracias al elevado número de donantes, el País Vasco presenta una de las cifras de trasplantes más elevadas del mundo, con 61 trasplantes renales por millón de habitantes en el año 2006; 26,3 hepáticos o 4,7 cardiacos.

HA DESARROLLADO, UN MICROELECTRODO QUE VERIFICA EL ESTADO DEL ÓRGANO DESDE SU EXTRACCIÓN Y SU TRANSPORTE HASTA LA OPERACIÓN QUIRÚRGICA.

Reunión de LKS con representantes de sus oficinas en América

EL GERENTE DE LKS-CARIBE HA SIDO NOMBRADO DELEGADO DE MCC PARA CENTROAMÉRICA.



Una veintena de representantes de las oficinas de LKS en Chile, Costa Rica, México y Colombia se han reunido en la sede central de Mondragón para potenciar el trabajo de transferencia de metodologías y conocer más en profundidad la realidad de MCC y de la sociedad vasca en general.

Los 23 consultores de la firma vasca procedentes de los países citados fueron recibidos por el presidente del Consejo General de MCC, José María Aldekoa, y por el director general de LKS, Fermín Garmendia.

Aprovechando la visita, el gerente de LKS-Caribe, Dietmar Gamboa, ha sido nombrado delegado de MCC para Centroamé-

rica, en un acto que presidió el director del área internacional de MCC, Jesús María Herrasti.

El Grupo LKS inició su implantación en tierras americanas en 2003. A lo largo de estos años ha abierto cuatro oficinas y tiene en proyecto ampliar su presencia y constituir una red latinoamericana.

En este período se han desarrollado numerosos proyectos tanto para diferentes Administraciones Públicas como para empresas privadas, teniendo como objetivo el ser un referente en el ámbito de los servicios profesionales en todos esos países.

EL GRUPO LKS INICIÓ SU IMPLANTACIÓN EN TIERRAS AMERICANAS EN 2003. A LO LARGO DE ESTOS AÑOS HA ABIERTO CUATRO OFICINAS Y TIENE EN PROYECTO AMPLIAR SU PRESENCIA Y CONSTITUIR UNA RED LATINOAMERICANA.

Primer encuentro de "Mondragon Comunidad Académica Cooperativa"

INVESTIGADORES INTERNACIONALES REFERENTES EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y EL COOPERATIVISMO SE REUNIERON EN DICIEMBRE EN EL PRIMER ENCUENTRO DE INVESTIGACIÓN ECONÓMICA Y ESTRATEGIA PROMOVIDO POR MONDRAGON UNIBERTSITATEA.

El encuentro se enmarca en la red internacional creada por la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad, "Mondragon Comunidad Académica Cooperativa" (MCAC), para formar, investigar y difundir información en todo el mundo sobre el cooperativismo en general y sobre la experiencia de MCC en particular. Esta red pretende convertirse en un referente a nivel mundial para responder a la creciente importancia de las cooperativas y la economía social y la proliferación e incidencia progresiva de sus diferentes manifestaciones en distintos sectores económicos.

Quince investigadores referentes mundiales en el ámbito de la investigación del cooperativismo y la economía social se reunieron en Gandiaga Topagunea en Aranzazu (Oñati) para avanzar en los objetivos de esta red. Seis investigadores europeos, tres americanos y otros cinco pertenecientes a la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea conforman el grupo de expertos encargados de discutir y analizar el movimiento cooperativo y el futuro de la economía social. Entre sus funciones se encuentran diseñar y debatir líneas generales y proyectos concretos de investigación enfocados en una primera fase a las cooperativas de MCC y posteriormente en otras empresas.

OBJETIVOS DE MCAC

Los objetivos de MCAC, entre otros, son los de realizar y patrocinar investigaciones y estudios científicos sobre la experiencia de MCC en las distintas áreas como economía, gestión, sociología,

derecho, antropología, psicología, historia, relaciones laborales, etc. Además creará un centro de datos, documentación y biblioteca para que sea utilizado por las personas que trabajen o estudien sobre cooperativismo.

Otro de los objetivos de la nueva plataforma consiste en fomentar la comunicación entre las distintas experiencias de cooperativismo existentes en el mundo para que pueda servir de aprendizaje mutuo, permitiendo además articular las sinergias existentes para compartir ideas.

MCAC tiene también entre sus funciones el impulso de la formación profesional y académica a través de másters, doctorados, y formación extraacadémica con cursos y talleres dirigidos a aquellas personas interesadas en la creación de organizaciones cooperativas a nivel mundial.

Una segunda línea de actuación de esta plataforma es la creación de programas dirigidos a profesores e investigadores. Se trata de estancias docentes para profesores y de realización de tesis doctorales en el caso de los investigadores.

QUINCE INVESTIGADORES REFERENTES MUNDIALES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN DEL COOPERATIVISMO Y LA ECONOMÍA SOCIAL SE REUNIERON EN GANDIAGA TOPAGUNEA EN ARANZAZU (OÑATI) PARA AVANZAR EN LOS OBJETIVOS DE ESTA RED.

Elkar-Lan impulsó la creación de 38 cooperativas en 2007

LA PUESTA EN MARCHA DE ESTAS ACTIVIDADES HA SUPUESTO LA CREACIÓN DE 260 NUEVOS EMPLEOS COOPERATIVOS.

La "Sociedad para la Promoción de Cooperativas ELKAR-LAN" promovió en 2007 la creación de 38 cooperativas, de las cuales 36 han sido nuevos proyectos empresariales y los 2 restantes son cooperativas provenientes de procesos de transformación societaria.

La mayoría de estas cooperativas, 31 en concreto, han sido cooperativas de trabajo asociado y de las 7 restantes, 2 han sido de enseñanza y otras 2 de servicios profesionales, 1 de agraria, 1 de transportistas y 1 de segundo grado.

En cuanto a los sectores de actividad, algo más de la mitad se han constituido en el sector servicios, 20 en concreto, y las restantes son 6 en el sector eléctrico-electrónico, 4 en el transporte, 3 en el industrial, 2 en la construcción, 2 de enseñanza y 1 agraria.

POR TERRITORIOS HISTÓRICOS, SE HAN CREADO 9 EN ARABA, 15 EN BIZKAIA Y 14 EN GIPUZKOA Y EN CONJUNTO LAS 38 COOPERATIVAS SUMAN 260 EMPLEOS COOPERATIVOS.



Por Territorios Históricos, se han creado 9 en Araba, 15 en Bizkaia y 14 en Gipuzkoa y en conjunto las 38 cooperativas suman 260 empleos cooperativos; es decir, el tamaño medio es de 7 empleos por cada nueva cooperativa en el momento de la constitución.

Éxito de la Jornada organizada por Infonomía en Garaia

CERCA DE 200 PERSONAS CONOCIERON LAS ÚLTIMAS TENDENCIAS INNOVADORAS QUE SE ESTÁN "COCIENDO" EN EL MUNDO DE LA EMPRESA Y LOS NEGOCIOS

La "Jornada UpDay ' 08" organizada por Infonomía y que sirvió también para inaugurar oficialmente el nuevo "contact point" que esta red de innovadores ha establecido en el Polo Garaia, fue todo un éxito. Asistieron unas 200 personas, la mayoría del mundo de la empresa (no sólo Debagoiena, sino también de otras zonas de Euskal Herria), la universidad, y numerosos medios de comunicación (prensa y TV).

Alfons Cornella, fundador y presidente de Infonomía, y Antonella Broglia, desgranaron en dos horas, apoyados en ejemplos y con muchos recursos multimedia, cuáles son las últimas tendencias innovadoras que se están "cociendo" en el mundo de la empresa y los negocios.

IDEAS FUERZA

Las intervenciones de Alfons y Antonella giraron en torno a 10 ideas fuerza:

- El negocio de lo híbrido: la hibridación como forma de lanzar nuevos productos o servicios.
- The Future of management, acerca del libro del gurú Gary Hamel en el que señala que "es más importante cómo gestionamos que qué vendemos".
- Tecnologías emergentes (social mapping, Second Life, etc)
- Used-centered innovation: la innovación se centra ahora en la experiencia del usuario.
- Ciudades de vanguardia: el futuro no es de los estados, ni de los países; es de las ciudades.
- Gamer generation en la empresa: los jóvenes que han crecido jugando a la Play Station van a estar más prepara-



Alfons Cornella, Antonella Broglia y Angel Arbonies durante un momento de la exitosa jornada.

- dos para las exigencias de las empresas innovadoras.
- Cómo innovan los mejores: la motivación de las personas y la exploración permanente del entorno, se convierten en fuentes potenciales de nuevos productos y servicios.
- Dos tendencias en consumo: "vende" lo real, lo natural (de naturalidad) y lo transparente (frente a lo artificial o finjido); y vende el tiempo, todo lo que nos ahorra tiempo a los consumidores.
- Everything is miscellaneous: ¿un sitio para cada cosa? no, mejor: cada cosa en varios sitios a la vez. La solución al exceso de información es etiquetar la información.
- New Retail: nuevas tendencias de forma de consumo: como el "social shopping", o los probadores de ropa virtuales.

Mondragon Lingua y Training Services forman en inglés a más de un centenar de trabajadores de la UPC

LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA (UPC) DISFRUTAN DE LAS VENTAJAS DE LA FORMACIÓN EN INGLÉS EN FORMATO SEMI PRESENCIAL.

El pasado mes de noviembre se puso en marcha una prueba piloto en la universidad catalana, dirigida a todos los trabajadores y que tiene como objetivo promover el aprendizaje de terceras lenguas, especialmente el inglés, y el reconocimiento de su uso. Esta iniciativa se enmarca en los planes que la UPC quiere

desarrollar para ubicarse en el tratado de Bolonia.

De momento, tal y como han señalado los responsables de Training Services y Mondragon Lingua, la respuesta de los trabajadores de la UPC a esta iniciativa ha sido muy satisfactoria. En total, se recibieron

188 solicitudes, de las cuales finalmente y después de hacer las pruebas de nivel 144 han empezado ya su formación en inglés.

METODOLOGÍA

La metodología empleada es la habitual en Mondragon Lingua, es decir, una combinación de trabajo 'on line' con sesiones presenciales para conversación y resolución de dudas. Además, los alumnos cuentan con un tutor virtual y un servicio de asistencia técnica mientras dura el curso.

La gerencia de la Universidad Politécnica de Cataluña ha demostrado gran interés en la formación en inglés de los trabajadores y ha asegurado que "es un cambio importante, que comporta un esfuerzo y una dedicación a corto y medio plazo, pero la UPC pondrá todos los medios posibles para mejorar la situación actual". Mondragon Lingua colabora con Training Services en iniciativas formativas en Cataluña.

LA METODOLOGÍA EMPLEADA ES LA HABITUAL EN MONDRAGON LINGUA, ES DECIR, UNA COMBINACIÓN DE TRABAJO 'ON LINE' CON SESIONES PRESENCIALES PARA CONVERSACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DUDAS.

Mondragon Unibertsitatea ofrecerá desde el próximo curso ocho títulos adaptados al Espacio Europeo

MONDRAGON UNIBERTSITATEA SERÁ LA PRIMERA UNIVERSIDAD VASCA QUE OFRECERÁ, DESDE EL PRÓXIMO CURSO, OCHO TITULACIONES ADAPTADAS AL ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR VINCULADAS AL ÁREA DE LAS INGENIERÍAS Y LAS CIENCIAS EMPRESARIALES, CON UNA DURACIÓN DE CUATRO AÑOS.

Con este nuevo enfoque se impartirán las ingenierías de Telecomunicaciones, Mecánica, en Electrónica Industrial, en Organización Industrial, Informática y en Diseño Industrial y el grado en Dirección y Administración de empresas.

De las ocho titulaciones adaptadas al marco europeo, siete serán impartidas en la Escuela Politécnica Superior, los grados en Ingeniería Industrial, de Telecomunicaciones, Mecánica, en Electrónica Industrial y Automática, en Organización Industrial, en Informática y en Diseño Industrial y Desarrollo de Producto. Además, la Facultad de Ciencias Empresariales impartirá el grado en Administración y Dirección de Empresas y sus alumnos podrán reforzar su especialización con los masters de postgrado oficiales, de un año de duración, en dirección financiera, comercial, logística y comercio internacional.

UNA NUEVA ETAPA

El rector de Mondragon Unibertsitatea destacó en la conferencia de prensa ofrecida para presentar estas titulaciones en Donostia, que este nuevo modelo educativo es "muy diferente" respecto al tradicional, ya que más allá de la mera transmisión de

EL NUEVO MODELO EDUCATIVO OFRECE A LOS ALUMNOS LA POSIBILIDAD DE REALIZAR PRÁCTICAS Y SU PROYECTO DE FIN DE CARRERA EN EMPRESAS, UNA FORMACIÓN TRILINGÜE DE MANERA QUE LOS ALUMNOS PUEDAN DESARROLLARSE EN SU TRABAJO, AL MENOS, EN INGLÉS, EUSKARA Y CASTELLANO.



conocimientos y el protagonismo del profesor, ofrece una formación "basada en competencias, que fomenta la autonomía del alumno y el desarrollo de otras capacidades". Zabala destacó además que el nuevo modelo educativo ofrece a los alumnos la posibilidad de realizar prácticas y su proyecto de fin de carrera en empresas, una formación trilingüe de manera que los alumnos puedan desenvolverse en su trabajo, al menos, en inglés, euskara y castellano. Además, pretende llegar al 100% del los alumnos en el ratio de movilidad, para que asegurarles su estancia en el extranjero durante su periodo universitario.

En cuanto al sistema de evaluación el rector destacó que desaparece el basado en exámenes finales y se pasa a "valorar de forma continua todo el trabajo que realiza el alumno y las competencias que va adquiriendo".

→ MICROSOFT SE ACERCA A GARAIA

MCC ha venido desarrollando diversas colaboraciones con Microsoft en los últimos años, tanto en lo estrictamente comercial para la adquisición conjunta de licencias a nivel corporativo, como en aspectos de formación y divulgación tecnológica.

Uno de los frutos de esta relación ha sido el desarrollo de un proyecto para la implantación de un Microsoft Innovation Center en el Polo Garaia. El pasado 29 de enero se desplazaron a Mondragon los directivos de Microsoft, Walter Poloni, Carlos de la Iglesia y Santiago Lorente, al objeto de profundizar en los detalles del proyecto y conocer las realidades de Ikerlan, MU y MCC en su conjunto. La reunión se desarrolló en el Polo Garaia al objeto de poder visitar in situ la eventual ubicación física del Centro de Innovación.



HUHEZIk prest ditu nazioarteko ikastaroen bigarren aldia 2008-2009 ikasturterako

BIGARREN ALDIZ, HUHEZIK BI IKASTARO ANTOLATU DITU, NAZIOARTEKOAK, ORAINGOAN 2008-2009 IKASTURTERAKO. BIAK INGELESEZ EMANGO DIRA ERABAT, IKASTURTEKO LEHEN HIRUHILEKOAN.

Ikastaro hauek 2007-2008 ikasturtean eman ziren lehen aldiz, eta orduan 9 ikasle etorri ziren HUHEZlra, lau herrialdeetatik.

HELBURUAK

Hemen dauden bitartean, Erasmus ikasleek bertako ikasleekin egingo dituzte ikasgai gehienak, ingelesez. Dinamika horren bidez, unibertsitateak nahi du ingelesa txertatu ikasketetan, baina egoera errealetan oinarrituta. Horrezaz gain, ikasleak hitzaldieta-ara joango dira, bisitak eta talde lanak egingo dituzte.

ESKAINITZA AKADEMIKOA

Bigarren aldi honetarako ere HUHEZIk bi ikastaro antolatu ditu.

Media and Minority Languages da ikastaro baten izena, Hedabideak eta Hizkuntza Gutxituak, eta prestaturik dago komunikazio eta kazetaritzako ikasleentzat. Bertan aztertuko dira euskarazko hedabideak. Halaber, ikasleek praktikaldi bat egingo dute EITB24 komunikazio taldeko web zerbitzuan, non landuko duten kazetaritza digitala.

Education and Minority Languages da bigarrenaren izena, Hezkuntza eta Hizkuntza Gutxituak, eta bertan aztertuko da Hezkuntza testuinguru eleaniztun batean (euskara, gaztelania eta ingelesa). Hemen ere, ikasleek praktikaldi bat egingo dute Haur

IKASTAROOK ANTOLATU DIRA IPAR EUROPAKO HERRIALDEEK (NORVEGIAK, DANIMARKAK, FINLANDIAK ETA HOLANDAK) EZARRITAKO EREDUARI JARRAITUZ.



eta Lehen Hezkuntzako eskoletan. Ikastaro bakoitzak lau irakasgai izango ditu. Kasu bietan ikastaroa amaitutakoan ikasleak jasoko ditu 20 kreditu ECTS erakoak, Europak berretsitakoak.

IKASTARO BEREZIAK

Ikastaro hauek berritasun handia dakarte, orain artean Euskal Herriko unibertsitate gehienek erakartzen baitzituzten atzerriko ikasleak gaztelaniazko eta frantsesezko ikastaroak antolatu. Bi ikastaro hauek, berriz, erabat ingelesez emango dituzte HUHEZlko irakasleek. Ikastarook antolatu dira Ipar Europako herrialdeek (Norvegiak, Danimarkak, Finlandiak eta Holandak) ezarritako ereduari jarraituz, hedapen txikiko hizkuntzak izanik, aukeratu baitute ingelesa nazioarteko ikasleak erakartzeko.

→ MIK TRASLADA SU SEDE SOCIAL DE ARRASATE A OÑATI

El centro de investigación en gestión guipuzcoano Mondragón Innovation & Knowledge (MIK) se ha trasladado a su nueva sede situada en el Palacio Antia de Oñate. El traslado al nuevo edificio surge del proceso de integración de las capacidades investigadoras de MIK y de la Facultad de Ciencias Empresariales de MU (Eteo) y supone un salto cualitativo y un importante paso en la consolidación del centro, cuya sede, hasta el momento, se situaba en las oficinas del Polo de Innovación Garaia, en Arrasate.

El centro privado de investigación en gestión especializado en innovación corporativa y social, creado en 2001 e integrado en MCC, cuenta también con delegaciones en Donostia y Bilbao.



AGENDA FORMATIVA

CURSO AVANZADO EN GESTION DE MANTENIMIENTO

DEL 9 DE ABRIL AL 26 DE NOVIEMBRE.

Duración: 120 Horas
Horario: 8:30 a 13:30 Miércoles
Fecha Límite Inscripción: 25 de marzo de 2008

OBJETIVOS

- Capacitar para la realización de un adecuado plan global de mantenimiento y su implantación, desarrollo y sostenimiento en el tiempo con un marcado criterio de incremento de la rentabilidad empresarial.
- Saber aplicar el conjunto de las técnicas y herramientas de gestión del mantenimiento.
- Establecer las bases para realizar Ingeniería de Mantenimiento.
- Saber argumentar económicamente las mejoras naturales y potenciales en el Mantenimiento.
- Más información: <http://www.mondragon.edu/camante>.

TALLER DE INNOVACIÓN

EN EL POLO GARAIA EL PRÓXIMO 5 DE MARZO. PARTICIPAN ENTRE OTROS KOLDO SARATXAGA Y TXOMIN GARCIA. SE TRATA DE UN TALLER EN EL QUE LAS PERSONAS ASISTENTES SE CONVERTIRÁN EN PROTAGONISTAS ACTIVAS EN EL DESARROLLO DEL MISMO.

OBJETIVO

Identificar los factores clave, las habilidades, las emociones... de las personas para impulsar el compromiso con la organización, la colaboración, el aprendizaje, la innovación y el éxito profesional y personal.

DIRIGIDO A

- Gerentes, Directores de Unidades de Negocio y de I+D+i.
- Directivos que desempeñan su trabajo alineados con las tendencias futuras en liderazgo de equipos
- Directores de las relaciones con las personas.
- Directores de Innovación.

Inscripción: Isabel Mangana 943. 79.47.00

ETENGABEKO PRESTAKUNTZA (MARTXOA-APIRILA)

MANAGEMENT ETA ZUZENDARITZA TREBETASUNA

Dirección eficaz de reuniones	4 y 5 Marzo
Autoorganización y gestión del tiempo	11 Marzo
Tratamiento de conflictos	2 y 3 Abril

MARKETING

La disciplina del Marketing en las organizaciones actuales. Comunicación en entornos industriales. Presentación de Casos	7 Marzo
La reflexión estratégica, dinamizadora del plan de marketing	7 Marzo
Estrategias de producto y precio efectivas	12 Marzo
Organización de la fuerza de ventas	4 Abril
Habilidades de negociación con clientes	11 Abril
Estrategias de comunicación	18 Abril
Logística en Marketing. Caso práctico: Eroski	25 Abril

LOGISTIKA ETA GARRAIOA

¿Cómo diseñar y gestionar mejor nuestro almacén para poder ahorrar costes?	10 y 31 Marzo
La gestión del picking, otro ámbito a tener en cuenta para preparar nuestros pedidos más rápido y con menor coste	07 Abril
Cómo mejorar la distribución de las mercancías desde el punto de origen hasta el punto de entrega	14 Abril
El transporte terrestre (la carretera y el ferrocarril)	21 y 28 Abril/5 Mayo

FINANTZAK

Análisis de estados contables	10 Abril
Planificación y control de gestión	15 y 17 de Abril
Fiscalidad en la empresa	22, 24 y 29 Abril
Finanzas para No Financieros	8, 10, 15, 17 y 22 Abril

INFORMAZIO GEHIAGO:

<http://www.mondragon.edu/ezf/etengabeko-prestakuntza>





“Foro de Gestión de Personas”: 7 de marzo en Gandiaga Topagunea

UNA JORNADA DIRIGIDA A RESPONSABLES DE GESTIÓN DE PERSONAS CON EL OBJETIVO DE ANALIZAR Y DEBATIR SOBRE ASPECTOS CLAVE DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LAS COOPERATIVAS.

El próximo 7 de marzo, viernes, se celebrará en el centro Gandiaga Topagunea, ubicado junto al Santuario de Arantzazu (Oñati, Gipuzkoa) una jornada dirigida a responsables de gestión de personas. El objetivo principal de este evento consiste en analizar y debatir diversos aspectos clave relacionados con el desarrollo de las personas en las organizaciones cooperativas.

TRES PONENCIAS

El programa de la jornada está estructurado en torno a tres ponencias: el Sentido de la Experiencia y el Modelo de Educación Cooperativa, la Gestión de la Cultura en clave cooperati-

va, y los ejes de la cultura motivacional. En cuanto a la dinámica a seguir en la jornada, cabe señalar que se impulsará la participación de los asistentes, ya que después de cada una de las ponencias, se realizarán sesiones de trabajo en grupos y se presentarán las conclusiones por cada uno de los temas tratados.

La jornada se iniciará a las 8.30 y concluirá alrededor de las 16:30 horas. Para inscripciones o información adicional ponerse en contacto con Marian Uribarren, de Otalora, a través del correo electrónico uribarren@otalora.mcc.es o del número de teléfono 943 712 330.



FORMULACIÓN DE ESTRATEGIA

IMPARTIDO POR EL IESE TENDRÁ LUGAR EL 22 Y 23 DE ABRIL Y EL 6 Y 7 DE MAYO.

Este programa impartido por el IESE pretende incidir en el desarrollo de las habilidades de los directivos para pensar estratégicamente, enfatizando la necesidad de desarrollar la innovación estratégica en la formulación y diseño de los planes.

Sus contenidos incluyen aspectos como estrategia competitiva y análisis externo, posicionamiento y modelo de negocio, dinámica competitiva e innovación e inversión estratégica y recapitulación.

Este programa está subvencionado por MCC de manera que el precio por participante se ha reducido de 3.600 a 2.000 euros.

CURSO SOBRE “NEGOCIACIÓN”

DEL 11 AL 18 DE ABRIL CON EL OBJETO DE DESARROLLAR LAS HABILIDADES NEGOCIADORAS.

El próximo 11 de abril se iniciará en Otalora un curso sobre “Negociación” que tendrá una duración de 24 horas y cuyo objetivo principal consiste en desarrollar las propias habilidades negociadoras y establecer un método sistemático de cara a futuras negociaciones.

En cuanto a los contenidos del programa, se hará un repaso del concepto negociación, tratando de identificar sus significados, y se analizarán los distintos puntos de vista desde los que se puede gestionar las negociaciones, y se perfilará un modelo de negociación basado en cuatro pilares: los intereses, las personas, los estilos sociales y la empatía y flexibilidad.

Información actualizada sobre cursos en www.otalora.com

Puertas abiertas en Mondragón Unibertsitatea

MONDRAGON UNIBERTSITATEA HA ORGANIZADO PARA ESTE CURSO ACADÉMICO UN TOTAL DE 19 JORNADAS DE PUERTAS ABIERTAS REPARTIDAS EN SUS CINCO CAMPUS, QUE SE CELEBRARÁN ENTRE EL 16 DE FEBRERO Y EL 29 DE MAYO.

ARRASATEKO CAMPUSA bmarkaide@eps.mondragon.edu			
Otsailak 16	larunbata	11:00	Areto Nagusia
Martxoak 13	osteguna	17:30	Areto Nagusia
Apirilak 19	larunbata	11:00	Areto Nagusia
Maiatzak 22 2. zikloa	osteguna	17:30	Areto Nagusia
Maiatzak 29	osteguna	17:30	Areto Nagusia
Ekainak 14 Biteri Ikastetxe Nagusia	larunbata	11:00	
GOIERRIKO CAMPUSA eurkia@goierrieskola.org			
Martxoak 6	osteguna	17:30	Areto Nagusia
Apirilak 26	larunbata	11:00	Areto Nagusia
ENPRESA ZIENTZIEN FAKULTATEA			
OÑATIKO CAMPUSA cgarate@eteo.mondragon.edu			
Otsailak 21	osteguna	18:00	Areto Nagusia
Apirilak 05	larunbata	10:00-13:00	Areto Nagusia
Maiatzak 15	osteguna	18:00	Areto Nagusia
BIDASOAKO CAMPUSA aallur@bidasoa.eteo.mondragon.edu			
Otsailak 23	larunbata	10:00-13:00	Areto Nagusia
Apirilak 03	osteguna	18:00	Areto Nagusia
Maiatzak 08	osteguna	18:00	Areto Nagusia
Maiatzak 22 2. zikloa	osteguna	18:00	Areto Nagusia
HUMANITATE ETA HEZKUNTZA ZIENTZIEN FAKULTATEA			
ESKORIATZAKO CAMPUSA sarrera@huhezi.mondragon.edu			
Otsailak 28	osteguna	18:00	Areto Nagusia
Apirilak 03	osteguna	18:00	Areto Nagusia
Maiatzak 10	larunbata	11:00	Areto Nagusia
Maiatzak 29	osteguna	18:00	Areto Nagusia

Durante estas jornadas, cada facultad presentará de forma detallada su oferta académica y las titulaciones impartidas. Este año, además, adquieren una importancia mayor, si cabe, debido a la puesta en marcha para el próximo curso de 8 titulaciones adaptadas al modelo de Europa.

Las Jornadas de Puertas Abiertas están dirigidas tanto a los futuros universitarios como a padres, profesores y orientadores interesados en conocer de primera mano Mondragón Unibertsitatea. De hecho, durante las mismas, cada facultad presentará de forma detallada las titulaciones impartidas en sus propios centros y resolverán todas las dudas que se planteen al respecto.



Transporte inteligente para zonas rurales

UN GRUPO DE ALUMNOS DE INFORMÁTICA DE MU DESARROLLA UN INNOVADOR SISTEMA DE TRANSPORTE BAJO DEMANDA PARA ZONAS RURALES.

En la Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea alumnos de informática han desarrollado, a través de una metodología de enseñanza-aprendizaje basado en POPBL (Project Oriented Problem Base Learning), un innovador sistema de transporte inteligente para zonas rurales bajo demanda. Este proyecto, enmarcado dentro de las temáticas prioritarias (Transporte inteligente) del VII programa marco de la Unión Europea, es el embrión de una futura empresa constituida por dichos alumnos.

Mondragón Unibertsitatea lleva varios años utilizando metodologías de enseñanza-aprendizaje activos. Entre estas metodologías se puede destacar el POPBL. Esta metodología, inspirada en las utilizadas por los países nórdicos, concretamente la Universidad de Aalborg (Dinamarca), basa el proceso del aprendizaje del alumno en hacer frente a un problema real de la sociedad a través de un proyecto. En este caso el problema planteado era el acceso al transporte público en zonas rurales. Esta metodología disminuye el número de horas del aula, substituyéndolas por una metodología de aprendizaje, donde los alumnos en grupos de trabajo adquieren nuevos conocimientos. El profesor, pasa de

EL SISTEMA DOTA AL USUARIO LA POSIBILIDAD DE REALIZAR UNA PETICIÓN DE TRANSPORTE, INDICANDO EL DESTINO Y LA HORA DESEADA DE LLEGADA AL DESTINO.

impartir clases lectivas, a acompañar al grupo bien como tutor o bien como experto en materias relacionadas con el proyecto.

CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO

El proyecto desarrollado consiste en el desarrollo de la plataforma denominada Aurkitu (<http://www.aurkitusolutions.es/>). Es un sistema que recoge la necesidad de un servicio de transporte público a la carta o transporte público bajo demanda en entornos rurales, cuyo perfil de posibles pasajeros es gente mayor, impedidos o estudiantes, donde la implantación de una línea de transporte público fija no es viable o costosa y también en escenarios donde se quiera fomentar el transporte colectivo, como pueden ser grandes empresas o colectivos de personas.

El sistema dota al usuario la posibilidad de realizar una petición de transporte, indicando el destino y la hora deseada de llegada al destino. Una vez hecho esto el sistema Aurkitu, gestiona esa petición, y tras ser aceptada la petición, se provee automáticamente al vehículo de transporte la nueva ruta a seguir.

Los beneficios que se obtienen de la puesta en operación de este sistema de transporte son: facilita y aumenta el uso del transporte público, aumento de la capacidad de las vías existentes a través del aumento del flujo de viajeros, disminuyendo el flujo vehicular, reduce la congestión del tráfico, y disminuye la contaminación ambiental.

ÁREA INDUSTRIAL / INDUSTRI ARLOA

LKS realiza el "Project Management" de un hotel de 5 estrellas Gran Lujo

ALMA HOTELS HA ADJUDICADO A LKS LOS TRABAJOS DE GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTO Y OBRA DE UN HOTEL DE 5 ESTRELLAS GRAN LUJO UBICADO EN PAMPLONA.

LKS ha sido contratada para este proyecto con la misión de coordinar a todos los equipos participantes en el Proyecto y conseguir llevar a cabo la realización del edificio en el plazo, costes y calidad previstos.

El nuevo hotel estará ubicado en la cuesta de El Beloso, unión de Pamplona con Burlada. El emplazamiento es singular y discreto, próximo al centro urbano y a la vía principal de circunvalación de la ciudad. La superficie total construida es de 11.300 m². La inversión total realizada por la cadena hotelera catalana asciende a 25 millones de €

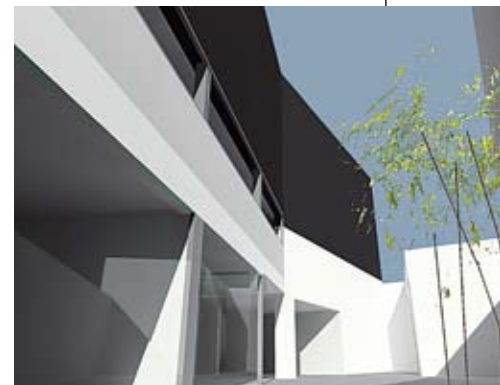
El edificio dispondrá de tres plantas para albergar 60 habitaciones de gran lujo, en la planta baja se ubicarán el restaurante, spa, zona para eventos y otros servicios, y en el sótano estarán las plazas de aparcamiento privadas.

El plazo de ejecución es de 18 meses y las obras comenza-

LKS HA SIDO CONTRATADA PARA COORDINAR TODOS LOS EQUIPOS PARTICIPANTES EN EL PROYECTO Y CONSEGUIR LLEVAR A CABO LA REALIZACIÓN DEL EDIFICIO EN EL PLAZO, COSTES Y CALIDAD PREVISTOS.

rán en marzo. Esta previsto que la inauguración del nuevo hotel de 5 estrellas gran lujo tenga lugar antes de la festividad de San Fermín de 2009. El diseño de este edificio y su entorno ha corrido a cargo de los arquitectos Laura Menéndez, Javier Zulategui y Luis Tena del estudio de arquitectura pamplonica TZ Arquitectos.

Los hoteles de Alma Hotels están situados en el corazón de ciudades europeas como Barcelona, Berlín, Lisboa, Córdoba, Sevilla... y son edificios con carácter, equilibrados, respetuosos con el entorno, cómodos y actuales, sin por ello traicionar su origen y el espacio que les rodea. Tienen un reducido número de habitaciones - no más de 80- para proporcionar un servicio excelente y una estancia muy placentera.



Los proyectos solidarios de Fagor Arrasate

SE INAUGURA LA "CASA DE LA MUJER DEL AAIÚN" EN ARGELIA, UN PROYECTO FINANCIADO POR LOS SOCIOS DE FAGOR ARRASATE. Y EQUIPA LAS INSTALACIONES DE DOS COLEGIOS QUE CONSTRUYE SEASKA EN IPARRALDE.

Hace ya algunos meses que tuvo lugar en El Aaiún, en los campamentos de población refugiada saharauí en Tindouf (Argelia), el acto de inauguración de la "Casa de la mujer de la wilaya del Aaiún". Hasta allí se desplazaron tres socios de la cooperativa para presenciar "in situ" la evolución de este proyecto financiado por Fagor Arrasate y cuyo objetivo es contribuir al fortalecimiento de la Unión Nacional de Mujeres Saharauís (UNMS). En la inauguración, celebrada el 4 de diciembre, participaron el secretario general de la wilaya (provincia) del Aaiún, el ministro de equipamiento y comunicación, la secretaria general de la UNMS, varias personas de la "Asociación de amigos y amigas de la RASD (República Árabe Saharaui Democrática) de Vitoria y la delegación de socios de Fagor Arrasate. En las intervenciones, los distintos representantes del gobierno saharauí mostraron su agradecimiento por el esfuerzo y colaboración realizados por todos los socios de Fagor Arrasate en este proyecto.

Las "Casas de la Mujer" pretenden ser un espacio de formación e información, un lugar de encuentro y colaboración entre las mujeres saharauís, un espacio donde se ubiquen las demandas de las mujeres y se canalice su participación en los diferentes ámbitos de la vida pública.

Por otro lado, continúan adelante las obras de construcción en Ziburu y Lartzabal de dos colegios en los que Fagor Arrasate participará en el equipamiento sus aulas.

De momento, los socios de Fagor ya han aportado, al margen de su aportación anual al FEPS, en torno a 185.000 euros a estos dos proyectos solidarios.

EL ORIGEN DE LOS PROYECTOS

En 2004 los socios de Fagor Arrasate consideraron que la cooperativa puede hacer mucho más que aportar el 10% de los beneficios al FEPS. Y se planteó destinar parte de los beneficios, al margen del 10% del FEPS, a subvencionar proyectos, uno de ellos relacionado con nuestro entorno y cultura y otro en cooperación destinado a ayudar a un país en vías de desarrollo. Y con esas ideas de fondo, se decidió finalmente apoyar la construcción de ikastolas que está llevando a cabo SEASKA en Ipa-

rralde y la construcción de la "casa de la mujer" en la provincia del Aaiún, en los campamentos Saharauís.

Se planteó a la Asamblea General de 2004 la propuesta de donar, al margen del FEPS, el 6% de los beneficios obtenidos durante los años 2005, 2006 y 2007 a ambos proyectos y el resultado de la votación –secreta– fue un 85% de los votos a favor de la misma.

A día de hoy la casa la casa de la mujer en el Sahara esta construida y puesta en marcha y las ikastolas de Iparralde están construidas.

El desarrollo de estos proyectos solidarios es un orgullo para los socios de FAGOR Arrasate, que proponen al resto de cooperativas sumarse a este tipo de iniciativas y subvencionen proyectos similares además de los del FEPS cuando sus resultados se lo permitan.



Colegio de Ziburu, en construcción.

→ PROCESO DE ACOGIDA EN FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS

Fagor Electrodomésticos ha iniciado un plan de acogida para sus socios con el objetivo de conocer mejor los aspectos relacionados con la cultura y valores cooperativos, la historia y el proyecto de su cooperativa, organización y el funcionamiento de MCC, los servicios de Lagun-Aro...

En total, han pasado por Otalora y el Centro Corporativo de MCC un total de 52 personas integradas en tres grupos en sesiones formativas llevadas a cabo en dos jornadas. En este proceso, cabe señalar como aspecto novedoso, que uno de los grupos realizó toda la formación en euskera. En la foto, aparecen los integrantes del tercer grupo.

Bestalde, aipatu behar da oso ebaluaketa positiboa egin zutela prozesu honetan parte hartu zuten ia guztiek, interesgarri bezain beharrezkoa zela argudiatuz.



ÁREA INDUSTRIAL / INDUSTRI ARLOA

Fagor Arrasatek beste ebaketa-linea bat instalatuko du Estatu Batuetan

INSTALAZIO BERRI HONEK 20 TONA ARTEKO BOBINAK PROZESATZEKO GAITASUNA IZANGO DU.

North American Stainless-ek, altzairu herdoilgaitzaren prozesaketa eta fabrikazioan Amerikako Estatu Batuetako talderik garrantzitsuenak, Fagor Arrasateri luzetarako ebaketa-linea bat egiteko enkargua eman dio. Instalazio berri honek 20 tona arteko bobinak prozesatzeko gaitasuna izango du, 1600mmko zabaleratan eta 6mm arteko lodieran. Prozesuaren gehiezkoko abiadura 200m minutuko da.

Ebaketa lineak, beste makina batzuen artean, honakoak ditu: bobina biltegi bat, karga automatikoko orga, elektrikoki kontrolatutako desbiribilkatzailea, paper biltzailea, zuzengailua eta prestakuntza ekipamenduak, zizaila zirkularra tresneriaren aldaketa automatikoarekin, tentsore mugikor hirukoitza uhalen tentsorearekin, gaitasun handiko biribilkaketa eta zumitz gabeko bobinen erazketa errendimendu produktiboa handitzeko.

→ FAGOR PRESENTA SU NUEVO CATÁLOGO DE MUEBLES DE COCINA

Fagor Electrodomésticos ha presentado su catálogo de Muebles de Cocina 2008, en el que se incorporan modelos y diseños de gran belleza, además de novedosas prestaciones, últimas soluciones en iluminación y atrevidos colores que conseguirán hacer de la cocina un espacio lleno de vida.

En su continua apuesta por la personalización, Fagor ha incorporado diseños en muebles de cocina que permiten la identificación del consumidor con este espacio de la casa del que no solamente exige belleza, sino comodidad y bienestar.

El diseño Korea de Altia, en vidrio opaco brillo, el modelo Iris, en laminado acrilux brillo espejo y un nuevo modelo ZEN, que combina la madera con el brillo, constituyen los lanzamientos más relevantes

El catálogo además incluye novedosas prestaciones que facilitarán el acceso, el almacenamiento y el orden en la cocina. Las últimas soluciones en iluminación y la incorporación de nuevos colores convertirán la cocina en un espacio lleno de vida.



Convención comercial de Fagor

CERCA DE 400 COMERCIALES DE TODA ESPAÑA Y PORTUGAL SE DIERON CITA EN SEVILLA PARA ANALIZAR LA SITUACIÓN DE MERCADO DE LA COOPERATIVA VASCA.

Fagor Electrodomésticos ha celebrado recientemente su convención anual comercial. La ciudad de Sevilla se convirtió durante los días 14 y 15 de febrero en el centro de reunión de casi 400 personas que se dieron cita para conocer la situación actual de la compañía en España y Portugal durante 2007, así como los planes de futuro para este nuevo año 2008.

La convención celebrada en el Hotel Al Andalus contó con la participación del presidente del Consejo Rector de Fagor Electrodomésticos Fernando Gómez-Acedo, el director general del Grupo Fagor Electrodomésticos Txema Gisasola, el director general de Fagor Electrodomésticos, Fabián Bilbao e Iñaki Goikoetxea, director de Marketing Estratégico, además de algunos directores comerciales.

Fabián Bilbao, felicitó a todos los comerciales por el trabajo realizado en 2007 y mencionó los conceptos de cercanía y proximidad con la distribución, como elementos clave que han hecho que Fagor sea líder indiscutible desde hace 50 años.

Por su parte, Txema Gisasola, señaló que "como cada año, resulta una experiencia muy gratificante reunir a toda la red comercial para compartir con ellos no sólo los éxi-

tos de la compañía, que se consigue gracias a su esfuerzo y dedicación, sino también para disfrutar de dos días en los que se nos brinda la oportunidad de conocernos un poco más y fortalecer vínculos en aras a consolidar una red comercial fuerte, implicada y muy competitiva".



MCC y la neozelandesa Meridian Energy crean una empresa de microgeneración

MCC Y LA EMPRESA ELÉCTRICA DE NUEVA ZELANDA CONSTITUYEN UNA EMPRESA PARA PRODUCIR UN INNOVADOR SISTEMA DE GENERACIÓN DE ENERGÍA.

MCC y Meridian Energy Limited, empresa eléctrica pública de Nueva Zelanda, han anunciado hoy la constitución de una Joint-Venture para la fabricación en España de un innovador sistema de microgeneración WhisperGen, que será distribuido en el mercado europeo.

Los socios de este proyecto se hallan actualmente diseñando los detalles de la planta productiva que se ubicará en Euskal Herria y prevén poder suministrar los primeros equipos para el próximo invierno de 2008-09.

El sistema WhisperGen de microgeneración se alimenta de gas y se utiliza para uso doméstico en el hogar. Actúa como una eficiente caldera de calefacción, generando al mismo tiempo electricidad que es trasladada a la red eléctrica general. El sistema ha sido desarrollado en Nueva Zelanda por Whisper Tech, empresa filial de Meridian Energy.

Este sistema WhisperGen de microgeneración (mCHP) está suponiendo



una auténtica revolución silenciosa en el campo de la generación de energía y está llamado a sustituir a las tradicionales calderas de calefacción en muchos mercados.

WhisperGen ofrece grandes ventajas al usuario, por ser una solución mejor para obtener calefacción y energía eléctrica complementaria, al rebajar el coste de la energía, disminuir la dependencia de las grandes centrales eléctricas y reducir las emisiones de CO₂.

Meridian Energy Limited es el mayor generador y distribuidor de energía eléctrica de Nueva Zelanda y es una empresa 100% propiedad del gobierno de Nueva Zelanda. La generación eléctrica de Meridian Energy proviene exclusivamente de fuentes de energía renovables.

LOS SOCIOS DE ESTE PROYECTO SE HALLAN ACTUALMENTE DISEÑANDO LOS DETALLES DE LA PLANTA PRODUCTIVA QUE SE UBICARÁ EN EUSKAL HERRIA Y PREVÉN PODER SUMINISTRAR LOS PRIMEROS EQUIPOS PARA EL PRÓXIMO INVIERNO DE 2008-09.

EROSKI inauguró "Geminis", su nuevo centro de proceso de datos

HA SUPUESTO UNA INVERSIÓN QUE SUPERA LOS 8 MILLONES DE EUROS Y SE SITUÁ A LA VANGUARDIA DE LAS TICS.



EROSKI ha inaugurado su nuevo Centro de Proceso de Datos o CPD, que canaliza, organiza y procesa toda la información que genera la empresa. Este nuevo CPD, denominado Geminis, ha sido diseñado con vocación de ser el núcleo central de control de todos los sistemas de información de EROSKI y ha supuesto una inversión superior a 8 millones de euros. A

su inauguración en Elorrio el martes, 12 de febrero, asistieron, entre otros, el Lehendakari, Juan José Ibarretxe, Constan Dacosta, Presidente de EROSKI y Agustín Markaide, Director General de EROSKI.

La potencia y la velocidad son claves en el servicio que ofrece un CPD como el de EROSKI, capaz de gestionar un pago con tarjeta realizado desde Ceuta, por ejemplo, en menos de tres segundos.

Asimismo, se ha dotado al CPD de los últimos avances en materia de seguridad, prevención y suministro de energía.

EL NUEVO CPD DE EROSKI EN CIFRAS

- 100 horas de autonomía en caso de interrupción de suministro eléctrico.
- Capacidad para transmitir la palabra "EROSKI" 98.566.144 veces por segundo o 578 libros del Quijote por segundo.
- Da servicio a todas las tiendas y negocios de EROSKI, casi 3.000 puntos de toda España.
- 15.000 puestos de trabajo informáticos se coordinan con el CPD.
- 10.000.000 de pagos con tarjeta al mes.
- Rodeado por un perímetro de seguridad de 11 metros.
- Potencia para alumbrar a 600 hogares durante 48 horas de forma autónoma.

Eroski abre el centro comercial "Portal de la Marina" en Ondara (Alicante)

CREARÁ MÁS DE 1.000 EMPLEOS, DE LOS CUALES 100 TRABAJADORES SON DEL HIPERMERCADO EROSKI QUE PARTICIPARÁN EN LA PROPIEDAD, EN LOS RESULTADOS Y EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.



EROSKI invierte 135 millones de euros en el nuevo centro comercial Portal de la Marina y genera más de 1.000 nuevos empleos en Ondara y su comarca. Esta nueva superficie comercial dispone de 40.000 metros cuadrados, 140 tiendas y 8 salas de cine, y 1.600 plazas de aparcamiento.

El Centro comercial tiene como locomotora un nuevo hipermercado EROSKI con más de 100 empleos directos. Al igual que el resto, los trabajadores de EROSKI Ondara podrán participar en la propiedad, en los resultados y en la gestión de la empresa, una vez completado su proceso de integración en el equipo de

profesionales. Son 1.200 trabajadores en la Comunidad Valenciana de los que la mitad son propietarios.

El hipermercado EROSKI abrirá sus puertas con una sala de ventas de 7.000 metros cuadrados, más de 35.000 referencias comerciales, 1.500 carros de compra y 18 salidas de caja.

EROSKI EN LA COMUNIDAD DE VALENCIANA

EROSKI dispone en la Comunidad de Valencia de una red comercial de 13 hipermercados EROSKI, 10 oficinas de EROSKI/viajes, 3 supermercados EROSKI/center, 3 gasolineras, 5 tiendas de deporte Forum sport y 17 perfumerías lf.

Cuenta con 1.200 trabajadores con la reciente adquisición de varios centros de Caprabo, de ellos casi la mitad son trabajadores propietarios. Las compras a productores valencianos se elevaron por encima de los 140 millones de euros en su último año, marcando una tendencia creciente.

CUENTA CON 1.200 TRABAJADORES CON LA RECIENTE ADQUISICIÓN DE VARIOS CENTROS DE CAPRABO, DE ELLOS CASI LA MITAD SON TRABAJADORES PROPIETARIOS.

LAS VENTAS DEL GRUPO INDUSTRIAL EN 2007 SE INCREMENTARON UN 4,4%, LA PLANTILLA CRECIÓ EN 876 PERSONAS Y LOS RESULTADOS SUPERARÁN EN UN 20% LOS LOGRADOS EL AÑO ANTERIOR.

JAVIER SAGASTA UNIDAD DE ANÁLISIS ECONÓMICOS

ÁREA INDUSTRIAL 2007

El año 2007 ha sido un buen ejercicio en lo referente al crecimiento económico mundial, estimado en un 4,1% por el Fondo Monetario Internacional, aunque en la parte final del mismo se ha dejado sentir el efecto de la convulsión financiera provocada por la crisis hipotecaria norteamericana.

Por áreas geográficas, comentar que la economía europea ha evolucionado favorablemente, con un crecimiento medio estimado del 2,6% en la zona euro, en contraste con una marcha irregular de la estadounidense, que en el conjunto del año ha crecido un 2,2%, y con una envidiable progresión de los países emergentes, con China a la cabeza detentando un brillante crecimiento del 11,4%.

Este buen entorno internacional, acompañado de un favorable comportamiento del mercado interior (crecimiento del PIB estatal del 3,8%), aunque con tendencia a la desaceleración en la parte final del año en ambos casos, ha propiciado el cumplimiento de un ejercicio económico positivo por parte del Área Industrial de MCC.

En lo referente a los principales Objetivos Básicos Corporativos, los logros más destacables alcanzados en el ejercicio han sido los siguientes:



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Durante 2007 se ha continuado avanzando en la mejora de la calidad de la gestión de los productos y procesos, para lo cual se ha contado con el nuevo Modelo de Gestión Corporativo y con las herramientas de gestión asociadas al mismo, habiéndose creado un equipo de facilitadores formado por 150 personas.

Por otro lado, también cabe destacar que las sociedades Geyser Gastech y Ulma Handling han sido galardonadas con la Q de Plata, al haber superado los 400 puntos en la evaluación EFQM realizada por auditores externos. Asimismo hay que resaltar que el Área Industrial de MCC cuenta con 99 certificados ISO-9000.

En cuanto a reconocimientos internacionales de la calidad de los productos de las cooperativas, el premio más resaltable ha sido el concedido al autobús i4 de Irizar, al ser considerado el mejor modelo multifuncional en la Semana Europea del Autocar que tiene lugar cada dos años en Bélgica.

ESTE BUEN ENTORNO INTERNACIONAL HA PROPICIANDO EL CUMPLIMIENTO DE UN EJERCICIO ECONÓMICO POSITIVO POR PARTE DEL ÁREA INDUSTRIAL DE MCC.



RENTABILIDAD

Aunque en términos generales la rentabilidad ha evolucionado favorablemente, el comportamiento de los distintos sectores que conforman el Área Industrial no ha sido homogéneo. Por un lado, cabe destacar la fortaleza exhibida por las cooperativas fabricantes de Bienes de Equipo y de Componentes Industriales, con crecimientos de sus Resultados superiores al 40%, así como por aquellas otras que se dedican a los Servicios Empresariales. Por el otro, se constata cierto estancamiento en los negocios relacionados con el sector de la Construcción, aunque en su conjunto todavía siguen consiguiendo la mayor cifra de Resultados, y la modesta rentabilidad lograda por las fabricantes de Bienes de Consumo.

Al escribir estas líneas las cooperativas todavía se encuentran formulando sus cuentas anuales y en muchos casos sometándose a la revisión auditora, por lo que resulta prematuro adelantar una cifra final de los Resultados del ejercicio, aunque con los datos conocidos puede anticiparse que se superarán en más de un 20% los logrados en 2006 (302 M€ antes de descontarse la retribución al Capital Social).

DESARROLLO

Las Ventas totales del Área Industrial en 2007 han quedado cifradas en 7.172 M€, con un incremento del 4,4% sobre las logradas en 2006, a pesar de la baja de Ecotècnia. Los mayores crecimientos han tenido lugar en Construcción (11,4%), impulsada por sus negocios de andamios y encofrados, y de sistemas de elevación, y en Componentes Industriales (10,7%), donde sobresale la estimable progresión de los destinados al sector del automóvil.

También el personal del Área Industrial ha tenido una evolución ascendente debido a las nuevas empresas incorporadas y a la progresión del volumen de negocio. Durante 2007 se han incorporado a este Área 876 nuevos trabajadores, con lo que su plantilla total a finales del ejercicio se elevaba a 43.315 personas.

Otra variable representativa del desarrollo empresarial es la inversión realizada, la cual ha quedado cifrada en 479 M€ en 2007, cuantía importante, aunque inferior en un 19% al importe "record" invertido en el ejercicio precedente (594 M€).



DURANTE 2007 SE HAN INCORPORADO A ESTE ÁREA 876 NUEVOS TRABAJADORES, CON LO QUE SU PLANTILLA TOTAL A FINALES DEL EJERCICIO SE ELEVABA A 43.315 PERSONAS.

INTERNACIONALIZACIÓN

Las ventas internacionales, compuestas por las exportaciones más las ventas de las filiales extranjeras, han ascendido a 4.074 M€ en 2007, con un incremento del 4,6% sobre 2006. La cuota de las ventas internacionales sobre las totales ha aumentado en una décima, desde el 56,7% de 2006 hasta el 56,8% en 2007.

En cuanto a la ampliación de la presencia productiva en otros países, la novedad más relevante del año ha sido la inauguración del parque empresarial de Kunshan (ciudad próxima a Shanghai), en el que ya desarrollan su actividad cuatro sociedades participadas por las cooperativas, y a las que en un breve plazo de tiempo se unirán otras cuatro. Otras implantaciones reseñables realizadas en 2007 han sido las de Lana en la República Checa, Fagor Industrial en México y Dikar en EEUU, así como la puesta en marcha de una nueva planta industrial en Sudáfrica por parte de Irizar. A finales de año, MCC contaba con un total de 69 empresas industriales en el extranjero.

INNOVACIÓN

En 2007 se ha continuado aplicando el Plan de Ciencia y Tecnología 2005-2008, habiéndose incorporado 10 nuevas cooperativas a cinco proyectos de dicho Plan, hasta sumar 38 cooperativas en total. A lo largo del año se han aplicado las recomendaciones de la auditoría realizada a finales de 2006, siendo objeto de seguimiento por los equipos gestores de los proyectos.

En lo que respecta a la I+D, MCC cuenta en la actualidad con once centros especializados en tecnologías diversas, que posteriormente son aplicadas por las cooperativas; en el conjunto de ellos, y añadiendo la parte correspondiente de Mondragón Unibertsitatea destinada a la investigación, trabajan un total de 950 investigadores. En el Polo Garaia destacar la entrada en funcionamiento del edificio modular, de 10.000 metros cuadrados y dotado de un equipamiento tecnológico de última generación en el ámbito de las TIC; dentro de este polo también entró en funcionamiento el centro de I+D Edertek, especializado en componentes metálicos para automoción, y se encuentra en construcción otro edificio que acogerá a las empresas Abantail, al Grupo LKS y al centro de I+D Isea.

Otro aspecto reseñable correspondiente a 2007 es la puesta en marcha de algunas nuevas actividades generadas en el seno del Área Industrial, como son los casos de Ceramat, fabricante de quemadores de gas por difusión, Saludnova, telemetría para aplicaciones médicas, Sensia, equipos de diagnóstico médico, y Soterna, colectores solares térmicos con depósito integrado.

En otro orden de acontecimientos, destacar la concesión de premios ITEA, referencia en el ámbito europeo de la innovación y el desarrollo tecnológicos, a Fagor Electrodomésticos e Ikerlan, partícipes de un proyecto de interconexión de elementos en el hogar, y a Fagor Automation, por otro proyecto de desarrollo de un software específico.

IMPLICACIÓN SOCIAL



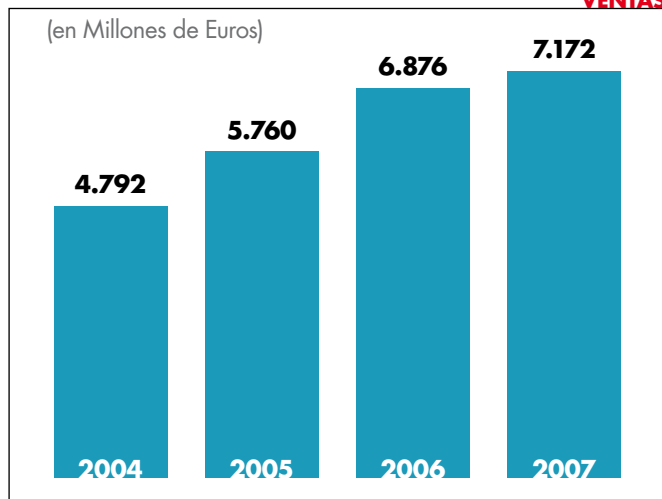
En el apartado social, se ha continuado promoviendo el empleo cooperativo, habiendo aumentado el número de socios cooperativistas en 536 personas en el Área Industrial en el año 2007. A este colectivo habría que añadir los 350 trabajadores de Victorio Luzuriaga Tafalla S.A. que en el proceso de su conversión en Fagor Ederlan Tafalla S. Coop. han decidido pasar a ser socios cooperativistas; la aprobación final de esta transformación social ha tenido lugar en una Asamblea celebrada a primeros de enero de 2008.

En el capítulo de la formación, y a expensas de conocer el dato definitivo, puede estimarse que se habrá superado la cifra de recursos que se destinó a este fin en 2006 (9,1 M€). En relación con la Gestión de Desarrollo Directivo, el programa de actividades se ha orientado hacia las áreas de competencias personales y técnicas de gestión, y hacia programas específicos complementarios, habiendo participado en los mismos 1.643 personas, un 29% más que el año anterior.

En Seguridad y Salud Laboral, la reducción del índice de siniestralidad sigue siendo un objetivo fundamental, habiendo quedado el indicador de número de accidentes por cada 1000 operarios en 52,7 en el ejercicio. En este campo, también debe reseñarse que 13 cooperativas industriales poseen el certificado de Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con el referente OSHAS.

Finalmente, en lo que respecta a la preocupación por el entorno, el Área Industrial cuenta con 43 certificados ISO-14000 sobre calidad medioambiental. También cabe reseñar la constitución de una sociedad, denominada Recieder, por parte de Fagor Ederlan, en colaboración con la empresa aragonesa Ilsa, que se dedicará al reciclaje de vehículos fuera de uso y a la recuperación de sus materiales. **TU**

VENTAS



SE HA CONTINUADO PROMOVRIENDO EL EMPLEO COOPERATIVO, HABIENDO AUMENTADO EL NÚMERO DE SOCIOS COOPERATIVISTAS EN 536 PERSONAS EN EL ÁREA INDUSTRIAL EN EL AÑO 2007.



FINANTZA TALDEA OSATZEN DUTEN ENTITATE GUZTIEK
BILAKAERA BAIKORRA IZAN ZUTEN IAZ, EKITALDI
ZAILA IZAN ARREN URTE HASIERAN EGINDAKO
AURREIKUSPENAK BETE BAITZITUZTEN.

JUAN M^º OTAEGI VICEPRESIDENTE DEL ÁREA FINANCIERA DE MCC

ÁREA FINANCIERA 2007

El año 2007 ha sido un año complicado para el sector financiero en su conjunto. La vuelta de las vacaciones del mes de agosto marcó un antes y un después en la evolución de la liquidez del sistema, en la pérdida de confianza entre las propias entidades financieras y como consecuencia de ello surge la crisis en los mercados de crédito, que ha dado lugar a importantes pérdidas en las entidades financieras de primer nivel internacional, lo que ha llevado a los mercados bursátiles a elevados niveles de volatilidad y fuertes descensos en sus niveles de cotización que todavía están presentes cuando se escriben estas líneas.

La primera cuestión a destacar respecto a nuestras empresas del Área Financiera es que su prudente gestión del riesgo las ha mantenido al margen de los efectos directos de las conocidas como "hipotecas basura". Pero como no podía ser de otra manera han estado expuestas a las consecuencias que con carácter general han afectado a los mercados de renta variable y de crédito. Con todo, la evolución del ejercicio ha de considerarse como satisfactoria pues se han cubierto los objetivos básicos del Plan de Gestión.

CAJA LABORAL

Los resultados antes de impuestos se han elevado a 208,9 millones de euros superando en un 18,7% los obtenidos el año anterior.

Esta positiva evolución se fundamenta en la elevada actividad comercial y favorable evolución de los tipos de interés, con un efecto positivo en los márgenes de intermediación que acompañada de un ajustada gestión de los gastos de estructura a dado lugar al incremento de resultados ya señalado.

Los créditos concedidos han crecido un 16% más que el ejer-



cicio pasado, con un crecimiento parejo de los créditos hipotecarios y de empresa en torno al 16%, acusándose también en nuestro caso la desaceleración del mercado hipotecario.

Desde el plano del pasivo, el incremento en la captación de ahorro minorista ha sido del 9,1% mereciendo la pena destacar el incremento de un 36% en las modalidades de ahorro a plazo, lo que ha permitido afrontar sin problemas la delicada situación de liquidez que ha afectado en general al sector.

Todo ello ha llevado a un volumen total de negocio de 30.877 millones de euros con un crecimiento de 3.844 millones, un 14,2% más.

Hemos finalizado el año con 389 oficinas, habiéndose abierto 17, de las cuales 14 lo han sido en el área de expansión, principalmente en Madrid y Asturias. Así, las oficinas situadas fuera del ámbito tradicional suman 134 representando un 34% de la red.

LAGUN-ARO

Lagun-Aro ha cerrado el ejercicio 2007 en su vertiente de inversiones con unos resultados muy satisfactorios, claramente superiores a los estándares del mercado y por encima de los previstos en el Plan de Gestión. La excelente gestión realizada en la renta variable, ha permitido compensar ampliamente los menores ren-

dimientos obtenidos en la renta fija y ha posibilitado la consecución de una rentabilidad del 6,08 %, cuando la media de la rentabilidad de los fondos de inversión ha sido del 2,40% y la obtenida por el fondo de reserva que gestiona la seguridad social del 3,5% aproximadamente.

Esta brillante evolución derivada de la gestión de nuestra cartera de inversiones se ha visto empañada por la negativa evolución del IPC, que al haber finalizado con un incremento del 4,2% anual, nos ha obligado a una dotación extraordinaria de 45 millones de euros como consecuencia de la desviación habida sobre nuestra hipótesis actuarial. En consecuencia el excedente neto se ha situado en los 14,6 millones de euros. Se ha podido hacer frente por tanto a la importante desviación causada por la evolución del IPC, pero no se ha podido mantener el coeficiente de solvencia que ha descendido del 7,2% al final del año 2006, al 6,85% al cierre del ejercicio, si bien todavía bastante por encima del 4% exigido por la normativa legal.

En el ámbito de las prestaciones de reparto el conjunto de ellas ha tenido unos gastos algo inferiores al Plan de Gestión (99%), habiéndose situado la Incapacidad Temporal en las previsiones del Plan de Gestión, la Ayuda al Empleo claramente por debajo (60%) y la Asistencia Sanitaria por encima (104%), incremento que tiene su justificación en la finalización del convenio de colaboración con el Gobierno Vasco y la mayor propensión al gasto que se produce como cierre de esta etapa. En cualquier caso, las desviaciones no son significativas.

Merece un breve comentario la evolución de nuestra tasa de absentismo que se ha situado en un 5,1% con un ligero descenso de 1,6% sobre la del 2006. Es un avance tan discreto que lo que refleja es que parece que hemos encontrado el suelo en ese 5,1% muy alejado del objetivo del 4,5% que se planteó en el plan estratégico para este ejercicio. También para el año 2008 el plan de gestión planifica el mantenimiento de ese 5,1% cuando la previsión del plan estratégico era del 4%. Parece evidente que en el nuevo plan estratégico 2009-2012 deberemos de realizar una nueva reflexión que permita actuaciones que dobleguen ese suelo del 5,1% que a todas luces sigue siendo alto para el conjunto de Lagun-Aro.

Finalmente, indicar que el colectivo de mutualistas sigue creciendo de forma moderada, alcanzando al final de año los 30.476 con un incremento del 1,4%, en línea con el incremento del 2006.

SEGUROS-LAGUNARO

La evolución de Seguros Lagun Aro mantiene también la positiva trayectoria de los últimos ejercicios tanto en crecimiento de primas cuanto en el nivel de resultados. El crecimiento en primas de los productos estratégicos de la compañía ha sido del 10,1% superando los objetivos planificados. El nivel de resultados se sitúa en 24,8 millones de euros con un

LOS RESULTADOS DE CAJA LABORAL ANTES DE IMPUESTOS SE HAN ELEVADO A 208,9 MILLONES DE EUROS SUPERANDO EN UN 18,7% LOS OBTENIDOS EL AÑO ANTERIOR.



crecimiento del 7% sobre el año anterior, que contrasta favorablemente con el descenso del sector de un 7% a nivel de septiembre.

El año 2007, ha sido el de la celebración del 25 aniversario de la compañía, lo que ha permitido estrechar más los lazos con los diferentes grupos de interés. Así mismo, las personas que componen Lagun Aro han mantenido su alta integración con el proyecto empresarial desde el plano de su dedicación profesional y han seguido perfeccionando su régimen de participación social a través de su pertenencia a Bazkideak. **TU**

AURREIKUSPENAK GAINDITUZ

Finantza arloak ekitaldi positiboa egin du berriro ere, nahiz eta ekitaldia zaildu den urtearen bigarren zatian, eta negozioko eta emaitzetako helburuak bete ditu.

Horrenbestez, Euskadiko Kutzaren zerga aurreko emaitzak 208,9 milioi eurora iritsi dira 2007an, %18ko hazkundearekin aurreko urtekoekin alderatuta.

Lagun-Arok, inbertsioen atalean, emaitza onekin itxi du 2007ko ekitaldia, batez ere errenta aldakorrean. Emaitza garbiak 14,6 milioi eurotan kokatu dira, Barne Produktu Gordinak aurreikuspenetatik izan duen desbiderapenagatik 45 milioko dotazioak egin eta gero.

Banaketako prestazioen arloan, denak izan dute bilakaera ona (aldi baterako ezgaitasunaren bilakaera, enplegu laguntza eta osasun laguntza). 2007an absentismoaren indizea apenas murriztu zen eta %5,1ean kokatu da.

Mutualisten bilakaerari dagokionez, 2007an mutualisten kopurua %1ean hasi zen, eta dagoeneko 30.476 gara.

Lagun-Aro Aseguruen eboluzioak ere azken ekitaldietako joera positiboan jarraitzen du, bai primen hazkundean (%10,1), bai errentagarritasunaren mailan (24,8 milioi euro).

JOSÉ M^e ALDECOA PRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL DE MCC

“HAY QUE REVITALIZAR EL ESPÍRITU COOPERATIVO”

Primera entrevista de TU Lankide a José M^e Aldecoa tras su nombramiento como Presidente del Consejo General de MCC. Nos recibe en su despacho por espacio de hora y media para valorar la evolución de 2007 y las previsiones para 2008. Y para reflexionar en torno a varios temas de actualidad relacionados con nuestras cooperativas.

JAVIER MARCOS



Antes de poner la grabadora en ON, José M^e hace un resumen de los mensajes que le gustaría destacar: uno, el conjunto de MCC bien, evolución en positivo en 2007, pero con algunas cooperativas muy bien, otras bien y otras con necesidad clara de mejorar; dos, para mantener nuestro nivel de bienestar, hay que cambiar, hacer las cosas de otra manera, innovar; tres, ser proactivos en el lanzamiento de nuevas actividades; cuatro, revitalizar el espíritu cooperativo e implantar el Modelo de Gestión Corporativo; y cinco, preguntarnos permanentemente cómo vamos a ser mejores que la competencia.

Y empezamos con las preguntas.

¿Qué valoración haces del ejercicio 2007 para el conjunto de MCC?

El conjunto de las ventas de las áreas Industrial y Distribución ha superado los 16.000 millones de euros, algo por encima de las previsiones y un 10% más que el ejercicio anterior. En el área Industrial hemos cumplido el PG y crecido un 4,4% respecto a 2006, a pesar de la salida de Ecotènia; en Distribución nos hemos situado al 109% de las previsiones, con un crecimiento del 18% sobre el año anterior, debido principalmente a la incorporación de Caprabo; y en el Área Financiera se ha cumplido el Plan de Gestión. Por lo tanto, satisfechos por haber cumplido las previsiones tanto en ventas, como en puestos de trabajo y en resultados.

Sin embargo, hay realidades que preocupan, especialmente en el área Industrial.

En efecto, hay algunos negocios con dificultades. Y es que el mercado ha cambiado, la competencia es otra en un mercado cada vez más globalizado. Así que mantener el nivel de bienestar que hemos alcanzado va a ser muy complicado en el futuro. Será necesario, en estos casos, cambiar, hacer las cosas de distinta manera a como lo hacemos hoy, con mayor esfuerzo y compromiso de todos. De lo contrario, estaremos instalados en una burbuja que no nos ayuda a desarrollarnos de cara al futuro.

¿Eres optimista de cara a la solución de esas situaciones delicadas?

Está en nuestras manos. Si queremos podemos, pero tenemos que tomar conciencia de la realidad de cada cual y ser consecuentes con esa realidad. Hay que definir, en cada caso, planes de actuación con una proyección a medio, que permita visualizar la salida del túnel, con planteamientos realistas y exigentes en todos los frentes de actividad.

Y esto supone en el corto plazo, mayor autoexigencia y compromiso de todos, adecuando el nivel de esfuerzo y anticipos a las necesidades y posibilidades de las cooperativas, para recuperar, cuanto antes, posiciones de liderazgo.

Pero insisto, si queremos, podemos. La historia lo demuestra.

¿Qué hace la Corporación para enfrentar estos problemas?

Tenemos el apoyo solidario del resto de cooperativas con la Reconversión de Resultados. Los Fondos Corporativos FSC, FCI y FEPI, ..., para la compensación de pérdidas y aportaciones de capital para reforzar el balance. Es decir, mecanismos de intercooperación entre unos y otros.

Hemos puesto en marcha las acciones estructurales para crear el contexto y las condiciones adecuadas para realizar el análisis cooperativa a cooperativa, viendo el nivel que en cada caso se puede soportar en el equilibrio gastos-anticipos-resultados con garantías de futuro.

Las acciones derivadas de la Reflexión sobre el Sentido de la Experiencia para recuperar el espíritu cooperativo, y el nuevo Modelo de Gestión Corporativo, como un instrumento facilitador de ese déficit, puesto que se basa en valores y principios cooperativos, y como un elemento de mejora competitiva de nuestras empresas. Por eso, en la medida que seamos personas en cooperación y comprometidas con un proyecto compartido, estoy convencido que lograremos una empresa excelente con resultados socio empresariales.

Y no podemos olvidar los ámbitos de la innovación y la internacionalización.

¿Qué me dices de la situación de Fagor?

Fagor como grupo, junto con la División Empresarial de Caja Laboral, ha sido la madre de todo el proyecto industrial del grupo; de ahí hemos nacido prácticamente todos. Y su generosidad ha quedado bien demostrada a lo largo de los años.

Una de las características de Fagor como Grupo ha sido la uniformidad y todavía en muchas cosas –normas laborales,

PARTIENDO DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN TENEMOS QUE SER CAPACES DE TRASLADAR A NUESTRAS FILIALES LAS VIRTUDES DEL MODELO Y LA PARTICIPACIÓN DE ESOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN, EN LOS RESULTADOS Y EN EL GOBIERNO.

retornos, anticipos...– se funciona como si fuera una cooperativa única. Lo cual tiene sus ventajas –de cara a las reubicaciones, al sentimiento de Grupo, a las decisiones compartidas...– pero también algún inconveniente. Por ejemplo, la dificultad de adoptar medidas particulares en cada cooperativa. Es decir, medidas locales para conseguir un grupo fuerte. Y no vale lograr unos resultados del 1% sobre ventas en el grupo, sino que todas las unidades tienen que ganar dinero para poder desarrollarse cara al futuro. Y en mi opinión es imprescindible, en esa doble condición de socio y trabajador, analizar la situación más desde la perspectiva del socio, pensando en cómo garantizar el futuro de la cooperativa, que desde la condición de trabajador, que plantea reivindicaciones a corto plazo.

El ámbito financiero, en su línea ¿no es así?

El Grupo Financiero ha obtenido unos buenos resultados y tiene unos balances sólidos y fiables. De forma distinta al Grupo Industrial y al de Distribución, también la competencia del Grupo Financiero está cambiando. Por ello, las conclusiones y acciones derivadas del Sentido de la Experiencia, la aplicación del Modelo de Gestión y una organización orientada hacia el mercado son necesarias también en el Grupo Financiero.

Y en Distribución el protagonismo en 2007 se lo ha llevado la adquisición de Caprabo.

Así es. En ese sector no puedes abrir nuevos establecimientos donde quieres y cuando quieres, sino que la Ley te limita claramente en las implantaciones. Se presentó la oportunidad de Caprabo, y se vio claro que para su desarrollo era una cuestión clave, estratégica. Y ahora, una vez tomada la decisión, hay que optimizarla para que añada valor. En cualquier caso, Eroski ya tiene experiencia, aunque a menor escala, en ese tipo de compras y en la integración en su proyecto. Estoy convencido de que también ahora lo sabrán hacer.

EL EMPLEO

A fin de año se ha superado la barrera de los 97.000 puestos, pero cada vez somos menos socios cooperativistas. ¿Cómo se va a atajar esta situación?



LA CLAVE ESTÁ EN LA COMPETITIVIDAD, EN SER MEJORES QUE OTROS. Y HACERLO EN COHERENCIA CON NUESTROS VALORES Y PRINCIPIOS.

Hay una declaración de la Comisión Permanente y del Consejo General de ser coherentes con nuestros Principios y Valores en ese sentido. Ahora bien, una cosa es el deseo y otra cosa es poder llevarlo a la práctica. Me explico. Para que haya una cooperativa tiene que haber cooperativistas, un proyecto empresarial y un proyecto social. Y todas esas circunstancias no se dan de un año para otro. Necesitan tiempo, tienen su ritmo. Por ejemplo, en los primeros años es difícil pensar en hacerlo como cooperativa, porque en esos primeros pasos es habitual que se pierda dinero. Ahí está el caso de VL Tafalla, recientemente cooperativizada después de 17 años de su compra.

En cualquier caso, el concepto de cooperativa es un término jurídico y lo importante es lo que está detrás. Es decir, que los trabajadores compartan información, participen en la gestión, en el gobierno y en los resultados. Y no es imprescindible que la naturaleza jurídica de la empresa sea cooperativa para que se den este tipo de participaciones. Ahí está la experiencia de Eroski con Gespa, que además ahora se ha propuesto dar la opción de ser cooperativista a un porcentaje elevado de sus trabajadores.

En el ámbito industrial los procesos son más lentos porque la distancia geográfica en el caso de las plantas exteriores, hacen objetivamente más complicado el asunto. Pero es claro que partiendo del nuevo Modelo de Gestión tenemos que ser capaces de trasladar a nuestras filiales las virtudes del modelo y la participación de esos trabajadores en la gestión, en los resultados y en el gobierno. Allí donde sea posible con fórmula cooperativa o con soluciones equivalentes a fórmula cooperativa.

Por cierto ¿hemos creado empleo en el entorno?

En 2007 casi hemos crecido en 15.000 empleos (fundamentalmente por la incorporación de Caprabo). Y de ellos, 1.242 en la CAPV y Navarra, 850 en el área industrial. Pero esto es una verdad a medias. En los últimos seis años en nuestro entorno hemos incorporado empresas a nuestro Grupo, pero no hemos generado nuevos empleos por las actividades de las empresas existentes.

¿Ese dato pone en entredicho eso de que para mantener los empleos aquí tenemos que crecer en el ámbito internacional?

No, en absoluto. Esa máxima sigue siendo válida. El empleo en el exterior es necesario para mantener y crear nuevos empleos aquí. Recientemente, he leído una tesis doctoral sobre el empleo que compara en términos de empleo las cooperativas interna-

cionalizadas y las que no lo han hecho. Y demuestra que las primeras han sido en el último decenio más capaces de mantener el empleo local que las segundas. La globalización no conlleva necesariamente la deslocalización, quizá en alguna actividad concreta, pero en general, el internacionalizarse ha permitido ser más competitivo de forma global y en derivada mantener mejor los puestos aquí.

De todas formas, con nuestras actividades actuales, aunque nos internacionalicemos para mantener nuestra actividad aquí, no va a ser suficiente como para mantener y desarrollar nuestros empleos. Estamos obligados a crear nuevas actividades, y para eso se creó el centro de promoción.

¿Estás confiado en que de ahí saldrán negocios de futuro?

El centro es complemento de lo que ya se está haciendo. La historia reciente demuestra que aquellas cooperativas y divisiones que han puesto medios generan más negocios.

En cualquier caso, tenemos que ser mucho más proactivos en este terreno y coordinar los elementos de innovación como la Universidad y los Centros Tecnológicos con las empresas y la Promoción de nuevos Negocios.

PROYECTOS INTERNACIONALES

A nivel internacional ya se ha cubierto una fase de implantación importante, con cerca de 70 plantas exteriores y 16.000 trabajadores exteriores. ¿Cuál será el próximo objetivo relacionado con la internacionalización?

Efectivamente, el despliegue exterior se ajusta a las previsiones que se hicieron en el plan estratégico anterior. No obstante, ese despliegue continuará en 2009-12 ya que tenemos nuevos objetivos en áreas como India y Rusia, donde ya tenemos delegaciones y donde nuestras empresas empiezan a contemplar oportunidades de venta y de inversiones productivas.

Y con vistas al futuro tenemos previsto desarrollar un proyecto de internacionalización de las áreas del conocimiento. Me refiero fundamentalmente a la universidad y a la necesidad de colaboración con otras universidades del exterior; y lo mismo para los centros tecnológicos y las actividades que tenemos de consultoría. Es decir, integrar todo el conocimiento disponible en el mundo a través de nuevas alianzas y ponerlo al servicio de nuestro desarrollo.

¿Se pueden repetir las experiencias de Kunshan en Rusia o India?

Puede ser. De hecho, estamos analizando el tema de India, –donde Irizar ya tiene una filial productiva–, porque algunas cooperativas tienen necesidades reales de implantación allí, y queremos ver la forma de poder hacerlo para aprovechar esa colaboración entre todos.

TEMAS CORPORATIVOS

Como nuevo presidente del Consejo General de MCC, ¿cuáles van a ser tus proyectos prioritarios?

Por un lado, desarrollar el “Sentido e la Experiencia” e impulsar la implantación del Modelo de Gestión. Por otro lado, alinear la innovación con la promoción de nuevos negocios. Y consolidar el Consejo Industrial, para aprovechar las sinergias y la colaboración inter divisional, tratando de empastar esa diversidad, y ponerla en común para convertirla en valor para el conjunto.

La clave está en la competitividad, en ser mejores que otros. Y hacerlo en coherencia con nuestros Valores y Principios.

¿Lo estáis consiguiendo?

Caminamos en esa dirección. Estamos trabajando en proyectos comunes: la definición de la visión del área industrial, su posicionamiento en el año 2020 y su organización, el sistema de innovación y promoción, las actividades en dificultades, los soportes, y las personas. Esas serán las líneas de trabajo compartidas por las divisiones en el Consejo Industrial para perfilar el futuro.

¿Qué no te gustaría dejar como asignatura pendiente de ninguna manera al terminar tu mandato?

Ese momento está todavía lejos y no me he hecho la pregunta. Lo importante es trabajar el presente para garantizar el futuro. No obstante, en estos años se habrá dado un relevo generacional importante puesto que ya no va a quedar nadie en el Consejo General de MCC que haya trabajado con los fundadores, ni nadie de la primera mesa del Consejo General tras la constitución de MCC.

Es clave que este relevo se realice con un equipo que tenga sensibilidad por las cooperativas individuales y a la vez comparta y genere sinergias del conjunto del grupo como compromiso y generosidad.

En cualquier caso, no tengo ansiedad por dejar todo cerrado porque las cosas cambian y siempre hay que hacer esfuerzos de adaptación a las condiciones cambiantes del entorno en el que nos tenemos que mover.

2008 ¿cómo lo ves?

El primer avance del Plan de Gestión es bueno, repi-

tiendo resultados. Unas ventas de 18.800 millones, con un crecimiento del 17%, debido sobre todo al crecimiento en Distribución porque en el área industrial apuntan un crecimiento del 8%. Las previsiones que se hicieron en octubre-noviembre, están afectadas por el ruido actual de la desaceleración de la economía. Si las previsiones se hubieran hecho hoy hubieran sido algo más conservadoras. Las inversiones del ámbito industrial serán muy importantes y en resultados esperamos alcanzar los de 2007.

A título personal, ¿cómo te está sentando el cargo?

Ni bien ni mal, no he notado cambio en mi vida personal y familiar respecto a la situación anterior. Antes, estando en la división de Componentes o de Automoción los problemas eran más concretos, mandaba el cliente. Ahora la situación es más compleja por la diversidad y heterogeneidad del grupo, pero estoy dispuesto a situarme en los zapatos de aquellos cooperativistas a quienes les tenemos que pedir un esfuerzo para que saquen sus proyectos adelante, y a colaborar en la medida de mis capacidades al desarrollo de nuestra Experiencia. **TU**

TITULARRAK

- **Merkatua aldatu egin da, lehiakortasuna aldatu egin da gero eta merkatu globalizatuagoan. Horregatik, etorkizunean, zaila izango da lortu dugun ongizate egoera mantentzea.**
- **Kooperatibaren kontzeptua termino juridikoa da, eta garrantzitsuena atzean dagoena da. Hau da, langileek informazioa partekatzea, kudeaketan, gobernuan eta emaitzetan parte hartzea.**
- **Azken sei urteetan, gure ingurunean hainbat enpresa erakarri ditugu gure Taldera, baina ez dugu enplegu berririk sortu dauden enpresen jardueren inguruan.**
- **Nazioarteko hedapenak jarraitu egingo du 2009-2012an, India eta Errusia bezalako guneetan helburu berriak baititugu; bertan dagoeneko ordezkaritza dauzkagu, eta gure enpresak saltzeko eta inbertsio produktiboak egiteko aukerak ikusten hasi dira.**
- **Gakoa lehiakortasunean dago, besteak baino hobeak izan beharra dago. Eta gure Balioekin eta Printzipioekin bat eginda.**
- **2008ko Gestio Planaren lehenengo aurrerapena ona da, emaitzak errepikatu egiten dira. 18.800 milioiko salmentak, %17ko hazkundearekin, batez ere Banaketan izandako hazkundearen ondorioz, Industriaren Arloan hazkundera %8 izatea espero baita.**

CREER PARA VER

JOSE M^e LARRAÑAGA



“NOSOTROS CREEMOS EN LA COMUNIDAD Y EN SU DESARROLLO Y PROGRESO. CREEMOS EN LAS PERSONAS Y EN SU CAPACIDAD PARA LA RELACIÓN SOLIDARIA”.

Un científico de Arizona (EE.UU.) quería probar su teoría sobre la capacidad de la mente humana para imaginar la realidad más allá de la misma realidad.

Planteó la posibilidad de realizar un experimento entre los condenados a muerte de la prisión de St. Louis, Missouri. Un recluso que iba a ser ejecutado en la silla eléctrica se prestó al experimento cuando el científico le garantizó que no sufriría y que, incluso, tenía posibilidades para sobrevivir.

Las autoridades penitenciarias se comprometieron a aceptar el resultado y no volver a aplicar la pena de muerte en su caso y devolverlo a la prisión para que cumpliera cadena perpetua.

El preso fue inmovilizado sobre una camilla y no podía ver lo que ocurría bajo él. Se le practicó una incisión superficial en la muñeca que no le afectó a ninguna vena ni arteria. En el suelo se había colocado un recipiente donde vertían suero para simular la caída de sangre. El preso podía escuchar como se “desangraba”. Palideció paulatinamente, el pulso se debilitaba por momentos. El científico regulaba el chorro e iba disminuyendo su caudal según avanzaba el tiempo.

El recurso sufrió un colapso: su corazón dejó de latir.

LA CREDULIDAD DE LA MENTE

Este experimento prueba que la mente humana acepta sumisa lo que su imaginación le dice. Las personas somos los únicos seres que viven el miedo, la depresión, la felicidad o incluso el amor sin que en la realidad existan motivos de peligro, vacío existencial, plenitud o cariño.

Una gacela en la sabana africana sabe de la presencia de los depredadores en la zona donde ella pasta, incluso ve a la leona aproximarse a la manada pero mientras sienta una distancia prudencial entre ellas sigue haciendo vida normal, está alerta pero no deprimida ni asustada. Sólo cuando el peligro se concreta y se produce el ataque, la gacela recurre al miedo para acelerar el ritmo de su corazón, para tensar todas sus capacidades y corre para salvar su vida.

Una persona no necesita que el peligro esté presente, que se materialice frente a él, basta que se lo imagine para vivir la angustia del miedo como si fuera real.

Esta capacidad de la mente humana es potencialmente indiferente, es decir puede considerarse un bien positivo o una condena atroz. Y no sólo eso sino que la mente no distingue el tama-

ño de las cosas o de los hechos: puede dar una exagerada importancia a un hecho banal y banalizar algo realmente importante. Pasado, presente y futuro se confunden en nuestra cabeza.

Sabemos de personas que se enfadan por algo que para otro es hasta divertido. O gente que se deprime por algo que para los demás es algo sin demasiada importancia. Para muchos europeos no cambiar de coche cada cuatro años es motivo de enojo y disgusto mientras sería una felicidad tener un coche para toda la vida en un africano.

Solo nosotros podemos decidir en que dirección ponemos a trabajar nuestra imaginación. Decía el gran Sigmund Freud que "Quien piensa que va a fracasar, ya fracasó antes del intento; quien piensa que va a ganar lleva ya un paso de ventaja hacia el éxito".

El éxito o el fracaso se fabrican en el corazón del individuo. Es una cuestión de hábito y signo del pensamiento más que de suerte.

VER PARA CREER

Ya los antiguos advirtieron que el ojo nos engaña y que una vara introducida oblicuamente en el agua aparecía quebrada. Pero los fenómenos físicos son susceptibles de comprobación y hasta los escolares tienen hoy la ciencia suficiente para superar los engaños y las trampas de la vista.

Pero en las cuestiones conceptuales, es decir en el terreno de las ideas, de la moral, de la filosofía etc. Las demostraciones no suelen ser tan fáciles de traer a colación porque intervienen factores poco tangibles.

Goza de muy buena fama la postura de Santo Tomás: Ver para creer. Es esa posición ante la vida que se conoce como realismo. Claro que la vida cambia tanto que lo que hoy es imposible mañana es una realidad y viceversa pero eso al realista recalcitrante no le apura, él sigue aferrándose al ver para creer y evitarse el bochorno de creer algo que después no se convierte en realidad. Los realistas son muy poco realistas.

Hoy sabemos diferenciar entre espacios virtuales y reales, entre las ideas y los hechos, entre lo pensado y lo realizado. Sabemos diferenciarlos y eso está bien, pero a veces pensamos que son contrarios, que son opuestos. Hacemos división entre teóricos y prácticos, entre virtual y real para sumarnos a uno de los campos y denigrar a los que se colocan en el otro extremo, pero la verdad es que necesitamos de ambas posturas y, sobre todo, necesitamos que se complementen ambas visiones de la realidad.

Si una persona posee un terreno sabe que puede conseguir un dinero por él. Pero en realidad no tiene dinero, sino la posibilidad de tenerlo, porque el terreno, económicamente, es un capital virtual. Ocurre la propio con las cosas no tangibles, con el éxito, por ejemplo, con el logro de metas personales: todos poseemos un capital potencial que se traduce en emoción, conocimiento, imaginación y aprendizaje que sólo espera a "ponerlos en circulación" para hacer "real" lo "virtual"

Desgraciadamente tomamos decisiones en función de lo que vemos, no en función de lo que creemos.

EMOCIÓN, CONOCIMIENTO, IMAGINACIÓN, APRENDIZAJE

La emoción es una potencia del alma que convoca a todas las demás potencias del ser, sean físicas, mentales o biológicas ante un

ES MUCHO MÁS FÁCIL PARA LA GENERALIDAD DE LAS PERSONAS RAZONAR LAS EMOCIONES QUE EMOCIONAR LA RAZÓN PORQUE HEMOS TRABAJADO MÁS EL RAZONAMIENTO QUE LA EMOCIÓN. PERO LA EMOCIÓN ES MUCHO MÁS PODEROSA.



acontecimiento interno o externo que le conmueve. Es mucho más fácil para la generalidad de las personas razonar las emociones que emocionar la razón porque hemos trabajado más el razonamiento que la emoción. Pero la emoción es mucho más poderosa.

El conocimiento es el procesamiento intelectual de las experiencias propias o ajenas que se "archivan" en la mente. A través de la cultura aprendemos de las experiencias de nuestros antepasados, y nuestra propia percepción a través de los sentidos nos completa el conocimiento

La Imaginación es la parte fantástica del cerebro de la cual tanto su naturaleza como su forma de actuar nos es poco conocida. La imaginación es la expresión del alma humana. O dicho de otra manera el alma se comunica a través de la imaginación. Ni el conocimiento, ni el juicio, ni la razón, ni la memoria dominan el alma. Necesitan de la imaginación para que oriente y distribuya el papel y la contribución de todos ellos.

El aprendizaje es el modo que tenemos de seleccionar y preparar nuestras capacidades antes de ponerlas en práctica.

CREER PARA VER

Crear no es lo mismo que tener fe. Es, si se me permite decirlo, fe que actúa. La fe se parece más a algo cognitivo, algo que sirve para el pensamiento y el creer es algo que sirve para la vida, para la acción y el trabajo.

La fe, por definición, cree en lo que no se ve, pero puede no ver lo que se ve. El creer, sin embargo, transforma la realidad. Convierte el capital virtual en capital real.

Nuestro gran problema es que no creemos en lo que creemos. ¡Que terrible es tener que huir de uno mismo! Tenemos fe pasiva, intelectual, no comprometida con la vida del futuro, con el cambio y con la acción.

Una y otra vez se me dice y se me escribe que el cooperativismo que se refleja en mis escritos es un cooperativismo utópico, no realizable. Un cooperativismo imposible.

Los que así piensan no creen y, me temo, no tener el suficiente carisma para hacerles ver, ni para hacerles creer. Lo siento.

Pero en mi defensa debo decir que el creer es una elección personal e intransferible. Una cuestión íntima, que se integra dentro del círculo de la dignidad personal. Nadie puede influir en la dignidad personal si el poseedor de esa dignidad no se lo permite.

Necesitamos una creencia, afiliarnos a una idea o a una teoría de la vida para vivirla plenamente. Para unos será cumplir la voluntad divina, para otros poseer riquezas. Unos creerán en el poder, mientras que otros creerán en la ciencia, en la justicia, en la lucha de clases o en la felicidad.

Nosotros creemos en la comunidad y en su desarrollo y progreso. Creemos en las personas y en su capacidad para la relación solidaria.

Y, ¡dejémonos de tonterías! lograremos verlo realizado, sólo si creemos en la cooperación. **TU**

SÍMBOLOS PARA CONVICCIONES

ANDONI MUJICA MIEMBRO DE LANKI

La costumbre

La especie humana tiende a convertir todo en habitual y acostumbrarse a ello, y por lo tanto, a no valorarlo, a cotidianizarlo. Una muestra de ello se detecta en los actores humanos de nuestro entramado cooperativo. Me sorprende y me irrita al percibir con que apatía es acogida nuestra experiencia cooperativa entre un número significativo de cooperativistas del grupo Mondragón. No pertenezco a este valle, y quizás, esa es una de las razones por las que admiro, con un grado elevado de emoción, esta versión de cooperativismo vasco, aunque creo que mi procedencia (20 kilómetros más allá) no es el único motivo. Pero todo no es así. Dentro de nuestra especie animal cooperadora, afortunadamente, existen personas que se conmueven con lo bello, son personas interesantes, con un grado de felicidad y satisfacción, pienso que elevado. Intuyo que estas saben gozar, que se permiten espacios para el placer, disfrutan de lo que hacen y le ven sentido, rumbo. Y sigo recorriendo esta senda de la celebración. Alguna de las carencias que he encontrado en este valle, y me parece preocupante por lo que tiene de desgracia, es la libertad –la licencia– para gozar lo más plenamente posible de lo que somos y de lo que hacemos, con sus claros y oscuros, ya lo sé. Por ser más nítido, y volviendo otra vez al concepto de lo habitual, vamos a las metáforas: sin celebrar los goles de mi equipo ¿qué calidad de hinchas albergo en mí?

¿Qué compras?

No cautivan la integridad de los elementos que configuran la identidad de todo mi entorno afectivo –mi familia, mis amigos/as, mi nación–, pero estoy unido a ellos y los veo y acompaño desde el impulso de la simpatía y la fidelidad. También es cierto que tampoco puedo afiliarme a movimientos, grupos o ideas que chocan en los caminos de las incoherencias de manera frontal, mis anticuerpos idearios y emocionales no lo permiten, son cuestiones de reacción alérgica. Ahora me dirijo a mi entorno comunitario-cooperativo. Con el cuerpo cooperativo me siento identificado, hermano y defensor, a pesar de las paradojas. No obstante, con esta experiencia cooperativa hermosa e interesante, y procurando no callar por dignidad propia y del propio grupo, algunas contradicciones intento colocarlas donde corresponde de forma clara. Quiero ser seguidor y simpatizante, por no decir *hinchas*, de este equipo. Fijaos, he llegado a recibir mensajes fríos, incluso alguna vez calumniosos, sobre esta realidad comunitaria de Mondragón desde mi propio entorno local comarcal o euskaldun. Y curiosamente, mi condición de cooperativista vasco se transforma en simbólico y pleno ante comunidades y personas mucho más alejadas de este entorno de discurso *facilón* y poco riguroso. Y por este impulso de ‘perteneer’ consumo nuestras marcas, y transmito es práctica con fuerza, sin ningún complejo.

¿Y ahora?

En nuestros predecesores se ven muy claras las motivaciones de orden religioso y la fuerza del liderazgo de Arizmendiarieta para adherirse a esta Experiencia. Y si en ellos ese espíritu, esas creencias, fueron decisivas para sumarse –con convicción e impulsar con excelente potencia la propuesta radicalmente innovadora del movimiento cooperativo, debiera serlo también en nosotros, más laicos y privados del principal inspirador. Y hablo de vigencia. Porque como ya se ha dicho, nuestra posición, en los movimientos más sensibles a los retos e ilusiones que nos muestra este nuevo siglo en Euskal Herria y en el mundo es magnífica. Nos queda la apelación a nuestro liderazgo, y a nosotros mismos, asumiendo todo lo que nos toca. No estamos hablando ni de senderos ni de atajos, nos estamos refiriendo a una gran obra civil. Asumamos la transformación social con una formulación acertada y sin precauciones reduccionistas que no nos llevan más que a lugares grises de continuidad pseudo depresiva, descolorida e ineficaz.

Utopía y preguntas

¿Dónde hay, en qué experiencia significativa de la historia, algún proyecto reseñable sin sueño compartido? ¿Cómo vamos a sentir que lo nuestro es potente si está mutilado a los muros de nuestra cooperativa particular? ¿Dónde está el sueño movilizador? ¿Qué tiempo, energía y calidad le ofrecemos a esto? Y si no es importante, ¿Por qué no lo dejamos de una vez? ¿Quién está formulando, con garantías, eso que enganche con las ilusiones y las necesidades de nuestras nuevas generaciones? ¿Por qué no contamos con ningún símbolo? ¿Dónde están los movimientos importantes que no han compartido utopías? ¿Dónde se han quedado las que no las han transmitido con sabiduría y dedicación? ¿Qué están prospectando nuestras antenas idealistas? Yo no me rindo, porque este es un legado con futuro y que solamente exige un poco de coraje, poco, si lo contrastamos con la de nuestros predecesores.

La transmisión

He aprendido que la educación en cooperativismo en el seno de la familia es afectiva, eficaz y permeable, indudablemente. No conocemos cual es la dimensión de esta práctica. En mí ha sido determinante e innegable, y estoy agradecido por ello.

No dudo que la formación cooperativa regularizada sea necesaria, y en ello estamos, pero la educación, del mismo modo que aceptamos que para los niños/as el nido parental es imprescindible, lo mismo ocurre con la irrigación que aplicamos en primera persona a nuestros descendientes y entornos próximos sobre esta realidad socio-económica. Los círculos concéntricos son dibujos y geografías con un potencial innegable, y riegan y riegan, con mayor o menor medida de humedad y permeabilidad los órganos afectivos. No son tiempos de cobardía. La defensa sin complejos creo que nos hace crecer y adquirir fuerza mientras formulamos en ese intento, además, argumentos con peso en el trayecto del debate. Y los valores que nos tocan defender son sensatos, novedosos y entroncan con fuerza en la senda de propuestas actuales, y que lo serán más aun en este nuevo ciclo.

La empresa sostenible, el tema de nuestro tiempo

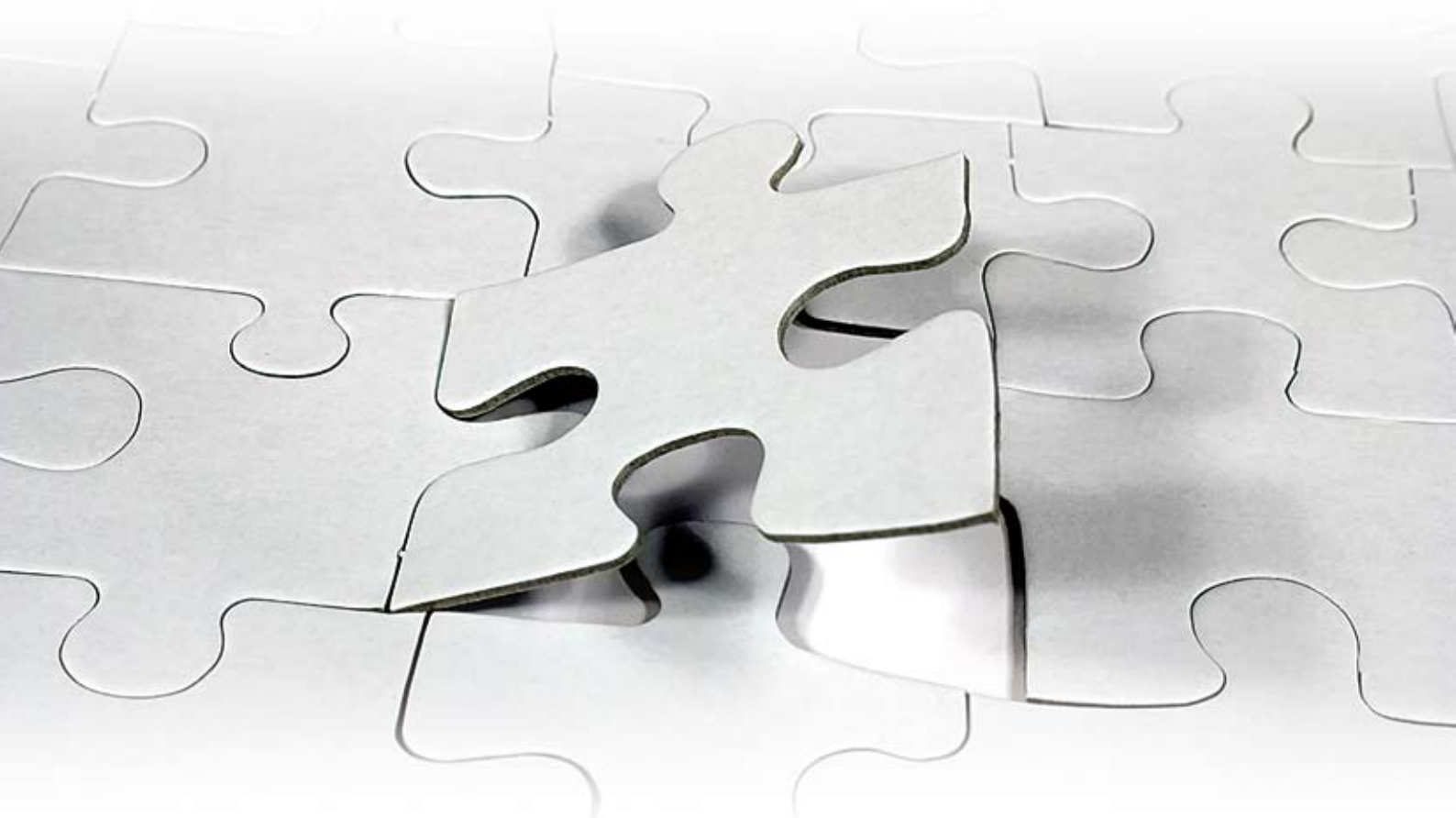
Se trata de adecuar la actividad humana a un entorno finito. Y quien no se ponga en esta clave, sencillamente será desalojado del escenario de los grandes retos a los que deberemos hacer frente como humanidad.

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

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

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

PTG PERTSONA ETA TALDEEN GARAPENA



2003. Uztailean PTG Gestio Unitatea onartu zen Huheziko Kontseilu Errektorean, eta 2004an MUko unitate gisa funtzionatzen hasi zen. Lau urterako Plan Estrategikoarekin eman zion hasiera bere ibilbideari.

Lehen 4 urte hauetako xede nagusia MCCko enpresetako zuzendariei formazioa ematea izan da, Otorarekin elkarlanean sorturiko programekin: Ederlan, Maier, Eroski, Egurko, Danobat... Newfield aholkularitzarekin ere hainbat enpresatan egin izan da lan: Fagor Electrodomésticos, Matrici...

MUn garatu diren ekintzen artean, azpimarragarria da 2006an sortutako "Norbere Garapena eta Taldeen Lidergoa" Aditu kurtsua; aurtun 3. edizioa hasi berria da, 29 ikaslerekin, eta talde kudeaketan ari diren zuzendariei bideratuta dago.

MU barnean espazio ezberdinetan egin du lan PTGk, baina batez ere 3. ziklora bideratu du lana: MBA, Enpresa Kooperatiboaren Gestio Masterra, Enpresa Proiektuen Zuzendaritza Masterra, Eroskiko Arduradunentzako Ikastaro Aurreratua. MUko irakasleen formazioan ere aritu dira PTGko partaideak.

Marian Iriondok kontatzen digu proiektu honen berri.

MARIAN IRIONDO

PTG GESTIO UNITATEAREN ZUZENDARIA. HUMANITATEAK ETA HEZKUNTZA ZIENTZIEN FAKULTATEA. M. U.

¿QUÉ ES PTG?

Cuando me pidieron este artículo me dijeron: cuéntenos lo que es PTG. Esa será probablemente una de las preguntas a las que más veces he respondido desde que se creó, el año 2003. Lo que "es" lo constituyen dos partes, como cualquier identidad. Por un lado, es lo que podemos responder los que la conformamos y por otro, lo que somos se lo debemos a cada uno de los que se acercaron a nosotros, nos conocieron y luego dijeron lo que creían que éramos. Es así como se gesta la identidad de todo lo que nace; se trata de un caprichoso baile entre lo que nosotros decimos de nosotros mismos y los demás dicen de nosotros. Tal vez por ello voy a invitar al lector a que lo vaya descubriendo a través de estas líneas, para que

mis palabras se entrelacen con sus pensamientos y juntos demos idea de lo que "es" Persona eta Taldeen Garapena o dicho de otra manera: **Desarrollo de Personas y Equipos.**

Os invito a que penséis cómo surgió aquel proyecto que ideasteis, aquella empresa que construisteis. Surgiría probablemente de una necesidad, de una casualidad, de una ilusión, de un brote de creatividad,... de algo que suele resultar complejo de identificar, pero que permite que todo lo demás brote. También nosotros partimos como otros muchos del “si no lo creo no lo veo” y no del “si no lo veo no lo creo”, y creímos para luego poder ver... Ese primer brote para PTG se gestó en la Facultad de Humanidades de Mondragón Unibertsitatea. Sentíamos que tanto dentro de la Universidad como en la empresa surgía una nueva necesidad en la que confluíamos: la necesidad de comunicarnos mejor para liderar de forma más efectiva, se comenzaba a entender que uno de los aspectos clave para la gestión directiva se sustentaba en las competencias comunicativas que el directivo poseía, dicho de otra manera, que su éxito o fracaso dependía de esa competencia personal. Por otro lado, había otro aspecto que considerábamos central a la hora de liderar: los valores o principios que guían la vida del directivo y se traducen en acciones concretas. Ambos son aspectos genéricos de la vida de un individuo que emergen de sus propias reflexiones, vivencias y aprendizajes y se reflejan en cualquier aspecto de la vida de aquel.

Al empuje inicial siguieron las dificultades de la puesta en práctica, y las personas que creían en el proyecto comenzaron a poner su energía para que todo pudiese fluir, ¿os suena? Ocurre que en el desarrollo competencial lo más interesante se da en la práctica y si hablamos del tema que nos ocupa, el del desarrollo personal, resulta un tema complejo donde unas acciones “A” no siempre nos llevarán a unos resultados “B”, se trata de un tema resbaladizo para trabajar y complejo de registrar. Todos nosotros partimos de la concepción clásica del conocimiento, basada en ordenar y estructurar fenómenos, pero la complejidad carece de orden. El conocimiento, las organizaciones, las personas, son orden pero también desorden, que coexisten de forma alterna, por ello nos cuesta tanto funcionar ahí. En cuanto a forma de pensar y operar estamos pasando del paradigma de la simplicidad al paradigma de la complejidad. En PTG, ya desde su origen “sentimos” esta paradoja, pongamos un ejemplo: la independencia que necesitábamos para crecer, y desarrollábamos como unidad de gestión, chocaba con la necesidad de pertenecer al sistema al que pertenecíamos, necesidad de dependencia, de sentirnos parte de una facultad que a la vez nos sentía cada vez más fuera, la complejidad de gestionar dos emociones contrapuestas estuvo y ha estado presente a lo largo de la vida de PTG, como característica de ese marco de complejidad con el que hemos aprendido a coexistir, tal y como ocurre con cualquier idea que se emprenda.

¿Qué os ocurre, que nos ocurre cuando comenzamos a caminar dentro de un nuevo proyecto? Que buscamos “con quien” ir, buscamos aliados, proveedores, clientes, también “como” ir, “con qué”, y ahí aparecen las conversaciones, los acuerdos, los retos, algunos quedan registrados y otros quedan en ese espacio de nadie, pero fundamental; todo ello va generando un espacio compartido que llamamos cultura, caracterizada por las prioridades que marcan quienes la hicieron posible. Para PTG no fue dife-

PARA PTG, TRABAJAR Y GENERAR CONOCIMIENTO EN ÁREAS EN LAS QUE ENTENDEMOS PODEMOS AYUDAR CON RIGOR Y CALIDAD SE CONVIRTIÓ EN EL EJE DE NUESTRA ACTIVIDAD, RESUMIDA EN CUATRO ASPECTOS: FORMACIÓN, CONSULTORÍA, COACHING E INVESTIGACIÓN.

rente de otros proyectos, quedamos ubicados en MU de forma temporal, en rectorado. Comenzamos nuestros convenios y alianzas: con MCC para ofrecer nuestro quehacer profesional a las empresas del grupo, también con Newfield, ya que entendíamos que ofrecían un conocimiento de calidad que respondía a nuestras necesidades. Y ahí tropezamos con la importancia de los sistemas, a los que pertenecemos y a los que nos acercamos para ir juntos, comenzamos a vislumbrar las distintas culturas que se encuentran detrás de cada organización, de cada grupo humano y en ese caminar juntos algo de lo que somos cedimos y algo de lo que son tomamos.

Y a estas alturas del proyecto la identidad suele estar bastante definida, cuando se decide lo que se va a hacer, misión, y lo que aspiramos a hacer, visión. Para PTG, trabajar y generar conocimiento en áreas en las que entendemos podemos ayudar con rigor y calidad se convirtió en el eje de nuestra actividad, resumida en cuatro aspectos: formación, consultoría, coaching e investigación. Hace unos años en nuestra primera reflexión estratégica escribíamos: “el desarrollar el ser que somos y los valores que nos guían será el punto de partida para llegar a tener las organizaciones que aspiramos tener, ese será el eje alrededor del cual se desarrollará la labor de esta nueva unidad de gestión”. Y aunque PTG “sea” eso que en este momento hemos conocido juntos que “es”, seguirá aprendiendo, creciendo, siendo hacia donde sintamos que puede “llegar a ser”. Aprendizaje y crecimiento, crecer y aprender. PTG comenzó con una persona y un equipo humano que impulsó el proyecto y ahora ya somos cinco que trabajamos y damos vida a una ilusión que vio su luz hace ya cinco años. **TU**



Los cinco miembros que componen el equipo PTG posan para la foto.

TEMAS TRATADOS EN FEBRERO

HILE HONETAKO BILERAN PROTAGONISMO BEREZIA IZAN ZUEN HURRENGO IRAILEAN BURUTUKO DEN KONGRESUAK. HONA ESANDAKOAREN LABURPENA.

PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RECURSOS CORPORATIVOS 2008

Como suele ser habitual por estas fechas, se analizó la propuesta de aplicación de los recursos corporativos, en este caso para 2008. Esta propuesta se refiere al **FCI** (Fondo Central de Intercooperación), al **FEPI** (Fondo de Educación y Promoción Intercooperativa) y al **FSC** (Fondo de Solidaridad Corporativa). En relación al FCI, la propuesta propone unas aplicaciones de 123 millones de euros, la mayor parte destinada en forma de inversión a nuevas actividades, a proyectos de implantación local y a implantaciones exteriores. El FSC propone destinar 6,8 millones de euros para cubrir parcialmente las pérdidas que se puedan producir en las cooperativas del Grupo Industrial. Y finalmente, la propuesta de aplicación de recursos del FEPI asciende a 11,8 millones de euros, dedicados entre otras cosas a centros educativos, al Plan de Ciencia y Tecnología o a Centros Tecnológicos. La propuesta se aceptó unánimemente.

CONGRESO COOPERATIVO 2008

Otro de los puntos fuertes de esta sesión estaba relacionado con "asuntos congresuales". En concreto, se fijó la fecha para la celebración del próximo Congreso Cooperativo que tendrá lugar en Arrasate el **24 de setiembre de 2008** y se dio el visto bueno definitivo a las dos ponencias que se debatirán en este evento. La primera, titulada "**Cooperativas filiales**", hace referencia a las cooperativas mayoritariamente participadas por otras entidades. Vista su proliferación en los últimos años, se ha hecho un análisis sobre su ubicación institucional y organizativa en MCC.

La segunda ponencia, "**Desempleo Estructural**", pretende conseguir una mayor efectividad en la solución a las situaciones de desempleo estructural que pueden presentarse en las cooperativas y que pivotan en torno a las "Reubicaciones definitivas" y a las "Prejubilaciones".

A partir de ahora se abre un proceso de divulgación de ambas ponencias que se enviarán a todas las cooperativas para que estas sean analizadas y debatidas y se propongan posibles enmiendas a los textos ya aprobados por la Comisión Permanente.

EL PRÓXIMO CONGRESO COOPERATIVO SE CELEBRARÁ EN ARRASATE EL 24 DE SETIEMBRE DE 2008 Y EN ÉL SE DEBATIRÁN DOS PONENCIAS: "COOPERATIVAS FILIALES" Y "DESEMPLEO ESTRUCTURAL".

EVOLUCIÓN DE MCC Y OBJETIVO BÁSICO DESARROLLO

Las ventas del conjunto de MCC al finalizar 2007 se sitúan al 104% de las previsiones; con una desviación positiva de puestos de trabajo (13.400) debida fundamentalmente a la incorporación de las personas de Caprabo; y los excedentes del conjunto no llegan a las previsiones realizadas en el PG. En las páginas centrales de la revista de este mes se recoge con más detalle la evolución de MCC el pasado ejercicio.

En este punto se hizo un repaso de temas relacionado con el objetivo básico Desarrollo. Por ejemplo, que MCC empleaba al finalizar diciembre a 14.953 personas más que a la misma fecha del año anterior (en gran parte por el "efecto Caprabo"). Respecto a la plantilla de MCC, el Área Industrial empleaba al 44,3%, Distribución el 51,8%, y el Área Financiera el 2,8%. Un dato más: en este momento hay en marcha 8 proyectos de implantación local en el Área Industrial (en los que están inmersas una docena de cooperativas) que en los próximos cuatro años prevén la creación de cerca de 450 nuevos empleos.

ZER DA BATZORDE IRAUNKORRA?



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

PLAN ESTRATEGIKOAN LEKUA HARTU NAHIAN

EUSKARA NORMALIZATZEKO OINARRIAK APLIKATZEA ETA GARATZEA, 2009-2012KO ZIKLO ESTRATEGIKORAKO JARRAIBIDEEN ARTEAN.



2009-2012ko Plan Estrategikorako MONDRAGON Korporazioko Batzorde Iraunkorrak eta Kontseilu Orokorrak onartutako jarraibideen artean Euskara Normalizatzeko Oinarriak aplikatzea jaso da. Zehatz-mehatz, erreferentziatzeko helburu korporatibo gisa eta inguruarekiko inplikazioa oinarritzko helburutzat hartuta, honako hau azaltzen da: "Enpresan euskararen normalizazioa bultzatu, MCCren Euskara Normalizatzeko Oinarriak aplikatuz eta garatuz, eta jarraipenerako autoebaluazioa beteaz".

Kontuan hartu behar da Oinarriak euskararen erabileran denok bide beretik jotzeko onartu zirela. Oinarrien helburu nagusiak honela dio: "Bazkide eta langileak oinarri hartuta, horiek eta bezero, kontsumitzaile, hornitzaile, erakunde eta gizarteak oro har euskararen aukera bermatua izatea. Era berean, arian-arian, MCCtik kooperatibetan lan hizkuntza euskara izatea bultzatuko dugu, betiere kooperatibaren izaera, euskarak kooperatiban bertan duen presentzia eta inguru soziolinguistikoa kontuan hartuz. Horretarako lau politika edo oinarri hauek hartzen dira kontuan: Formazioa, Promozio eta kontratazioa, Irudi, harreman eta komunikazioa eta Hazkunde politika

Oinarrien jarraipenerako bi urtean behin autoebaluzio sistema bete behar da; aurten, udaberri aldera, 2. autoebaluzioa gauzatuko da. **TU**

MAHAI TEKNIKOAK 2009-2012KO EUSKARAREN PLAN ESTRATEGIKOA LANTZEARI EKIN DIO

Aurtengo egitekoetariko bat 2009-2012 ziklo berrirako euskararen plan estrategikoa egitea da eta Korporazioko Mahai Teknikoak dagoeneko lanari ekin dio. Bereziki lan horretan jarduteko mahaikide diren kooperatiba hauekin lan-talde bat eratu da: Danobat Taldea, Eroski, Fagor Etxetresna Elektriokoak, Ikerlan, Orkli, Ulma Taldea eta MCC. Lan-taldeak erronka orokorren gaineko lehen hausnarketak egin ondoren, Mahai Teknikoak Euskara Batzordearekin batera bilera egingo du martxoaren 5ean.

Ziklo berrirako Euskararen Plan Estrategikorako ekarpenik edo iradokizunik izanez gero, Euskara Batzorde edo Mahai Teknikora zuzentzeko garai aproposa dela jakinarazi gura dio Mahaiak kooperatiba eta bazkide orori. Eta beste horren beste, ireki berri den lan-prozesu honetan kooperatiba batek aktiboki parte hartu gura izango balu.

LABURRAK

FAGOR ETXETRESNA ELEKTRIKOAK: ZORIONAK !



FAGOR Etxetresna Elektriokoak-ek jaso du Eusko Jaurlaritzaren UKAN Publizitate saria. UKAN Publizitate sariak honako xedea du: produktu edo zerbitzu bat irratia, telebista, egunkari edo aldizkari bidez zabaltzeko asmoz ekoiztutako euskarazko publizitate-iragarki onena aintzat hartu eta saritzea. Egokitasuna, zuzentasuna eta jatorritasuna kontuan hartuta, "Labe Piro-litikoak" telebista iragarkiagatik jaso du 2008ko UKAN publizitate saria Fagor Etxetresna Elektriokoak kooperatibak.

Otsailaren 6an Donostiako Victoria Eugenia antzokian egindako ekitaldian, Fernando Gómez-Acedok, Fagor Etxetresna Elektriokoak-eko Kontseilu Errektoreko lehendakariak, garaikurra jaso zuen, Eusko Jaurlaritzaren kultura sailburuorde Patxi Baztarrikaren eskutik.

Lerro hauetatik ere zoriondu nahi dugu Fagor Etxetresna Elektriokoak kooperatiba. Oso errotua du kooperatiba honek euskararen erabilera areagotzearen aldeko kultura eta praktika, mila eta bat eratako paperetan, ahozko erabileran, organoetako bileratan...

Bide horretan, egiten ari den lanaren adierazle eta errekonozimendu gisa, garrantzitsuak dira halako aitortza publikoak.

Zorionaz, beraz, Fagor Etxetresna Elektriokoak osatzen duzuen guztioi!

EUSKARAREN KOORDINATZAILE KARGUAN ALDAKETAK

Maiatzaren 6an egin zuen COPRECik Azken bi urteotan Agurtzane Garai euskararen koordinatzaile lanetan aritu ondoren, lekukoa Iruñe Idigoras pasa berri dio. Aurrerantzean Agurtzane Ikerlanen arituko da. Iruñe Idigoras MCCko lankidea da, orain arte azterketa ekonomikoaren unitatean aritutakoa eta aurrerantzean Gestio Sozialeko departamentuan jardungo du eta euskararen koordinazioa ere bera gain hartuko du.

Joan doanari emandako guztiagatik eskerrik zintzoenak eta zorte on!; datorrenari eskerrik zintzoenak emango duen guztiagatik eta ongi etorri!

EXPOSICIÓN A

PRODUCTOS QUÍMICOS



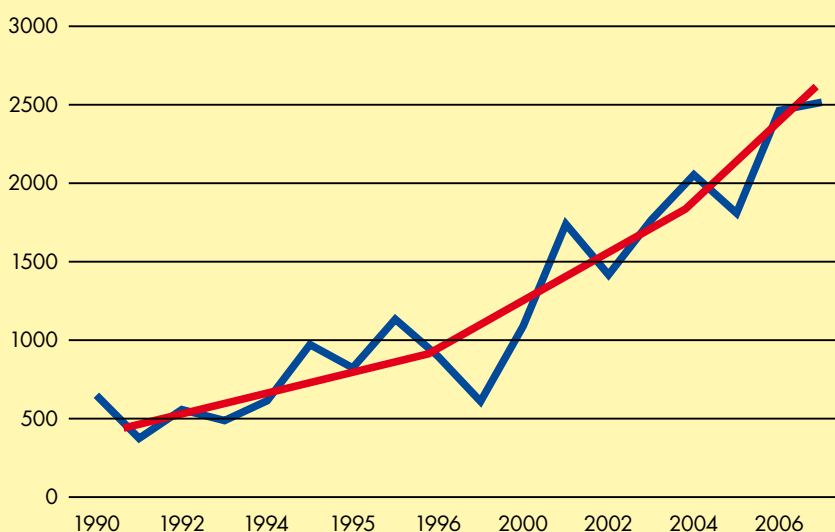
Aunque con la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, la seguridad y salud laboral es un ámbito que ha ido creciendo e instaurándose en la mayoría de las empresas, es necesario señalar que en nuestras cooperativas ya en los años 80 se llevaban a cabo prácticas tan novedosas como evaluaciones de riesgos, mediciones higiénicas ambientales, analíticas especiales, reconocimientos médicos, etc, pudiendo considerarnos pioneros en este ámbito laboral tan importante.

Estos cuatro aspectos son áreas complementarias dentro de la Prevención de Riesgos, de forma que no puede concebirse una sin las otras; es decir, no pueden realizarse análisis a los trabajadores sin haber realizado las mediciones ambientales correspondientes, ni estas sin la evaluación de riesgos, etc. En este artículo únicamente trataremos los controles analíticos específicos que se realizan a los trabajadores expuestos a productos químicos en sus puestos de trabajo.

Como muestra la Figura 1, en la que se representa el número de trabajadores a los que se les ha realizado análisis específicos por riesgo laboral desde el año 1990, vemos que en prácticamente 20 años este colectivo se ha quintuplicado, pasando de 500 a 2.500 personas. Esto es debido, entre otras causas, al mayor conocimiento de los riesgos asociados a los puestos de trabajo, al mayor control de las condiciones de los mismos, a la mayor sensibilización tanto de los empresarios como de los trabajadores o a la mayor legislación en este campo.

ES NECESARIO REALIZAR ANÁLISIS ESPECÍFICOS A LOS TRABAJADORES QUE MANIPULAN PRODUCTOS QUÍMICOS EN SUS PUESTOS DE TRABAJO. DE ESTA FORMA SE PUEDE PRECISAR QUÉ CANTIDAD DE ESTAS SUSTANCIAS HA PENETRADO SU ORGANISMO Y DETERMINAR SI LA EXPOSICIÓN LABORAL PUEDE PONER EN RIESGO LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

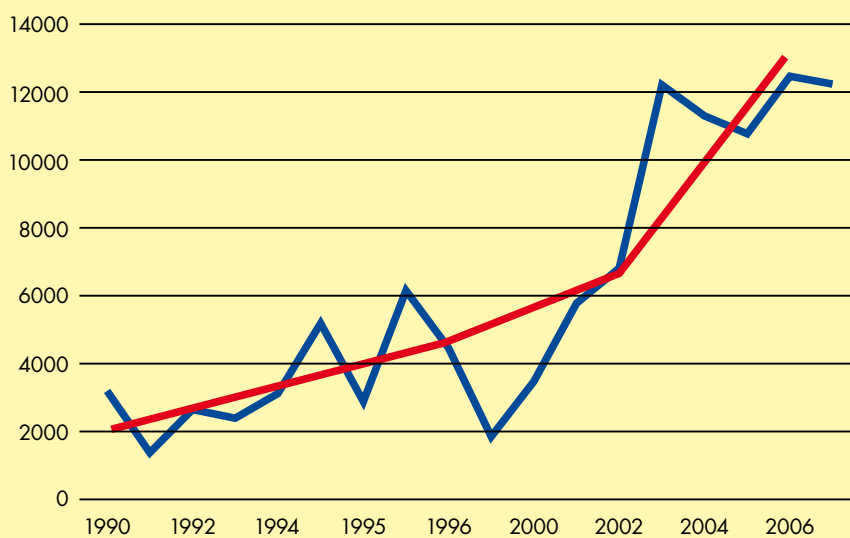
Número de trabajadores a los que se les ha realizado análisis específicos por riesgo laboral durante el periodo 1990-2007.



Asimismo, durante este intervalo de tiempo no sólo ha aumentado el número de trabajadores sometidos a análisis laborales, sino también el número de pruebas que se les ha realizado. En la Figura 2 se muestra la evolución con el tiempo de estas pruebas, destacando el gran incremento registrado en el año 2003, cuando se pasó de 6.000 a

12.000. En esta evolución ascendente ha contribuido de manera importante la mejora de la tecnología disponible en los laboratorios, de forma que cada vez se disponen de técnicas más precisas y rápidas, a la vez que también aumentan los marcadores que podemos utilizar para conocer mejor la exposición a este tipo de productos que pueden dañar la salud de los trabajadores.

Número de pruebas incluidas en los análisis específicos por riesgo laboral durante el periodo 1990-2007.



Otro aspecto a destacar es el colectivo al que se le realiza este tipo de analítica: el 51% de las pruebas están asociadas a riesgos relacionados con la exposición a compuestos orgánicos de, por ejemplo, pinturas, colas, disolventes, etc. El 38% está asociado a la exposición laboral a metales (soldadura, fundición, pintura, etc.); mientras que el 10% restante corresponde a diversas actividades relacionadas con exposición a sustancias como maderas, radiaciones ionizantes, microorganismos, polvo, etc.

También es importante señalar que han mejorado las condiciones de trabajo de estas personas, lo cual se refleja en el porcentaje de valores elevados obtenidos en sus análisis. Como muestra la Tabla 1, el porcentaje de valores alterados ha disminuido del 7% obtenido en 2001 al 2% de 2007.

Porcentaje de resultados elevados obtenidos en las analíticas realizadas por riesgos laborales.

AÑO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
%	7	4	5	3	4	3	2

Como conclusión, podemos decir que la contribución del Laboratorio mediante la realización a los trabajadores de analíticas por exposición a productos químicos es una herramienta muy útil para asegurar su salud, así como para controlar el nivel de exposición a dichos productos, detectar precozmente alguna enfermedad profesional o desvelar si las medidas de prevención adoptadas son eficaces. Asimismo, constituye una práctica sistemática en nuestras cooperativas, establecida desde hace muchos años, que cada vez abarca a más personas y pruebas y que evidencia la mejora continua de las condiciones laborales de los puestos de trabajo.

No obstante, y para seguir mejorando estos resultados, es necesario que la cooperativa disponga de un sistema de gestión integral de la Seguridad y Salud Laboral, en el que la implicación de todos los trabajadores es fundamental. **TU**

LAGUNARO MONDRAGON

PROGRAMACIÓN FORMACIÓN 2008

Con objetivo de que las personas de las empresas asociadas a Lagunaro Mondragón tengan la posibilidad de formarse de manera continuada en materia preventiva, se ha establecido la siguiente programación de formación para el 2008.

Entre los Talleres que se van a realizar relacionados con Seguridad, Higiene y Ergonomía se incluyen:

- Prevención de riesgos laborales en fase de diseño.
- Atmósferas explosivas.
- Planes de emergencia.
- Formación continua: Evaluación de riesgos laborales.

Entre los Talleres que se van a realizar relacionados con Vigilancia de la Salud se incluyen:

- Control biológico de la exposición a agentes cancerígenos.
- Lípidos y enfermedad cardiovascular: contribución del laboratorio.
- Urgencias dirigido a personal sanitario.
- Formación continua: Dermatología, Alergología, ...

Entre los Cursos que se van a realizar dirigidos a trabajadores se incluyen:

- Cursos de nivel Básico en Prevención de riesgos laborales dirigido a **recursos preventivos, mandos, trabajadores**, etc.
- Cursos básicos en prevención de riesgos laborales dirigidos a **delegados y delegadas de prevención**.
- Cursos de nivel Básico en Prevención de riesgos laborales dirigido a **personal de mantenimiento**.

Para más información dirigirse a Lagunaro – Mondragón 943 79 01 00. Preguntar por Ana Vega.

DOIKI

UBICACIÓN	MALLABIA (BIZKAIA)
ACTIVIDAD	TECNOLOGÍA DE ALTA PRECISIÓN
DIVISIÓN	MÁQUINAS-HERRAMIENTA
PLANTILLA	42 PERSONAS
FACTURACIÓN 2007	2,6 MILLONES DE EUROS

Fundación En 1972, un grupo de trabajadores de Precicontrol (Ermua) después de tres meses en huelga por reivindicaciones salariales, decide crear su propia cooperativa. Se iniciaron los contactos con Mondragón de la mano del padre Bergara –cura de Eibar inductor de la idea de formar la cooperativa–, e incluso se asistió a alguna charla en Caja Laboral. Finalmente, una veintena de personas crearon Doiki a finales de 1972, aunque gran parte ellas estuvieron reubicadas prácticamente un año en Soraluze y Danobat hasta la construcción de la nave y la compra de máquinas para llevar a cabo su actividad: sistemas de verificación dimensional.

Doiki hoy La actividad de Doiki se centra en dos unidades de negocio: equipos de verificación dimensional, muy orientada al sector automoción; y mecanizados de piezas de precisión, para los sectores máquina herramienta, aeronáutico y eólico.

En sistemas de verificación ha dado un salto tecnológico importante, con la incorporación a sus equipos de la medición neumática y electrónica, e incluso está analizando soluciones de medición por láser. Sin embargo, el volumen de ventas no se ha incrementado significativamente –es la tónica del sector– de modo que la estrategia apunta a la búsqueda de nuevas oportunidades mediante la especialización en productos para la culata, bloques, cigüeñales, y especialmente ferrocarril, un sector estratégico para la División de Máquinas-Herramienta de MCC.

La línea de mecanizados de precisión ha experimentado un crecimiento importante en los dos últimos años, habiendo reorientado su negocio hacia piezas de mayores dimensiones. Su cartera de pedidos actual es buena y la facturación de esta unidad de negocio ya supone el 60% de las ventas totales, cuando hace dos años apenas llegaba al 25%.

Retos Crecimiento y rentabilidad. 2008 será un ejercicio clave de cara a la consolidación de la cooperativa. Después de las inversiones realizadas para la adquisición de nuevas máquinas –cerca de un millón de euros–, del proceso de formación de sus socios en los nuevos equipos y de su buena cartera de pedidos, la rentabilidad a corto plazo es un objetivo incuestionable.

Colaboración divisional La colaboración con las empresas de la División de Máquinas Herramienta es cada vez más intensa. La vía de integración divisional se ha intensificado notablemente con el fin de optimizar las sinergias (comerciales, tecnológicas, y de producto) que se derivan de la actividad de todas sus cooperativas.



DOIKI IZENAREN JATORRIA

Doitasun mekanismoak egin behar eta, izen aproposaren bila abiatu ziren kooperatibaren fundatzaileak. Euskaraz behar zuten, eta proposamen bat baino gehiago izan zen mahai gainean, besteak beste “tresnagintza”, baina alde batera utzi zuten, merkaturako indarrak ez ziotelako ikusten.

Azkenean, “Doitasuna” hitza hartuta, hau da, zehaztasuna, DOIKI izenarekin batailatuta zuten kooperatiba.



IBAN GUTIERREZ ZUZENDARI TEKNIKOA

Dagoeneko lau urte egin ditut Doikin lanean, azken hirurak bazkide moduan. Gaur egun zuzendari tekniko naiz.

Aldaketa prozesuan murgilduta gaude. Makina berriak sartzen ari gara, lehen dimentsio txikiko piezetan geunden zentratuta, eta orain pieza handiagoetan lana egon daitekeela ikusi dugu, eta horretan ari gara, pieza handiagoak egiten. Danobat Taldearekin parte hartze geroz eta handiagoa daukagu, eta hortik geroz eta lan gehiago sartzen ari zaigu. Eta hori, noski, positiboa da.

Kooperatiben munduarekin izan nuen lehen harremana Arrasaten izan zen, bertako Eskolan ikasi bainuen; gero karrera amaierako proiektua Cikautxo Kooperatiban egin nuen; handik ldekora joan nintzen, eta ikerketa zentrotik hona, Doikira. Beraz beti kooperatibetan, eta gustura aritu naiz.

Etorkizuna nahiko ondo ikusten dut, inbertsio asko egin dugu makineria erosten, jende berri gazte dezente sartu da, eta Dibisioan dagoen elkarlana oso aberatsa izaten ari da.

GABRIEL BARRANCO METROLOGIAKO ARDURADUNA

20 urte nituela hasi nintzen Doikin lanean, praktikak egiten, eta hemen geratu naiz. Lehenengo praktiketako kontratuarekin, gero behin-behineko bazkide, eta azkenean behin betiko bazkide moduan. Gaur egun Metrologiako arduraduna naiz, eta oso gustura aritzen naiz nire lanpostuan.

Aldaketak egon dira, noski; beste bezero batzuk hartu ditugunez, orain ekoizten ditugun piezak lehen egiten genituenak baino askoz handiagoak dira... Makina-Erremintaren sektorerako produktuak dira orain ere, baina dimentsioak eta prestazioak diferenteak dira.

Orain dela bizpahiru urte baino hobeto ikusten dut gaur egun Doikiren etorkizuna. Negozioan egin diren aldaketak direla eta, eta Danobat Taldean geroz eta parte gehiago hartzen ari garela ikusirik, etorkizuna beste lasaitasun batekin ikusten dut, hobera doala uste dut.

Hemengo organo sozialetan oraindik ez zaigu tokatu kide moduan parte hartzea, baina lagun gutxi gaudenez...

JESÚS FERNÁNDEZ OPERARIO

Me incorporé a Doiki dos años después de su fundación y desde entonces siempre he estado en el taller, al pie de las máquinas. A lo largo de todos estos años hemos intentado centrarnos en una actividad, la de sistemas de verificación, pero ahora estamos orientándonos cada vez más a los mecanizados de precisión.

La línea de mayor colaboración con las empresas de la división creo que es acertada, pero quizá sería bueno empezar a pensar en otras alternativas o soluciones de futuro relacionadas con los sistemas de verificación. Por ejemplo, parece que las micro y nano tecnologías pueden ser actividades de futuro.

Prácticamente toda mi trayectoria laboral la he desarrollado en Doiki, por lo tanto no tengo referencias de otro tipo de empresas. Aquí he estado a gusto. He hecho casi 20 años en la Junta Rectora, seis de ellos como presidente de la cooperativa. Ahora es tiempo para que los jóvenes vayan cogiendo el relevo.

La pertenencia a MCC es algo que valoro positivamente. Además de la imagen te da más seguridad en el empleo porque en la cooperativa, al ser autónomos, en caso de desempleo no hay coberturas. Por eso, estar integrado en un grupo así siempre te da cierta seguridad.

El oficio de enmarcador artesanal, muy bien valorado en el pasado, ve comprometido su futuro, básicamente por la pérdida de aprecio del contenido artístico de su obra, y por la producción seriada.



Enmarcadores

El marco nació como respuesta a la necesidad de soportar y proteger pinturas, para, con el transcurso del tiempo aplicarse a otras obras sobre textiles, mosaicos, esmaltes, tablas e incluso objetos.

Como no podía ser de otra manera, al igual que ha ocurrido con otras muchas actividades, el marco evolucionó a lo largo de los años decorándose con una gran riqueza y variedad de motivos, según los gustos y estilos dominantes en cada época, siendo los artesanos enmarcadores los artífices especializados en esta actividad.

En ocasiones en el pasado y hasta casi nuestros días estos maestros han realizado verdaderas obras de arte. Estas realizaciones se conservan en iglesias, museos y otros lugares públicos o privados.

Sin embargo, el oficio de enmarcador artesanal, muy bien valorado en el pasado, ve comprometido su futuro, básicamente por la pérdida de aprecio del contenido artístico de su obra, en beneficio de los aspectos decorativos, los cambios de preferencia en el tipo y estilos de los marcos, así como de su producción seriada.

UN APUNTE SOBRE LA RICA HISTORIA DEL MARCO

Se suele admitir que el marco surgió en Grecia en el siglo IV a.C. con la finalidad de servir de soporte a las pinturas, facilitando su manejo.

En la pintura mural romana aparece el llamado marco de ocho puntas, con cuatro listones y ensambles para encastrar los ingletes (unión de partes de la moldura) del cuadro. También se desarrolló el sistema de sustentación mediante un cordón que pasaba por los dos ángulos superiores del marco y que se sujetaba en un gancho clavado en la pared. Era frecuente que la pintura se protegiera con dos puertas que la cubrían.

A los marcos de madera más antiguos, que por las características de este material no han llegado hasta nosotros, se unieron los de metal, encontrados en excavaciones arqueológicas. En Egipto el marco también se utilizó en los ritos funerarios, unido a las prácticas de momificación.

En el arte cristiano primitivo y bizantino, así como en las manifestaciones prerrománicas, el marco está presente, habiendo contribuido a un gran desarrollo de su producción, la difusión del culto a

las imágenes sagradas. En los encuadramientos románicos es notable la influencia francesa, siendo el Camino de Santiago la vía que propició los intercambios, entre otras, de esta técnica.

La pintura del gótico es casi exclusivamente religiosa, con un gran desarrollo de los retablos de iglesia a lo que se adaptaron los marcos de la época, que respondían a los distintos estilos predominantes. En el siglo XIII ya se conoce el marco propiamente dicho, construido con independencia de la obra que va a soportar.

A comienzos del siglo XVI la sencillez que había predominado hasta entonces se sustituyó por un mayor lujo y al propio tiempo, durante el renacimiento, se amplió la demanda de pintura y de marcos en iglesias, monasterios y conventos a las residencias de la realeza y los nobles. Estas circunstancias hicieron que un creciente número de artesanos se especializaran en el encuadramiento cada vez con más contenido artístico.

La pintura española alcanzó su mayor esplendor en el siglo XVII y con ello por primera vez el marco tuvo los elementos diferenciadores suficientes para que fuera conocido como de "estilo español".

Como en épocas anteriores se construyeron diversos tipos (entre otros policromados, tallados con gallones, con hojas y flores carnosas hasta rizadas y de taracea).

Los historiadores consideran que a nivel europeo fue durante el reinado de Luis XV de Francia (1723-1774) cuando el marco tuvo su mayor apogeo. Durante los años siguientes, éstos siguieron reflejando los cambios sociales y de estilos artísticos que se produjeron, adaptándose a los mismos.

EL ARTESANO

Gerard Danné (Landau-Alemania 18-12-1955) de padres franceses, con tres años llegó a Francia. Desde su niñez mostró preferencias por las manualidades. Tras sus primeros estudios se formó en ebanistería, especializándose en marquetería (tres años).

Trabaja en Biarritz como restaurador (1975) y dos años más tarde se establece en San Sebastián. Desde 1986 tiene una tienda-taller en el barrio donostiarra de Gros, el Desvan, especializado en la enmarcación, aunque también trabaja en marquetería, taracea y restauraciones.

En las paredes de su tienda pueden verse, colgados, grabados, pinturas (oleos, acuarelas, pasteles) y otras obras sobre papel, lienzos o tablas, que el artesano ha enmarcado.

Dispone de un taller de unos 30 m² donde lleva a cabo sus trabajos. Al ser su actividad de carácter marcadamente artesanal, utiliza muy pocos medios mecánicos, teniendo clara preferencia los manuales destacando guillotinas, máquinas para montaje de marcos, cortadoras de passe-partout, lijadoras, grapadoras y cortadoras de vidrio. Las herramientas son las propias de ebanistería (sierras de mano, garlopas, escuadras, cepillos, gubias, formones, entre otras). Las primeras materias que necesita básicamente madera, las adquiere en los comercios especializados.

Antes de construir un marco el artesano manifiesta que debe conocer la obra que va a proteger y el lugar concreto donde se va a instalar, para definir el tipo de enmarcación más adecuado y proponer al posible cliente un presupuesto.

El artesano oferta una amplia gama de enmarcaciones, siendo las más frecuentes para pinturas, grabados y espejos. También se le considera un especialista en portafotografías familiares a medida. Gerard manifiesta que a falta de criterios propios los clientes generalmente aceptan los suyos.

Como curiosidad, recuerda haber

LA ELABORACIÓN TRADICIONAL DE UN MARCO REQUERÍA DEL DOMINIO DE DIVERSAS TÉCNICAS, DESDE LAS NECESARIAS PARA LA PREPARACIÓN DE LA MADERA Y SU ENSAMBLAJE, ASÍ COMO LA DECORACIÓN.

enmarcado una pintura sobre cobre del siglo XVII de 0,7 x 0,5 m.

LOS CAMBIOS

La demanda de marcos en las últimas décadas, está evolucionado aceleradamente predominando con fuerza el valor decorativo sobre el artístico. A esto se añade una gran oferta de marcos de varios materiales, de fabricación seriada, de toda clase de calidades y tamaños, que responden a una gran parte de la demanda actual. Hay que señalar también la procedencia de una buena parte de esta oferta de lo que se conoce como países en vías de desarrollo.

También es destacable la oferta de los enmarcadores italianos, buenos conocedores de los cambios de las preferencias de los demandantes y, al igual que en otras actividades, del dominio de las transacciones internacionales.

Sin embargo los marcos tradicionales siguen siendo requeridos por museos o para exposiciones, teniendo también importancia las restauraciones por deterioros, debidos, entre otros, a caídas.

EL OFICIO

La elaboración tradicional de un marco requería el dominio de diversas técnicas, desde las necesarias para la preparación de la madera y su ensamblaje, así como la decoración. No es pues de extrañar que en los contratos de obra se utilizaran diversos nombres al referirse a este oficio, siendo el más frecuente, durante los siglos XVI y XVII el de entalladores, apareciendo también el de ensambladores y carpinteros. A partir de finales del siglo XVII se utiliza el de ebanistas, todos ellos, englobados en el gremio de carpintería. Más tarde empieza a utilizarse el de enmarcadores. En ocasiones el artista cuya obra se protegía, elaboraba y decoraba el marco.

La madera ha sido el principal material utilizado en la elaboración de marcos para lo que tenía que reunir determinadas condiciones que garantizaran el correcto cumplimiento de su función. En algunos contratos se especificaba que el árbol se debía talar en "buena luna", es decir, en cuarto menguante, e incluso se indicaba que "tenga pocos nudos" y los meses que

debía permanecer sin labrar para conseguir un secado y curado apropiados.

Las maderas autóctonas más utilizadas han sido el boj, castaño, limoncillo, nogal, peral, pino y roble, según épocas y regiones. Para las clases más pudientes se han importado caoba, cedro, ébano así como pino y roble de Flandes. También se empleaban bronce, carey, hueso, marfil, nácares, lapislázuli, plata, vidrio y cristal.

La primera operación era el diseño del marco definiendo sus características principales, en lo que el enmarcador desarrollaba su capacidad creativa de acuerdo con las preferencias del comprador. A continuación se procedía a cortar la madera a las medidas deseadas, generalmente por encima de las finales, para dejarlo "reposar" dos o tres días y con ello evitar posteriores deformaciones perjudiciales para la obra que iba a proteger el marco. Se continuaba labrando la cara y los cantos, operación que requería la habilidad del artesano para hacer realidad lo proyectado, para pasar a pulir los bordes y tras comprobar que la madera no tenía alabeos, proceder a la unión de las piezas, teniendo en cuenta las dimensiones y molduras. Tras ajustar el marco, es decir, la unión deseada de las partes, se procedía al encolado y posterior lijado.

El proceso de decorado de los marcos ha sido tradicionalmente muy importante, habiéndose utilizado diversas técnicas, como la talla, de gran aplicación, taracea y marquetería, policromado, dorado y cincelado o mateado, entre otras. **TU**



Dólmenes, cromlechs y menhires en Euskal Herria

En su origen el dolmen era como una mesa de piedra, una losa horizontal más o menos gruesa colocada sobre tres o cuatro pilares que a veces estaban enterrados bajo túmulos de tierra y pequeñas piedras. Algunos dólmenes forman galerías cubiertas. Casi todo el mundo está de acuerdo en considerarlos como monumentos tumularios, funerarios, es decir, para enterramientos.



Su orientación es de este a oeste y la losa del lado oriental suele ser más baja que las demás dejando un hueco entre ella y la cubierta. Para algunos investigadores esto podría corresponder a la "ventana de los espíritus", aberturas por donde según algunas creencias ancestrales entran y salen los espíritus, las almas; o también una especie de portillo para introducir ofrendas o nuevos cadáveres. Hasta tiempos recientes en algunos pueblos de Euskal Herria era costumbre abrir las ventanas del cuarto del difunto cuando moría para permitir la salida del espíritu, incluso en muchos hogares se abrían todas las ventanas y puertas.

En los dólmenes se han encontrado gran número de esqueletos; en el de Uripide, Kuartango (Araba) se encontraron 130 esqueletos colocados en pisos superpuestos, acurrucados y mirando al centro de la cámara sepulcral. En los dólmenes se encontraron residuos de hogueras, osamentas de animales grandes, vasijas, utensilios varios, abalorios, adornos, colorantes, ...

El número de dólmenes registrados en el País Vasco supera los 400 pero pocos más de 150 han sido explorados a fondo. Posiblemente había muchos más, pero más de una borda de pastores, ermitas o caseríos fueron construidos con piedras de restos dolménicos, ya que muchos fueron destruidos para utilizar su piedra. Las losas de los cromlechs, más pequeñas y fáciles de manejar, fueron todavía más utilizadas para la construcción y por ello hay menos restos de cromlechs.

Ahora bien, aunque todo el mundo está de acuerdo en considerarlos como monumentos funerarios, sepulcrales, y durante muchos años sirvieron de tumbas individuales y colectivas, pocos se atreven a aseverar que esta fuese su finalidad primitiva. Considerados sagrados durante muchos años, ¿eran simplemente un medio de poner a los muertos bajo la protección de un monumento sagrado aunque se ignoraba su origen? ¿Fueron sepulcrales por ser sagrados o sagrados por ser sepulcrales?

EUKENI OLABARRIETA

LOS JENTILAK, COMO TODOS, SE MORÍAN Y ERAN ENTERRADOS, MUCHOS EN LOS DÓLMENES PERO OTROS TAMBIÉN EN PEQUEÑOS CROMLECHS QUE AÚN HOY DÍA SE LLAMAN JENTILBARATZ.

ESFUERZO COLECTIVO

La construcción del dolmen requería esfuerzo colectivo para el arrastre y colocación de las moles pétreas que lo forman. Era un trabajo que requería fuerza y vigor. Un dolmen no se levantaba todos los días, su construcción sería probablemente un acontecimiento familiar, religioso y social, y posiblemente también un espectáculo deportivo. Es conocido el culto que los vascos dedicaban, y dedicamos, a la fuerza manifestado en casi todos sus deportes-juegos. Y no hay duda de que el arrastre de grandes piedras, el levantamiento de piedras, y la sokatira nos vienen de aquellos tiempos prehistóricos.

La piedra tiene además un simbolismo especial. Gabriel Aresti en su obra "Piedra y Pueblo" Harri eta Herri, basándose en una homonimia parcial en euskera identifica al pueblo vasco (Herri) con la piedra (Harri), símbolo de fortaleza, de durabilidad, de permanencia en el tiempo. Y Carl G. Jung hablaba del valor simbólico de la piedra como expresión de lo cósmico, como puente entre el hombre y los dioses, símbolo de la unidad y durabilidad frente al cambio y disgregación simbolizados por la arena; es el tiempo esencial frente al deshacerse de la existencia. En la obra de Aresti la piedra es el sustento de la vieja casa, el material primigenio con que se ha elaborado la casa del pueblo vasco:

**La casa en donde vivo
es ya tan vieja...
Fue labrada
con la primera piedra
de las montañas vascas. TU**



EL PROGRAMA MARRUPA AVANZA

MUNDUKIDE DESTINÓ EN 2007 UN TOTAL DE 522.000€ AL PROGRAMA, LA MAYOR PARTE PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LAS CARRETERAS.



El Programa Marrupa ha continuado su marcha a lo largo de 2007 en el distrito de Niassa. A modo de resumen, se comentan a continuación sus aspectos más reseñables.

Cultivos. En cuanto a los progresos registrados en Marrupa, hay que destacar en primer lugar los avances habidos en el área de agricultura, con una muy fuerte expansión de la producción de horticolas (ya son 520 familias las que están participando con un total de 208.000 m²), y una consolidación de las actividades de crédito agrícola (328 clientes, 19.000 € en créditos y una tasa de devolución del 92%), intercambio de experiencias, relanzamiento del fomento de cabritos, etc. Es destacable asimismo que excepto el crédito agrícola el resto de iniciativas están siendo llevadas a cabo directamente por empresas locales que Mundukide está apoyando.

Empresas. 2007 ha sido un año de ajustes durante el cual se ha analizado la situación de cada grupo promotor e idea de negocio, se han unido grupos promotores que estaban debilitados, se han transferido ideas de negocio de unos grupos a otros, e incluso se han dado por concluidos proyectos que se mostraban inviables. El conjunto de las seis actividades empresariales está pilotado por un núcleo de 33 socios.

Carreteras. Las obras en curso han avanzado con normalidad, siendo la previsión actual que a inicios de 2009 se concluirá con la construcción de la red de carreteras terciarias de Marrupa con un total de 190 kilómetros.

Es destacable la muy positiva valoración que está teniendo el Programa por parte no sólo de la población sino de las autoridades gubernamentales, que diariamente están constatando el impacto que las carreteras, el crédito agrícola y el resto de iniciativas están teniendo en la mejora de las condiciones de vida en el Distrito.

Por otro lado, a lo largo del 2007 se ha llevado adelante un importante proceso de consolidación institucional de Mundukide en Mozambique.

Primero, a inicios de año, Mundukide Fundazioa fue incorporada al registro de ONG extranjeras que mantiene el Ministerio de Asuntos Exteriores Mozambicano, con lo que ganaba personalidad jurídica propia.

En segundo lugar, a lo largo del primer semestre, mediante un proceso de transferencia ordenada, se dio por concluida la implicación de Intermón Oxfam en el Programa y el mismo quedó bajo la responsabilidad única de Mundukide.

Ya en el segundo semestre se llegó a un principio de acuerdo con la Agencia de Cooperación Internacional Española (AECI) para promover un segundo programa de desarrollo socioeconómico distrital en Mozambique, habiéndose iniciado las actividades de identificación en el mes de febrero de 2008. **TU**

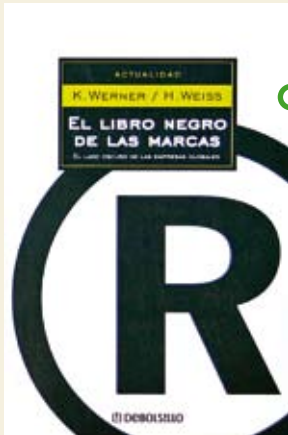
→ VISITA DEL GOBIERNO DE NIASA

Una importante delegación del Gobierno Provincial de Niassa acaba de realizar una visita a Mundukide y el entorno cooperativo, entre los días 12 y 18 de febrero. Aprovechando su estancia entre nosotros, se procedió a la firma de un nuevo acuerdo marco de colaboración que determina el marco de relaciones institucionales bajo el cual trabajará Mundukide en Mozambique en los siguientes años.

Los visitantes eran:

- Arnaldo Vicente Ferrao Bimbe (Gobernador de la Provincia de Niassa).
- Felisberto Simao (Administrador do Distrito de Marrupa).
- Domingos Zipsa Madane (Director Provincial de Agricultura).
- María Ernesto Ndupa (Directora Provincial de Trabajo).
- Luciano Buanar Silale (Asistente Económico do Gobernador).





EL LIBRO NEGRO DE LAS MARCAS

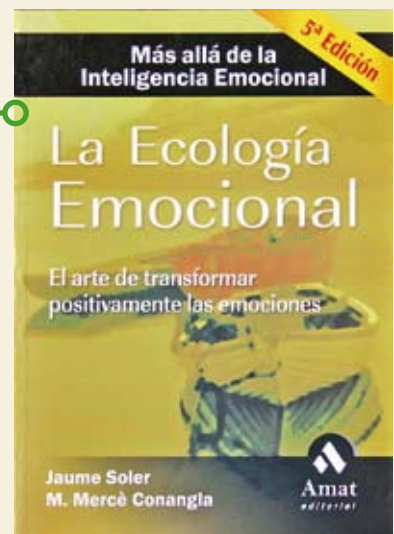
K. Werner, H. Weiss

Cuando el periodismo de investigación denuncia los excesos que se cometen en nombre del beneficio empresarial y los abusos que llevan a cabo algunas de las grandes firmas mundiales, podemos leer conclusiones estremecedoras. Tras analizar el comportamiento laboral y estratégico de docenas de compañías multinacionales el balance es tan dramático como indeseable: niños que confeccionan ropa en el Tercer Mundo, experimentos con medicamentos en poblaciones que ignoran los efectos secundarios, etc. ¿Cómo combatir esta actitud? ¿Qué pueden hacer los consumidores frente a las empresas que se benefician de las crisis internacionales o que promueven conflictos armados?

LA ECOLOGÍA EMOCIONAL

Jaume Soler, M. Mercè Conangla

Cuando nos sentimos bloqueados, infelices, resentidos, coléricos, ... emitimos esta información al exterior; nuestras relaciones personales se resienten y nuestras acciones aumentan la tasa de sufrimiento y destrucción en nuestro mundo. En cambio, cuando gestionamos ecológicamente nuestro mundo emocional y aprendemos el arte de la transformación positiva de las emociones, aumenta nuestro equilibrio y nuestras acciones tienden al cuidado y respeto de todos los seres vivos.



MCCTELECOM

www.lksintelcom.es

MCCTelecom surge como una decisión estratégica de la corporación MCC por el sector de las telecomunicaciones. A través de su página web se puede obtener información detallada de los servicios que ofrece la compañía: ingeniería de infraestructuras, ingeniería de sistemas, servicios gestionados, ... Asimismo, se puede acceder a algunos proyectos llevados a cabo en diferentes sectores como la sanidad, educación o banca. Y su apartado de área de clientes, presta la mejor atención personal y especializada de los técnicos y gestores.

ELEBILA

http://www.elebila.eu/search_basic/

Elebila euskarazko lehen Internet bilatzailea da. Interneteko bilatzaile eza-gunenen funtzioak eskaintzen ditu baina kalitatezko euskarazko emaitzak lortzeko bermearekin.

Kultura Sailak (Hizkuntza Politikarako Sailburuordetzak) diruz lagunduta, Elhuyar Fundazioko I+G sailaren teknologiarekin garatu da webgune hau.



Oferta especial de Fagor a los trabajadores de MCC

Fagor Electrodomésticos ha lanzado recientemente una oferta dirigida a los socios y trabajadores de las cooperativas y empresas de MCC. Mediante esta oferta todos los trabajadores de MCC pueden adquirir productos de la marca Fagor (línea blanca, confort y muebles de cocina). La oferta consiste en el abono de una cantidad de dinero que varía en función del aparato adquirido. En línea blanca la aportación de Fagor, dependiendo del producto, puede llegar hasta los 70 euros, en el área de confort hasta los 120 euros y en muebles de cocina se aplica un 10% de descuento especial en factura.

Condiciones de la oferta

- Ser socio o trabajador de cualquier cooperativa o empresa integrada en MCC.
- Es una oferta válida para 1 electrodoméstico de cada gama, por año.
- La factura debe indicar: nombre y dos apellidos, domicilio actual, nº de teléfono, cooperativa/empresa a la que pertenece (solicitar certificado en el Dpto. de Recursos Humanos), modelo del producto adquirido y sello del distribuidor.



Si estás interesado en adquirir alguno de los productos de esta oferta tienes que seguir el proceso siguiente:

1. Acércate al comercio que quieras a comprar el electrodoméstico/s y solicita la factura.
2. Una vez instalado el electrodoméstico en tu casa, rellena la garantía, haz una copia y junto con una fotocopia de la factura, envíala a:
Socio Plus Fagor, Apartado de correos 136,
20500 Arrasate-Mondragón.
3. En unos días recibirás en tu casa un talón con el importe a reembolsar por el producto adquirido.

hizkuntzen kornerra

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

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

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

Podrás ganar un reproductor MP4 de 4 gigas y pantalla de 2,4 pulgadas cortesía de BEEP Durango.

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

Nola parte hartu:

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

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

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

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

1 | Nola esaten da euskeraz "Sector de automoción"?

- **Automozio saila**
- **Automozio arloa.**
- **Automozio sektorea.**

2 | How do you say in English "Sector de bienes de equipo"?

- **Capital goods sector.**
- **Consumer goods sector**
- **Capital equipment sector.**

Aurreko hileko irabazlea | Last month winner

M^a Begoña Arrieta Pagalday, Euskadiko Kutzako langileak marko digitala eta giga bateko memoria duen usb-a irabazi ditu.



Erantzun zuzena | Right answers

1. Consejo Social = Kontseilu Soziala.
2. Comisión de vigilancia = Supervisory board.



EKITEN

Enpresa Ideia Berriei buruzko II. Lehiaketa II. Concurso de Nuevas Ideas Empresariales

HELBURUAK OBJETIVOS

- > MUko ikasleen artean sen ekintzailea piztea, sormena, ekimenak bultzatzea. *Fomentar el espíritu emprendedor entre los estudiantes de MU potenciando la creatividad y la búsqueda de iniciativas.*
- > Balio erantsiko produktuak, prozesuak, zerbitzuak edo negozioak sortzeko, ideia berritzaileak sustatzea. *Impulsar la generación de ideas novedosas que originen productos, procesos, servicios o negocios de valor añadido.*

PARTE HARTZAILEAK PARTICIPANTES

- > Enpresa-jarduera berriko ideia bat aurkezten duten Mondragon Unibertsitateko ikasleak, graduondokoak eta doktoregoak barne. *Equipos de estudiantes de Mondragon Unibertsitatea, incluidos postgrado y doctorado, que presenten una idea de una nueva actividad empresarial.*
- > Gehienez 4 laguneko taldeak. *Máximo 4 personas por equipo.*

IDEIEN AURKEZPENA PRESENTACIÓN DE IDEAS

- > **EPEA: 2008ko MAIATZAK 30a, 12:00etan.**
Plazo: 30 de mayo de 2008, a las 12.00h.

Lehiaketaren oinarriak eta ideiak aurkezteko formularioa honako helbide honetan daude eskuragarri // Las bases del concurso y el formulario de presentación de ideas se encuentran disponibles en: www.mondragon.edu

Zure ideia, dagokion formularioan, honako e-posta honetara bidali behar duzu // Debes enviar la idea en el formulario correspondiente, a la dirección: ekiten@mondragon.edu



SARIAK PREMIOS

- > 1. SARIA: 1.000€ taldearentzat + proiektua garatzeko urtebeterako beka izateko aukera. *1º PREMIO: 1.000€ para el grupo + posibilidad de beca para la realización del proyecto.*
- > 2 eta 3. SARIAK: 500€ taldearentzat. *2º y 3º premio : 500€ para el grupo.*

“ideia berriein EKITEN” TOPAKETA

2008ko MARTXOAREN 14an GOI ESKOLA POLITEKNIKOAN ARRASATE-MONDRAGON

Lehiaketan parte-hartu nahi baduzu eta negozio ideia bat baduzu edo talde baten parte-hartu edota sortu nahi baduzu, ZATUZ TOPAKETARA! *Si quieres presentarte al concurso y tienes una idea de negocio o quieres crear o participar en un equipo, VEN AL ENCUENTRO.*

PARTE HARTZAILEAK – PARTICIPANTES: MUko ikasleak - Alumnos de MU

EGITARAUA - PROGRAMA:

- 9:00 EKITEN Programa. // Programa EKITEN. Topaketa eta lehiaketaren aurkezpena. // Presentación del encuentro y el concurso. JOXE MARI AIZEGA.
 - 9:15 HITZALDIA – CONFERENCIA *Ekintzaileen bidea, medioen gizartean. // El camino del emprendedor en la sociedad mediática.* PEP TORRES.
 - 10:30 Atsedena. // Descanso.
 - 10:45 *Negozio ideia nola garatu. // Cómo desarrollar la idea de negocio.* ANGEL ETXABE.
 - 11:45 Talde lana. // Trabajo en grupo.
 - 13:00 Luncha. // Lunch.
- Amaiera. // Cierre.

INSKRIPZIO EPEA: 2008ko MARTXOAK 10a
FECHA LÍMITE DE INSCRIPCIÓN: 10 de MARZO de 2008

Izen-ematea / Inscripción: ekiten@mondragon.edu

Oinarriko datuak izen-deiturak, zer ikasketan zire zaren egiten, posta-helbidea, posta elektronikoa eta telefono mugikorra, ideiarekin bat baduzu, eskertuta geratzea bi lerroko deskribapen bat egitea. *Datos básicos: nombre y apellidos, estudios que cursa, dirección postal, e-mail y teléfono móvil. Si tienes una idea te agradeceríamos que incluyes una descripción de dos líneas.*



MONDRAGON
CORPORACION COOPERATIVA