

TU lankide

martxo 2009 marzo

- FAGOR recibe el Premio de "Responsabilidad Social en los procesos de internacionalización".
- GAZTEMPRESA impulsará la creación de 2.000 pequeñas empresas en cuatro años.
- ATEGI firma un acuerdo de colaboración con la americana CISCO.
- MUK eta euskal sukaldari ospetsuenek "Basque Culinary Center" sortu dute.

543

Vista panorámica de Wrocław (Polonia).

MONDRAGON en Polonia

MONDRAGON emplea en la actualidad a cerca de 3.000 personas en las 8 plantas productivas que tiene instaladas en Polonia, la mayoría en Wrocław.



en portada

MONDRAGON Polonian

16 8 lantegi dauzka MONDRAGONek Polonian eta ia 3.000 langile. Talde kooperatiboa Espainiako lehen taldea da, diferentziaz gainera, Polonian.



kooperatibetako berriak

6 "Basque Culinary Center" sortuko dute MUK eta euskal sukaldariek

2011 urtean zientzia gastronomikoen fakultatea sortzea aurreikusten da.

10 Lea Artibai Ikastetxeak prebentzioa sustatzeko materiala aurkeztu



Lau liburu eta lau CD aurkeztu dira, prebentzio kultura indartzeko eta gizarte mailan segurtasunaren inguruko kultura sustatzeko.

13 FAGOR Mueble aumenta sus puntos de venta en España

Con las últimas incorporaciones de puntos de venta, su red de distribuidores se acerca ya a los 200.

15 Asamblea General de Lagun-Aro, EPSV

Se celebró el pasado 12 de marzo y durante la misma se presentó un resumen del próximo Plan Estratégico 2009-2012.

secciones

24 Aula cooperativa
Navegar a barlovento.

26 Fokoa
Txoria txori.

28 Kolaborazioak
Aldaketak Lanbide Heziketan.

29 euskaraLAN
Chis Merveille,
IKERLANeko langilea.

30 Lehen ukituan
Olatz Lezeta, Matz-Erreka.

31 Comisión Permanente

32 Erreportaia
Barrenetxe.

34 Seguridad y salud laboral
Mañana tengo análisis:
¿Cómo me preparo?

36 Mitos y leyendas
Aventuras y desventuras de
Juan Sebastián del Cano (II).

37 Mundukide
Formación para
Emprendedores en Cuba.

38 Antzinakoak
Chocolateros de Oñati (y II).

40 Tercera edad
Me falla la memoria.

41 Cartas

42 Agenda formativa

43 Webs

44 Personaje

ARGITARATZAILEA

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

ZUZENDARIA

Javier Marcos
(jmarcos@mondragoncorporation.com)

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:
Juan Mª Otaegi.

Kideak:
Xabier Aizpurua.
José Antonio Ajuria.

Iñaki Badiola.
Juan Cid.
Jesús Miguel Euba.
Jesús Ginto.
José Mª Larrañaga.
Carlos Sarabia.
Carmelo Urdangarín.
Mikel Zabala.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz.

IMPRIMATZAILEA

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

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



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

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



TU Lankide paper ekologikoan inprimitzen da.



GIZATASUNA
LANEAN

Mirar adelante

La llegada de la primavera siempre ha tenido resonancias especiales para el Grupo Cooperativo, ya que entre los meses de marzo y abril se han producido efemérides muy relevantes para la Experiencia. Por ejemplo, el 22 de abril de 1915, hace ahora 94 años, nació José María Arizmendiarieta Madariaga, el impulsor y alma mater del cooperativismo que hoy se reúne en torno a MONDRAGON.

También en abril de 1956, concretamente el día 14, Arizmendiarieta, entonces a punto de cumplir 41 años, bendecía la primera piedra de Ulgor, la primera cooperativa industrial del Grupo. Ulgor fue la cooperativa madre y de su seno generoso nacieron otras cooperativas que han resultado muy importantes en el devenir de la Experiencia Cooperativa.

En marzo de 1959 el propio Arizmendiarieta había redactado los estatutos de la entidad de crédito Caja Laboral Popular "para el servicio financiero, técnico y social de las cooperativas". Apenas cuatro meses después, tras la inscripción en el Registro Oficial de Cooperativas del Ministerio de Trabajo y su publicación en el BOE, había nacido Caja Laboral, que ahora celebra su 50 aniversario y que ha sido una institución clave en el desarrollo de la Experiencia Cooperativa.

Y dando un salto en el tiempo de más de 50 años, nos debemos situar en el escenario actual sin olvidar los hitos más relevantes de nuestra historia, pero con la mirada en el futuro, tratando de divisar nuevas oportunidades que ayuden a consolidar nuestras empresas. Sin embargo, la situación es delicada (¿nos hemos dado realmente cuenta del alcance de esta crisis?) y en esta tesitura adversa no resulta fácil entrever qué decisiones adoptar para salir airosos de esta especie de encrucijada. La receta más habitual para esta coyuntura se escribe con "i"; "i" de Innovación e "i" de Internacionalización. Ya existe un consenso bastante generalizado en torno a la innovación como una estrategia empresarial imprescindible para poder seguir en el mercado. Lo que ocurre es que aquellas empresas que no hayan sido capaces de innovar en el pasado lo van a tener difícil ahora, ya que el discurso de esta coyuntura habla menos de innovación y más de cómo ajustar y gestionar costes.

Otra fórmula para combatir la crisis puede

ser la internacionalización, tan denostada en tiempos de expansión económica por la deslocalización de empleos. Polonia, un mercado que analizamos en este número de la revista, puede ser un caso a tener en cuenta ya que es un mercado en expansión que, al menos hasta ahora, no se ha visto tan afectado por la crisis y en cierto modo podrá contrarrestar el descenso acusado de la demanda que se ha producido en los mercados más desarrollados.

Pero al margen de las recetas empresariales al uso, innovación y expansión internacional, y de los problemas más acuciantes del presente, como son la gestión del desempleo y la necesidad de líneas de financiación

Aquellas empresas que no hayan sido capaces de innovar en el pasado lo van a tener difícil ahora, ya que el discurso de esta coyuntura habla menos de innovación y más de cómo ajustar y gestionar costes.

para las empresas, es necesario también apelar, una vez más, a la responsabilidad de todos los socios para enfrentar esta situación. Y en este sentido, hay que recordar una frase del propio Arizmendiarieta, que se puede aplicar perfectamente a esta difícil coyuntura: *"Todos propietarios y todos empresarios: todos sin discriminaciones, a las duras y a las maduras, aportando los capitales disponibles y el trabajo preciso"*. Es decir, una apelación a la doble condición de trabajadores y co-propietarios de los socios de las cooperativas, una señal de identidad que forma parte del ADN cooperativo y que sin duda representa una ventaja importante frente a otro tipo de sociedades. Sólo de esta forma, tomando conciencia personal y colectivamente de esa responsabilidad y realizando los esfuerzos precisos, podremos superar esta delicada situación y mirar adelante con esperanza.

Mondragon Goi Eskola Politeknikoa renueva su Centro de Proceso de Datos

El nuevo CPD es más seguro, más fiable, optimiza el consumo energético y reduce las emisiones de carbono.

Mondragon Unibertsitatea ha implantado un nuevo CPD (Centro de Proceso de Datos), basado en una innovadora tecnología que lo dota de mayor seguridad, tanto física como de datos, garantiza la integridad y disponibilidad de los sistemas y servicios alojados, a la vez que optimiza el consumo energético y reduce las emisiones de carbono a la atmósfera.

Esta instalación es altamente eficiente desde el punto de vista energético, ahorrando costes y reduciendo las emisiones de CO₂ asociadas a la producción de electricidad. La disminución del consumo energético se ha conseguido mediante un diseño más adecuado del CPD además de por la gestión activa de la infraestructura, mediante un avanzado software de control que monitoriza y ajusta continuamente la refrigeración en cada punto.

Finalmente, este DataCenter se ha concebido como una



solución modular, lo que proporciona gran flexibilidad, escalabilidad y adaptabilidad. Se han instalado únicamente los componentes necesarios con las necesidades actuales, evitando así invertir desde el principio en una infraestructura futura, pero sin comprometer un posterior crecimiento.

La instalación es altamente eficiente desde el punto de vista energético, ahorrando costes y reduciendo las emisiones de CO₂ asociadas a la producción de electricidad.

ATEGI firma un acuerdo de colaboración con la americana CISCO

El acuerdo es fruto de la preocupación de Ategi por la búsqueda de socios de referencia en diferentes sectores.

El pasado 10 de febrero Ategi firmó un importante acuerdo de colaboración con CISCO para que las cooperativas socias del Portal de Compras puedan conocer las soluciones, productos y servicios que ofrece esta empresa, así como acceder a aquellas que cubran sus necesidades en condiciones ventajosas negociadas desde Ategi.

Presentación del acuerdo

ATEGI organizó una jornada el día 17 de marzo, a la que acudieron 14 cooperativas, en la que se dio a conocer los términos del acuerdo de colaboración, así como la innovación de esta empresa a través de los últimos avances en el centro de datos, video, comunicaciones unificadas, seguridad y el *Real State*, movilidad, telepresencia o virtualización.

En esta jornada se ha incluido un taller WebEx en el que se ha realizado una demostración práctica para crear una sesión de *webmeeting* y de uso de la herramienta, dando un acceso gratuito durante un mes a la misma para evaluar su idoneidad. También se han presentado soluciones avanzadas para *Data center* que permiten la consolidación de los datos de la empresa, y dota de eficiencia a las aplicaciones más críticas de la empresa en una arquitectura deslocalizada en la que las comunicaciones internacionales son cada día más importantes.

El acuerdo es fruto de la preocupación de Ategi por la



búsqueda de socios de referencia en diferentes sectores, que aporten a las cooperativas no sólo las mejores condiciones económicas, sino también las soluciones más adecuadas para mejorar su eficacia.

CISCO se fundó en 1984 por un pequeño grupo de científicos de la Universidad de Stanford, convirtiéndose en líderes en el desarrollo de tecnologías de redes basadas en IP. Esta empresa, que cuenta hoy en día, con más de 67.000 trabajadores en todo el mundo, transforma el modo en que las empresas se conectan, comunican y colaboran en todos los ámbitos.

IKERLAN-IK4 logra un proyecto europeo para innovar y optimizar el rendimiento de redes de suministro globales

Ha obtenido una de las más altas puntuaciones de la Comisión Europea en su ámbito .

Ikerlan-IK4 ha promovido un proyecto europeo que cuenta con la participación de Soraluze. Sus objetivos principales son la innovación y el aumento de rendimiento de redes empresariales que operan en el ámbito mundial. Para lograr estos objetivos, se desarrollarán y aplicarán técnicas que cubren el amplio rango que va desde la identificación de oportunidades hasta el mercado. Este proyecto, denominado REMPLANET y que se inicia en mayo, ha obtenido una de las más altas puntuaciones de la Comisión Europea entre las 618 propuestas enviadas.

Adaptación al cambio

En un primer momento, la investigación se centrará en incrementar la capacidad de la organización para reinventarse y adaptarse a las modificaciones que pueda sufrir el mercado. Para conseguirlo, el proyecto plantea que agentes externos, como clientes, proveedores y otros profesionales, se incorporen al proceso de oportunidades-ideas-conceptos que realice la empresa o red empresarial.

Una vez definida esta estrategia, se diseñará la estructura de esta red empresarial y los emplazamientos idóneos para favorecer una mayor flexibilidad y capacidad productiva, además de ahorrar costes. Junto con este diseño, los investigadores también elaborarán una política de gestión de esta estructura que obtenga el éxito esperado.

Por último, el proyecto plantea llevar los resultados del trabajo anterior a la práctica, de manera que pueda comprobarse en tiempo real el desarrollo del proceso pedido-cobro y las ventajas en tiempo, eficacia y coste que resultan de este proyecto.



REMPPLANET viene respaldado por colaboradores científicos de primer nivel, integrados en un consorcio al que pertenecen 13 organizaciones procedentes de cinco países de la UE, entre las cuales se encuentran seis redes empresariales del sector de bienes de equipo que actuarán como pilotos de experimentación activa, entre las que figura Soraluze.

La investigación se centrará en incrementar la capacidad de la organización para reinventarse y adaptarse a las modificaciones que pueda sufrir el mercado.

Acto de clausura del MBA Executive

El pasado 27 de febrero tuvo lugar la clausura del MBA Executive 07/08, Máster en Dirección de Empresas organizado conjuntamente por Otalora y MONE. La conferencia de clausura de este acto, celebrado en Otalora, la impartió Javier San Martín, de Itim Spain, quien habló de "gestión intercultural", haciendo un repaso de los factores más importantes que condicionan esa gestión.

A continuación, turno de palabra para uno de los alumnos del máster, José Oleaga, para intentar resumir las sensaciones del grupo a lo largo del programa. Hizo referencia a la ilusión del principio, al cansancio del tramo final, a la calidad de algunos ponentes y a la sensación de no haberlos exprimido al máximo, a la capacidad personal para cambiar las cosas, a la paciencia de los organizadores, y al trabajo y la constancia como viejas recetas para buscar soluciones para los nuevos tiempos.

Por último, intervino Iosu Zabala, rector de MU, para felicitar a los licenciados, agradecer el esfuerzo que han realizado y animarles a implementar en sus empresas lo aprendido en el MBA.

Tras la entrega de los diplomas acreditativos, vino la foto de rigor y la cena de fin de máster. Zorionak guzti-guztioi!



Mondragon Unibertsitateak eta euskal sukaldari ospetsuenek "Basque Culinary Center" sortu dute

2011 urtean zientzia gastronomikoen fakultatea sortzea aurreikusten da.



Martxoaren 23an, Mondragon Unibertsitateak eta euskal sukaldari ospetsuenek ofizialki jarri zuten abian 'Basque Culinary Center' proiektua. Unibertsitateak eta gizarteko eta erakundeetako beste agente batzuek sustatu duten ekimen gastronomikoaren bidez, Euskadi nazioarteko erreferentziazko gune bilakatuko da goi sukaldaritzan eta zientzia gastronomikoetan. Horretarako eratu da Donostian Basque Culinary Center Fundazioa. Oraingoz, patronatuko partaide dira: Juan Mari Arzak, Martin Berasategi,

Pedro Subijana, Karlos Argiñano, Andoni Luis Aduriz, Hilario Arbelaitz eta Eneko Atxa sukaldariak, eta Mondragon Unibertsitateko errektore Iosu Zabala.

Era berean, Fundazioko kide izango dira proiektua babesten duten erakundeak, horien artean Donostiako Udala, Gipuzkoako Foru Aldundia, Eusko Jaurlaritzak eta Zientzia eta Berrikuntza Ministerioaren bitartez baita Estatuko Administrazioa ere. Halaber, elikadura sektoreko enpresak ere Patronatuan sartuko direla aurreikusten da.

"Basque Culinary Center"

'Basque Culinary Center' zentroak bi zutabe nagusi izango ditu: Zientzia Gastronomikoen Fakultatea eta Zientzia Gastronomikoen Ikerketa eta Berrikuntza Zentroa. Biak gune berean kokatuko dira, eta multzoak kategoriatan horretako munduko rankingean lehenengo bost onenen artean egotea du helburu. Zientzia Gastronomikoetako lehen unibertsitatea izango da Estatuan.

Proiektu handia da, eta aurreikuspenen arabera 2011. urtean jarriko da abian. 14 milioi euroko inbertsioa izango du eta hainbat erakunderen laguntza eta finantzaketa jasoko du.

EZAI FUNDAZIOA asistirá técnicamente en el cambio de la Ley de Cooperativas de Brasil

El objetivo del proyecto será fomentar la Economía Solidaria.



Reunión de trabajo (de dcha. a izda.): Errukane Aperribai (EZAI), Mikel Lezamiz (Grupo MONDRAGON), Eduardo Faria Silva (Universidad de Paraná, Brasil) y Ainhoa Larrañaga (EZAI).

EZAI fundazioa ha recibido una ayuda económica desde la Dirección de Cooperación al Desarrollo del Gobierno Vasco para el desarrollo de un estudio de derecho comparado con el fin de apoyar la formación de cooperativas en Brasil.

Este estudio consiste en comparar la ley de cooperativas brasileña con la de la Comunidad Autónoma Vasca para después realizar propuestas a la ley en Brasil.

La realidad brasileña

La Ley de Cooperativas de Brasil, es una ley heredada de la dictadura, y en consecuencia, con una organización que sobre todo favorece a las cooperativas surgidas en aquella época. Por lo tanto es caduca para dar respuesta a la realidad actual y en consecuencia,

la inmensa mayoría de los emprendizajes económicos de la Economía Solidaria no se constituyen como cooperativas. El Emprendizaje Económico Solidario en Brasil está presente en el 46% de las regiones y además su proceso es completamente emergente.

De todos estos proyectos, más de la mitad están organizados como asociaciones, algo más de un tercio son grupos informales y aproximadamente el 9% son cooperativas. Esta diversidad de organización da respuesta a una necesidad actual pero, para el buen desarrollo de todos estos emprendizajes, es conveniente promover una regulación que los proteja, los haga visibles y considerables como actividad económica.

Este estudio de investigación será coordinado y dirigido por EZAI FUNDAZIOA y contará con la colaboración de la *Associação dos Procuradores do Estado* (Brasil), la *Universidad Federal do Paraná* y el instituto de investigación Lanki de Mondragon Unibertsitatea. El estudio comparativo será realizado por Ainhoa Larrañaga, de Lanki, como investigadora principal de la Comunidad Autónoma Vasca y por Eduardo Faria Silva investigador del Núcleo de Derecho Cooperativo de la Universidad de Paraná. Además, este trabajo de colaboración contará con la participación de Mikel Lezamiz, de MONDRAGON, quien impartirá seminarios sobre gestión cooperativa a los dirigentes de los Emprendizajes Económicos Solidarios. Para finalizar el proyecto en Brasil, se celebrarán unas jornadas donde serán presentados los resultados del estudio y las diferentes propuestas realizadas.

Los retos institucionales del cooperativismo europeo, a debate

La Facultad de Derecho UFPR (Universidade Federal do Paraná –Brasil) ha publicado recientemente el libro “Estudos de Direito Cooperativo e Cidadania”.

En este libro, que aglutina diversos artículos relacionados con el derecho cooperativo, se publica un análisis redactado por Ainhoa Larrañaga, miembro de EZAI Fundazioa. Bajo el título de “Retos institucionales del cooperativismo europeo”, Ainhoa analiza el futuro del cooperativismo, evitando triunfalismos doctrinales, partiendo de la constatación del carácter minoritario de las cooperativas en casi todos los sectores de actividad.



La canonización de Arizmendiarieta sigue su curso

El próximo 6 de mayo se celebrará en la catedral del Buen Pastor el acto de clausura del proceso diocesano. Toda la documentación generada se enviará a Roma donde comienza una nueva fase de instrucción de la causa.



Un nuevo hito del proceso de canonización de José M^a Arizmendiarieta tendrá lugar el próximo 6 de mayo en Donostia. Se trata de un acto religioso que se celebrará en la catedral del Buen Pastor y con el cual concluirá la fase diocesana de esta causa. Una fase que se inició el 21 de marzo de 2006 con la ceremonia de apertura y que ha servido para recoger testimonios de personas que le conocieron y, al mismo tiempo, recopilar documentación personal que forma parte del legado de Arizmendiarieta. En total, más de 6000 folios, que convenientemente clasificados y archivados, se enviarán a Roma, don-

de la Congregación para la Causa de los Santos se hará cargo de esta nueva fase del proceso de canonización.

Sesión de clausura

El acto de cierre del proceso diocesano estará presidido por el obispo de la diócesis de San Sebastián, Juan María Uriarte, al que acompañarán los miembros del Tribunal Eclesiástico que han presidido esta primera fase del proceso y por la Postuladora del mismo. Se trata del segundo acto de estas características celebrado en la diócesis de San Sebastián desde su fundación en 1950.

El 6 de mayo se celebrará en la catedral del Buen Pastor el acto de clausura del proceso diocesano. Se inicia una nueva fase en Roma, donde la Congregación para la Causa de los Santos se hace cargo del proceso.

Mondragon Unibertsitatea formakuntza azoketan

Urtero bezala, Mondragon Unibertsitateak, bere titulazio eskaintza ezagutzera emateko, hainbat ekimen burutzen ari da.

Horrela, formakuntzari bideratutako azoketan hartu du parte. Bere standa jarri eta bertaratzen diren ikasle, irakasle, orientatzaile, eta gurasoei, unibertsitateari buruzko informazio zabala eskaintzen zaie azoka hauetan.

Aurtengoan, datorren ikasturtera begira gradura egokitu-tako tituluei buruzko keza eta zalantza ugari jaso dira.

Azken egunotan, Iruñan ospatu den “Salón Europeo de la Formación” eta Gasteizen izan den “Gela 2009” azoketan izan dira.



MONDRAGON en la prensa

MONDRAGON desembarca en la India con la creación de un nuevo parque industrial

Adquiere dos parcelas para levantar un complejo que acogerá a una decena de cooperativas del Grupo. Espera que la infraestructura empiece a funcionar a pleno rendimiento en el primer trimestre de 2010. El parque empresarial se ubicará en uno de los principales centros tecnológicos de la India, la ciudad de Pune.

Finalmente, después de un año de intensas negociaciones, Mondragón firmará hoy la compra de dos parcelas de tierra de 240.000 metros cuadrados en India en las que desarrollará su segundo parque industrial fuera de España. Siguiendo el modelo al que dio comienzo a finales de 2007 con la inauguración en China del primer complejo, ahora la elegida es Pune, uno de los principales centros industriales y de tecnologías de la información del país.

El parque estará situado a 65 kilómetros al sur de la ciudad, en la que ya están presentes otras empresas españolas, y podrán establecerse ocho o nueve firmas de Mondragón Corporación Cooperativa. Kide y Danobat serán

las primeras y deberían trabajar a pleno rendimiento en el primer trimestre de 2010. Más adelante se establecerán otras cinco o seis, que comenzarán la producción de aquí a dos o tres años, y es posible ampliar el parque.

Culmina así la primera fase del complicado proceso que supone el inicio de operaciones en India, una de las naciones que está sufriendo menos la crisis. Ashutosh Sharma, director de Mondragón en India, ha hablado para DV, y predice que el país de Gandhi crecerá en 2009 entre el 6,5% y el 7%, menos del 7,1% anunciado por el Gobierno pero todavía un dato muy positivo. «La industria india ha vivido un bajón, pero recobrará el impulso, porque el crecimiento no está basado tanto en las exportaciones como en el mercado interno (el 50% de su PIB procede del sector servicios), lo que proporciona mayor robustez al país y sirve de bálsamo contra la crisis».

Diario Vasco, 3 de marzo de 2009

Fagor prevé continuar este año su expansión internacional

Fagor Electrodomésticos, el quinto fabricante europeo del sector, con una cuota de mercado en Europa próxima al 6% y una facturación de 1.750 millones de euros en 2007 -último ejercicio completo del que hay disponibles datos-, prevé continuar con su expansión y la innovación en 2009, así como mantener su compromiso con la protección del medio ambiente.

La presencia internacional del Grupo Fagor Electro-

mésticos se extiende a 130 países de todo el mundo en los que opera a través de 12 marcas comerciales. La innovación, la internacionalización y la sostenibilidad son los tres pilares sobre los que se desarrolla el plan estratégico de la compañía.

EL PAÍS - San Sebastián - 11/03/2009

Entrega de diplomas a la IV promoción del Máster en Especialización Técnica en Competición Automovilística

Mondragon Unibertsitatea entregó el 6 de marzo los diplomas a los 20 alumnos de la IV promoción del "Máster en Especialización Técnica en Competición Automovilística, METCA", organizado en colaboración con Epsilon Euskadi.

En el acto oficial de entrega de diplomas, que tuvo lugar en el centro de alto rendimiento de Epsilon en Azkoitia (Gipuzkoa), estuvieron presentes el rector de Mondragon Unibertsitatea, Iosu Zabala, y el presidente de Epsilon Euskadi, Joan Villadelprat.

Tras la entrega de diplomas los técnicos de Epsilon mostraron el prototipo del automóvil que competirá en Le Mans (Francia), que incorpora los últimos avances de diseño, una caja de cambios especial o componentes de titanio y cerámica, que proporcionarán al vehículo máxima fiabilidad y menor peso.





Eduarne Otxoa presenta una tesis doctoral "para mejorar la calidad metalúrgica de las piezas de fundición"

El proyecto presentado recientemente como tesis doctoral por Eduarne Otxoa se ha desarrollado primeramente en Victorio Luzuriaga Usurbil, y el proyecto se ha materializado en Edertek. A su vez, se han realizado diversos ensayos de tracción en el laboratorio de microestructuras de Goi Eskola Politeknikoa.

¿Cuál es el objetivo de la tesis?

El objetivo principal de esta tesis doctoral consiste en mejorar y controlar la calidad metalúrgica para la obtención de piezas de fundición con grafito esferoidal. Para ello es necesario englobar todo el proceso de elaboración del metal, comenzando con la fusión de la carga metálica, continuando con el tratamiento de nodulización y finalizando con la inoculación.

El trabajo experimental se ha desarrollado en Victorio Luzuriaga Usurbil S. A. (VLU), y en una primera fase se estudiaron las diferentes etapas del proceso de elaboración del metal con la ayuda de un equipo de análisis térmico. Se determinó que la calidad metalúrgica en los hornos de colada era muy deficiente, a lo cual contribuía el modo de realizar el tratamiento de magnesio.

A partir de la experiencia obtenida, se ha desarrollado un nuevo acondicionador en base a bario y boro, para

el cual se está tramitando la solicitud de una patente. Las piezas fundidas con el caldo acondicionado presentan un incremento del número de nódulos, mejor distribución de los mismos y una mayor ferritización de la matriz. Estos hechos se traducen en la pérdida de dureza, menor resistencia en el ensayo de tracción y en el incremento considerable del alargamiento y del comportamiento al impacto.

¿Cuáles han sido las fases para el desarrollo de este proyecto?

Primeramente se ha realizado la fase de experimentación en Victorio Luzuriaga Usurbil S.A. y posteriormente hemos desarrollado el proyecto en el centro de innovación tecnológica Edertek. He tenido la suerte de conseguir una beca para realizar esta investigación en Edertek. Por su parte, en los laboratorios de microestructuras de Goi Eskola Politeknikoa he realizado diversos ensayos de tracción.

Finalmente, puesto que sigo trabajando como investigadora en Edertek, el siguiente objetivo será lograr la industrialización del nuevo proceso desarrollado en la tesis. Además, deseamos implantar todos los resultados ya consolidados en la planta de hierro de Fagor Ederlan.

El siguiente objetivo será lograr la industrialización del nuevo proceso desarrollado en la tesis.

Arantza Mongelos presenta su tesis doctoral sobre el proceso del aprendizaje de una lengua extranjera

La investigación realizada por Arantza y dirigida por Jasone Cenoz en esta tesis doctoral, "Incidencia de un enfoque basado en la autonomía del aprendizaje en la adquisición del inglés", tiene un doble objetivo: estudiar la influencia que el enfoque de autonomía del aprendizaje tiene en el proceso de estudio de inglés como lengua extranjera; y analizar el grado de implicación y concienciación que dicho enfoque supone en el proceso de aprendizaje de una lengua extranjera en un contexto universitario.

Las conclusiones han sido las siguientes: se muestra una mejoría significativa en diversos aspectos de la competencia lingüística (expresión y comprensión escrita, expresión oral, datos globales). Asimismo, se observa que el trabajo en conocimiento metacognitivo facilita la comprensión de textos escritos; y mejora los resultados y el ratio de progreso en el aprendizaje. Por su parte, el trabajo de concienciación y asunción de responsabilidad del propio proceso de aprendizaje realizado, ha redundado positivamente en el progreso experimentado en la capacidad lingüística de los estudiantes.

Zorionak bada Arantzari!!



Lea Artibai Ikastetxeak prebentzioa sustatzeko materiala aurkeztu du

Lau liburu eta lau CD aurkeztu dira, prebentzio kultura indartzeko eta gizarte mailan segurtasunaren inguruko kultura sustatzeko.

Badira hamar urte Segurtasuna eta Osasunaren inguruko prebentzio kultura sustatzen buru belarri hasi zela Lea Artibai Ikastetxea. Hasiera batean, enpresa bat den heinean, ikastetxe barruko premiei erantzun zien, ondoren, ikasleen artean segurtasuna zaintzeko kultura zabaltzen joan zen eta bide batez, enpresei laguntzeko ikasketak ere martxan jarri zituen. Azkenik, berriz, gizartean ere gai beraren inguruko kontzientzia lantzeko asmoz erakunde desberdinekin hainbat proiektu landu ditu, besteak beste, gizartean, norbere inguruan, ustekabean gertatzen diren istripuen inguruko azterketa.

Materiala

Eginiko barne sentsibilizazioak, ikasketek eta azterketek emaitza onak izan dituzte, eta horren harira, Segurtasunaren inguruan prebentzio kultura landu eta indartzeko materiala sortu da OSALANen oniritziaz. Honako materiala banatu da: lau liburuxka eta lau aplikazio informatiko umeez, gurasoek, prebentzio teknikariek eta langileen ordezkariak erabiltzeko.

Umeei zuzenduta

Umeei zuzendutako liburuak, jolasaren bidez segurtasunarekin lotutako edukiak barnerratzeko helburuarekin sortu dira. Akatsak bilatuz edo irudiak margotuz arriskuak non dauden ikusi eta ikasten dute ikasleek. Aplikazio informatikoak, aldez,

Enpresei zuzendutako aplikazio informatikoa ere sortu da, batez ere Intraneten erabiltzeko edo Web orriak eguneratzeko.



puzleak egiteko eta segurtasun seinaleak ezagutzeko oso erabilgarriak dira.

Prebentzio teknikarientzat

Prebentzioko teknikarientzat arriskuen ebaluazioa egiteko unitate didaktikoa prestatu da. Modu arin eta praktikoan segurtasunaren inguruan jakin beharreko oinarriak jasotzen ditu. Prebentzioko delegatuentzat, aldez, aplikazio informatikoa prestatu da, aldez aurretik egindako ikastaroa osatzeko eta segurtasun edukietan egunera egoteko.

Enpresei zuzenduta

Enpresei zuzendutako aplikazio informatikoa ere sortu da, batez ere Intraneten erabiltzeko edo Web orriak eguneratzeko. Egunero erabiltzen ez diren baliabideak eta ezagutzak herdoildu, ugertu egiten dira denborarekin eta eguneroko errutina horretan, kezka pizteko flash modura antolatu dira segurtasuna aztertzen duten 50 gai.

Material didaktiko guztia euskaraz egin da eta Eusko Jaurlaritzako Hizkuntza Politikako Zuzendaritzaren laguntza jaso du, eta baita Bizkaiko Foru Aldundiko euskara sailarena ere.

Luis Carlos Arraut, presenta con éxito su tesis doctoral sobre innovación organizacional

El título de la tesis doctoral presentada por Luis Carlos Arraut es "Innovación organizacional para mejorar la productividad y competitividad de las empresas petroquímicas-plásticas de Cartagena de Indias". Este trabajo doctoral, que ha obtenido una calificación de sobresaliente Cum Laude, presenta un análisis de las innovaciones de tipo organizacional en las empresas. La importancia del trabajo radica en el aporte del autor al estudiar un fenómeno organizacional moderno e importante en el momento para las organizaciones, como es la innovación de tipo organizacional, presentando una metodología nueva para el estudio de la innovación de tipo organizacional en las empresas.

Luxio Ugarte ha sido el director de la tesis y Sain Milena López Pérez la codirectora.

Zorionak!



FAGOR Automation reconoce a las personas de sus filiales

El Consejo Rector de Fagor Automation acordó el pasado año 2008 reconocer la fidelidad y el buen hacer de las personas de sus filiales, de modo que se tomase en consideración a todas las personas que habían realizado una trayectoria de 10 o más años en la cooperativa. En tal sentido, se aprobó la concesión de un obsequio conmemorativo a los mismos, consistente en un reloj personalizado con el propio nombre y el anagrama de Fagor.

Se han hecho acreedores al mismo un total de 42 personas repartidas en 9 delegaciones, de las 29 que dispone Fagor Automation.

En la foto aparece el responsable de la Delegación en Italia, Pier Luigi Barbieri, que a su vez será el encargado de repartir la acreditación al resto de miembros de la filial.



Argazkian Alemaniako Erich Widmayer (18 urte Fagor Automatio-
nen) Kooperatibako gerentea eta lehendakariarekin batera.

FAGOR Arrasate entrega dos líneas de prensa a Gestamp

Ambos equipos serán instalados próximamente en India.

Directivos de Gestamp Automoción recibieron recientemente dos grandes líneas de prensas en FAGOR ARRASATE (Mondragón, Gipuzkoa). Estos sistemas de estampación serán instalados en India en los próximos meses.

La primera línea consta de una cabecera de 2.000 Tons de capacidad y con accionamiento *link drive* seguida de cinco prensas de simple efecto de 1.000 Tons de capacidad cada una. La prensa de cabecera dispone de un control inteligente computerizado que permite fabricar piezas muy complejas.

Por su lado, la segunda línea consta de una prensa inicial de 1.500 Tons también dotada de cojín inteligente seguida de cuatro prensas de 630 Tons. Todas las máquinas, en ambas líneas, disponen de cambio rápido de útiles, preparación automática y monitorización integral.



COPRECI desarrolla la nueva encimera electronica de gas de TEKA

Siguiendo con las últimas tendencias del mercado, TEKA ha lanzado en colaboración con Copreci su nueva plataforma de encimeras de gas con control ELECTRONICO T-Key, un sistema desarrollado y patentado por Copreci, que permite adaptar a las tradicionales encimeras de gas, todas las funciones y prestaciones de las encimeras de alta gama.

Esta encimera dispone entre otras funciones de bloqueo para niños, parada de emergencia, re-encendido, apagado de seguridad automático, protección térmica e indicadores de calor residual. En definitiva, una serie de funciones que incrementan considerablemente la seguridad de las encimeras a gas.

Con esta nueva plataforma, TEKA se une al camino iniciado por los principales fabricantes de encimeras de gas de alta gama, como GAGGENAU, MIELE, SIEMENS, ATAG, BOSCH, GORENJE....que incorporan en todos sus nuevos lanzamientos, las posibilidades de los controles electrónicos de gas.



Orkli celebra su convención comercial anual en Madrid

La amplia red comercial de Orkli para España y Portugal se dio cita en Madrid el pasado mes de febrero para celebrar su habitual convención comercial. La reunión de este año ha estado centrada principalmente en los retos estratégicos marcados por Orkli para el año 2009: el posicionamiento comercial del negocio de calefacción, la orientación del producto y la rentabilidad, entre otros.

Pese a lo "apático" del sector, Orkli sigue con la ilusión puesta en su fuerza de ventas y en su política de reforzar los equipos con nuevas incorporaciones, para consolidar su liderazgo en productos como válvulas termostáticas o válvulas de zona. Asimismo, se sigue apostando de forma decidida por sus negocios de Suelo Radiante-Refrescante Lurbero y por sus productos para Sistemas Solares.



Éxito de ORKLI en la feria "Climatización 2009"

Más de 2.000 visitantes se acercaron al stand de la cooperativa guipuzcoana.

El "Salón Internacional de Aire Acondicionado, Calefacción, Ventilación y Refrigeración" tuvo lugar en Madrid entre el 24 y el 27 de febrero. Y un año más ORKLI acudió a esa cita, conscientes de su relevancia, con lo mejor de su catálogo.

Entre las novedades presentadas, los profesionales del sector mostraron un especial interés por el "DRAIN UNIT SolarOrkli", una unidad de drenaje automático para evitar problemas de sobre temperatura y congelación de placas solares térmicas. Su mayor ventaja respecto a la competencia reside en la capacidad del sistema para su adaptación a más de dos colectores, además de su compatibilidad con cualquier tipo de placa solar. Por su parte, el área de Suelo Radiante-Refrescante Lurbero presentaba sus sistemas de suelo radiante recientemente certificados por AENOR.

El último día del certamen se sorteó entre los visitantes registrados, 2.200 personas, una moto Suzuki GSX-F 650, que finalmente correspondió a Miguel Román Fernández, de la empresa FPB, S.L. (Lugo).



Fagor Arrasate en la "Blech Rusia '09"

Fagor Arrasate ha tomado parte, a través de su División de Siderurgia, en la feria Blech Rusia 09 que se ha celebrado en San Petersburgo. A pesar de la crisis económica, la asistencia al evento ha sido considerable y todos los grandes fabricantes de acero y centros de servicio nos visitaron en nuestro stand. Esta feria pretende ocupar en los países eslavos el lugar que la Blech Hanover ocupa en Europa occidental.

Fagor Arrasate se ha convertido en los últimos años en una referencia fundamental en lo que al suministro de líneas de corte de acero se refiere, tanto en materiales finos y delicados (como los destinados al sector automóvil) como los de gran espesor destinados a la industria pesada. Asimismo, en el sector de la estampación Fagor se está consolidando como un partner importante en aquel mercado.



FAGOR Mueble aumenta sus puntos de venta en España

Con las últimas seis incorporaciones de puntos de venta, Fagor Mueble cuenta con cerca de 200 en nuestro país. Solo en 2008, la compañía incorporó 40 nuevas tiendas.

Fagor Electrodomésticos, continuando con su apuesta por la expansión en el canal "detal" (tiendas de mueble de cocina) ha incorporado seis nuevas tiendas en España a su red de distribuidores integrada ya por cerca de 200 puntos de venta, 40 de los cuales fueron incorporados por la compañía en 2008.

Las nuevas tiendas de Fagor (RbK Armablok en A Coruña, Espacio creativo en Gandía, Azulejos Romu en Plasencia, Gabyl en Pamplona, Punt Taronja en Barcelona, Fustera Ruiz en Menorca, y Tracamundeau en Badajoz) continúan en la línea de ofrecer las máximas prestaciones al consumidor, proponiendo nuevas y excelentes ideas para la cocina. Cuentan por tanto con todos los modelos de mueble disponibles en el nuevo catálogo 2009, en el que destaca el concepto de personalización, ahora al alcance de todos con Artio, un nuevo modelo más asequible que incorpora lo último en diseño e innovación.

Fagor cuenta con más de 25 años de experiencia en el negocio de mueble de cocina. Su constante proceso de innova-



ción permite ofrecer al consumidor soluciones fáciles y eficaces, con novedosas prestaciones que hacen de la cocina un lugar muy práctico.

Según afirma Jose Manuel Calvo, nuevo gerente de Fagor Mueble "la constante ampliación de puntos de venta es fundamental para nosotros, ya que nos permite estar más cerca del consumidor. Así podremos ofrecerle una respuesta a través de las últimas novedades en mueble de cocina, gracias a la variedad de gamas y modelos con las que actualmente contamos, y sobre todo a la personalización, concepto clave en Fagor Mueble, que nos aporta un gran valor añadido frente a la competencia".

Las nuevas tiendas de Fagor continúan en la línea de ofrecer las máximas prestaciones al consumidor, proponiendo nuevas y excelentes ideas para la cocina.

Eroski elimina el coste del establecimiento de llamada

Eroski ha decidido celebrar su 40º aniversario eliminando para siempre el coste del establecimiento de llamada de Eroski/móvil.

Esta medida sin precedentes en el mercado español de telefonía móvil sitúa a Eroski/móvil entre las operadoras con precios más competitivos del mercado y se aplicará en la modalidad de tarjeta y en la de contrato.

Mediante la eliminación del establecimiento de llamada y una tarifa muy competitiva, los clientes de Eroski/móvil podrán ahorrar en sus facturas hasta 400 euros al año, cantidad calculada para la factura de un cliente tipo con un uso del móvil principalmente en llamadas de voz y mensajes nacionales (los servicios con más peso en la factura media).

Esta ventajosa medida de ahorro forma parte de las acciones de la empresa para ayudar a la economía doméstica de las familias y se completa con otras iniciativas que a lo largo del año se pondrán en marcha.

Como es habitual en todos los productos y servicios de Eroski, esta atractiva oferta va acompañada de un servicio de calidad (basado en la infraestructura tecnológica de Vodafone) y del compromiso de total transparencia en sus tarifas: sin cuota de alta, sin compromiso de permanencia y sin consumo mínimo.

Todos los servicios ofrecidos por Eroski/móvil cuentan con las garantías habituales que Eroski ofrece como compromiso en la satisfacción de sus clientes. Se puede ampliar la información en www.eroskimovil.es.



FAGOR recibe el Premio de “Responsabilidad Social en los procesos de internacionalización”

El Premio reconoce el esfuerzo y la preocupación de la Fagor Electrodomésticos por la expansión y la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en todas sus filiales, especialmente el éxito de su Modelo de Gestión de Personas en FagorMastercook en Polonia.

En el caso de Polonia, y dentro del proceso de privatización de la empresa polaca Wrozamet, Fagor optó por incorporar a dos miembros de los sindicatos en el Consejo de Administración. Frente a otras ofertas de multinacionales de fabricantes de electrodomésticos, fueron los propios trabajadores quienes solicitaron al gobierno polaco la elección del Grupo Fagor Electrodomésticos por su política de compromiso con los trabajadores.

La prioridad para el Grupo Fagor Electrodomésticos siempre han sido las personas y ahora el Foro de Responsabilidad de Gipuzkoa le ha reconocido por su labor en este ámbito. Este foro lleva a cabo varias iniciativas para impulsar acciones de RSC e Innovación en todas las organizaciones públicas y privadas, tanto económicas como institucionales y sociales del País Vasco.

Convención internacional en Arrasate

Fagor Electrodomésticos celebró su convención internacional el pasado 19 de febrero en la sede del grupo en Arrasate (Gipuzkoa). En esta ocasión la compañía reunió a los gerentes y los comerciales de todas las filiales del mundo.

En el encuentro se contó con la participación de Txema Gisasola, director general del Grupo Fagor Electrodomésticos; Fabián Bilbao, director general de Fagor Electrodomésticos, José Ramón López de Munain, director de marketing operativo; Manuel Larrea, director de exportación, Lee Yek Wei, gerente de Fagor Malasia y Jean de Poncins, gerente de Fagor Marruecos, además de Galo Sánchez, gerente comercial



de la compañía, que fue el encargado de dar la bienvenida y de cerrar el acto.

Durante la convención, se analizó el balance global del ejercicio correspondiente a 2008 y se plantearon los objetivos de la compañía para 2009. Continuar con la expansión y la innovación, así como mantener el compromiso por la protección del medio ambiente son algunos de los objetivos de Fagor para este nuevo año que acaba de comenzar.

Durante la convención, se analizó el balance global del ejercicio correspondiente a 2008 y se plantearon los objetivos de la compañía para 2009.

Seguros Lagun Aro participa en las “VI Jornadas de Corresponsables” sobre RSE en Madrid y Barcelona

Participaron en ambos eventos en nombre de la recientemente creada Fundación Lagun Aro-Mirada social.

“La gestión de la RSE, clave ante la crisis” fue el título de las VI Jornadas Corresponsables que se celebraron en Barcelona (26 de febrero) y en Madrid (5 de marzo) y a las que asistieron varios representantes de Seguros Lagun Aro, en nombre de su Fundación Lagun Aro-Mirada Social.

Durante la jornada que tuvo lugar en Barcelona, la responsable de Comunicación Corporativa de la compañía aseguradora, Ilenia Pérez, fue la encargada de presentar la Fundación Lagun Aro-Mirada Social, en concreto, intervino dentro de la Mesa de Buenas Prácticas de Empresas Responsables y Sostenibles. Posteriormente, se celebró una mesa coloquio en la que diversas empresas y grupos de interés dialogaron sobre RSE en tiempos de crisis.

En Madrid, el director de Marketing y Comunicación Corporativa de Seguros Lagun Aro, Gorka Ansuategui, participó en la mesa sobre “RSE en tiempos de crisis según empresas y proveedores”.



Asamblea General de Lagun-Aro

El pasado 12 de marzo se celebró en Mondragón la Asamblea General anual de Lagun-Aro, EPSV, con una elevada asistencia de compromisarios.



Tras dar cuenta de lo acontecido en 2008, que se ha caracterizado por la profunda crisis en la que se han visto inmersos los mercados financieros, y de los objetivos planificados para 2009, se aprobaron tanto la Memoria de Gestión y Cuentas Anuales de 2008 como el Plan de Gestión 2009.

También se informó del contenido del Plan Estratégico 2009-2012, prestando especial atención a la reflexión llevada a cabo respecto del sistema de pensiones, que ha deriva-

do en una propuesta de modificación de dicho sistema, cuyas líneas básicas se expusieron. La propuesta no se presentará a su aprobación hasta la próxima Asamblea General a celebrar en marzo de 2010, por lo que a lo largo del presente año 2009 se seguirá trabajando en su concreción, al tiempo que se abrirá un proceso de información a todas las cooperativas y mutualistas sobre sus razones y alcance.

Finalmente, se aprobaron las modificaciones estatutarias y reglamentarias propuestas por el Consejo Rector, entre las que cabe destacar la adecuación de la prestación de Ayuda al Empleo a la Ponencia sobre Desempleo Estructural aprobada en septiembre de 2008 por la Junta de Congressistas de MONDRAGON, y que contaba previamente con el consenso del Consejo Rector de Lagun-Aro.

Se aprobaron todas las modificaciones estatutarias y reglamentarias propuestas por el Consejo Rector.

Gaztempresa, de Caja Laboral, impulsará la creación de 2.000 pequeñas empresas en cuatro años

Ha apoyado la constitución de 2.003 empresas y 3.848 empleos en sus 15 años de actividad.

Los datos fueron facilitados en rueda de prensa celebrada en Bilbao y en la que estuvieron presentes el presidente de la Fundación, Josu Arraiza, la directora de la misma, Inmaculada Ramos y el director del Departamento de Empleo del Gobierno vasco, Txus Monreal.

En su comparecencia destacaron que, mientras que durante el pasado año se presentaron 480 ideas emprendedoras, en los dos primeros meses del presente año ya han recibido 300. Arraiza recordó que Gaztempresa fue gestado por un grupo de cooperativistas, directores de Caja Laboral de la Margen Izquierda, en un momento en el que se registraba una importante crisis económica, que afectó al mercado laboral y, principalmente, a los jóvenes. En este sentido, recaló que las circunstancias han hecho que el nuevo reto de la Fundación, apoyar la creación de 2.000 empresas en cuatro años, coinci-

da con una nueva crisis pero advirtió que ahora tienen "más experiencia" y eso les ayudará a seguir apostando por el espíritu emprendedor.

Nuevo plan estratégico

El nuevo plan estratégico se marca como objetivo apoyar en cuatro años la creación de 2.003 empresas, la misma cifra alcanzada en quince años. La media anual es en la actualidad de 260 empresas apoyadas por Gaztempresa y, con el nuevo modelo, se espera llegar a las 700. El nuevo programa de Gaztempresa ampliará los posibles beneficiarios de esta iniciativa, que ya no estará limitada a los jóvenes sino que se ampliará a cualquier emprendedor. También podrán beneficiarse empresas ya constituidas, que deseen ampliar sus proyectos.

Además, el nuevo Gaztempresa incluirá un nuevo producto de consultoría más flexible y ágil, una nueva línea de financiación y facilidades para el equipamiento del negocio. Por su parte, el director del Departamento de Empleo del Gobierno vasco, Txus Monreal, se mostró satisfecho por renovar el convenio que mantienen ambas entidades y que supone una subvención de 400.000 euros para la realización del proyecto y aseguró "que dicha renovación es de vital importancia, sobre todo en las circunstancias actuales".

En 2008 se apoyó la constitución de 234 empresas, partiendo de 480 solicitudes realizadas, que supusieron la creación de 370 puestos de trabajo.

Nuestras cooperativas en Polonia

Gure kooperatibak Polonian

Gero eta indar handiagoa daukagu Polonian. Gaur egun 7 kooperatibak jarri dute lantegia bertan, bertako merkatuari aurre egiteko eta baita inguruko merkatuetan ere produktuak saltzeko. Polonian ditugun lantegietatik FAGOR Mastercook da handiena, 1.860 lanpostu dituena. Guztira ia 3.000 langile ari dira lanean lantoki horietan, eta ia zko fakturazioa 290 milioi eurokoa izan zen. Etorkizunerako aurreikuspenak baikorrak dira, krisialdiak han ere eragina izan duen arren.



FAGOR Mastercook



COINALDE Polska



EMBEGA Polska



EIKA

■ Berlin

Wroclaw

○ Pietrzykvice

■ Praga

MONDRAGON emplea en la actualidad a cerca de 3.000 personas en las 8 plantas productivas que tiene instaladas en Polonia. **FAGOR Mastercook** es el buque insignia de la representación corporativa en aquel país. La facturación conjunta de las empresas de **MONDRAGON** en Polonia en 2008 alcanzó los 290 millones de euros.

Varsovia



FAGOR Industrial



ULMA Construcción Polska



Tabiplast (TAJO)

Polacos célebres

■ **Nicolas Copérnico (1473-1543)**. Astrónomo, matemático, médico, abogado y economista. Formuló la primera teoría heliocéntrica del Sistema Solar y es considerado el padre de la astronomía moderna. ■ **Federico Chopin (1810-1849)**. Pianista y el más grande compositor polaco. Su obra influyó enormemente sobre la música del final del siglo XIX y principio del XX. ■ **María Skłodowska-Curie (1867-1934)**. Fue una química y pionera en el campo de la radiactividad. Primera persona en recibir dos premios Nobel y la primera mujer en ser profesora en la Universidad de París. ■ **Czeslaw Milosz (1911-2004)**. Poeta, prosista, ensayista y traductor, Premio Nobel de Literatura en 1980. ■ **Juan Pablo II, Karol Wojtyla (1920-2005)**. Papa desde 1978 a 2005. ■ **Lech Walesa (nacido en 1943)**. Sindicalista y político, Premio Nobel de la Paz en 1983, doctor "honoris causa" de numerosas universidades. Entre 1990 y 1995, fue presidente de la República de Polonia.

Polonia: datos de interés

Situada en la Europa Central, limita con Rusia, Lituania, Bielorrusia, Ucrania, Eslovaquia, República Checa y Alemania. Creció un 2,9% durante el último trimestre de 2008. El Banco Mundial le pronostica un crecimiento del 2% para este año. Es de las pocas economías europeas que no entrarán en recesión este año.

Superficie

322.575 km² (la de España supera los 500.000) donde viven algo más de 38 millones de habitantes.

Lengua oficial

Polaco, aunque en muchas regiones se puede oír varios dialectos. Los más importantes (en relación al número de hablantes) son: el gran polaco, que se habla en el oeste; el pequeño polaco, que se habla en el sur y en el sudeste, el mazovian (Mazur) que se habla en el centro y en el este; y el silesian, que se habla en el suroeste.

Capital

Varsovia (Warszawa) donde viven cerca de 2 millones de habitantes.

Religión

Catolicismo (95 % de habitantes declara que son católicos).

Estructuración

Polonia se divide en 16 regiones llamadas "województwa".

Régimen político

República Parlamentaria.

Moneda

Zloty (1 euro=3,5 zloty).

Nuestras cooperativas en Polonia

	FAGOR Mastercook	Tabiplast (TAJO)	ULMA Construcción Polska
Implantación: ¿Por qué?	Importancia y potencial del mercado polaco; situación geoestratégica del país (en el corazón de Europa) con mano de obra cualificada y tejido industrial relevante.	Acompañamiento a sus clientes. Tiene dos plantas, ambas ubicadas en Wrocław, una de ellas integrada en Fagor Mastercook, su principal cliente en línea blanca.	Objetivo prioritario de su proceso de internacionalización, para tener presencia en nuevos mercados.
Evolución	Positiva. Tanto cuantitativamente (incremento importante de unidades producidas) como de imagen, consolidándose en el país como marca experta en soluciones para equipamiento del hogar.	Arranque de actividad duro aunque el progreso en facturación ha sido muy importante en 2007 y 2008. Será una de las principales plantas del Grupo Tajo.	Positiva. Su oferta se ha ampliado a todos los sectores de la construcción de una forma efectiva y competitiva.
Previsión	Aunque la situación económica mundial actual aconseja prudencia, las previsiones apuntan a mejoras y crecimientos relativamente importantes.	Repetir cifra de facturación en 2009 y volver a crecer en 2010 hasta los 13-14 M€.	Empresa en posición de liderazgo y con unas perspectivas muy positivas. Prevé alcanzar los 80 M€ de facturación este año.
Empleos	1.860	120	663
Facturación 2008	186 M€	10,5 M€	68,5 M€
Año de implantación	1999 aunque en 2002 se hace con el 100% de las acciones de Wrozamet, empresa con la que colaboraba comercialmente desde 1997.	2005	2004



EMBEGA Polska	FAGOR Industrial	EIKA	COINALDE Polska
Acompañar a sus clientes (fabricantes de electrodomésticos) desplazados a Polonia.	Mercado interno importante y en continuo crecimiento. Una ubicación estratégica para atender, tanto a los mercados centroeuropeos como del Este.	Acompañamiento a los clientes consumidores del producto resistencias para hornos, ya que los grandes fabricantes tienen plantas en Polonia (Whirlpool, Indesit, Fagor).	Abordar mercados alemán y centro europeo.
Proyecto en vías de consolidación, sin apenas facturación en Polonia.	Ha mostrado un crecimiento sostenido durante todos los años de su actividad, consolidándose como una marca de referencia en el mercado Polaco.	Inicios complicados aunque con incrementos de producciones; a partir de mediados de 2008, ralentización debido a la caída del mercado.	Positiva. Su oferta se ha ampliado a todos los sectores de la construcción de una forma efectiva y competitiva.
3M€ en 2012.	A pesar de la crisis económica mundial, en Fagor Industrial se apuesta porque el 2009 vuelva ser un año de crecimiento tanto en el propio mercado polaco, como en las exportaciones que desde este país se realizan a sus mercados vecinos.	Alta incertidumbre debido a la situación económica actual pero pieza básica en el negocio de resistencias por su servicio al principal cliente Bosch Siemens.	Alcanzar la producción y venta de 5.000 Tm. para el año 2010/2011.
5	90	44	22
277.000 €	14,5 M€	6,6 M€	3,1 M€
2007	2004	2005	2005





Patxi López

director general de FAGOR Mastercook

“Nuestra meta es ser líderes del mercado polaco de electrodomésticos”

¿Qué valoración personal haces de tu experiencia en Polonia?

Pues al igual que mi anterior estancia en el extranjero, resaltaría que ésta no sólo me ha permitido adquirir más experiencia sino que, además, me ha permitido entrar en contacto con otras personas con una cultura diferente, otras costumbres y formas de entender la vida y los negocios que terminan por enriquecer a uno mismo. Por tanto, la valoración es muy positiva.

La vida de los desplazados. ¿Qué es lo que peor se lleva?

Hombre, como todos los vascos, doy mucha importancia a los lazos familiares. En ese sentido, echamos mucho de menos a la familia y los amigos, sobre todo los fines de semana. ¡Ah! Personalmente, con la comida polaca también tengo alguna cuenta pendiente. Excepción hecha de estos dos conceptos (me atrevería a decir que no es poco), el resto se lleva bastante bien.

¿Es Polonia un mercado de futuro para Fagor? ¿Por qué?

Es un mercado no sólo de futuro, sino estratégico para Fagor Electrodomésticos. La potencialidad de este mercado es enorme. Para que nos podamos hacer una idea, Polonia cuenta con cerca de 40 millones de habitantes; cifra bastante similar a la población española, pero el número de electrodomésticos vendidos anualmente es aproximadamente la mitad. Si a eso unimos la posición que actualmente FagorMastercook ocupa en el mercado, la oportunidad de crecimiento y mejora del negocio es inmejorable.

¿Retos principales como empresa?

Obviamente, las oportunidades de las que estamos hablando, hay que aprovecharlas y para ello tendremos que trabajar duramente, como Fagor Electrodomésticos (cuando digo FED, incluyo por supuesto a todos los trabajadores de Polonia) ha venido haciendo hasta la fecha.

Uno de los principales retos que hemos tenido en el pasado ha sido alinear dos culturas y dos organizaciones bastante diferentes. Sinceramente, creo que hemos avanzado muchísimo en este camino, y prueba

de ello son los resultados obtenidos, lanzamiento de nuevos e innovadores productos y servicios, ganancias de cuota de mercado, mejora de resultados económicos, ... Nuestra meta es ser líderes del mercado polaco de electrodomésticos, tal y como ya somos en el mercado español y el francés. Y, creo sinceramente que aprovechando las posibilidades y ventajas que ofrece ser parte de una gran organización como Fagor Electrodomésticos no es una tarea imposible de lograr a medio plazo.

Una empresa con alma

¿Cómo se percibe a Fagor en Polonia? ¿Como una multinacional más?

Acabo de tener una experiencia con una empresa que nos ayuda en temas de formación y capacitación. La directora de la misma, me hizo un comentario que me llenó de orgullo. Me comentó que era muy amiga del director de una empresa multinacional competidora nuestra, y que éste le había comentado que al firmar la carta de dimisión había señalado que de seguir trabajando en alguna empresa del sector, lo haría únicamente en el grupo Fagor, pues éramos una empresa con “alma”.

Creo que la gente que trabaja o ha trabajado con nosotros nos empieza a valorar, sobre todo por nuestra forma de gestionar y tomar las decisiones. Incluso, algunas de las personas que en el pasado decidieron abandonar la compañía en busca de nuevos retos han deseado volver con nosotros al cabo del tiempo.

Por otro lado, nos acaban de otorgar dos premios relacionados con la responsabilidad social de la empresa. Uno de ellos me gustaría resaltarlo de forma especial puesto que hemos sido galardonados como “friendly employeer” en Polonia a nivel nacional. Es decir, algo así como empleador ejemplar desde el punto de vista de relación y trato para con los empleados. Teniendo en cuenta que incluso la nominación de la empresa FagorMastercook a este premio fue una iniciativa de los sindicatos de la compañía, eso adquiere un doble valor.

Por último, las relaciones con las autoridades locales, regionales y nacionales son excelentes, habiendo recibido numerosas veces los agradecimientos y felicitaciones por nuestra involucración en temas socioeconómicos en la comarca de Wroclaw.

En resumen, todo ello creo que habla muy a las claras de la imagen que tiene esta empresa en el entorno en el que se ubica. ■

Polonia es un mercado no sólo de futuro, sino estratégico para Fagor Electrodomésticos.



Ireneusz Bartnikowski

director comercial de FAGOR Mastercook

“Hemos recibido un trato digno y justo”

Ireneusz Bartnikowski comenzó a trabajar en Fagor Mastercook en 1995, entonces Wrozamet, en un proyecto de licenciatura para analizar el flujo financiero de la empresa. En la actualidad, es director comercial y vicepresidente del consejo de administración de la empresa.

¿Qué tal?

Muy contento. Es un trabajo interesante y complejo, en una corporación grande, que no deja tiempo para aburrirse. Siempre con retos nuevos y ambiciosos, así que estos 13 años han pasado volando.

¿Hay algo en especial que te haya sorprendido de los vascos?

Los vascos me parecen muy solidarios entre sí, son como una gran familia, muy orgullosos de su cultura y de su lengua. En este sentido, son parecidos a los polacos; probablemente, la explicación está en la historia de ambas naciones ya que durante siglos fuerzas externas han intentado eliminar su lengua, su cultura y sus naciones.

¿Qué importaría de Euskadi para Polonia? ¿Y qué exportaría de Polonia para Euskadi?

Me gusta mucho que la gente de Euskadi es muy abierta; no hay que pasar mucho tiempo juntos para sentirse como un muy buen amigo de un vasco. Por otro lado, me parece que los polacos son más puntuales y respetan más las fechas previamente establecidas.

¿Cómo ves a los trabajadores de la empresa?

La gente en Fagor Mastercook está muy contenta porque aunque trabajamos en una empresa vasca no se trata a los polacos como trabajadores de segunda categoría y a la hora de planificar promociones no se mira los pasaportes sino la cualificación de los candidatos. De hecho, de las cuatro personas que forman el consejo directivo de Fagor Mastercook, uno es vasco y tres son polacos. Además, muchos otros

puestos directivos están ocupados por polacos. La gente está motivada y sabe que se trata a todos de forma digna y justa, así que se puede dedicar a esta empresa como a su propio negocio y el ambiente de trabajo es muy bueno.

¿Qué aspectos distinguen a Fagor de otras empresas multinacionales instaladas en Polonia?

En este sentido, señalaría al menos tres aspectos diferenciales. Por un lado, el modelo de gestión. Es mucho menos jerárquico que en otras empresas, basado en equipos interdisciplinarios y orientado más a los procesos que a los departamentos. La participación de los trabajadores a través de la delegación es otro aspecto muy importante; es una oportunidad para ellos y una fuente de generación de valor añadido para la empresa.

Por otro lado, una política comercial muy estable que asegura a nuestros clientes relaciones beneficiosas para ambas partes a largo plazo. Y por último, la apuesta por el desarrollo de una marca local fuerte.

¿Qué futuro le auguras a FAGOR Mastercook?

Muy optimista. Desde dos puntos de vista. Desde el punto de vista del mercado tiene una gran oportunidad de conseguir el liderazgo en Polonia con nuestra marca Mastercook. Y como centro industrial con grandes posibilidades de desarrollo, por la competitividad que se genera al trabajar como Grupo y por su ubicación en el centro de Europa.

¿Se conoce MONDRAGON en Polonia?

MONDRAGON es conocida en Polonia por ser la cooperativa más grande del mundo con participación de los trabajadores en la gestión, el accionariado y los resultados.

Y también por ser una corporación muy diversificada, con actividades en el sector financiero, distribución e industria. En mi opinión estos dos factores son las claves del éxito de MONDRAGON, ya que lo más importante para las empresas es tener buenos profesionales, personas implicadas y motivadas y nada motiva más que el hecho de trabajar en una empresa como copropietario. Por otro lado, la diversificación permite dispersar el riesgo y si un negocio pasa tiempos difíciles hay otros negocios para compensarlo. ■

La participación de los trabajadores a través de la delegación es otro aspecto muy importante; es una oportunidad para ellos y una fuente de generación de valor añadido para la empresa.



Josu Ugarte

director de Operaciones Internacionales de MONDRAGON

“Polonia no va a verse tan afectada por la crisis como el resto de economías maduras europeas”

Eskarmentu handiko pertsona da nazioarteko arloan, egonaldi luzeak egin baititu bai Moroccon, bai Frantzian eta baita Polonian ere, beti ere FAGORren eskutik. Elkarrizketan Poloniaz aritu gara, izan ere bertan emandako 4 urteak hango errealitateaz jabetzeko aukera ederra eman zioten.

Primeramente, ¿cómo fue tu experiencia en Polonia?

Muy positiva, tanto desde el punto de vista personal como profesional. Estuvimos en Wroclaw desde octubre de 2001 hasta junio del 2005. Veníamos de vivir 4 años y medio en Marruecos y pasamos del islamismo al catolicismo, del calor al frío y de la alegría generalizada marroquí a la seriedad polaca, que más tarde resultó ser una protección ante el desconocido, ya que como pudimos comprobar más tarde, el polaco es una persona muy alegre.

Profesionalmente, ejercí como director general durante los cuatro años. Una experiencia muy dura ya que con la devaluación del zloty del 2002 y la implantación de nuestros principales competidores, las importaciones desde Mondragón se encarecían dejándonos fuera del mercado. Además, la deuda comercial en euros nos castigó el resultado. Fueron años de mucho desgaste. Como recuerdo positivo, nuestra relación con los sindicatos fue magnífica.

Ahora sigues vinculado a Polonia, puesto que gestionas desde el departamento esta área.

Sí. Lo que ocurre es que Polonia es un país relativamente sencillo a la hora de implantarse para hacer negocios, ya que las disposiciones legales, jurídicas e incluso contables son similares a las europeas. Nada que ver con China, India, Rusia o Brasil que en ese sentido necesitan un apoyo pleno de nuestro departamento.

Por ello, las cooperativas sólo echan mano de nosotros cuando necesitan contactos institucionales de primer nivel o en sus relaciones con alguna otra gran corporación.

¿Qué valoración haces de nuestra presencia en Polonia?

Creo que deberíamos hacer una valoración extensible a la zona, ya que desde Chequia o Eslovaquia se pueden abordar los tres mercados. Efectivamente, la presencia es muy relevante: disponemos de 17 implantaciones industriales (8 en Polonia, 7 en Chekia y 2 en Eslovaquia). Somos, de largo, el primer grupo vasco y español en esta área. Damos respuesta principalmente a los sectores de automoción y electrodoméstico, que han invertido masivamente en esta zona debido a los costes salariales, cercanía al mercado alemán y a la pujanza del mercado. Desde el punto de vista comercial, los mercados son diferentes y cada cooperativa sigue su propia estrategia de venta. También estamos presentes en construcción, equipamiento industrial...

Mercado estratégico

Ha sido un país en el que hemos invertido mucho. ¿Es un país estratégico para MONDRAGON? ¿Por qué?

Es estratégico tanto productivamente, por sus costes, como comercialmente, porque no va a verse tan afectado por la crisis como el resto de economías maduras. Van a seguir recibiendo fondos estructurales de la Unión europea invirtiéndolos en infraestructura lo que les va a permitir crear empleo y riqueza. Además, es un mercado subequipado en todos los sectores, desde la automoción hasta el electrodoméstico o muebles por lo que va a seguir creciendo la demanda de estos productos aunque no con la alegría de los tres últimos años.

El diferencial de coste que mantienen con la UE va

a permitirles además, albergar más deslocalizaciones de Europa Occidental. Como muestra, en el año 2000 sólo había tres fábricas de electrodomésticos que producían aproximadamente 2 millones de electrodomésticos. Hoy hay 7 que fabrican por encima de los 5 millones. Más del doble en ocho años; La gran mayoría para exportar.

¿Seguirá siendo estratégico en el futuro?

Sí, por las razones que he comentado anteriormente. Comercialmente, seguro; sin embargo, es posible que productivamente haya otras localizaciones mejores en el futuro, como los países asiáticos, ya que en Polonia los costes han comenzado a crecer y China e India pueden producir más barato. La capacidad que Polonia tenga para acoger nuevas industrias dependerá del diferencial de coste con Europa Occidental pero también con los países asiáticos.

Este cambio obedece a un fenómeno que se da en mercados y productos maduros que se denomina "hundimiento del centro" o "collapse in the middle" por el que la demanda se polariza en productos de primer precio o en productos de lujo desplazando a las marcas situadas en el segmento medio fuera del mercado. La amenaza de este fenómeno es que el primer precio sólo se puede conseguir en países de bajo coste. Sin embargo, existe una gran oportunidad en responder a esos productos de lujo (marcas Premium) con una propuesta de valor diferente en base a innovación, o estética o servicios añadidos diferentes...

¿Qué nuevas oportunidades nos ofrece?

Las oportunidades vendrán a mi modo de ver en un incremento de demanda en todos los sectores: electrodoméstico, automóvil, construcción residencial, infraestructuras... sectores en los que nosotros podemos ofertar nuestros productos y servicios desde la propia área geográfica (Polonia, Chequia, Eslovaquia) o incluso desde Euskadi.

Háblanos de las amenazas que para nosotros, para nuestros empleos, representan estos mercados.

Las amenazas pueden venir más por países asiáticos que por Polonia. Evidentemente, si hay productos muy demandados en Polonia que además se pueden fabricar allí mismo, parece lógico que se fabriquen allí ya que si no podemos hacerlo nosotros competitivamente otros lo harán. Además, si somos capaces de ser competitivos complemen-

En el año 2000 sólo había tres fábricas de electrodomésticos que producían aproximadamente 2 millones de electrodomésticos. Hoy hay 7 que fabrican por encima de los 5 millones.

“Los más latinos de Europa Central”

¿Cómo es la gente de Polonia y, en particular, los trabajadores?

En un principio parecen muy serios, pero es una fachada ante el desconocido como apuntaba antes; tras ese primer contacto te encuentras con gente muy divertida, con muchas ganas de disfrutar de la vida. Como dice la Señora Dutkiewicz, esposa del alcalde de Wrocław, “somos los más latinos de Europa Central. Los rusos y alemanes son más serios”.

La actitud de las personas en Wroclaw era de un gran compromiso con la empresa. Tenían un bagaje industrial importante y muchas ganas de aprender, especialmente los más jóvenes. Además, los 2 representantes sindicales eran y siguen siendo miembros del Consejo de Administración, lo que les permitía conocer perfectamente la evolución de la empresa y sus principales retos. Mantuvimos una relación excelente.

S. Coop.: ¿Se puede extender ya la fórmula cooperativa a Polonia?

A mi modo de ver, no como cooperativa ya que la palabra en sí no suena bien en Polonia por que la relacionan con los años soviéticos de los que no guardan buen recuerdo. Sin embargo, los valores cooperativos están bien considerados y si en lugar de llamar empresa cooperativa, la llamáramos democrática (como ejemplo) sería quizá más sencillo. Sociológicamente es un país más cercano a nuestros valores que Francia o Marruecos por ejemplo.

haremos ese producto con otros más altos de gama fabricados en Euskadi. Globalmente mejoraríamos.

Recuerdo que cuando comenzamos el proceso de internacionalización en Fagor Electrodomésticos, y comenzamos a fabricar en Marruecos, existía un temor sobre la deslocalización y la pérdida de puestos de trabajo. De 1990 a 1996 Fagor Electrodomésticos no había vendido nada en Marruecos. En el 2000 facturó 3.000 millones de las antiguas pesetas, 1.000 de ellos de producto producido en Mondragón.

Crisis global: ¿interrumpe operaciones, pedidos, dinámicas... en Polonia?

Por el momento, no hemos sentido que haya una anulación de los proyectos industriales internacionales por parte de las cooperativas. Sin embargo, es cierto que ante la incertidumbre que vivimos en la que casi nadie es capaz de predecir cómo van a evolucionar los diferentes sectores, la prudencia será máxima. ¿Quién hubiera podido predecir una caída del 40% en automóvil o cerca de un 20% en electrodoméstico, o 80% en construcción? Nadie. Nunca nos habíamos enfrentado a una situación parecida. Por lo tanto, las inversiones en Polonia como en cualquier otro país serán analizadas con el máximo rigor. Hay más perspectiva de implantaciones en Asia que en Europa Central. ■



Navegar a barlovento

El autor analiza la coyuntura económica adversa haciendo un paralelismo con las dificultades de navegación de los antiguos marinos para llegar a buen puerto.

Jose M^a Larrañaga

Imagina, amable lector, aquellos tiempos en los que los hombres tenían que navegar empujados por el viento. Piensa en sus penurias y sus apuros esperando a que las velas de sus veleros se hincharan con el soplo del aire para navegar en busca de pesca o de otras tierras. Ya sabemos que el viento es inconstante, que cambia de rumbo y de dirección caprichosamente y sin esperar ni conocer las necesidades de los pobres humanos necesitados de su fuerza.

Aquellas personas, igual que nosotros ahora, adoptaban diferentes posturas ante los elementos naturales que, a veces les ayudaban a lograr lo que deseaban y otras se oponían a sus deseos. Dicen que el éxito acompaña a los que responden con sabiduría a los acontecimientos y que son derrotados todos aquellos que se dejan vencer por los sucesos. Dicen que el 10% del resultado de un accidente depende del propio accidente y el 90% restante de la respuesta que el protagonista del accidente da al accidente. Unos se hunden en la depresión y otros superan las circunstancias y

hasta logran éxitos que antes no lograron.

Esta reflexión es un preámbulo para analizar las lecciones de los antiguos marinos a los momentos adversos, a las situaciones de crisis.

Los resignados

Había quien tomaba el empuje del viento contrario como una razonable excusa para dejar el viaje para el momento en el que cambiara de dirección y pudieran navegar sin esfuerzo. Muchos de estos se refugiaban en el templo y oraban a los dioses del mar o al dios del viento, Eolo, para que les fueran propicios. Ofrecían sacrificios, encendían lámparas bendecidas para recordar a las fuerzas celestiales que estaban esperando de su favor. A veces el viento cambiaba y eso les confirmaba que sus oraciones eran escuchadas siempre que rezaran con fe y conservasen puros sus corazones. Si los vientos no cambiaban buscaban en la aldea a los pecadores y los castigaban duramente. Porque siendo ellos buenos y los dioses misericordiosos sólo la presencia de los malignos pecadores y los espíritus del mal podían ser causa de aquel contratiempo adverso.

Los resignados se distinguían por su misticismo y por su mirada perlada de humildad y teñida de fana-

tismo. Vivían pendientes de los signos esotéricos, de no olvidarse de todos y cada uno de los ritos que habían inventado para comprar la voluntad de las poderosas fuerzas ocultas a los ojos de los mortales pero que tanto influían en sus vidas. Aquella fe les hacía creer en lo que no veían, y dejaban de creer en lo que veían.

Morían esperando un lugar donde las fuerzas del viento siempre fueran favorables y pudieran descansar de tanto trabajo

Los rebeldes

Aquellos que no aceptaban el poder del viento, aquellos que se insubordinaban contra toda autoridad que se pusiera en contra de su idea de avanzar se fajaban en una dura y continua lucha sin importarles el esfuerzo. Ellos nunca iban a ser derrotados aunque les vencieran las fuerzas ciegas de la naturaleza. Esta gente tenía la aureola del luchador, la arrogancia de saber escupir al viento en su propia cara. Bien es cierto que su rostro, aunque húmedo, parecía cincelado en bronce, la mirada dura y el pecho recio. Cuando el viento cesaba creían que habían vencido al Dios que les martirizaba y se sentían importantes. Además estaban preparados para trabajar duro y lograr mucho. Sólo que terminaban derrengados al final de sus vidas. Sus historias inflamaban el corazón de los jóvenes y, ya viejos, la nostalgia les vencía en la soledad del puerto.

Ellos no buscaban tanto navegar hacia el horizonte sino vencer a los dioses, a las fuerzas ocultas. Veían en el viento la mano de un rival envidioso de su recio coraje que le quería destruir por su nobleza. La lucha era su medio natural, su razón de ser. El logro de otras metas u objetivos que no fueran las de vencer en la batalla les parecía traición a la esencia del ser humano.

Los iluminados

Hombres singulares y curiosos que optaban por ir siempre en la dirección que marcaba el viento. Para ellos era tontería o locura enfrentarse a la naturaleza de las cosas. La realidad sólo se hacía presente en el momento. Lo inteligente era aprovechar las ocasiones e ir lo más lejos posible de la aldea siguiendo las indicaciones de la conveniencia.

A veces recorrían la misma distancia en un sentido y poco después retornaban al punto de salida pero para ellos, como siempre era el primer día, no les causaba ningún problema adaptarse al momento. Si la moda daba una gran vuelta y llegaba a donde antes había estado decía que lo nuevo era lo viejo y que lo viejo volvería a ser nuevo porque lo que importaba era cambiar siempre para no cambiar nunca.

Esta gente era vistosa, superficial, desarraigada y divertida. Se burlaban tanto de los resignados como de los rebeldes pero sin mala intención. Solo porque les parecían exóticas muestras de personas que no sabían disfrutar del momento. Se les llamó los marinos de sotavento, los que navegan a favor del viento, pero, desgraciadamente, nadie recuerda sus logros, tal vez, porque llegaron a alguna parte pero no se sabe exactamente a cual.

Nunca morían porque su muerte siempre se producía fuera de la aldea y nadie les recordaba con tanta simpatía como para llorar por ellos.

Los pioneros

Todos los marinos del mundo tienen una impagable deuda de gratitud con aquellos desconocidos que se enfrentaron a los vientos contrarios con la sabiduría de los que saben respetar a las fuerzas de la naturaleza y saben advertir el poder del hombre para imaginar alternativas. Ellos tuvieron la grandeza de modificar sus velas y colocarlas de manera que, aprovechando la resistencia del agua y la fuerza del viento, el vector resultante les hiciera avanzar en la dirección contraria del aire pero en la que a ellos les convenía en cada momento.

Nunca pretendieron modificar la naturaleza voluble de las cosas sino se aplicaron en ser más flexibles ellos mismos sin renunciar a sus fines.

Aún hoy la gente de mar se aplica deportivamente en seguir las huellas de aquellos pioneros que navegaban a barlovento por el puro placer de sentir el poder de dominar las fuerzas del mar y del viento siguiendo el rumbo deseado. Avanzan en zig-zag sin perder nunca de vista el punto de llegada. Y, aunque

Todos los marinos del mundo tienen una impagable deuda de gratitud con aquellos desconocidos que se enfrentaron a los vientos contrarios con la sabiduría de los que saben respetar a las fuerzas de la naturaleza y saben advertir el poder del hombre para imaginar alternativas.

el rebelde les acuse de no saber seguir el rumbo recto, ellos llegan al puerto que fijaron en su ruta.

La gente de barlovento interpreta la naturaleza, la conoce y la respeta pero no depende de la naturaleza para fijar los objetivos de su vida. Tienen la mirada sabia y serena de quien se respeta y respeta. La sonrisa profunda y el habla templada del que conoce las limitaciones y sueña horizontes. Su vista está puesta más allá de la línea del mar, sabe guiarse por la estrella polar porque es la estrella que jamás varía su posición (hoy conocida también por Misión); saben a qué puerto llegar (que algunos definen como Visión); creen en la tripulación y quieren a su gente y nunca dudan de su barco; van en dirección Este un rato pero cambian al Oeste para nunca dejar de avanzar hacia el Norte. Son fieles a la meta final pero no se aferran a un modelo único, a una sola ruta ni a un plan dogmático.

Quiera Dios que encontremos a esta gente que nos guíe y, sobre todo, sepamos reconocerlos entre la inmensidad de rebeldes sin rumbo, cómodos resignados, iluminados neocom y otras especies que claman contra la naturaleza de las cosas pero se afanan en mantener lo que no puede perdurar. ■

Txoria txori

Eñaut Apaolaza LANKIko kidea

*Hegoak ebaki banizkio
nerea izango zen,
ez zuen aldegingo.
Bainan, honela
ez zen gehiago txoria izango*

Gustu kontua dela jakinda ere, euskal kantarik ederenetakotzat daukat Txoria Txori. Joxan Artzek xinpletasun harrigarritz dihardu zerbait sortzen eta osatzen duenaren esentziaz, eta Mikel Laboak goxotasunez eta indar ikaragarritz abesten digu olerkia.

Eta zerk egiten gaitu? Zer kenduz gero ez gara gehiago izan garena? Printzipio kooperatiboak erreparatzen baditugu, nire ustez, bi dira gainerakoek gainerakoak erator arazten dituztenak: antolaketa demokratikoa edukitzea eta eraldaketa sozialerako duen bokazioa. Gainerakoak ere pisuzkoak izanda ere, edo berauetatik erator daitezke (parte-hartzea gestioan), edo kooperatiba ez diren erakundeek ere bere egin ditzakete (hezkuntza, unibertsaltasuna ...).

Oraingoan hego bati begiratuiko diogu; demokraziaren hegoa lumaberritu nahi izan da azken hamarkada luzean, gestio parte-hartzeak hegaki koloretsuak erantsi ditu hegal (akitu) horretan.

Printzipio kooperatiboak erreparatzen baditugu, nire ustez, bi dira gainerakoek gainerakoak erator arazten dituztenak: antolaketa demokratikoa edukitzea eta eraldaketa sozialerako duen bokazioa.

Lanpostuko parte hartzeak egiten ote gaitu kooperatiba?

Kooperatibek 1987ko kongresuan sartu zuten gestio parte-hartzailea bere gorputz ideologikoan, bosgarren printzipioan hain zuzen ere. Harrez gero, kalitate zirkuluei ekin, eta ahalmentzea (empowerment) eta deszentralizazioa bezalako hitzak ezagunak egin zaizkigu, egitura matrerialak eta sare egiturak, eta berauek eskatzen dituzten sistemak ezarri dira. Graduazioa oso zabala izan daiteke parte-hartzearen sistemen baitan, baina maila altuenera iristen direnak ere kooperatibentzat arrisku faktore izan daitezke.

Parte hartze teknikoak kooperatibei koherentzia eman die. Batzuen ustez lanpostuan gestio ahalmena eskuratuaz historiak kooperatibismoari arrazoa eman dio. Baina parte-hartzearen txanponaren alde bakar hau kooperatibismoaren garaipentzat hartzea larregi ez ote den ere pentsa daiteke, batez ere txanponaren beste aldea, parte-hartze politikoa (edo demokrazia kooperatiboa) edukiz husten ari deneko ustea zabaldua baldin badago. Lanpostuan egiten den esku-hartzearen aldarria ozenen egiten denean, eta oihu bakar hori egiten bada parte-hartzearen eremu zabalean, kooperatibagintzaren soinu banda anitza azaltzerakoan doinu bakar bat erabiltzen da soilik.

Pregoi bakarti horrek proposatu du ezaugarri parte-hartzaileekin jantzitako lanak pertsonen auto-errealizazioa duela helburu, eta honela kooperatiben bokazio humanizatzaileen ekarpen-tzat -ekarpen nagusitzat- du. Aldarri honen aurrean kritikarako bi bide nagusi topa ditzakegu. Bat orokorra: auto-errealizazioa lortzeko ordaina oso garestia da, ez da lana soilik, enpresaren esanetara bihotza eta arima jartzea ere eskatzen dute management sistema berriok. Bigarrena berriz kooperatibei dagokiena, eta galdera deseroso bat eginaz azal daiteke: kasu honetan zerk bereizten ditu kooperatibak sozietate kapitalistengandik?

Parte hartzearen paradoxa Arrasateko Kooperatiba Esperientzian

Esan dugu parte hartzearen ikuspegi murriztaile bat ageri zaigula, batik bat lanpostukora mugatua eta demokrazia instituzionala alde batera utzita. Hone-la adierazita gogorra dirudien arren, azken urteetako bilakaerak paradoxa bat utzi du agerian: sekula baino politika parte-hartzaileagoak jarri dira indarrean, baina hozte demokratikoa bizi duguneko ustea oso zabaldua dago. Zenbait gauzaren ondorio izan daiteke egoera hau, hiru behintzat aipatuko ditugu:



- **Parte hartzearen txanponaren alde batek eta besteak logika eta arrazoi ezberdinei erantzuten die gaur egun gurean aplikatzen den moduan.** Lanpostukoaren sorreran errentagarritasun handiagoa, lanaren etekin hobeagoa lortzea dago, eta kooperatiben kasuan ez da ahal bezain handiegirik egin beste irakurketa bat emateko. Instituzionalak berriz izateko arrazoi sakonagoa du, lankidetzaren bidez sortutako intuizio bati erantzuten dio, eta gizaki kooperatiboagoa gizarte autogestionatuagoan du azken nahi.
- **Lanpostuko parte-hartzearen bidez ezarri nahi den enpresa eredua eta eguneroko jardunaren artean dagoen distantzia.** Toki batzuetan praktika eta metodo berriak jarri dira taylorismoak ezarri zuen lanaren banaketa gainditzeko. Banaketa honen arabera batzuek pentsatu eta erabaki egiten zuten, besteak egin. Lanpostuko parte-hartzearen bidez egiten zuten pentsatze kontuetan jarduteko aukera eman nahi izan bazeaie ere, kasu batzuetan erabakimenera iristen ez den aukera izaten jarraitzen du. Lanaren banaketa bera gutxi aldatu dela ere eman dezake nahiz eta batzuen ustez taylorismoaren hil-kanpaiek aspaldi xamar jo zuten. Batzuk pentsatu eta batez ere erabakitzen jarraitzen dute, eta besteak egiten. Ezberdintasun modura oraingoan iritzia galdetzera iristen da, baina erabakimena lehen zen eskuetan gordez. Karikatuzatzen ari naizen arren, parte-hartzearen atal tekniko honetan ere aldatzeko eta hobetzeko gauza asko daudela adierazi nahi da, eta esaten denetik egiten dena gainditu beharreko tarte (eta ez txikia) badela.
- **Parte hartzeari etekina atera nahi bazaio sormenari bide eman behar zaio, hego indartsuak ditu-eta edonorako.** Derrigorrez parte-hartze kontziente, kritiko eta sortzaileetatik ernatuko da kreatibitatea. Esango nuke gaur egun hainbat kooperatibak sormen hau indartzea baino, parte-hartzearen alderdi formalek (lanpostukoak edo instituzionalak) betezen dituztela soilik. Aldiz, demokrazia kooperatiboari egiazkotasuna eta sendotasuna emango dizkioten jarrerak, jarrera haustaileak/sortzaileak, uxatu egiten dituzte integratu beharrean. Eta jarrera hauek dira sormenaren motorra, ez prozedurak.

Lanpostuko parte-hartzea handia izan ala txikia izan, kemen handiz defendatu ala distantzia kritikoa hartu, derrigorrez garatu beharreko arloa da zalantzarik gabe. Kooperatiben izaera demokratikoari esparrua zabaltzen diote. Baina une honetan kooperatibak erabiltzen ari diren ereduak ez dira bihotz kooperatibotik sortu. Berrirakurtze eta egokitze lanik ez da egin, eta demokrazia kooperatiboa definitzen duten bi printzipioak (erakunde demokratikoaz diharduen bigarrena, eta parte-hartzea gestioan definitzen duen bosgarrena) ez daude lerrotatuta.

Arriskua eta potentziala

Duela gutxi kooperatiba baten errealitatea barne muinetik ezagutzeko aukera izan dugu. Kooperatiba hau lehenetakoa izan zen praktika parte-hartzaileak inplementatzen eta lanaren antolaketa berritzen. Azken hamarkada luzean emaitza (ekonomiko) onak izan ditu, eta aurrerakin potoloak banatu dira. Baina ez da kooperatibarik egin, eta ez lanpostuaren kudeaketan langileek esku-hartzerik ez dutelako, aukera hori aspalditxotik dago-eta. Zergatiak topatzea konplexua izanda ere, arrasto nagusi batzuk ageri dira, eta gainera arrasto horiek Arrasateko Kooperatiba Esperientziako (aurrerantzean AKE) hainbat kooperatibatan agertuko dira. Honela, aipatzeko modukoa iruditzen zaigu parte-hartze politikorako bideak nekosoak eta nahita edo nahi gabe jarritako trabaz beteta egotea dela arrazoietako bat. Ondorioz bazkideak ez dira bazkide sentitzen, batzar nagusiak hartutako erabakiak ez dituzte ezagutzen, edo 'goikoek' hartutakotzat dituzte beraiek bozkaturakoak izan arren... Zer adierazten du honek? Kooperatiben demokrazia hegoa indartsua izan dadin, parte-hartze politikoa indartu behar dela. Hori indartu ezean hego bat behintzat akituta izango du. Naturaren legea da funtzioak organoa sortzen duela, eta alderantziz, funtzio faltak organoa desagerrarazten duela. Erne beraz, hegorik gabeko txoria ez ei baita txori.

Parte-hartzearen bi aldeak lerrotatzeak gure txori honen demokrazia hegoa benetan lumaberritzen eta bizkortzen du. Lanpostuko parte-hartzea kooperatiben demokrazia ulertzeko paradigman osagai modura txertatzen bada, eta parte-hartzeari ikuspegi integrala ematen bazaio, arrisku eta gabezia horiek desegin egingo dira. Ikuspegi integral honen arabera antolatutako erakundea errentagarritasuna eta dirua bera bezalako faktore aldakorren menpe egon baino, sakonagoko ahalmenez sortutako identitate eta kohesio baten jabe izango da.

Hegaldi luzea

Esandakotik ondorio honetara iritsi gaitzke: demokrazia politikoak berak emango dio lanpostukoari sinesgarritasuna, koherentzia eta bermea. Baina ez hori bakarrik, eredu parte-hartzaile propio bat sortzeko elementuak ere emango ditu, AKErentzat ezaguna den logika 'berri' baten zumez egina. Hori izan daiteke hegaldi luze baterako tresnetako bat.

Aldaketak Lanbide Heziketan

Igor Agote Aizpuru LEARTIKER Elikagaien Teknologia - LEA ARTIBAI IKASTETXEA

Gaur egun, Euskal Autonomia Erkidegoan (EAEn) eta, Estatuan orokorrean, inpartitzen diren prestakuntza ziklo gehienak 90. hamarkadaren erdialdean garatu eta arautu ziren. Beraz, 10-15 urtez, orduan landutakoa indarrean egon da.

Gizartean, geroz eta abiadura handiagoan ematen diren aldaketei modu egokian erantzun ahal izateko, Lanbide Heziketa aldiro eguneratzea ezinbestekoa da, hori dela eta, Estatu Espainoleko Hezkuntza Ministerioan (MEPSYD) duela 2-3 urte Lanbide Heziketa eguneratze lanean jarri ziren, LOE (Ley Orgánica 2/2006) lege berriari jarraituz.

Ministerioan hasitako lanak Erkidego bakoitzean izan behar du jarraipena, izan ere, prestakuntza ziklo bakoitzaren edukien %55 Ministerioak definitu arren, gainontzeko %45 lantzeko ardura Erkidego bakoitzaren Hezkuntza Sailarena da, EAEn lan hori KEI-IVAC erakundeak bideratzen du.

Gauzak horrela, 09/10 ikasturtean ezarriko dira EAEn lehenengo 23 prestakuntza ziklo berri.

Aldaketak

Prestakuntza ziklo berri horiek ekarriko dituzten aldaketak ugari dira, baina esanguratsuenetarikoa ondorengo zerrendan laburbiltzen saiatuko naiz:

- Lan Arriskuen Prebentzioak duen garrantzia kontuan izanda, gai horrekin loturiko edukiak zehaztu egin dira eta "Lan prestakuntza eta orientazioa" izeneko moduluan emango dira. Modulu hori gainditzen duten ikasleek Oinarrizko Mailako Ziurtagiria jasoko dute Lan Arriskuen Prebentzioan.
- Ikasleen sustatzaile profila sendotu asmoz "Enpresa eta sustatzaile ekimena" modulua emango da prestakuntza ziklo berri guztietan.
- Goi-mailako prestakuntza zikloetan "Proiektua" modulua egongo da eta bertan, ikasleek, prestakuntza ziklo osoan zehar ikasitakoa erabiliz proiektu bat lantzeko beharko dute.
- Erdi-mailako prestakuntza zikloak ikasten dituzten ikasleek goi-mailako zikloetara egin dezaketen jauzia bultzatzeko eta euren maila akademikoa sendotzeko, modulu batzuk komunak izango dira erdi-mailako zein goi-mailako prestakuntza zikloetan, ondorioz modulu horiek konbalidatuak izango dituzte goi-mailako prestakuntza zikloa egitea erabakiz gero.
- Goi-mailako prestakuntza zikloak bukatzen dituzten ikasleek ECTS kredituak lortuko dituzte eta Bolognako Tratatuak adierazten duen moduan, kreditu horiek konbalidatu ahal izango dituzte ikasketa unibertsitarioak egitea erabakiz gero.
- Lanean egon diren langileek, lanean lortutako eskarmentua kreditatuz gero, prestakuntza zikloetan eskarmentu horrekin loturiko moduluak konbalidatu ahal izango dituzte.



Lea Artibai Ikastetxean ematen dugun "Elikagaien Industriak" Goi-mailako prestakuntza zikloari dagokionez, 09/10 ikasturterako ez da aurreikusten aldaketarik, izan ere, 10/11 ikasturterako dago aurreikusita "Elikagaien Teknologia eta Bioteknologia" prestakuntza ziklo berria martxan jartzea.

Arestian aipatutako aldaketa orokorrez gain, konkretuki prestakuntza ziklo berri horrek ekarriko dituen modulu berritzaileenak honako hauek dira:

- "Elikagaien higiena eta segurtasuna" modulua gainditzen duten ikasleek Elikagaien Manipulatzaileragiri eskuratuko dute.
- "Elikagai berritzaileen garapena".
- "Zentzumenen bidezko elikagaien azterketa".
- "Bioteknologiaren aplikazioa elikagaigintzan".

Bukatzeko, zera adierazi nahiko nuke, aldaketak, orokorrean, beti eragiten dutela erresistentzia logiko bat eta baita zenbait eragozpen ere, baina, kasu honetan aldaketok lanbide heziketarentzat ezinbestekoak ziren eta gonoraz lan eginez gero onuragarriak izan daitezkeela ere pentsatzen dudala. ■

Ikasleen sustatzaile profila sendotu asmoz "Enpresa eta sustatzaile ekimena" modulua emango da prestakuntza ziklo berri guztietan.

Chis Merveille

IKERLANeko langilea



“El euskera es como un sudoku:
si practicas te sale”

Orain dela bi urte hasi zen lanean Ikerlanen, nazioarteko harremanen arduradun bezala. Izatez Belgikakoa da eta orain dela bost urte Donostian bizi da.

Zer moduz Chris?

Ondo, baina elkarriketa euskara?... Zaila!

¿De dónde eres?

De Bélgica y hace cinco años y medio que me instalé en Donostia con la intención de trabajar en Inasmet.

¿Cuál es tu trabajo en Ikerlan?

Coordino los proyectos internacionales, en general. No liero ningún proyecto pero ayudo a los investigadores a buscar contactos en Bruselas y además colaboro en buscar relaciones con otros centros o universidades considerados de referencia o estratégicos.

Te has animado a aprender euskera. ¿Por qué?

Desde el momento en que decidí venir a vivir al País Vasco, lo vi como algo natural, puesto que tenía mucha curiosidad y además por respeto a un pueblo que tiene un idioma propio. Debo reconocer que el flamenco o el neerlandés vivía hace 50 años en Bélgica una situación similar al euskera aquí, puesto que llevaba durante muchos años reivindicando su estatus propio y la consideración que deben tener como idioma.

La verdad es que primero tuve que aprender castellano porque, aunque tenía algunos conocimientos básicos, tenía claro que necesitaba aprenderlo para el día a día. Por eso, el primer año me concentré en el castellano pero a partir del segundo año empecé a aprender euskera.

Y ¿qué tal?

Bien, empecé hace cuatro años pero todavía me cuesta mucho mantener una conversación completa en euskera. En Ikerlan también tenemos clase de euskera y hay dos niveles; y estoy en el segundo. Se trata de dos sesiones de hora y media a la semana.

A diferencia de mis compañeros, para mí se trata de un idioma nuevo en todos los aspectos, mientras que mis compañeros han vivido aquí y lo conocen, están acostumbrados a oír el euskera diariamente e incluso han aprendido un poco en el colegio.

¿Qué es lo más difícil?

Yo lo comparo con un sudoku. Tenemos unas reglas básicas, muy lógicas en el batua, que debes ir aplicando poco a

poco para llegar a un resultado satisfactorio. Pero lo realmente difícil es hacerlo en tiempo real, es decir, aplicar inmediatamente todas las reglas aprendidas e integrarlas todas de una vez: el vocabulario, las declinaciones, la forma verbal correspondiente, ... ¡Es complejo!

Y ¿lo utilizas?

Sí, pongo en práctica lo poco que sé. Intercambio mensajes breves por e-mail o SMS con amigos y con algunos compañeros.

En un momento del aprendizaje me planteé aprender mil palabras en euskera, puesto que se dice que si aprendes mil palabras de un idioma dominas ese idioma, pero no dio resultado, aunque aprendí mucho.

Además trabajas en una cooperativa en la que se utiliza mucho el euskera.

Sí, se habla mucho incluso hay proyectos donde la documentación se desarrolla íntegramente en euskera, pero eso es muy positivo desde mi punto de vista, porque de esa manera yo practico.

¿Te gustaría añadir algo más?

Sólo una cosa. Estoy realmente sensibilizado con la movilidad sostenible y hemos hecho un estudio de movilidad en Olandixo. Creo que el Grupo MONDRAGON debe asumir su responsabilidad social y liderar un proyecto para potenciar el transporte público y analizar las posibilidades reales en este ámbito.

Mila esker Chris! ■

En un momento del aprendizaje me planteé aprender mil palabras en euskera, puesto que se dice que si aprendes mil palabras de un idioma dominas ese idioma, pero no dio resultado.

Olatz Lezeta Matz-Errekako Kontseilu Sozialeko kidea



Antzuolar honek 9 urte egin ditu MATZ-ERREKAn, 2005etik aurrera bazkide moduan, eta dagoneneko hiru urte daramatza Kontseilu Sozialean.

“Nahi baino eztabaida gutxiago dago gauza batzuetan”

- Zelan?**
Ondo, organoan gustura nabil, gauzak ikasten, nahiz eta nekatuta nagoen egoera pertsonalagatik: lau ordura nabil, 17 hilabeteko mutikoa daukat, batzuetan arratsalde ere lantegira etorri beharra... Badakizu, gauzak lotu beharrak nekea sortzen du.
- Krisian mugimendu handiagoa dago, bilera gehiago, eztabaida gehiago?**
Eztabaida gutxi dago, nahi baino gutxiago gauza batzuetan! Askotan Kontseilu Errektoretik erabakiak hartuta etortzen dira Kontseilu Sozialera.
- Orduan, zuen eginkizuna da...**
Langileei informazioa zabaltzea, hori izan daiteke inportanteena. Eta jendearen kezak jaso, Kontseiluan aztertu eta, komeni bada, Kontseilu Errektorera eramatea.
- Jendeak ulertzen du zuen eginkizuna?**
Askok esaten digute alferrik gaudela, ez dugula erabakirik hartzen. Nahi baino gehiagok pentsatzen du horrela.
- Eta horiek ez dira animatzen parte hartzera, gustukoa ez bada, aldatzeko?**
Bakarren batzuk badaude, baina gehienek ez dute nahi. Baina ez Kontseilu Sozialean, Kontseilu Errektorera ere berdin. Gehienentzat marroia da.
- Jendea asko kexatzen zaizue?**
Jendea kexatu egiten da, bai, plausta bota eta listo! Hori bai, bueltarik espero barik. Baina gauzak inora eramateko gehiago landu behar izaten dira.
- Zeinek hartzen dute parte Kontseilu Sozialeko saio batean?**
Presidenteak, gerenteak, pertsonal buruak eta, noski, langileek. Alde horretatik ezin gara kexatu, kooperatiban garrantzia ematen zaio eta.
- Kide izatearena, gomendatzeko moduko esperientzia?**
Bai, dudarik gabe! Akaso urte gehitxo dira, eta luze egiten da. Baina gomendagarria da.
- Kooperatibak, zer?**
Krisialdiak jota ahaleginak egiten gabiltza egoerari eusteko. Tailerrean egutegi malguarekin hasi gara; ez dakit baten bat hasi den ofizinan. Kooperatiba batean, denok egin beharko genuke, ezta?
- Enpresa gisa aurrera ateratzeko moduan?**
Espero baietz. Egoera larritzeko modukoa da, baina buelta emundakoan nik uste dut lehengora bueltatuko garela.
- Kooperatibismoan eszeptiko ikusten zaitut.**
Kooperatiban lana ziurrago daukat eta horrek buruhauste bat gutxiago suposatzen du. Eta hori, gaur egun, oso inportantea da.
Baina askotan pertsonen jarrerak ez ditut ikusten kooperatibismoak aldarrikatzen dituen balioetatik gertu. Hori joan zen! ■

CP martxo 09

Hilaren 13an egindako bileran zenbakiak protagonismo handia izan zuten, izan ere MONDRAGONeko bilakaera aztertzeaz aparte aurtengorako Kudeaketa plana onartu baitzen. Hona bileraren laburpena.

Plan de Gestión Corporativo 2009

Los órganos corporativos (Consejo General y Comisión Permanente) ya han dado su aprobación definitiva al Plan de Gestión 2009. Lo cierto es que en este escenario global tan adverso y cambiante no resulta fácil hacer estimaciones ya que de un mes para otro puede haber modificaciones importantes. Siendo conscientes de esa realidad, se ha configurado un PG a tono con esa coyuntura y la atonía de los mercados se ha dejado sentir en los principales cifras previstas para este ejercicio.

Incorporación de Soterna S. Coop. a MONDRAGON

En la reunión se aprobó la calificación de Soterna como cooperativa filial de MONDRAGON. Se trata de una cooperativa de trabajo asociado mixta, promovida desde la División Componentes con la colaboración de MONDRAGON Inversiones y MCC Navarra. Ubicada en Villatuerta (Nafarroa) se dedica a la fabricación de equipos para la producción de agua caliente sanitaria y calefacción en base a paneles solares térmicos. La nueva actividad prevé llegar hasta los 70 empleos en los próximos cinco años.

Desde 2006 hasta ahora se han diseñado y puesto en marcha un total de 14 nuevos proyectos empresariales de carácter local que apuntan a la creación de más de 1.000 empleos en la CAPV en los próximos seis años.

Evolución de MONDRAGON

Se hizo un seguimiento de la evolución experimentada por nuestro grupo cooperativo al finalizar el mes de enero, primer mes del ejercicio 2009 para el área Industria y Finanzas y último mes del ejercicio para el área Distribución. Continúa la debilidad de los mercados y nuestro Grupo, en conjunto, no ha podido sustraerse a esa realidad evolucionando prácticamente todas sus variables peor de lo previsto.

Asimismo, se dio un repaso al objetivo básico Desarrollo y quizá lo más reseñable en este sentido es que desde 2006 hasta ahora se han diseñado y puesto en marcha un total de 14 nuevos proyectos empresariales de carácter local que apuntan a la creación de más de 1.000 empleos en la CAPV en los próximos seis años.

CONGRESO:
20 de mayo de 2009

En la revista del mes anterior señalábamos que el formato del próximo Congreso iba a modificarse, pero lo cierto es que todavía este año se seguirá con la fórmula de años anteriores. Es decir, comenzará a las 16:30 (en segunda convocatoria) y tendrá lugar en el Amaia Antzokia de Arrasate (Gipuzkoa) con un orden del día clásico que abordará la ratificación del acuerdo de interpretación de la Comisión Permanente en relación con el proyecto EMES de Eroski S.Coop, la aprobación del presupuesto del Centro Corporativo y los informes de gestión de Comisión Permanente y Consejo General.

Zer da Batzorde Iraunkorra?

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

Barrenetxe

Barrenetxe, ubicada en Markina Xemein (Bizkaia) e integrada en la Agrupación ERKOP de la División de Distribución, se constituyó en 1980 con el apoyo de Caja Laboral y se dedica desde entonces a la producción y comercialización de productos hortícolas. A pesar de algunas incursiones en el cultivo de flores y árboles frutales, su catálogo actual se limita exclusivamente a cuatro productos: tomate, pimiento, lechuga y acelga.

Su actividad principal se realiza en siete explotaciones repartidas en la comarcas vizcaínas de Lea-Artibai y Uribe-Costa y la superficie total de sus invernaderos, sus centros de producción, ronda los 150.000 metros cuadrados. La modernización de sus instalaciones y la adaptación permanente de su actividad y procesos a las innovaciones tecnológicas ha sido una constante en su evolución. En este sentido, cabe destacar que Barrenetxe ha sido pionera en el desarrollo de cultivos hidropónicos (método utilizado para cultivar plantas usando soluciones minerales en lugar de suelo agrícola) y en la actualidad prácticamente el 50% de su producción se realiza a través de este método. Asimismo, un 50% de sus invernaderos disponen de controles de temperatura y humedad. Otro hito importante en su trayectoria fue la puesta en marcha en el año 2000 de una nave central en el barrio de Altza, en Markina Etxebarria, que permite la selección, manipulación y envasado de los productos de forma centralizada.

Producción y venta Una de las señas de identidad más característica de Barrenetxe es que es una cooperativa de trabajo asociado -23 socios- que se encarga tanto de la producción como de la comercialización de sus productos. "Fabrica" en torno a 900.000 kilos de tomate al año; 1.300.000 docenas de pimientos; unas 120.000 docenas de lechugas y 250.000 kilos de acelgas. Su actividad tiene un marcado carácter estacional y sus picos de ventas se concentran entre los meses de abril y setiembre.

El 50% de su producción se la vende a Eroski, un 40% en los mercados centrales de Bilbo, Donostia y Gasteiz; y el 10% restante en Barcelona y Madrid.

Kokapena
Markina-Etxebarria (Bizkaia)
Jarduera
Tomatea, piperra, letxuga eta zerben ekoizpena eta salmenta.
Bazkideak
23
Fakturazioa
22,3 milioi euro 2008an


Tomate label y pimiento de Gernika.

Son los productos estrella de la huerta Barrenetxe. El tomate es una variedad que se produce y envasa bajo el control de Eusko Label Kalitatea y que se distingue por su intenso sabor y aroma. Por su parte, el pimiento de Gernika, también con el sello Eusko Label, es un producto de sabor auténtico y tamaño único que sólo se produce y envasa en Euskadi.



1

2

3

1

Estanislao Bilbao

Salmenta eta zerbitzu arduraduna

Barrenetxe sortu zenean hasi nintzen hemen lanean, 1980. urtean. Orduan 15 lagun hasi ginen, toki desberdinetan genituen negutegiak banatuta, eta ez genuen orain bezalako biltegia; beraz, lan antolaketa ere oso desberdina zen, eskaeren arabera joaten ginen negutegiz negutegi produktuak jasotzen eta bezeroari entregatzen. Egia esan, hasiera oso gogorra izan zen, batez ere lan baldintzak oso kaskarrak zirelako: eskuz kargatu, eskuz hustu... Gero, denborarekin mekanizatzen hasi ginen, eta gaur negutegi gehienak multitunelak dira, eta gainera berogailu sistema dute ezarrita.

Produktu barietate zabala

Hainbat azokatan egotea tokatzen zait, eta nabari dut abuztutik hona jendeak ez dituela hainbeste apreziatzen hemengo produktuak, eta askotan nahiago izaten duela kanpokoa erosi, merkeagoa baldin bada; krisiak ere badu eragina, beraz. Kontuan hartu behar da gure produktuek labela dutela eta beste batzuk baino garestiagoak direla, kalitatea ziurtatzen dutelako. Gainera, gaur egun erraza da merkatuan Frantzia, Valentzia, edo Marokoko produktuak ikustea; ondorioz, konpetentzia ere igo egin da, batik bat tomatearekin eta piperrarekin. Dena den, Barrenetxe gaur egungo merkatuan nahiko finkatuta dagoela esan genezake eta, aurrera begira ere, ez da aldaketa nabarmenik aurreikusten. Gure asmoa bezeroak mantentzea da.

2

Mak Diahm

Operaria del almacén

Llegué desde Senegal hace tres años y me instalé en Marquina. Y la verdad es que la primera impresión fue bastante agradable porque el paisaje de esta zona se parece bastante a mi pueblo. Definitivamente, lo que no se parece

mucho es el clima, aquí hace mucho más frío, y me cuesta mucho acostumbrarme.

Productos de temporada

Empecé a trabajar en Barrenetxe hace año y medio, éste es mi primer trabajo. Me dedico a preparar pedidos.

Por el momento, estoy a gusto con mi trabajo, aunque la actividad es especialmente intensa en primavera y verano, cuando los productos están en plena temporada.

Por lo demás, los productos son de calidad y los pedidos se mantienen durante todo el año; eso es positivo para Barrenetxe y para sus trabajadores.

3

Patxi Aldazabal

Eskaeren arduraduna

Kooperatiba sortu ondoren, 1982. urtean hasi nintzen Barrenetxan lanean. Garai hartan lan egiteko modua guztiz fisikoa zen, dena eskuz egin beharra zegoen, makina guzti erabiltzen zen. Gaur, berriz, lan asko dugu mekanizatuta. Dena den, gure jardueran behar-beharrezkoa da eskuz hainbat lan egitea: tomateak eskuz jaso behar dira, piperrak be bai, eskuz manipulatu behar dira eskaerak prestatzeko, letxugak eskuz mozten ditugu, eta abar. Hala ere, teknologia berria aplikatu dugu eta nabarmen igartzen da, lana askoz ere azkarrago egiten da eta produktuaren kalitatea ere hobetu da. Gaur egun, mekanismo aurreratua dugu negutegi gehienetan eta hainbat faktore erregulatuta ditugu automatikoki: temperatura, hezetasuna...

Lehen sektoreko lan baldintzak

Industriarekin konparatuta, gure lan baldintzak oso desberdinak dira. Gainera, denboraldiaren arabera antolatzen dugu lana, hau da, uda partean askoz ere lan gehiago egitea tokatzen zaigu eta negu partean, berriz, askoz ere gutxiago. Horretaz gain, gure zenbait bezero zerbitzatzeko, larunbat goizetan ere lan egiten dugu.

Mañana tengo análisis: ¿Cómo me preparo?

El artículo de este mes incide en las condiciones óptimas para una correcta toma de muestra de sangre u orina. El incumplimiento de éstas no invalida automáticamente el análisis, pero se debe comentar con el médico para su posterior interpretación.



Los resultados de un análisis pueden verse afectados por una serie de factores relacionados con la persona. Algunos, como sexo, raza o edad no pueden modificarse. Sin embargo, existen otros que sí pueden (dieta, ejercicio físico, tabaco, etc.), los cuales constituyen los primeros pasos para obtener resultados válidos, aunque frecuentemente se descuidan porque no son muy conocidos.

Dieta

La extensión de las alteraciones analíticas inducidas por la dieta depende tanto de su composición como del tiempo transcurrido entre la ingesta y la extracción de la muestra de sangre u orina. Así, una dieta alta en grasas, de alto contenido en proteínas o vegetariana producen ciertas variaciones en los análisis; al igual que cenas copiosas o un desayuno previo, por muy ligero que sea.

Por ello, ante un análisis, se recomienda:

- Ingerir una dieta habitual.
- Permanecer en ayunas durante 12 horas antes de tomar la muestra.
- No ingerir alcohol antes del análisis.

Tabaco

Fumar puede alterar ciertos parámetros analíticos en mayor o menor medida, debido a la acción de la nicotina, dependiendo del número de cigarrillos fumados y de la cantidad de humo inhalado. Por lo tanto, no se debe fumar antes ni durante la extracción de una muestra para análisis.

Medicamentos

Normalmente, no es necesario interrumpir la toma de medicamentos antes de realizar un análisis. Sin embargo, y debido al efecto que ocasionan en ciertos parámetros, es necesario indicar al médico si se ha tomado algún fármaco, incluyendo complejos vitamínicos, productos de herboristería o de homeopatía.

Ejercicio

Para valorar el efecto del ejercicio físico en los resultados analíticos, es necesario considerar el tipo de actividad realizada, ya que no afecta de igual forma el ejercicio moderado que el intenso. Así, es frecuente encontrar analíticas "con bastantes asteriscos" en personas que han realizado los días previos pruebas como la Behobia-Donostia, por ejemplo.

También es interesante el efecto del entrenamiento: en general, el mismo ejercicio ocasiona respuestas bioquímicas menores en personas en forma.

Por todo ello, ante un análisis, se recomienda no hacer ejercicios vigorosos durante 2-3 días antes de tomar la muestra.

Estrés

El estrés también puede tener efecto en la analítica, al generarse, en algunas personas, cierta ansiedad en los momentos previos o durante la toma de muestra.

La víspera del análisis...

Las recomendaciones básicas ante un análisis clínico general son las siguientes:

- No hacer ejercicios vigorosos durante 2-3 días antes de tomar la muestra.
- Ingerir una dieta habitual.
- Permanecer en ayunas durante 12 horas antes de la toma de muestra.
- No ingerir bebidas alcohólicas antes del análisis.
- No fumar antes ni durante la toma de muestra.
- Si se solicita análisis de orina: recoger la primera orina de la mañana.
- Evitar el estrés ante la toma de muestra.
- Consultar con su médico cualquier factor que deba tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados, como por ejemplo:
 - Ingesta de medicamentos, productos de herboristería, complementos alimenticios ...
 - Dietas especiales (vegetarianismo, regímenes adelgazantes, dieta deportiva, etc.).
 - Enfermedades (fiebre, infecciones, embarazo, enfermedades crónicas, etc.)
 - Donación sanguínea reciente.
 - Ejercicio moderado o intenso.
 - Viaje que incluya elevado número de horas de vuelo previo al análisis.
 - Alteración de las condiciones óptimas para la realización del análisis (si no se respetó el ayuno, la extracción ocasionó un gran estrés, etc.).

Análisis específicos

En nuestras cooperativas, además del análisis anual que se realiza a todos los trabajadores y trabajadoras, también se llevan a cabo ciertos análisis específicos relacionados con los riesgos asociados al puesto de trabajo. Aunque algunas pruebas se determinan en sangre, la mayoría se realizan en muestras de orina obtenidas, sobre todo, al finalizar el turno de trabajo y cuyas condiciones óptimas de recogida son las siguientes:

- No recoger la muestra en el puesto de trabajo o en ambiente contaminado.
- Para la micción, quitarse la ropa de trabajo (buzo u otras prendas).
- Lavar cuidadosamente manos y antebrazos.

Asegurarse que el interior del recipiente no ha sido contaminado por agentes provenientes del exterior. ■

Actividades formativas de OSARTEN en abril

Dentro de la programación de formación para el 2009 durante el mes de abril se prevé realizar las siguientes acciones formativas:

Talleres relacionados con las actividades de Prevención Técnica: COORDINACIÓN EMPRESARIAL: 28 y 29 de abril

Cursos dirigidos a trabajadores:

- Trabajos en **espacios confinados**: 2 abril
- Trabajos con **riesgo eléctrico**: 30 abril

Formación continua Médicos: CONTROL BIOLÓGICO de la exposición a agentes químicos: 1 Abril

Para más información www.osarten.com o dirigiéndose a Osarten K. E. 943790090 Preguntar por Ana Vega (Prevención Técnica) Vicente Pablo (Salud).

Comité técnico

El pasado día 10 de marzo se celebró la reunión del Comité Técnico de Osarten. Los temas que se abordaron fueron los siguientes:

1. Comité de prevención

- Análisis de las guías sobre Criterios básicos de la gestión de Higiene Industrial: Agentes Químicos y Ruido
- Proyecto de Metodología de Evaluación de riesgos

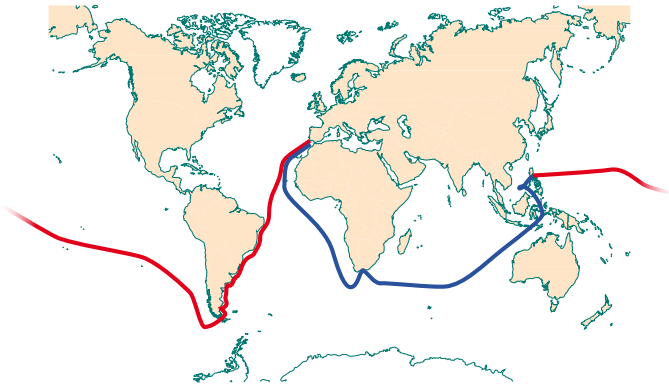
2. Comité de salud

- Plan de formación continua para Médicos / DUEs del SPM (2009)
- Revisión del protocolo médico-laboral de actuación en situaciones de embarazo y lactancia

3. VII Encuentro de Técnicos

Aventuras y desventuras de Juan Sebastián del Cano (II)

Euskal mariñelak ia hiru urte eman zuen munduari buelta emateko. 50 urte zituela hil zen, eskorbutuak jota, bigarren espedizio batean.



Navegando por el Pacífico Sur llegaron a las islas Filipinas y durante muchas semanas anduvieron pululando por estas islas; parecía que Magallanes hubiese olvidado el objetivo de la expedición y vivían plácidamente, relajados, bien alimentados. Pero...

Eukeni Olabarrieta

La muerte de Magallanes

Los problemas retornaron en la isla de Mactán donde dos caciques que se odiaban a muerte se disputaban el dominio de la isla. Uno de ellos, Zula, se sometió a Magallanes, pero el otro, Cilapulapu, no. En castigo Magallanes manda arrasar su pueblo. Lo que empezó como una escaramuza fácil de ganar se convirtió en pesadilla para los españoles. Nubes de flechas, estacas puntiagudas, piedras, cayeron sobre ellos; Magallanes les quema el pueblo lo que enfureció más a los nativos que acorralaron a los expedicionarios en la playa, dando muerte a Magallanes. Su cadáver no se pudo recuperar, allí quedó.

Los españoles, sin capitán y con la mitad de los hombres muertos tuvieron que reorganizarse. A Elcano, hasta ahora maestro de la Concepción, le hacen capitán de la Victoria. Siguen el viaje entre islas, y Elcano, por las sucesivas muertes de sus superiores es

nombrado capitán general de la expedición. Por fin en noviembre de 1521 llegan a las Molucas. Aquí crece el clavo, la canela, la pimienta y otras especias que en Europa se cotizaban más que el oro. Pero además se demostró que la hipótesis de Magallanes era cierta: la tierra era redonda.

Escala en Cabo Verde

Llenas las bodegas de especias se inició la vuelta a casa; la idea de Elcano era hacer Timor-Sanlúcar de Barrameda de una tirada, sin escalas. El 19 de mayo de 1522 doblaron el cabo de Buena Esperanza, pero el barco tenía vías de agua, el agua estaba pútrida, la carne podrida por falta de sal, y después de cinco meses sin tocar tierra el hambre y el escorbuto habían diezmando la tripulación. Así que tomaron una arriesgada decisión: hacer escala en Cabo Verde, propiedad de los portugueses que además tenían el monopolio de la ruta de las especias. Disfrazados, camuflados, consiguieron reponer víveres. Descubiertos, tuvieron que escapar a toda vela, era la última etapa del viaje.

Llegada a Sanlúcar

Después de tres años menos catorce días, recorrer más de 14.000 leguas (aproximadamente 77.000 km.), el 6 de septiembre de 1522 llegan a Sanlúcar, y más tarde son remolcados a Sevilla. Enfermos, cadavéricos, encorvados, cubiertos de harapos, y con hachas en las manos caminaron hacia las iglesias de N^a S^a de la Victoria y Santa María de la Antigua, en cumplimiento de una promesa hecha en el viaje. Este desembarco y procesión se representa en Getaria (Gipuzkoa) cada 4 años el 6 de agosto.

Elcano viajó en mula de Sevilla a Valladolid siendo aclamado en todo el recorrido ya que sus hazañas se extendieron por todos los rincones de España y traspasaron sus fronteras.

El rey Carlos I le concedió un escudo de armas, le perdonó el haber vendido una nave a los extranjeros, le indujo en la corte, y le concedió una pensión vitalicia de 500 ducados que no llegó a cobrar nunca, ni él ni su familia.

Segunda expedición

El viaje de Elcano reavivó las disputas entre España y Portugal, así que para asegurar la supremacía española y la traída de especias se organizó una segunda expedición con siete naos al mando de Fray García Cofre de Loaysa, con pocos conocimientos marinos pero con muchos títulos nobiliarios. Elcano era el segundo jefe y guía de la armada.

En esta segunda expedición Elcano encontró la muerte por escorbuto al poco de entrar en el Pacífico. Paradojas de la vida, días antes había fallecido Fray García, por lo que estando enfermo y agonizando fue revestido de capitán general, el puesto que siempre había deseado; solo estuvo en el cargo cinco días. El 4 de agosto de 1526 muere, y siguiendo la tradición marinera su cuerpo, apoyado en la borda se deslizó sobre la tabla, cayó al mar y se sumergió en el Pacífico. Fue el primero que lo había atravesado de oeste a este. ■



mundukide
f u n d a z i o a

Formación para Emprendedores en Cuba

Se celebra la 2ª edición para la formación de líderes emprendedores cubanos, dentro del "Programa de Formación y Asistencia Técnica para el Proceso de Reconversión Azucarera y el Desarrollo de la Soberanía Alimentaria".



Durante las semanas del 16 al 28 de febrero, en Las Tunas, ciudad ubicada en el Oriente Cubano, se llevó a cabo la primera fase de la segunda edición del programa para la Formación de Líderes Emprendedores Cubanos.

En esta edición han participado 30 personas de diferentes asociaciones, cooperativas y empresas; pertenecientes tanto al MINAZ (Ministerio del Azúcar) como al MINAGRI (Ministerio de la Agricultura) de los 5 municipios priorizados por la Estrategia de Cooperación del Gobierno Vasco con Cuba en el oriente cubano donde se centra el Programa de Formación y Asistencia que impulsa MUNDUKIDE junto con el MINAZ desde el 2007.

Participación Cubana

Miguel Salvador Morales Cabrera, Técnico de proyectos de ACPA (Asociación Cubana de Producción Animal) de la filial de Las Tunas; asociación perteneciente al MINAGRI y participante en la primera edición para la formación del pasado año, se encuentra actualmente impulsando una nueva actividad económica para la producción de carnes y quesos de cabras, identificada y desarrollada a raíz de dicha formación. Asimismo, ha sido uno de los profesores cubanos que ha participado en esta segunda edición.

Nos cuenta sus impresiones:

"Esta edición ha tenido como elemento distintivo el poder ir *cubanizando* la preparación de los emprendedores, se ha podido combinar a participantes en la primera edición con los profesores de MUNDUKIDE y esto ha sido magnífico, nos ha permitido establecer similitudes en la terminología usada en clases, adaptar las herramientas empresariales que nos aporta MUNDUKIDE al contexto cubano actual, además de facilitar el entendimiento en materias como la Gestión Contable, que difiere bastante de la nuestra.

La presencia del profesorado cubano aporta confianza y

cercanía a los estudiantes a la hora de decir "yo no entiendo esto o la otro", además de servir de preparación para nosotros mismos, ya que cada uno en la materia que impartió tuvo que prepararse bien.

Así, la pareja de Marisleysi y Aramis trabajaron el tema de marketing junto al nuevo cooperante Luís Conejo; Daniel y Alfonso trabajaron junto a Amaia el tema de emprendizaje y yo junto a José Antonio Mendikute el tema de la gestión contable.

La posibilidad de visualizar experiencias cubanas emprendedoras exitosas también ha sido de vital importancia para demostrar que sí se puede. Han sido 15 días de intenso trabajo pero muy importante para el logro de los objetivos trazados por el programa durante los cuales visitamos una UBPC (Unidad Básica de Producción Cooperativa) con 14 años teniendo utilidades y con un excelente desarrollo ganadero y buenos resultados en la gestión de personas; una empresa procesadora de carnes, frutas y vegetales, la cual ha triunfado básicamente por el esfuerzo del colectivo laboral y la presencia en aula de dos emprendedores independientes; un productor de cerdos y otro de miel de abejas, ambas experiencias superaron con creces las expectativas, siendo el ejemplo del amor a la familia la piedra angular que siempre los motivó a luchar por el éxito.

En estos momentos los estudiantes se encuentran en sus respectivos municipios trabajando de manera individual y tutorizados por nosotros, teniendo que cumplir con los trabajos dejados por el profesorado y que serán evaluados al inicio de la segunda fase a realizarse del 12 al 24 de mayo)". ■



En la primera edición de este programa, celebrada entre septiembre y noviembre de 2007 y en la que participaron 8 personas de cooperativas y asociaciones cubanas, se han concretado 4 actividades que en estos momentos están en fase de puesta en marcha.

Chocolateros de Oñati (y II)

En la fabricación del chocolate fueron constantes los avances para obtener mayores cantidades de producción y para mejorar las condiciones de trabajo.



Empaquetado de bombones en la fábrica Zahor de Oñati en 1967 (Fototeca Kutxa).

A tenor de las informaciones facilitadas por Anton Azpiazu, el siglo XVIII supone la consolidación de la fabricación de chocolate en Oñati, por los numerosos maestros especializados en su elaboración, de los que se detallan diversas características. Entre los mismos destacan Luis de Nanclares, María Miguel Echeverría, Joseph de Echave, Pedro de Arrazola, Bernardo Madina, Joset de Zulueta, Martín de Elorza y Joseph de Echevarria, así como varios pomenorizados contratos de aprendizaje. También hay que destacar la lucha de los chocolateros por independizarse de los drogueros, boticarios y confiteros, donde se integraban, y formar su propio gremio, lo que se produjo en 1761 en Bayona, que en la época era un importante centro chocolatero, con las consiguientes controversias habituales en situaciones de esta naturaleza. Poco después de fundó en Navarra un estanco del chocolate.

El procedimiento inicial para fabricar chocolate, de carácter totalmente artesanal se trajo de México y básicamente consistía en moler los productos que formaban el chocolate, utilizando una piedra ligera-

mente curvada, con tres patas como asiento de 30 a 40 cm. de espesor, llamada metate y complementada con una especie de mazo o rodillo, también de piedra, llamada metrapil, todo ello calentado con un hornillo, situado en la parte inferior.

El artesano arrodillado frente a este útil iba colocando los granos sobre su parte superior y los trituraba utilizando la herramienta cilíndrica mediante un movimiento similar al empleado para el amasado.

El largo camino a la industrialización

Como ha ocurrido en todos los procesos productivos, también en la fabricación del chocolate, fueron constantes los avances para obtener mayores cantidades de producción o mejorar las condiciones de trabajo. La llegada de la revolución industrial, en el siglo XIX y la electricidad aceleraron los cambios, que, sin embargo, tardaron en desplazar totalmente a los procedimientos tradicionales.

El sistema que siguió al utilizado inicialmente fue la utilización de molinos (errotak), cuyo inicio se

Carmelo Urdangarín • José M^a Izaga



Plantilla de la fábrica Zahor de Oñati, junto a autoridades provinciales, en 1967. (Fototeca Kutxa)

atribuye al molinero francés Carboné. Antxon Aguirre Sorondo describe detalladamente este proceso que obviamente tenía diferencias entre las distintas instalaciones.

Anton Azpiazu nos informa sobre los más destacados maestros chocolateros que utilizaban molinos en Oñati, como Gabina Basterrica de Guereca (1829/1900), Feliz Arregui Gallastegui (1855), Agustín Azurmendi Cortabarria (1870/1951), Lukas Dionisio Leturia Basterrika (1846/1913), Juan Francisco Leturia Goenaga (1867), Pantaleón Madina Txurruka (1878/1939), Felix Garaicoechea Galdós (1862/1946), Jesús Francisco Garaicoechea Egaña (1908), José María Arrazola Echeverria (1859/1927) y Natalio Maiztegui Abarrategui (1882/1858). En el Censo oficial de 1890 en Gipuzkoa había 25 chocolaterías artesanales, figurando únicamente una en Oñati.

Empresas industriales

La industrialización de la fabricación de chocolate fue un proceso relativamente lento, pasando desde la inicial utilización de la máquina de vapor a la electricidad.

Las fases de elaboración

Las fases para la elaboración comprendían desde la eliminación de todas las impurezas de los productos integrantes del chocolate hasta el tostado, la molienda, el refinado, el conchado y moldeado y finalmente el empaquetado.

Según Nicolas de Bustinduy y Vergara (la industria gipuzkoana de fin de siglo) publicado en 1894 la fábrica de chocolates de Jose Erquicia ubicada

a kilómetro y medio de San Sebastián, es la única de su importancia que existe en la provincia de Gipuzkoa. A pesar de esta manifestación lo cierto es que la industria chocolatera de Oñati mantuvo y desarrolló la tradición de la villa en esta actividad, destacando, entre otros, las fábricas de Guereca, Oñena, Maiztegui, Orbea, Loyola o Galdós.

La última de las empresas de chocolate de Oñati fue Zahor. Su promotor fue el austriaco José Zahour, quien en 1937 instaló un obrador en San Sebastián para, al ser expulsado de España, vender los derechos. Para ello, se fundó en 1946 en Oñati la sociedad Egaña y Mendiola,

que utilizaron la marca Zahor. La compra de una pequeña fábrica de chocolate de Bilbao (1949) así

Zahor es una de las empresas más destacadas del sector y explotación del chocolate. El desarrollo de la empresa, ubicada en Oñati, durante los últimos años ha sido muy importante.

como de chocolates Hueso (1955) y el traslado de sus instalaciones iniciales a una nueva fábrica (1966) así como una acertada gestión, hicieron de Zahor una de las empresas más destacadas del sector y la exportación. El desarrollo de la empresa durante los últimos años ha sido muy importante. ■



Los niños han sido grandes consumidores de chocolate. Merienda en 1963 (Fototeca Kutxa)

Me falla la memoria

A medida que las personas envejecen, pasan por algunos cambios físicos y mentales. En cuanto a los mentales, el estrés, la ansiedad o la depresión pueden hacer que una persona se olvide de las cosas más frecuentemente.

Las faltas de memoria causadas por estas emociones son generalmente temporales y desaparecen cuando estos sentimientos se superan. Sin embargo, si este estado de ánimo persiste durante largo tiempo, es importante buscar la ayuda de un profesional. El tratamiento puede incluir psicoterapia o medicamentos, o una combinación de ambos. Sin embargo, se puede evitar mucho dolor y sufrimiento, si las personas mayores, sus familias y sus médicos reconocen que la demencia es una enfermedad y no forma parte del proceso normal de envejecimiento.

Puntos fuertes y puntos débiles

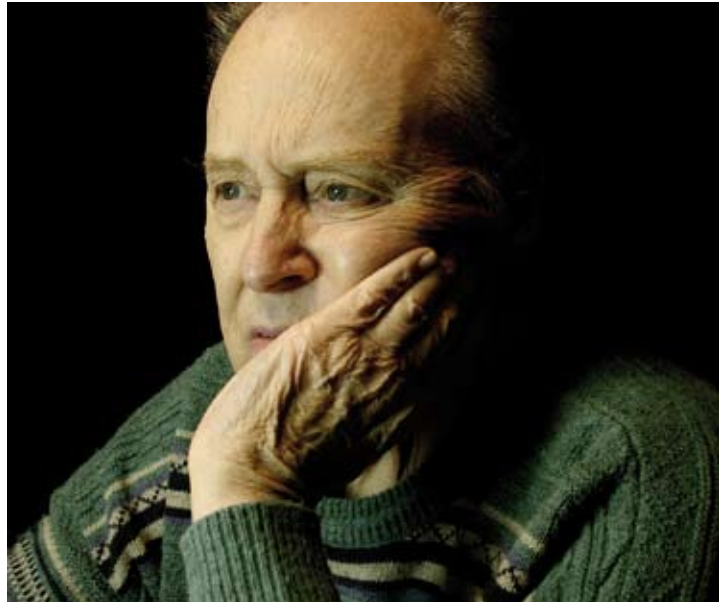
Con la edad se preservan aspectos tales como el vocabulario, que incluso puede desarrollarse; la pronunciación; la facilidad para la construcción de frases; el lenguaje escrito; la organización visual; etc. A su vez, se debilitan con la edad otros aspectos como el procesamiento y la codificación de la memoria secundaria o a largo plazo; los sentidos, en especial el oído y la vista; la sensibilidad cenestésica y táctil; la rapidez de reacción; la rapidez en el aprendizaje; la eficacia en estrategias de organización semántica; etc.

Dada las diferentes capacidades que son necesarias para una buena memoria, tendremos en cuenta la importancia de estimular dichas capacidades para compensar aquellas que se han debilitados por la edad. Estimularemos la motivación, la comunicación, el interés y la curiosidad, y aspectos en general que fomentan el ganar confianza en sí mismo. Y se puede realizar los siguientes ejercicios:

- Describir, retener y evocar trayectos.
- Localizar mentalmente objetos asociados a distintos lugares de su casa.
- Observar, retener y evocar la ubicación de fichas.
- Evocar la fecha actual, la cronología de hechos vividos y hechos históricos.
- Resúmenes de textos leídos o escuchados.
- Aparear imágenes por asociación.

Diagnóstico

Las personas que estén preocupadas por sus problemas de memoria deberían consultar al médico. Si el médico considera que el problema es grave, puede recomendar la realización de una completa evaluación física, neurológica y psiquiátrica. Un examen médico completo de la pérdida de la memoria, puede incluir la obtención de información sobre el historial médico de la persona, que contenga datos sobre el uso de medicamentos con receta y sin receta, hábitos alimenticios, problemas médicos previos y estado de salud en



general. Debido a que la realización de un diagnóstico correcto depende de recordar estos detalles en forma precisa, el médico puede también pedirle esta información a un familiar de la persona.

La enfermedad de Alzheimer

La enfermedad de Alzheimer comienza por cambiar la memoria reciente. Al comienzo, una persona con enfermedad de Alzheimer recordará inclusive pequeños detalles de su pasado lejano pero no será capaz de recordar eventos o conversaciones recientes. Con el tiempo, la enfermedad afecta todas las partes de la memoria.

Los siguientes aspectos se consideran problemas de memoria que no son parte normal del envejecimiento: olvidarse de las cosas con mucha más frecuencia de lo que solía, olvidarse de cómo hacer cosas que usted ha hecho muchas veces antes, dificultad para aprender cosas nuevas, repetir frases o historias en la misma conversación, dificultad para elegir opciones o para manejar dinero, no ser capaz de estar al tanto de lo que ocurre cada día, ... ■

Al comienzo, una persona con enfermedad de Alzheimer recordará inclusive pequeños detalles de su pasado lejano pero no será capaz de recordar eventos o conversaciones recientes.

Cartas

La alternancia estudio-trabajo en época de crisis

Que estamos en crisis es bien conocido por todas las cooperativas, que de una manera u otra se ven afectadas por bajadas en captaciones, ventas y rendimientos empresariales. Estamos poniendo lo mejor de nuestra Experiencia Cooperativa para que nos afecte lo menos posible a nuestro valor máspreciado, las personas, pero a pesar de nuestros esfuerzos no vamos a conseguir que todas y todos estemos en nuestros puestos a la salida del túnel. Además de tener que tirar de la herramienta de las reubicaciones, que para sí la quisieran otros colectivos que desempeñan sus labores en sociedades anónimas, vamos a tener que "prejubilar" a personas que seguramente dentro de 2 ó 3 años estemos echando en falta; personas expertas que seguramente dentro de 8-10 años añoren seguir trabajando en sus cooperativas junto con compañeros de su misma edad que habrán optado por engancharse a la previsible opción de jubilarse a los 70 años, que para el 2015 seguro es una realidad.

Pero esto no es todo. En nuestra Experiencia disponemos de centros educativos que están realizando una labor formativa en la que, en los niveles de Formación Profesional y universitario, y por estar en nuestro entorno laboral y cooperativo, estamos potenciando un modelo de "alternancia estudio y trabajo" que posibilite una experiencia laboral y cooperativa para nuestra juventud, que algún día serán el núcleo del conocimiento y actuadores cooperativos en nuestro entorno social, tanto dentro como fuera de la corporación MONDRAGON.

En esta labor formativa también se está dejando notar la crisis y sus consecuencias las vemos ahora en las personas económicamente menos favorecidas que no pueden acceder a unos anticipos de consumo con los que sufragar sus estudios. Pero también las podremos ver dentro de 3-4

años, cuando accedan a sus puestos de trabajo sin esa experiencia laboral, sin haber participado del mundo cooperativo, sin el contraste de la teoría y el mundo socio-laboral, cuando estemos pensando en nuevas incorporaciones de personas bien preparadas, con actitud participativa en lo laboral y en lo social, que adquieran el ritmo del día a día rápidamente, que se pongan a la cabeza de nuestras cooperativas, llevándolas por el camino de la excelencia, y que sean ejemplo para el resto, no solo por su formación técnica, sino también por su iniciativa cooperativa y sus competencias personales (trabajo en equipo, innovación, resolución de problemas, visión global de la cooperativa, información-comunicación, etc).

Algo parecido pasa con las prácticas de 3 meses de Formación en Centros de Trabajo, necesarias para concluir cualquier ciclo de formación profesional y que están resultando tan difíciles de ubicar en nuestras cooperativas en estos tiempos tan ajustados al ritmo de la crisis económica.

Claro está que la crisis nos afecta, pero no deberíamos dejar que la situación económica se convierta también en una crisis ideológica y organizativa. Es tiempo de invertir en formación técnica y cooperativa, ahora hay que pensar en atender a la juventud que tomará el relevo en pocos años, es el momento de aprovecharnos de las ventajas que tenemos por trabajar en cooperación en MONDRAGON, respecto al resto de empresas, para salir airoso de esta crisis, al menos en lo referente a nuestras personas de hoy y de mañana.

Faustino Alonso, socio de Alecop.

Personaje Viene de la pág. 44

plo, atendí a una chica de Donostia que tenía unos dolores insoportables por dos hernias y también a un hombre de Burgos por una "lumbociática" que le impedía moverse. Mi maestro argentino suele venir tres veces al año a Vitoria y suele pasar consulta durante dos semanas. Después yo suelo hacer el seguimiento de estos casos también.

Y ¿qué edad tienen tus pacientes?

He tratado gente de todas las edades; desde recién nacidos hasta el mayor que tengo de 92 años. Con los recién nacidos trabajo especialmente la técnica sacro-craneal. Cada vez hay más niños de entre 8 y 14 años con dolores de espalda.

¿Por qué?

Los niños cada vez pasan más tiempo delante del ordenador, o jugando con máqui-

nas. Las malas posturas se repiten desde corta edad y ya empiezan a quejarse de dolor de espalda. Todo esto sin tener en cuenta la relación emocional con el entorno y las mochilas llenas de libros que les desequilibran la columna.

¿Qué consejos nos das para evitar estos dolores?

Debemos sentarnos rectos, manteniendo una posición de 90° con los brazos y también con las piernas. Procurar levantarnos cada media hora para que la columna se reestructu-

re, evitar movimientos repetitivos y evitar situaciones de tensión emocional.

¿Algo más?

Sería muy interesante que la medicina tradicional se uniera a la medicina alternativa. En su día hice una propuesta para que pudiera colaborar con el médico de la empresa en la recuperación de las patologías que aquejan a los miembros de la empresa. Deseo agradecer a mi compañera la ayuda que me presta tanto en lo moral como en la consulta.

No hay dos columnas iguales, pero los dolores se dan siempre por alguno de estos cuatro motivos: fríos, esfuerzos, malas posturas, y sobre todo, por las emociones.

Conferencia sobre modelización de procesos de mecanizado

Se desarrollará el 7 y 8 de mayo en San Sebastián

La 12 edición de la Conferencia sobre Modelización de Procesos de Mecanizado organizada por Mondragon Unibertsitatea, es la conferencia referencia en el ámbito mundial en lo que a Modelización de Procesos de Mecanizado se refiere. Aborda aspectos que están relacionados con todo aquello que permita desarrollar una capacidad de predicción de lo que va suceder durante el mecanizado.

Objetivo

La idea es reunir en un foro o entorno común a profesionales de la industria, universidad y centros de investigación para que se presenten y se conozcan y puedan debatir los recientes avances en el entorno de la modelización de procesos de mecanizado y, como resultado de esta interacción, se establezcan redes de colaboración estables en el tiempo.

Además, se presentarán cerca de un centenar de trabajos y experiencias, lo cual significa un record en la historia de las celebraciones de esta conferencia. Por países, las experiencias que serán presentadas se distribuyen de esta manera: Alemania (20%), Francia (15%), España (15%), Italia (12%), Inglaterra (10%), EEUU (8%), Japón (6%)... En general, están representados todos los países más avanzados, y se ha alcanzado la cifra total de 35 países participantes, lo que da una idea de la relevancia de la temática tratada en la Conferencia.

El comité científico está compuesto por 50 personas relevantes dentro del mundo de la ingeniería mecánica y fabricación en el ámbito mundial.

La realización de este evento, supone para Mondragon Unibertsitatea el reconocimiento por parte de los estamentos del CIRP, de una capacidad demostrada en el ámbito de la modelización de procesos, área en el que MGEP viene trabajando desde 1999 y en la que es uno de los referentes mundiales.

Próximas conferencias y jornadas

Se llevarán a cabo en junio, julio y septiembre

- **Conferencia VISIO, Vigilancia Tecnológica y la Inteligencia Competitiva:** Palacio de Congresos y Exposiciones Europa, Vitoria, los días 4 y 5 de junio de 2009.
- **IX Congreso sobre control electrónico, modelado, medida y señales:** en el Campus de Mondragón el 8, 9 y 10 de julio.
- **IX Jornadas sobre Programación y Lenguajes:** San Sebastián, 8-11 de septiembre de 2009.
- **XIV Jornadas de Ingeniería del Software y Bases de Datos:** San Sebastián, 8-11 de septiembre de 2009.

Más información en: <http://www.mondragon.edu>.

Ate irekiak fakultate guztietan

Maiatza bitartean luzatuko dira

Apirilean eta maiatzean jarraituko dute ate irekiko bilerak hiru fakultateetan.

Goi Eskola Politeknikoa

Arrasateko Kanpua

Apirilak 25 - larunbata 1100 Areto Nagusia.

Maiatzak 7 - osteguna 1730 Areto Nagusia.

Maiatzak 21 (2. zikloa) - osteguna 1730 Areto Nagusia.

Informazio gehiago 943 73 96 29 (Beatriz Guereñu), bguerenu@eps.mondragon.edu.

Enpresa Zientzien Fakultatea

Oñatiko Kanpua

Apirilak 4 - larunbata 1000-1300 Areto Nagusia .

Maiatzak 14 - osteguna 1800 Areto Nagusia.

Informazio gehiago 943 71 80 09 (Carolina Garate), cgarate@eteo.mondragon.edu.

Bidasoako Kanpua

Apirilak 2 - osteguna 1800 Areto Nagusia.

Maiatzak 7 (2. zikloa) - osteguna 1800 Areto Nagusia.

Maiatzak 21 - osteguna 1800 Areto Nagusia.

Informazio gehiago 943 63 91 29 (Iraitz Oizartzabal), ioizartzabal@bidaso.eteo.mondragon.edu.

Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea

Apirilak 23 - osteguna 1800 Areto Nagusia.

Maiatzak 9 - larunbata 1100 Areto Nagusia.

Informazio gehiago 943 71 41 57 (Mireia Larrea), sarrera@huhezi.mondragon.edu.

Crusos cortos previstos para abril

Organizados por Iraunkor

Los siguientes cursos darán comienzo en abril y tendrán una duración de entre 20 y 100 horas. Todos darán comienzo el 20 de abril.

- **Gestión de las Fases de un Proyecto y Estructura Organizativa para la Gestión de Proyectos Singulares.**
- **Administración de SQL Server 2005.**
- **Curso Avanzado en gestión de proyectos (VII Edición).**
- **Curso Avanzado en Desarrollo .NET.**



1 La alergia
<http://www.laalerzia.com/>

A través de esta página web es posible acceder a abundante información sobre las alergias: definición de alergias, tipología, tratamientos, síntomas, preguntas frecuentes, etc. Incluso, se puede acceder a un test de diagnóstico para identificar si verdaderamente se trata de una alergia o de otra patología. Ahora que el polen inunda las calles, y los alérgicos sufren sus consecuencias, quizá es hora de hacer una visita a este sitio web para conocer algo más sobre estas enfermedades estacionales.



2 Jalgi
<http://www.jalgi.com/>

Hauxe dugu lehendabiziko bilatzailea euskaraz. Bertan web guneak zein dokumentuak bilatu ditezke. Eta bilaketa egiteko, esparru desberdinak daude hautagai: kirola, gizartea, artea, ekonomia, osasuna, kultura, eta abar luzea. Horretaz gain, egunez egun momentuko albisteen laburpena eskaintzen du. Gipuzkoko Foru Aldundiak eta Plazagunea elkarteak bultzatutako webgunea da hau. Web posta euskaraz eta doan lortzeko aukera ere errazten du.

hizkuntzen kornerra

Si eres trabajador de una empresa de MONDRAGON 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 marco digital cortesía de BEEP Durango.

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



1 | Nola esaten da euskaraz
 "Consejo de Vigilancia"?

- Jagoletza-kontseilua.
- Batzorde ikuskatzailea.
- Zaintza-batzorde.

2 | How do you say in English
 "Consejo de Vigilancia"?

- Supervisory Board.
- Surveillance Board.
- Vigilance Board.

Nola parte hartu:
tulankide@mondragonlingua.com
 posta elektronikoko helbidera bidali beharko dituzte erantzunak, aldizkaria argitaratu eta hurrengo hilaren 15aren aurretik.

Aurreko hileko irabazlea | Last month winner



Iván Rodríguez, Abantailekoa (Arrasate), Argazki makina digitala irabazi du.

Erantzun zuzena | Right answers

- Facultades del Consejo Rector.
1. Powers of the Governing Council.
2. Kontseilu Errektorearen ahalmenak.

Ángel Matas

Fagor Industrial

Ángel trabaja a media jornada en Fagor Industrial. Y por las tardes en su consulta de Eskoriatza (Gipuzkoa) para tratar patologías asociadas a la columna vertebral. Dos datos interesantes: el desequilibrio emocional es la causa más importante de nuestras enfermedades; y ha empezado a atender casos de niños de muy temprana edad aquejados de dolores de espalda por malas posturas y hábitos.



“¡Cuando uno está alegre no le duele nada!”

Desde los 18 años trabajas en la cooperativa.

Sí, es verdad y tengo 41 años. Empecé en Fagor Ederlan y ya llevo 7 en Fagor Industrial, los últimos cuatro como socio. Ahora trabajo en una cadena de freidoras.

Y ¿qué tal?

Bien, aunque el sistema cooperativista tiene aspectos que deben revisarse.

¿A cuáles te refieres?

Por ejemplo, las diferencias de sueldo entre los propios socios. Además, impera el individualismo tanto en la empresa como en la sociedad. Deberíamos plantearnos dónde está el compañerismo, la solidaridad, el ayudar al otro, etc. También debo comentar que a pesar de todas estas observaciones me siento privilegiado porque Fagor me ha permitido dedicarme a la medicina alternativa y porque hay mucha gente que no puede desarrollar sus sueños por no tener un trabajo.

Quizá la crisis ayude a recuperar estos valores.

Puede que sí, puesto que la crisis no es sólo económica, también es una crisis social en la que se cuestiona el propio sistema. Para mí la crisis significa cambio, oportunidad, ... pero todavía creo que la situación puede empeorar más. Quizá así, tocando fondo veamos la luz. Trabajas media jornada, ¿verdad?

Sí, la otra media la dedico a dar masajes y a estudiar.

¿Cómo empezaste?

Me interesé en el tema por mis propios dolores de espalda. Empecé a ir a un masajista y me gustó mucho cómo trabajaba. Así fue como me fui especializando poco a poco. En un principio daba masajes a mis amigos y conocidos y ellos me animaron a abrir una consulta. ¡Ya llevo 20 años en este tema!

Para esto, ¿se nace o se hace?

Se nace. Aunque es importante adquirir conocimiento, experiencia, ... Empecé haciendo dos años de quiromasaje y después tuve la suerte de conocer en Argentina a un gran maestro, un médico cirujano cardiovascular, que me enseñó la especialidad “columna vitae, eje de la vida”. Su nombre es Dr. Carlos Mario Fiore (www.columnavitaedrfiore.com.ar) al cual le tengo mucho que agradecer. También he realizado estudios de kinesiología, diagnóstico por el pulso, introducción a la medicina china... Actualmente estoy realizando tres años de osteopatía y psicoterapia.

¿En qué se basa esa técnica?

Nació en Grecia hace 6.500 años y la practicaban los médicos ambulantes. Actualmente, se practica sobre todo en algunos “lamasterios” del Tíbet. Esta técnica trabaja la columna vertebral, como origen de todas las enfermedades.

¿Entonces masajear la columna del paciente?

Primeramente le escucho y después voy palpando su columna para ver qué despla-

mientos presenta. Después, manualmente, no manipulando, procuro llevar las vértebras a su lugar (praxis manual no agresiva). Trabajo toda la columna, desde las cervicales hasta la zona lumbar.

¿Qué tipo de lesiones atiendes?

Cefaleas, vértigos, hernias, problemas digestivos, problemas urogenitales, hemorroides, ansiedad, ... No hay dos columnas iguales, pero los dolores se dan siempre por alguno de estos cuatro motivos: fríos, esfuerzos, malas posturas, y sobre todo, por las emociones.

¿También por razones emocionales?

¡Sobre todo por razones emocionales! ¡Cuando uno está alegre no le duele nada! Los cambios emocionales afectan a todo nuestro cuerpo, porque cuerpo y mente están unidos. Por eso estoy estudiando psicoterapia, porque hay pacientes que ante todo necesitan desahogarse, hablar y sentirse escuchados.

¿Percibes la satisfacción de tus pacientes?

Cuando alivio a alguien, siento que me alivio yo mismo. He atendido pacientes con multitud de complicaciones, incluso casos de parálisis y los resultados han sido siempre satisfactorios, para los pacientes y también para mí.

Tu consulta está en Eskoriatza, ¿los pacientes son de la zona?

Tengo muchos pacientes de esta zona pero la mayoría son de otros pueblos. Ayer, por ejem-

Continúa en la pág. 41



GIZATASUNA
LANEAN