

TU LANKIDE

527

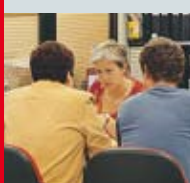
MONDRAGON UNIBERTSITATEA Y LA EMPRESA

LA CONEXIÓN UNIVERSIDAD Y EMPRESAS SIGUE SIENDO UNO DE LOS ESTANDARTES DE MU, UNA UNIVERSIDAD QUE TIENE UNA TASA DE INSERCIÓN LABORAL DE SUS ALUMNOS PRÓXIMA AL 100%.

Urria 2007



MCC RECIBE EL PREMIO NEXO A LA SUBCONTRATACIÓN INDUSTRIAL.



LOS RESULTADOS DE CAJA LABORAL HASTA SETIEMBRE CRECEN UN 24,3%.

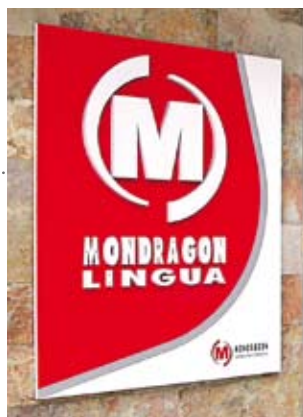


EROSKI LANZA SU SERVICIO DE TELEFONÍA MÓVIL.



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

- 3 EDITORIAL
Recuerdo y reflexión
- 4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK
- 5 **MONDRAGÓN LINGUA/CADENA SER:
INGLÉS A TRAVÉS DE LAS ONDAS.**
- Ambas empresas suscriben un acuerdo para difundir en la CAPV unos innovadores espacios de aprendizaje de inglés.
- 13 **ONDOANEK 25. URTEURRENA OSPATU DU**
Bilboko Zabalgunean eginiko ekitaldian errekonozimendua egin zitzairen kooperatibako laguntzaile izandakoei.
- 14 **MATZ-ERREKA EN LA FERIA "ZAK DOORS
& WINDOWS EXPO" DE NUEVA DELHI**
Erreka aterrizatzen India dispostuta a hacerse un hueco en este mercado donde en los próximos años se construirán 300 centros comerciales.
- 16 EN PORTADA
Mondragon Unibertsitatea y la empresa
- 22 AULA COOPERATIVA
Protagonista
- 24 FOKOA
De cooperativistas y equilibrios
- 26 DESARROLLO DIRECTIVO
También somos lo que no somos
- 28 COMISIÓN PERMANENTE MCC
Temas tratados en octubre
- 29 HIRUGARREN MUNDUA
"Más hechos, menos palabras"
- 30 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Primeros auxilios
- 32 COOPMCKOOP
Etorki
- 34 EUSKARALAN
Entrevista a Ferran Suay: "Tenemos que preocuparnos más por la salud del euskera"
- 36 ANTZINAKOAK
Reparadores de relojes
- 38 MITOS Y LEYENDAS
Los gigantes en la mitología vasca
- 40 PERSONAJE
Peio Errasti, Matz Erreka



ARGITARATZAILEA

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

ZUZENDARIA

Javier Marcos
(jmarcos@otalora.mcc.es)

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:
Juan M^º Otaegi.

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

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz.

IMPRIMATZAILEA

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

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



**CAJA LABORAL
EUSKADIKO KUTXA**



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

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



TU Lankide paper ekologikoa inprimatzen da.

RECUERDO Y REFLEXIÓN

E

l 12 de noviembre se habrán cumplido 51 años del inicio formal ya en Mondragón, de la cooperativa Ulgor. Interinamente había comenzado sus actividades en Vitoria un

año antes. En abril de 1956 se iniciaron las obras del primer pabellón. Y en agosto de ese mismo año, aprovechando las vacaciones, se trasladó la maquinaria y las materias primas vadeando el río Deba utilizando una carreta de bueyes. Y de forma precaria, siguiendo las rudimentarias formas de trabajo de la destartada fábrica vitoriana, se comenzaron a fabricar las cocinas de petróleo. Era un producto muy en boga en un mercado abastecido por varias marcas y precursor de las de butano que iban a hacer despegar, al tiempo, el confort doméstico de la "línea blanca".

Fue un día en el que 16 cooperativistas iniciaron una esperanzadora aventura industrial abandonando la comodidad de sus antiguos empleos. Querían crear una comunidad de trabajo en la que la más valiosa aportación humana, el trabajo –único bien que poseían– asumiera todas las prerrogativas que hasta aquel momento sólo las tenían las acciones que representaban el capital: la soberanía en la empresa, la igualdad de derechos de todos los trabajadores, la distribución solidaria de los excedentes obtenidos y la elección por votación de sus líderes sociales.

Nadie pensaba en sí mismo sino en relación con los demás. Todos estaban convencidos de que lo importante era crear un modelo de empresa a la medida de los trabajadores. Y confiaban en un sacerdote que aspiraba a encarnar en realidades el insistente magisterio de la Iglesia emanado de las encíclicas papales: la "Rerum novarum" de Leon XIII, y la "Quadragesimo Anno" de Pio XI. La solidaridad, la entrega sin desmayo al trabajo y un horizonte insospechado impregnaba un aura de convicciones idealistas. De este modo se enraizaron unas ideas que tuvieron más brotes que se plasmaron en nuevas empresas comunitarias con rapidez.

Nadie entonces hubiese esperado que medio siglo después más de 80.000 empleos

que se cobijan en casi 200 empresas tienen su origen en la misma semilla que se nutre de sus mismos principios.

El 29 de noviembre de 1976, 20 años más tarde, falleció su fundador: Don José María Arizmendiarieta. Era joven, aun sólo tenía 61 años y había desplegado desde que cumpliera 26 una intensa actividad como coadjutor de la Parroquia de San Juan Bautista, en Mondragón.

Era un líder espiritual, convincente, ejemplar, ambiciosamente generoso, sin ningún destello de protagonismo pero firme y tenaz en aquellos propósitos en los que él creía por leer en la vida, por asumir como suyos los problemas de los demás que interpretaba lúcidamente su perspicaz y luminosa mirada.

Nos falta ahora su sabiduría y prudente palabra, sus propuestas utópicas luego cumplidas y su hálito a la espalda de las iniciativas más señeras. La Escuela Politécnica: primero la persona. Después el trabajo, concebido como una gracia que posee la persona para colmar sus necesidades, tanto las materiales como las del espíritu sintiendo que así colaboraba en una obra común y solidaria. Y, luego, la Caja Laboral, con un compromiso que pone en relación el ahorro del sistema social con la inversión generadora de trabajo y bienestar. Tres esencialidades que él eligió en ese orden para cimentar y desarrollar su proyecto.

Ahora son otros los tiempos, y otras las personas. La voluntad y decisión de seguir avanzando, una de las credenciales más preclaras de nuestras empresas, no se agota. Pero nadie es capaz de interpretar lo que Arizmendiarieta hubiera hecho hoy. Hay, sin embargo, una constante en su pensamiento repetidamente expresado que nos puede iluminar. Decía: "*Siempre debemos estar abiertos a un nuevo periodo constituyente*". Cuando la norma escrita no se ajusta al cambio que se necesita ajústese la norma y hágase lo que se necesita.

Lo que puede completarse, a nuestro entender, que nunca lo haría arrasando algunos principios fundamentales: respeto profundo a la condición humana como herencia de su espiritualidad encarnada en su vida cristiana, y mantenimiento del trabajo bien hecho como un talismán sustantivo que conforta al hombre y le proporciona los bienes más nobles.

AHORA SON OTROS LOS TIEMPOS, Y OTRAS LAS PERSONAS. LA VOLUNTAD Y DECISIÓN DE SEGUIR AVANZANDO, UNA DE LAS CREDENCIALES MÁS PRECLARAS DE NUESTRAS EMPRESAS, NO SE AGOTA.

Atzerriko ikasleak hona, bertako ikasleak atzerrira

**ATZERRIKO 14 IKASLEK ARRASATEN IKASIKO DUTE ETA MONDRAGON
ESKOLA POLITEKNIKOKO 52K EUROPAKO UNIBERTSITATEETAN**

Irailaren 26n heldu ziren Arrasatera, Erasmus-LLP programaren bidez etorri diren 14 ikasleak.

Ikasle hauek Europako unibertsitate desberdinetatik datoz: Poloniako unibertsitateetatik 8 ikasle, Italiatik 3 ikasle, Frantziatik bat, eta Eslovakiako unibertsitateetatik beste 2 ikasle.

Horretaz gain, bigarren seihila-beterako Txekiako ikasle batek izena eman du proiektua egiten etortzeko.

GEURE IKASLEAK ATZERRIRA

Bestalde, ikasturte honetan Mondragon Eskola Politeknikoko 52 ikasle Europako unibertsitate edo enpresetan hasiko dituzte ikasketak edo proiektua Erasmus - LLP programaren bidez. Hauetatik, ingeneritzako bostgarren mailako 22 ikasle Belgika, Danimarka, Finlandia, Frantzia, Irlanda, Italia eta Suitzako unibertsitateetan egingo dute lehen seihilabetea. Horretaz gain, ingeneritzako proiektu luzea 16 ikasle egingo dute Belgika, Alemania, Erresuma Batua, Txekia, Eslovakia, Suedia, Frantzia eta Danimarkako enpresetan. Gainera, ingeneritza Teknikoko proiektu luzea 13 ikasle egingo dute Txekia, Polonia, Italia, Irlanda, Frantzia, Danimarka eta Alemaniako unibertsitateetatik laborategietan.

Doktoradutzako egonaldia Danimarkan egingo du ikasle batek, eta diploma bikoitzeko akordioei esker, 7 ikasle daude Toulouse eta Nantes-en. Beste ikasle bat Mexikoraino joan da



ITESMeko unibertsitatearekin sinatutako akordio baten bidez. Eta Goier programaren bidez 61 ikasle daude atzerrian Goi Zikloko edo master ikasketak egiten.

Beraz, gaur egun 120 ikasle daude atzerrian.

**“IKASTURTE HONETAN MONDRAGON
ESKOLA POLITEKNIKOKO 52 IKASLEK EUROPAKO UNIBERTSITATE
EDO ENPRESETAN HASIKO DITUZTE IKASKETAK EDO
PROIEKTUA ERASMUS - LLP PROGRAMAREN BIDEZ.**

La Fundación Ortega y Gasset cuenta dentro de su oferta formativa con un programa específico destinado a los estudiantes universitarios norteamericanos. A través de esta fundación, el pasado mes de septiembre, un grupo de cerca de 20 estudiantes de la Universidad de San Diego visitó MCC.

Todos ellos cursan estudios relacionados con la gestión y la organización empresarial, y a través de esta visita han profundizado en el sistema cooperativo. La visita se engloba dentro de un programa más amplio ya que también visitaron algunas cooperativas del entorno de Mondragón.



Mondragón Lingua y la Cadena SER firman un acuerdo para enseñar inglés por sus emisoras

LOS MIÉRCOLES Y SÁBADOS SE REPASAN Y REFRESCAN LOS CONOCIMIENTOS DE INGLÉS DE LOS OYENTES EN PROGRAMAS DE TRES MINUTOS DE DURACIÓN.

Mondragón Lingua, la empresa de idiomas líder en el País Vasco y una de las mayores a nivel estatal, ha suscrito un acuerdo de colaboración con la Cadena SER para difundir en la CAPV unos innovadores espacios de aprendizaje de inglés. Se trata de microprogramas de tres minutos de duración en los que, con un lenguaje ameno y sencillo, se repasan y refrescan los conocimientos de los oyentes. La amplia experiencia de los profesores de Mondragon Lingua, les permite diseñar estos espacios desde un punto de vista muy práctico y real, puesto que conocen de primera mano los fallos más habituales de los alumnos vascos. Con un poco de atención por parte del oyente, aprenderá a desenvolverse mejor en internet y facilitar su comunicación en los viajes al extranjero.

La Cadena SER apoya esta iniciativa vinculada a la educación y la cultura, con la emisión semanal –los miércoles de 19.00 a 20.00 y los sábados a las 11.30- con el afán de contribuir al desarrollo de nuestra sociedad, promoviendo el avance del conocimiento del inglés en la CAPV.

Mondragón Lingua se encargará de la formación en idiomas de los

CON UN POCO DE ATENCIÓN POR PARTE DEL OYENTE, APRENDERÁ A DESVOLVERSE MEJOR EN INTERNET Y FACILITAR SU COMUNICACIÓN EN LOS VIAJES AL EXTRANJERO.



empleados de la SER, y la cadena de emisoras dispondrá de un número de cursos para obsequiar a sus anunciantes, así como de un descuento especial para todos sus clientes que quieran contratar servicios del centro de enseñanza.

CONVENIO DE COLABORACIÓN CON ORFEÓN DONOSTIARRA

Asimismo, Mondragón Lingua y el Orfeón Donostiarra han formalizado recientemente un convenio de colaboración dirigido a establecer un plan de formación en inglés y euskara para los trabajadores, orfeonistas y amigos del Orfeón Donostiarra.

Se trata de un acuerdo que se prolongará hasta finales de 2009 y en virtud del cual se ofrecerán cursos de inglés o euskara para los trabajadores del Orfeón Donostiarra. El curso tendrá 9 meses de duración con un sistema combinado que utiliza lo mejor de las nuevas tecnologías con la formación presencial tradicional. El alumno combinará 120 horas de estudio presencial con una aplicación informática de la que puede disponer en su ordenador o en alguno de los centros de Mondragón Lingua.

→ CONGRESO PARQUES TECNOLÓGICOS EN EL POLO GARAIA

El Polo de Innovación Garaia, en Mondragón (Gipuzkoa), acogió durante los días 17 y 18 de octubre el Congreso de Parques Tecnológicos y Científicos de España. A la cita acudieron más de un centenar de personas, en representación de todos los Parques Tecnológicos del Estado.

Durante el evento se analizó la innovación desde distintos aspectos, como la comunicación, las actitudes directivas, las tradiciones, la gastronomía o la teoría de la cooperación y la ventaja cooperativa.



Mondragon Goi Eskola Politeknikoa en la "Cumbre industrial y tecnológica" del BEC

UN TOTAL DE 1.144 FIRMAS (DE 33 PAÍSES), REPRESENTATIVAS DE LOS SECTORES MÁS RELEVANTES RELACIONADOS CON LOS PROCESOS DE FABRICACIÓN, EXPUSIERON SUS ÚLTIMAS INNOVACIONES A LOS MÁS DE 13.000 VISITANTES QUE ACUDIERON AL EVENTO.

Bajo el paraguas de la recién creada Agencia Vasca de la innovación, INNOBASQUE, Mondragon Goi Eskola Politeknikoa estuvo presente en la Cumbre Industrial y Tecnológica celebrada en el BEC entre el 25 y el 28 de septiembre. Con el objetivo común de garantizar el mejor centro de negocios para suministradores de maquinaria y tecnologías, subcontratistas y fabricantes de bienes de equipo, dos certámenes concurren en esta cita: la Feria Internacional de Maquinaria y Tecnologías para la Fabricación y la Feria Internacional de la Subcontratación y Cooperación Interempresarial.

La primera constituye el punto de encuentro ineludible para todos los sectores afines a la fabricación y ofrece a las empresas participantes la oportunidad de mostrar su actividad, productos y servicios a un amplio y excepcional colectivo de visitantes profesionales. La segunda tiene un protagonismo propio en este encuentro, por su condición de cita única en nuestro país al servicio de la pequeña y mediana empresa subcontratista.

Mondragon Goi Eskola Politeknikoa compartió espacio con el Polo de Innovación GARAIA ofertando de manera conjunta sus capacidades en actividades de investigación y formación.

Un total de 1.144 firmas (de 33 países), representativas de los sectores más relevantes relacionados con los procesos de fabricación, expusieron sus últimas innovaciones a los más de 13.000 visitantes que acudieron al evento.



MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOA COMPARTIÓ ESPACIO CON EL POLO DE INNOVACIÓN GARAIA OFERTANDO DE MANERA CONJUNTA SUS CAPACIDADES EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN.

→ ÉXITO DE LA JORNADA "EL LABORATORIO EN UN CHIP" ORGANIZADA POR IKERLAN

Expertos en Biología Molecular, Microbiología, Física, MicroNano Tecnologías o Microfluidica participaron en la jornada "Laboratorio en un chip: La transición de la probeta al microchip" que se celebró el 24 de octubre en la sede de Ikerlan-IK4 en Arrasate. El centro tecnológico guipuzcoano ha organizado este encuentro en el que también colaboran entidades en la investigación tecnológica como CIC MicroGune, Gaiker, la alianza IK4 y Optolabcard.

La jornada sirvió para profundizar en el desarrollo de un dispositivo que incorpora un laboratorio en un chip y que significará un importante avance en ámbitos como el sanitario y el veterinario, al ser capaz de detectar enfermedades infecciosas en un periodo de tiempo mucho más corto que en la actualidad y con menos pruebas.

En el ámbito sanitario, el objetivo último del dispositivo consiste en crear un laboratorio portátil que pueda ser utilizado por cualquier persona y que le permita, en un corto periodo de tiempo, conocer si padece determinadas enfermedades con el consiguiente ahorro de tiempo en consultas y pruebas.



MIK organizó un Congreso sobre la integración laboral de los colectivos sociales desfavorecidos

ESTE CONGRESO SE ENMARCA DENTRO DEL PROGRAMA EUROPEO EQUAL-ARIADNA.

El museo Guggenheim de Bilbao acogió a principios de octubre el segundo congreso internacional del programa europeo Equal-Ariadna. Este proyecto persigue innovar en los procesos de creación de cooperativas que faciliten la incorporación al mercado laboral de colectivos sociales desfavorecidos, entre los que se incluyen los colectivos de desempleados de larga duración, mujeres o inmigrantes. Gracias a esta iniciativa, incluida dentro del programa Equal de la Unión Europea, se han creado ya varias cooperativas en Gipuzkoa y Bizkaia.

PROYECTO ARIADNA

Este programa presta especial atención a las posibilidades de innovar en las actuaciones de los colectivos desfavorecidos objeto del proyecto, así como a los aspectos innovadores relativos a la búsqueda de alternativas reales a los procesos de deslocalización industrial que afectan a las empresas de economía social, siendo una actuación en este campo la promoción de políticas que favorezcan las iniciativas de emprendizaje cooperativo en colectivos desfavorecidos.

DURANTE EL CONGRESO SE HA DEBATIDO EN TORNO A LAS TRES EXPERIENCIAS DE COOPERATIVISMO QUE SE HAN INICIADO EN EUSKADI PARA INTEGRAR A COLECTIVOS DESFAVORECIDOS Y CON PROBLEMAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL.



Con el fin de testar nuevas propuestas, ideas, modelos e innovar en todo lo concerniente a los procesos de emprendizaje cooperativo con colectivos desfavorecidos, los entes públicos (Gobierno Vasco; Diputación Foral de Gipuzkoa y Diputación Foral de Bizkaia) darán respuesta a las necesidades de traslación de los desarrollos del proyecto a las políticas generales.

Las Cámaras de Comercio de Gipuzkoa y Bilbao garantizan la participación y contacto con el tejido empresarial de Gipuzkoa y Bizkaia. La conexión entre el mundo empresarial y los colectivos desfavorecidos corre a cargo de Cáritas Diocesanas y Fundación Gaztempresa, mientras que Caja Laboral y Fundación MCC ponen toda su experiencia cooperativa al servicio del proyecto.

Por último, EUDEL es la entidad responsable del control económico y financiero del proyecto y MIK S. Coop es el responsable de coordinar todas las actuaciones derivadas del proyecto ARIADNA.

Miguel Lazpiur eta Pepe Zubia, Euskal Enpresarien Konfederakuntzako lehendakaria eta idazkari nagusia MCCn izan ziren irailaren 25ean. Geurean cicerone lanetan José María Aldecoa Kontseilu Orokorreko lehendakaria eta Manu Beraza Mondragón Componentes dibisioaren lehendakariordea aritu ziren. Argazkia MCCko zentro korporatiboaren atarian egindakoa da.



→ HASI DA "EUSKAL KULTURGINTZAREN TRANSMISIOA" GRADUONDOKO IKASTAROA

Mondragon Unibertsitatearen HUHEZI fakultateak eta Arteola elkarateak "Euskal Kulturgintzaren Transmisioa" graduondoko ikastaroaren hasiera aurkeztu berri du.

Lehenengo aldiz, ikastaro honek maila akademikora ekarriko du euskal kulturaren transmisioa. Irakasleen artean, izen handiko pertsona hauek hartuko dute parte ikastaroan: Benito Lertxundi, Xabier Lete, Bernardo Atxaga, Mari Jose Olaziregi, Jose Mari Sors, Andoni Egaña, Jon Sarasua, Mariasun Landa, Joseba Zulaika, Juan Antonio Urbeltz, Jose Angel Irigaray eta Fermin Muguruza, besteak beste.

Mintegi esperientzia bat izango da, aurrekaririk gabekoa. Izan ere, abiapuntu hartuko du euskal kulturgintzak XX. mendean izan duen esperientzia, eta etorkizuneko kultura arduradunei transmisioa hartuko du helburutzat.



LKS impulsa su negocio de gestión de formación

LKS ASUME CON VARIOS CLIENTES LAS FUNCIONES PROPIAS DE UN DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN.

LKS, en su negocio de gestión de la formación, continúa con un fuerte ritmo de crecimiento a través de la incorporación de nuevos clientes, empresas conocidas y reconocidas. Actualmente, alcanza ya la treintena de empresas a las cuales presta un servicio de Outsourcing pleno, de sus procesos de formación que incluye la planificación, la gestión, organización, seguimiento, solicitud de subvenciones, aplicación de bonificaciones, registro informático del historial formativo de todos los trabajadores, defensa ante los auditores, dentro de un proceso de trabajo que permite a sus clientes estar permanentemente informados del estado del plan de formación.

A clientes tradicionales de LKS en este servicio, buena parte de ellos cooperativas de MCC, ORKLI, IRIZAR, AMPO, MAIER, FAGOR AUTOMATION, ULMA MANUTENCION, etc., también sociedades anónimas, OBE HETTICH, SEGUROS LAGUN ARO, TUBOPLAST, GSB (SIDENOR) etc., se han sumado recientemente empresas como CAF, DANOBAT, SORALUCE, HIJOS DE JUAN DE GARAY, BIELE, que enriquecen la parrilla de clientes de LKS, y ante quienes LKS responde como su verdadero departamento de formación.

Las previsiones para el futuro son muy positivas, y se sustentan en las buenas expectativas del conjunto del tejido empresarial, en el valor reportado al cliente que supone el asumir desde LKS, todas las funciones propias de un departamento de formación, en la permanente vigilancia desde LKS de los numerosos cambios que se dan en la gestión de la formación, y en el especial esfuerzo de atender las necesidades específicas de cada cliente.

LAS PREVISIONES PARA EL FUTURO SON MUY POSITIVAS, Y SE SUSTENTAN EN LAS BUENAS EXPECTATIVAS DEL CONJUNTO DEL TEJIDO EMPRESARIAL.



→ MONDRAGON UNIBERTSITATEKO IKASLE OHIEK MARMOKA GAZTE DISEINATZAILEEN KOLEKTIBOA SORTU DUTE

Marmoka, Goi Eskola Politeknikoko ingenieritza teknikoa industri diseinuan ikasitako 5 ikasleek sortutako gazte diseinatzaileen kolektibo bat da. Bi erronka nagusi ditu: Euskal Herrian sortzen den diseinua gizarteratzea, gazte diseinatzaileen sorkuntza lanak ahalbidetuko dituen plataforma sortzea.

Lander Ugarte eta Ainara Atorrasagasti taldekideak, Dakit Design enpresa sortu dute, eta Aritz Kanpandegi eta Garikoitz Iruretagoienak Ithaka Design enpresa. Horretaz gain, hiruk Mondragon Unibertsitatean eskolak ematen dituzte.

Marmoka taldeak, Valentzian ospatutako FIM feriako NUDE espazioan hartu zuen parte, irailaren 24tik 29ra, eta bere produktuak erakusteko aukera izan zuen. NUDE espazioa gazte sortzaileei zuzendutako esparrua da. Bertan, hiru produktu aurkeztu zituzten:

BOLO: Lander Ugarte eta Ainara Atorrasagasti Dakit Design enpresan sortutakoa.

DESIRE: Aritz Kanpandegi eta Garikoitz Iruretagoiena Ithaka Design enpresan sortutakoa.

COPRILPETTO: Arantxa González de Heredia irakasleak sortutakoa.



→ JORNADA DE ACOGIDA A NUEVOS GERENTES

El pasado 8 de octubre se llevó a cabo una jornada de acogida en la que participaron 15 nuevos gerentes que se han incorporado a sus cargos a lo largo del último año.

Esta jornada se enmarca en el contexto de un proceso corporativo de acogida cuyo objetivo es darles formalmente la bienvenida a MCC y compartir/debatir con ellos diversa información sobre la Experiencia Cooperativa.

El programa de la jornada se inició en el centro corporativo con una breve explicación sobre los servicios corporativos y el visionado del diaporama sobre MCC. A continuación, dos charlas coloquio: la primera en torno a la reflexión sobre el sentido de la Experiencia y la segunda sobre la organización institucional y el funcionamiento de una cooperativa.

Después del almuerzo, vuelta a las aulas para analizar en detalle la estructura organizativa de MCC, la Política Corporativa de Desarrollo Directivo, y la gestión de la cultura en la empresa cooperativa. Para cerrar la jornada José M^o Aldecoa, Presidente del Consejo General de MCC, compartió con los gerentes sus impresiones acerca de las responsabilidades de la gerencia en las cooperativas de MCC.



→ PROFESORES DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA VISITAN LA UNIVERSIDAD DE TURKU-FINLANDIA

Jaione Ganzarain y Unai Elorza, profesores de MGEP, visitaron la Universidad de Turku en Finlandia, del 24 al 29 de septiembre, gracias a un programa de movilidad de profesores en la Unión Europea.

La visita persiguió varios objetivos: estrechar relaciones con Turku University of Applied Sciences para consolidar y mejorar el intercambio de alumnos Erasmus, conocer sus metodologías de enseñanza – aprendizaje para contrastarlo con la metodología Mendeberrri, y establecer contactos que puedan ser útiles para futuros posibles proyectos.

Además, durante la estancia, impartieron clases sobre temas de “Innovación y participación” a alumnos finlandeses del primer y segundo año del título “Industrial Management”.

La experiencia ha resultado muy positiva y enriquecedora y han vuelto con ánimos de repetir en otras universidades europeas.



→ JAKINGARRIAK ALDIZKARIAREN AZKEN ALEAK HEZIKETA FISIKOA AZTERTZEN DU

HUHEZIKo dokumentazio zentroak Jakingarriak aldizkaria kaleratu du, ikasturte honi dagokion lehena. Berez 62. zenbakia da eta, aurrekoak bezala, EAEko ikastetxe guztietan eta Nafarroako eta Iparraldeko ikastoletan banatuko da. 1.200 ale guztira.

Ale honen gai monografikoa heziketa fisikoa eskolan da. Bost artikuluk lantzen dute gai hori, denak euskaraz idatzita. Hurrengo aleak ere gai horri eutsiko dio.

Gai monografikoaz jarduteko, espezialista hauek idatzi dute: Fernando Sánchez Bañuelos, Ana Makazaga, Maria Teresa Bizkarra, Carmen Peiró, Joseba Etxebeste eta Mikel Egibarrek.

Horretaz gain, aldizkariak liburu berrien albisteak jasotzen ditu eta baliabideen atalean, Txirikila euskal jolas tradizionalaren berri ematen du.



OFERTA FORMATIVA CORPORATIVA



“¡FPK EN MARCHA!

Los días 17, 18 y 19 de octubre las personas que conforman la estructura indirecta de FPK han reflexionado a fondo, guiados por profesionales de Otalora, sobre su capacidad de “cambiar” la forma de relacionarse en el trabajo. Han decidido ponerse en marcha ¡ya! ¡Ánimo, amigos! Podeis ser modelo para muchas cooperativas de MCC.”



→ MONDRAGON UNIBERTSITATEAK 2007-2008 IKASTURTEARI HASIERA EMAN

Urriaren 18an Arrasateko Amaia antzokian eman zion Mondragon Unibertsitateak 2007-2008 ikasturteari hasiera ofiziala.

Ohikoa den bezala, agintariak, MUko ordezkariak eta Euskal Herriko unibertsitateko eta Deustuko unibertsitateko errektoreak bertan izan ziren.

Ekitaldiari hasiera emateko, Javier Sotil MUko lehendakariak 2006-2007 ikasturtearen balorazioa egin zuen. Ondoren, Jaione Ganzarain “Zientziaren eta gizartearen garapena: emozio eta eza-gutzaren arteko lotura izeneko hitzaldia eskaini zuen.

José M^{re} Aldecoa MCCko lehendakariak hartu zuen hitza ondoren, eta segidan Jose Antonio Camposek, hezkuntza, unibertsitate eta ikerketa sailburuak. Jarraian losu Zabalak hartu zuen hitza datozen urteotarako erronkak zein diren azaltzeko.

Ibarretxe lehendakaria ere etorkizunaz aritu zen, eta hitz horri lotuta dagoena berrikuntza da. Eta berrikuntza sustatzeko lidergoa, bisioa eta estrategiak behar izaten dira, eta hauetan guztietan MUko eta MCCko kolaborazioa ezinbestekoa izango dela aipatu zuen Ibarretxek.



VISITAS

Markel Olano acudió a MCC a principios de octubre acompañado de José Ramón Guridi, diputado de Innovación y sociedad del conocimiento. Fue una visita de marcado carácter institucional en la que participaron por parte de MCC José María Aldecoa, Juan María Otaegi, Manu Beraza, Javier Mutuberria y José Ignacio Gárate.

DIPUTADO GENERAL DE GIPUZKOA



Eika en el "Salón de la Cocina Integral"

LA COOPERATIVA EIKA DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE COMPONENTES PARA ELECTRODOMÉSTICOS DE COCCIÓN HA DESARROLLADO UN INNOVADOR SISTEMA QUE PERMITE EL CONTROL TOTAL DE LAS ENCIMERAS, TANTO VITROCERÁMICA, COMO DE INDUCCIÓN DESDE UN PANEL TOUCH CONTROL INTEGRADO EN LA CAMPANA.

El sistema, que se expuso en el stand de TEKA en la pasada feria SICI "Salón de la Cocina Integral" (Madrid), controla de manera remota todas las funciones de cocinado mediante comunicación inalámbrica.

Mediante este Touch Control el usuario puede modificar la velocidad extractora de la campana y las potencias de cocción en las zonas de inducción de la encimera.

Entre otras ventajas, cabe destacar la seguridad para los niños que no pueden acceder de forma fácil a los mandos, más espacio para colocar los recipientes y más limpieza, ya que las grasas producidas durante el cocinado no afectan directamente al Touch Control.

CON ESTA NUEVA LINEA DE DESARROLLO DE PRODUCTO EIKA AMPLIA SU GAMA DE PRODUCTOS HACIA NUEVAS PLATAFORMAS DENTRO DEL UNIVERSO DEL ELECTRODOMÉSTICO.



MCC recibe el Premio Nexo a la Subcontratación industrial

EN UN ACTO CELEBRADO EN EL MARCO DE LA CUMBRE INDUSTRIAL Y TECNOLÓGICA QUE TUVO LUGAR EN EL BILBAO EXHIBITION CENTER (BEC) DE BARAKALDO.

Este reconocimiento a MCC "por su constante labor en el desarrollo de la subcontratación industrial" fue decidido por un Comité Técnico, integrado por representantes de diversas Cámaras de Comercio españolas y por otras entidades y organismos que promueven la subcontratación en España.

Rafael Barrenechea, vicepresidente de MCC y director general de la División de Máquinas-Herramienta recogió este "II Premio Nexo" de manos de José Miguel Corres, consejero delegado de Bilbao Exhibition Centre (BEC). Al hacer entrega del galardón José Miguel Corres subrayó los méritos de MCC y la revalorización que supone para el Premio "el hecho de concederse a una entidad que representa el trabajo colectivo y el esfuerzo solidario de sus socios trabajadores".

Rafael Barrenechea, por su parte, agradeció sinceramente la distinción y destacó la importancia de la subcontratación como gran aliada y factor clave para el desarrollo del tejido industrial y plataforma de futuro.

600 MILLONES EN SUBCONTRATACIONES

Recordó Barrenechea que, en 2006, las cooperativas industriales de MCC subcontrataron un importante volumen de trabajo, sobre todo a empresas del entorno, lo que se tradujo en una cifra de negocio para dichas empresas de unos 600 millones de euros y un valor añadido de 160 millones de euros. En términos de empleo, ello supuso que alrededor de 25.000 perso-



nas se emplearon en trabajos de subcontratación para el área industrial de MCC.

En lo que concierne a la oferta, fueron 23 las cooperativas de bienes intermedios, que se identificaron como subcontratistas y ofrecieron sus productos a contratistas o clientes finales. Sus ventas se elevaron en 2006 a 2.092 millones de euros, representando el 30% de las ventas industriales de la Corporación, dando empleo a 14.250 personas.

EN 2006 ALREDEDOR DE 25.000 PERSONAS SE EMPLEARON EN TRABAJOS DE SUBCONTRATACIÓN PARA EL ÁREA INDUSTRIAL DE MCC.

ONDOAN celebra su 25 Aniversario con un acto de reconocimiento a todos sus colaboradores

ONDOAN HA REALIZADO CASI 2.000 PROYECTOS PARA MÁS DE 200 CLIENTES A LO LARGO DE SU HISTORIA. MÁS DE 140 PROFESIONALES INTEGRAN LA PLANTILLA DE ONDOAN, REPARTIDA EN CINCO OFICINAS DENTRO Y FUERA DEL PAÍS VASCO.

ONDOAN, empresa integrada en MCC, cumple 25 años, y para celebrarlo realizó en el Mercado del Ensanche de Bilbao un acto conmemorativo el pasado 18 de octubre.

A la cita acudieron casi cerca de 500 personas del ámbito empresarial en un encuentro dedicado a todas las personas, empresas e instituciones que han formado parte de la existencia y progreso de ONDOAN a lo largo de los años. Por este motivo, ONDOAN destinó la parte central del acto a hacer un homenaje a todos aquellos que han prestado su apoyo y colaboración para su desarrollo.

ONDOAN HOY

Durante más de dos décadas la compañía ha participado en grandes proyectos relacionados con las instalaciones, la ingeniería y el medio ambiente tanto dentro como fuera del País Vasco, al tiempo que ha realizado una intensa labor de investigación y desarrollo, participando en varios programas europeos. Esta constante innovación le ha servido para colocarse a la cabeza de su sector.

Como muestra de su fortaleza y dinamismo, especialmente en los últimos años, en 2007 ONDOAN prevé alcanzar una facturación cercana a los 35 millones de euros.

Hoy ONDOAN es la cabecera de un grupo de empresas dedicadas a la Ingeniería, Diseño y Ejecución de Instalaciones, el Mantenimiento y el Servicio de Asistencia Técnica, la Consultoría y los Estudios Mediambientales, y la Auditoría en Prevención de Riesgos Laborales. ONDOAN abarca el diseño, la ejecución y la gestión de los proyectos

EN LA ACTUALIDAD ONDOAN ES LA CABECERA DE UN GRUPO DE EMPRESAS DEDICADAS A LA INGENIERÍA, LAS INSTALACIONES Y EL MEDIO AMBIENTE.



dando un servicio integral gracias a un equipo profesional de más de 140 personas repartidas entre su sede social, ubicada en el Parque Tecnológico de Zamudio (Bizkaia), y sus oficinas de Donostia-San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Aretxabaleta y la recientemente inaugurada en Palma de Mallorca.

EL ACTO CONMEMORATIVO

Fue un acto realmente bien organizado, original, elegante y emotivo. Se celebró en pleno centro de Bilbao, en el Mercado del Ensanche, cuyas instalaciones se habilitaron magníficamente para acoger el evento. Las intervenciones (Alberto López de Gámiz, presidente de Ondoan; José M^º Aldecoa, presidente del Consejo General de MCC; Jesús Javier Urzaa, director gerente de Ondoan; Jose M^º Iruarrizaga, diputado de Hacienda de Bizkaia) fueron breves; el homenaje a los colaboradores un detalle marca de la casa, la presentación del acto (a cargo de Pili Calzada) un lujo; y la intervención final del coro Kantika de Leioa, original, joven e innovador, un broche de oro a este acto conmemorativo. Zorionak!

→ ELKARLANA OMENTZEKO EKITALDIA

25. urteurreneko ospakizun ekitaldian zehar errekonozimendua egin zitzaion ONDOAN gara dadin beren laguntza eta elkarlana eman zutenei. Omenduak honako hauek izan ziren: Ondoaneko lehen fundatzaileak (Javier Iruretagoyena, José Ignacio Iscoa, Begoña Urrutia, José Luis Zallo); José M^º Ormaetxea, Arrasateko kooperatiba taldeko fundatzaile eta Ondoaneko laguntzaile fina; orduko Nervión Taldeko buru zen José Luis Jiménez Brea; eta MCCren partetik azken urteotako laguntza eskertzeko, José Luis Olasolo eta José Ramon Goikoetxea.

Jose Ramón Anda artistak une honetarako sortutako brontzezko eskultura bana eman zitzaion.



MATZ-ERREKA en la India

ERREKA PUERTAS AUTOMÁTICAS ESTUVO PRESENTE EN LA FERIA "ZAK DOORS & WINDOWS EXPO" DE NUEVA DELHI E HIZO UNA PRESENTACIÓN A UN GRUPO DE 100 ARQUITECTOS.



En el marco de su estrategia de internacionalización, "ERREKA puertas automáticas" estuvo presente, junto con su nuevo distribuidor para la India, en la feria *Zak Doors & Windows* de Nueva Delhi los días 7, 8 y 9 de septiembre. Uno de los aspectos mejor valorados del catálogo de Erreka por los numerosos visitantes que se acercaron a su stand fue la modularidad de sus productos UNIVERSAL, ERTAIN Y TELESCOPIC.

PRODUCTO DE ALTA CALIDAD CON PRECIOS MEDIOS Y LOS MEJORES PLAZOS DE ENTREGA Y SERVICIO, SON LAS SEÑAS DE IDENTIDAD DE LAS PUERTAS AUTOMÁTICAS ERREKA

Asimismo, y con el fin de dar a conocer la marca, ERREKA puertas automáticas congregó a un centenar de arquitectos en un acto de presentación de esta unidad de negocio de la cooperativa Matz-Erreka y de la Experiencia MCC.

Ambas iniciativas, tanto la exposición realizada a archi-

tectos como su participación en la feria, estaban orientadas a lograr un buen posicionamiento de Erreka en la India de cara a estar presente en las obras que van a tener lugar próximamente en el país, como son la construcción de 300 centros comerciales en los próximos años.

ERREKA PUERTAS AUTOMÁTICAS

ERREKA PUERTAS AUTOMÁTICAS es la más joven de las cuatro unidades de negocio de Matz Erreka, S. Coop. Esta actividad inició su andadura en solitario en 2002 tras ser línea de producto de la unidad de negocio de automatismos. Una gama de productos completa y coherente unido a una estrategia innovadora aplicada al mundo de las puertas automáticas ha permitido a la unidad de negocio colocarse entre los principales

fabricantes del sector, desplegándose hoy en día su red comercial por España (con 8 delegaciones propias), Portugal (también con delegación propia), Europa (con distribuidores nacionales o regionales en diferentes países) y América (con delegación propia en México).



→ CAJA LABORAL PRO, NUEVA LÍNEA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS PARA AUTÓNOMOS Y PEQUEÑAS EMPRESAS

El pasado 11 de octubre se presentó en Donostia la nueva línea de productos para el segmento de profesionales, autónomos y pequeñas empresas. En palabras de Xabier Egibar, responsable de Banca Particulares, se trata de una apuesta estratégica de Caja Laboral, que pretende incrementar de forma notable su cuota de participación en esta categoría de clientes. Para lograrlo se ofrecerá una serie de productos y servicios que respondan a la flexibilidad y agilidad que demandan de su entidad financiera: desde una cuenta PROFESIONAL con crédito, que evitará las comisiones de descubierto, servicio de alertas al móvil, nuevas modalidades de seguros, servicios de asesoramiento al pequeño negocio, o una nueva tarjeta VISA PRO de crédito mensual y servicio de urgencias gratuitas y reparaciones para el local de negocio,...

En definitiva un nuevo paquete de servicios y productos que combine lo afectivo (a través de la atención personal a los clientes) y lo efectivo (los mejores productos del mercado), como señaló Ibon Urgoiti, responsable de la línea de Autónomos en la presentación de Caja Laboral PRO. En la foto, de izquierda a derecha, Xabier Egibar e Ibon Urgoiti, durante su comparecencia ante los medios informativos para presentar esta nueva oferta.



Los Resultados de Caja Laboral crecen un 24,3%

EN LOS NUEVE PRIMEROS MESES DE 2007 LA ENTIDAD HA LOGRADO UNOS RESULTADOS DE 140 MILLONES DE EUROS UNA VEZ DEDUCIDOS LOS IMPUESTOS.

En estos nueve meses se ha consolidado la mejora de márgenes y el fortalecimiento del nivel de actividad comercial, tanto en el Área de Particulares como en Empresas, y de manera especial en la Red de Expansión.

Los créditos concedidos ascienden a 14.608 millones de euros, lo que supone un 18% más que el año anterior. El saldo de hipotecas sigue liderando el crecimiento con un aumento superior al 17%, si bien se advierten claros indicios de desaceleración en esta actividad.

Especialmente destacada es la evolución en la Red de Expansión, que aporta un 36% de este crecimiento, de modo que, el saldo total de inversión en préstamos hipotecarios en la citada Red supone en la actualidad un 32% del total de la Entidad.

La inversión en empresas continúa su intensa actividad con un crecimiento del 16,8% sobre la alcanzada el año anterior.

En lo relativo a la captación del ahorro minorista, el total de los saldos del sector privado intermediados por Caja Laboral ha aumentado en relación al mismo mes del año anterior un 10,1%, totalizando al cierre de septiembre un importe de 13.154 millones de euros.

Por otro lado, el patrimonio gestionado en figuras de fuera de balance, se eleva a 3.011,6 millones de euros, destacando el crecimiento en un 12% en los planes de pensiones, previsión y jubilación.

También es reseñable la captación de Ahorro de las Empresas, principalmente a través de la cuenta operativa por Internet, CLNet Empresas, cuyos saldos se sitúan ya en los 159 millones de euros, doblando prácticamente el saldo alcanzado el año anterior.



En conjunto el volumen total de negocio gestionado por Caja Laboral asciende a 29.352 millones de euros, con un crecimiento interanual de 4.165 millones de euros, un 16,5% más.

RED DE EXPANSIÓN

Al cierre de septiembre, la red de Caja Laboral alcanzaba las 382 oficinas. En estos nueve primeros meses se han abierto 10 oficinas prosiguiendo con el proyecto de expansión que en este ejercicio tiene previsto impulsar nuestra presencia en Madrid y Asturias, principalmente, de modo que a septiembre de 2007 las oficinas ubicadas fuera del ámbito tradicional alcanzan ya la cifra de 130, lo que representa un tercio de la Red.

EN CONJUNTO EL VOLUMEN TOTAL DE NEGOCIO GESTIONADO POR CAJA LABORAL ASCIENDE A 29.352 MILLONES DE EUROS, CON UN CRECIMIENTO INTERANUAL DE 4.165 MILLONES DE EUROS, UN 16,5% MÁS.

EROSKI lanza su servicio de telefonía móvil

EL PRECIO Y LA RELACIÓN TRANSPARENTE CON LOS CLIENTES LOS DISTINTIVOS DE LA PROPUESTA.

Eroski ha iniciado ya la comercialización de los productos y servicios propios de la telefonía móvil a través de la amplia red de su centenar de hipermercados. EROSKI suscribió un acuerdo con la compañía Vodafone como operador de servicios que permitirá desde su infraestructura tecnológica ofrecer a los millones de clientes de Eroski esta nueva propuesta comercial.

La competitividad del precio será un referente principal de esta nueva propuesta comercial de Eroski. El bajo precio se

acompañará de un servicio de calidad en una relación transparente con los clientes. De este modo, los intereses de los usuarios se verán potenciados, y confeccionarán en su conjunto las bazas comerciales de referencia en la puesta en el mercado. La satisfacción del cliente es una constante en la actividad comercial del Eroski y la oferta de la telefonía móvil reforzará la fidelidad de sus clientes al primar el mejor precio y la satisfacción del cliente como cen-

EROSKI TRABAJA POR ENRIQUECER Y AMPLIAR LA OFERTA COMERCIAL ESPECIALISTA DE SUS PRODUCTOS Y SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN.

tro de actuación de su pronta comercialización.

DIVERSIFICACIÓN

EROSKI trabaja por enriquecer y ampliar la oferta comercial especialista de sus productos y servicios de distribución. Su actividad en diferentes servicios como la venta de gasolina, la venta inmobiliaria, la oferta de créditos personales e hipotecarios, los seguros personales, de hogar, de coche, y las ópticas con el respaldo de la marca Eroski se remonta a

más de 10 años. Con dicha experiencia y relación con el cliente presenta ahora la próxima novedad de la comercialización propia bajo la marca Eroski de los productos y servicios de telefonía móvil.



EGAILANEK EGINIKO IKERKETAREN ARABERA, IKASLE OHIEN LANERATZE TASAK URTEZ URTE ERAKUTSI DUEN EGOERA POSITIBOA ISLATZEN DA ORAINGOAN ERE.

IDOIA PEÑAKOBA M.U.ko IDAZKARI OROKORRA

IKASLEAK LAN MUNDURATZEA

Laugarren urtez, Eusko Jaurlaritzaren "Lan Merkatuaren Behategia" den EGAILANEK **Mondragon Unibertsitateko ikasle ohien lan egoera** aztertu du, zehazki **2003. urtean ikasketak amaitu zutenena**.

Oro har, EAEko egoera aztertuta, esan beharra dago 2003tik 2006ra bitartean jarduera ekonomikoari eta enplegu egoerari dagozkien adierazleek bilakaera positiboa izan dutela. Beraz, aldeko tesuinguru ekonomiko horren aurrean, Mondragon Unibertsitatean 2003an ikasketak amaitu zutenak egoeraz baliatu dira, eta adierazle guztiek erakusten dute lehenago aztertu ziren promozioen balio positiboak hobetu egin direla.

EMAITZA POSITIBOAK

665 ikasle ohi inkestatu dira, horietatik %39 emakumezkoak eta %61 gizonezkoak. Ikerketak, besteak beste, **ondorengo emaitza** hauek erakusten ditu:

- **%5ek ikasten jarraitzen dute.** Emakumezkoetan apur bat altuagoa da portzentajea (%5,1, eta gizonezkoetan %4,9). Dena den, ikasten jarraitzen duen gehiengo handia Mondragon Unibertsitatean ikasketak teknikoak egindako ikasleak dira, behin ikasketak amaituta, bigarren mailako edota graduatu ondokoak egitea erabaki dutenak. Bestalde, iaz egindako ikerketarekin alderatuz, 1,6 puntu igo da ikasten jarraitzen dutenen kopurua.
- **Langabezian soilik** ikasleen %5,7 dago (orain 3 urte egindako ikerketan %9,3 zen datua). 5,7 horietatik, %1ek laster batean lanean hasiko direla baieztatu dute, eta %2,7k lehenago egin dute lan; beraz, **%1,5ek bes-**

terik ez du inoiz lanik egin. Hori horrela, **laneratze tasa %98,5ean kokatzen da.**

- Beste unibertsitateekiko nabarmentzen den datua, MUko ikasle ohien kasuan, **lana aurkitzeko behar izandako denbora** da. Ikasleek, batez beste, lan bila hasi eta enplegu bat aurkitu duen arte **2,7 hilabete** pasa dira (2002ko promozioan 3,4 hilabete, eta 2001ekoan 4). %22k lanean dihardute ikasketak amaitu aurretik. Titulazioen arabera, ezberdintasun batzuk agertzen dira, batik bat Irakasletzari dagokionez. Horren arrazoiak irakasle lanpostu ugari administrazio publikoak ateratzen dituela da, eta postu horietan sartzeko hainbat hilabete igarotzen direla.

Inkesta bete dutenek adierazi duteenez, **enplegua lortzeko bide nagusia** hau da: Mondragon Unibertsitateak ikasleei **enpresetan praktikak eta karrera amaierako proiektuak** egiteko aukera eskaintzen die. Horrek erakusten du, neurri handi batean, ikasketak garaian unibertsitateak ikasleari enpresarekin harremana izateko aukera hori dela, hain zuzen ere, lan munduratzeko azkar hori ahalbidetzen duena.

- Gero eta gehiago dira praktikak eta karrera amaierako proiektuak egiten dituzten ikasleak.

- Beste adierazle garrantzitsu bat lana eta ikasketak **"bat etortzea"** da: **%89,4k burututako ikasketei dagozkien enpleguak aurkitu dituzte.** Datu horrek okerrera egin du azken urtean, 2002 promozioaren kasuan %91,3 izan zen eta.

Sexuei dagokionez, nabarmena da ezberdintasuna. Emakumezkoetan, bat etortzearen tasa **%85,5** da, eta **gizonezkoetan,** berriz, **%92.** Arrazoi azpimarragarriena ondorengo hau da: Enpresa Zientzietako ikasketak egiten dituzten askok administrari lanetan aurkitzen dituzte beraien lehen enpleguak, eta karrera hori, neurri handi batean, emakumezkoek aukeratzen dute. Dena den, esan beharra dago urteak aurrera joan ahala ikasketak egiten dituztenen "bat etortzea" ere hobetuz doala, lanpostu kualifikatua goak lortzen dituztela, alegia.

- **Enpresa motari dagokionez,** enpresa pribatuan, Euskal Herri nahiz Estatuko enpresetan egiten du lan gehiengoak. Oro har, kooperatiban %26,9k aurkitzen dute enplegua, eta enpresa publikoan %11,8k. Aurreko promozioekin alderatuz gero, enpresa multinazionaletan lan egiten dutenen kopuruaren hazkundera nabari da (2003ko promozioan %12,9 izan zen).

PRESTAKUNTZA PRAKTIKOA, TALDE LANA ETA KOMUNIKATZEKO GAITASUNAK NABARMENDU DITUZTE INKESTATUTAKOEK, KONPETENTZIA GARRANTZITSUENEN ARTEAN.

Titulazioen arabera, ezberdintasun batzuk nabari dira. Ikaske-ta teknikoak burutzen dituzten ikasle- en artean, altuagoa da kooperati- ban lana aurkitzen dutenen kopurua, %34 alegia. Aldiz, Irakasletza ikaske- tak egiten dutenen gehiengoak enpre- sa publikoan aurkitzen du enplegua.

- Aurreko urteekin alderatuta goranzko bilakaera erakusten duen beste para- metro bat **enpresen tamainare- na** da. Gero eta enpresa handiagoe- tan aurkitzen dute lana gure titulatu- ek. %38,7k 500 langile baino gehiagoko enpresetan egiten dute lan, eta datu hori iaz %34,2 izan zen. 50-250 lan- gile bitarteko enpresetan %23,5ek egi- ten dute, eta %21,3k 10-50 langileko enpresetan.
- **Lan egonkortasuna** ere pixka bat hazi da 2002ko promozioarekiko. Inkestatutakoek %41ek lan finkoa dute (iaz %38k). Sexuen arteko ezberdin- tasuna nabarmena da kasu honetan, emakumezkoen %31k besterik ez baitu lan finkorik, eta gizonenezkoen kasuan datu hori %42 da. Titulazioen arabe- ra, Enpresen Administrazio eta Zuzen- daritzan Lizentziatura burutu dutenak dira kontratu mugagabe gehien dute- nak. Beste muturrean, aldiz, Irakas- letzako titulazioak kokatuko lirateke, horietan enplegu publikoak duen pisu garrantzitsuen eraginaren ondorioz.
- **Batez besteko soldataren** ingur- ruko emaitzek ez dute igoera handirik erakusten aurreko promozioen egoera- rekin alderatuz gero. Oro har, hile- ko batez besteko soldata 1.312 euro- tan kokatzen da, iaz baino %2,3 gora- go. Kasu honetan ere ezberdintasunak nabari dira emakumezkoen eta gizo- nezkoen artean: emakumezkoek 1.223 euroko batez besteko soldata dute, eta gizonenezkoek 1.372 eurokoa.
- **EAetik kanpo lan egiten duten** MUko ikasle ohien kopurua apur bat handitu den arren (%5etik %6ra), mugikortasun geografikoak oso txi-

EMPLEABILIDAD DE ALUMNOS DE MU

La sociedad para la promoción de la Formación y el empleo, Egai- lan, ha analizado el grado de empleabilidad de los alumnos uni- versitarios que han concluido sus estudios. En el caso de MU entre- vistó a 665 alumnos que se licenciaron en 2003. Estas son algunas de las principales conclusiones del estudio.

- Un 5% continúa estudiando, especialmente quienes han termi- nado estudios técnicos.
- La tasa de empleabilidad se sitúa en el 98,5%. Solamente un 1,5% de los egresados no ha trabajado nunca desde su lici- ciatura.
- Los alumnos de MU necesitan 2,7 meses desde que solicitan un empleo hasta conseguirlo.
- El destino de la mayor parte de los alumnos es la empresa pri- vada, en torno al 65%; un 26% se coloca en las cooperativas y un 11% en la empresa pública.

Situación laboral detallada. Promoción 2003. M.U.

En paro, próxima incorporación	1%
En paro con experiencia	2,7%
En paro, busca primer empleo	1,5%
Trabajo remunerado por cuenta propia	1,7%
Trabajo remunerado por cuenta ajena	76,9%
Socio cooperativista	6,3%
Ayuda familiar	0,3%
Becario/a	4,1%
Sigue estudiando	5%

kia izaten jarraitzen du. Gehiengoak bere bizilekutik gertu dagoen enpresa batean bilatzen du lana.

- EGAILANek egindako ikerketan, Mon- dragon Unibertsitatean garatutako **konpetentzia ezberdinen balo- razioa** ere egiteko eskatu izan zaie: formazio praktikoa, lidergo, talde lan, komunikazio gaitasun eta abarri buruz galdetu zaie: batetik, beraien ustez, alderdi horiek lan mundurako zenba- teraino diren garrantzitsuak, eta, bes-

metik, zer-nolako formazioa jaso izan duten MUn horiei dagokienez. Pres- takuntza praktikoa, talde lana eta komunikatzeko gaitasunak nabar- mendu dituzte inkestatutakoek, kon- petentzia garrantzitsuenen artean. Horien inguruan jasotako trebakuntza- ri dagokionez, 8-10 bitarteko puntua- zioa eman dute batez beste, eta kasu guztietan, aurreko 3 promozioetako datuekin alderatuta, goranzko bilakae- ra argia nabari da. **TU**

Principales canales de acceso al empleo

Universidad, prácticas carrera	26,9%
Envío CV a empresas y autopresentaciones	19%
Los amigos y conocidos	11,1%
Bolsa empleo público	8,8%
Prensa, revistas, etc.	8,4%
Internet	7,5%
Otros	4,2%

IOSU ZABALA RECTOR DE MONDRAGÓN UNIBERTSITATEA

“LA ESTRECHA RELACIÓN CON LAS EMPRESAS ES NUESTRA DIFERENCIA”

ENPRESAK AIPATZERAKOAN EZ DU ESAN NAHI INDUSTRI ALORREKOAK BAKARRIK, ZERBITZUTAKOAK ETA BESTELAKO INSTITUZIOAK ERE SAKU BEREAN SARTZEN DITU. HARREMAN ESTU HORREN INGURUAN ARITU GARA ERREKTOREAREKIN IZAN DUGUN ELKARRIZKETAN.

Un año al frente de MU. ¿Qué tal?

Muy satisfecho. Ha sido un año intenso. Primero fue la toma de contacto,... intentar captar el palpito y el alma de la universidad. Después tratar de compactar al equipo directivo, buscando, poco a poco, eso que los especialistas llaman el trasfondo compartido de inquietudes. Gracias a un trabajo importante en común, creo que hemos generado un clima de confianza y respeto mutuo, en pos de una visión compartida de la Universidad.

Asimismo, ha sido un año muy intenso en eventos que luego tendran mucho que ver con el devenir de las universidades: planes, novedades institucionales, nuevos programas... Tenemos muchos retos por delante, retos que representan una gran oportunidad para una universidad joven e ilusionada como la nuestra.

Además de la propia oferta educativa ¿Qué diferencia a MU del resto de universidades vascas?

Tenemos algunas señas de identidad que nos distinguen claramente del resto. En primer lugar, nuestra cercanía a la empresa. En segundo lugar, la gobernabilidad de la institución, con menos burocracia, mayor flexibilidad y capacidad de adaptarnos a los cambios. Tercero, nosotros somos una universidad cooperativa, algo inédito en el mundo. Cuarto, tenemos un modelo pedagógico propio, Mendeberry. Y quinto, vivimos intensamente los aspectos que afectan a nuestra cuenta de explotación como el número de alumnos, los planes de formación continua, los cursos postgrado y los proyectos de investigación con empresas e instituciones.

¿Cómo se materializa esa colaboración con la empresa a lo largo de la carrera de un alumno?

La cercanía universidad-empresa/instituciones está muy arraigada en nuestra cultura. Los profesores –en contacto permanente con las empresas–, el contenido de las materias, el equipamiento (laboratorios, talleres, herramientas...) son exponentes de esta proximidad. Es muy importante el contacto con las empresas a través de la formación continua, ya que por nuestras aulas pasan al año más de 3.500 personas de las empresas a formarse (programas máster, cursos expertos, cursos bajo demanda, etc.). Y luego están los proyectos de I+D con las empresas, una vía inmejorable para detectar las necesidades reales.

Respecto a los alumnos de grado, esa colaboración se materializa en la posibilidad de alternancia estudio y trabajo, y a través de los proyectos



fin de carrera, un año completo realizando un proyecto para una empresa en el caso de Eskola Politeknikoa y entre 4 y 6 meses en el caso de la Facultad de empresariales y Huhezi.

EMPLEABILIDAD

Tasa de inserción laboral de los alumnos de MU. ¿Cuál es el dato?

Prácticamente el 100%.

¿Igual que otras universidades o mejor?

Es mejor, bastante mejor que en otras universidades. En cualquier caso, en ingeniería no creo que haya grandes diferencias por la sencilla razón de que la demanda es elevadísima. Todas andaremos bastante cerca de la empleabilidad total. Nosotros somos una universidad especializada en ingeniería, en empresariales y en humanidades, y en esos tres ámbitos, en conjunto, tenemos tasas de empleabilidad muy altas, casi del 100%.

100% empleabilidad, pero ¿trabajando en lo que han estudiado?

El último estudio, el del 2007, recientemente finalizado, corresponde a los alumnos que terminaron sus estudios en 2003.

La "encajabilidad" es un dato muy importante y en nuestro caso anda en torno al 90%. Es una cifra realmente elevada, aunque se observan algunas diferencias entre el encaje masculino y femenino.

¿Dónde se colocan los recién licenciados? ¿En cooperativas, en SAs, en instituciones...?

M.U. es una universidad abierta a la sociedad. Es cierto que en nuestro entorno más próximo se da la circunstancia de que, dado el gran número de cooperativas ubicadas en la comarca, muchos de nuestros titulados de la zona se emplean en éstas. Sin embargo, hay una realidad clara si contemplamos todo el espectro de alumnos que terminan sus estudios: tres de cada cuatro licenciados se colocan en empresas no cooperativas. El estudio del 2007 que mencionaba anteriormente, vuelve a corroborar este hecho.

¿Responden los alumnos de MU a las demandas de las empresas relacionadas con aspectos como trabajo en equipo, capacidad de comunicación, actitud ante el cambio, ...?

Esa fue la visión de esta universidad al apostar por Mendeberry, hace 7 años. Un modelo que pone el énfasis en cuestiones como trabajo en equipo, liderazgo, solución de problemas, etc., aderezado con una serie de valores y orientado progresivamente al trilingüismo. Sistemáticamente, nos reunimos con responsables de empresas y, cada vez más, observamos que en la sociedad actual se le está dando más importancia a factores como la capacidad de adaptación, de integrarse en equipos, a la flexibilidad para aunar esfuerzos y a poner objetivos en común. Y nosotros, con Mendeberry, caminamos con paso decidido en esa dirección.

¿Cuáles son los retos prioritarios de MU para los próximos años?

A corto plazo tenemos el reto de la implantación de las nuevas titulaciones adaptadas al espacio europeo de enseñanza superior. Por otra parte, y en cuanto a instalaciones, tenemos necesidades importantes en las tres facultades. Estamos trabajando intensamente en la búsqueda de financiación que complementa la procedente del FEPI y abordar así las inversiones que posibiliten la consecución de los objetivos planteados para cada centro, como son el laboratorio de electrónica y sistemas empotrados en

Garaia, la ampliación de la capacidad de Huhezi para albergar la creciente demanda de estudiantes de magisterio y el proyecto de nueva Facultad de empresariales en Oñati para impulsar su desarrollo futuro.

Otro reto importante es el relativo a la formación continua. Creo que ha llegado el momento de apostar por una formación continua en su formato más avanzado, compaginando la presencialidad, la presencialidad virtual y el aprendizaje "on line". Tenemos que desarrollar una oferta que tiene que responder tanto a las necesidades formativas de individuos y personas concretas como a las necesidades de todo tipo de empresas, se trate de grandes corporaciones, globalizadas o no, como de empresas de pequeño tamaño que de otra forma encuentran grandes dificultades para satisfacer sus necesidades de evolución.

En cuanto a la vertiente académica, hemos dado un salto muy importante con Mendeberry, pero la competencia no está dormida. Tenemos la obligación de seguir siendo innovadores con el modelo educativo. Otro reto asumido es el de trasladar el carácter de innovador y emprendedor a los jóvenes. Ahí tenemos todavía una mina por explotar. **TU**

"GAZTEAK OSO ONDO IKUSTEN DITUT"

MU, sendotzen ari da hiru fakultateen integrazioa?

Geroz eta gauza gehiago ari gara egiten elkarrekin: komunikazioa, kaptazioa, internazionalizazioa, sistema informatikoen gestioa...

Errektore moduan pozik nago egiten ari diren urratsekin. MU gara eta asko baloratzen da MUK marka gisa daukan indarra, bai fakultateen eta baita ere unibertsitatearen beraren garapenerako. Harremanak eta elkarlanak sendotuz doaz, nahiz eta oraindik ere zeregina badaukagun.

MU markak zer dakarkigu gogora?

Enpresarekiko gertutasuna, seriotasuna, pragmatismoa, kalitatea, berrikuntza...

Gazteak, zer?

Oso ondo ikusten ditut. Gu gure gurasoekiko ezberdin izan garen moduan, beraiek ere diferenteak dira, eta diferentzia horiek ikustekoan harritu egiten gara. Baina, oso arduratsuak eta sanoak dira. Liburutegian buelta bat egitea besterik ez dago zer nolako erantzukizuna duten ikusteko. Denetarik egongo da, baina oro har primeran ikusten ditut.

10 urte bete berriak; 2017an nola aurreikusten duzu MU?

Nahi ala ez informazio teknologiek sekulako eragina izango dute unibertsitatean. On line formazioak aurrera egingo du nabarmen. Gogor lan egin behar dugu MU bat "on line" egiteko. Posibilitate asko daukagu alor horretan, batez ere MCCren esperientziak ematen digun berezitasunarekin, munduko sarean ipintzeko.

IKASLEEN IKUSPUNTUAK



JAIONE YERA ENPRESA ZIENTZIEEN ETA ADMINISTRAZIOEN LIZENTZIATURA

“ESKOLAK ETA LANA BATERATZEA EZ DA ERRAZA IZAN”

eta Mondragon Unibertsitatea aukeratu nuen batik bat eskaintzen zuen edukiagatik.

Oso ondo joan zait karre-
ra, ez naiz bat ere damutzen,
oso pozik nago emaitzekin.

Bigarren urtean hasi nin-
tzen lanean, fakultatean ber-
tan bekadun eta, ondoren,
hirugarren mailan, Berga-
rako enpresa batean, unib-
ertsitateak bideratuta. Handik,
nire kabuz aurkitu nuen beste
enpresa batean lana, eta han-

txe jarraitzen dut.

ESKOLAK ETA LANA Esko-
lak eta lana bateratzea ez
da erraza izan: lau orduz lan
egin, klasetara sei orduz etorri
eta, gainera, frantsesa ikasten
nabil hemendik kanpo. Baina
merezi du! Nirekin batera ikasi
duten beste lagun gehienek
izan dute lan egiteko auke-
ra, batez ere uda partean,
eta aurrera begira ere auke-
ra dezente dutela uste dut;
beraz, karrera honek etorkizu-

na baduela esan genezake.

ERRONKAK Nire espeziali-
tatea finantza arlotik joan da
eta komertzial arloan egiten
dut lan gaur egun, ltesa tal-
deko enpresa batean, Berga-
ran. Gainera, otsailetik aurre-
ra komertzial departamenduko
buru izango naiz, beste ardu-
raduna jubilatzen denean.

Aurrean oso erronka
garrantzitsua dut, alde batetik
karrera bukatzea eta bestetik
lan berrian hastea.

Aurtengo ikasturtean bukatuko
dut bost urteko karrera, otsai-
lera arte klaseetan jarraituko
dut eta ondoren karrera bukae-
rako proiektua burutu.

Karrera hau ikasteko era-
bakia hartu nuenean, auke-
ra desberdinak aztertu nituen,



JOSEBA ALBIZU GOI MAILAKO INGENIARITZA

“LAN MUNDURA BIDERATZEN DIRA IKASKETAK”

UNIBERTSITATE HURBILA

Beste unibertsitate batzuetan
ikasitako pertsona batzuekin
hitz egiteko aukera izan dut
eta desberdintasunak Mondra-
gon Unibertsitatearekin nabar-
menak dira, batez ere irakasle
eta ikasleen arteko harre-
manei dagokionez, gurean
erlazio hori askoz ere hurbi-
lagoa eta zuzenagoa baita.
Bestalde, hemengo unibertsita-
tean teorikoaz gain praktika-
ri garrantzia handia ematen
zaio; azken finean, lan mundu-
ra bideratzen dira ikasketak.

BATZ TXEKIA Txekiara joan
aurretik hilabeteko prestakuntza
jaso nuen Batzen, eta pasa den
urteko urrian joan nintzen hara.
Txekiara hemengo gerentea
eta biok joan ginen bakarrik:
bulego txiki batean hasi ginen
lanean, ez zegoen plantarik,
ez makinarik, ez ezer. Dena egite-
ko zegoen! Hasierako hilabe-

teak gogorrak izan ziren, pixka
bat finkatu arte, bai lanean, bai
hirian.

Batz Txekiako proiektua
hasieratik bizi izan dut, pausoz
pauso, izan ere, lehendabiziko
etapa igaro ondoren, langi-
leak kontratatzen hasi ginen,
bulegoa eta pabilioia alokatu
genuen, lehendabiziko maki-
nak ezarri genituen... Nire
proiektua kalitatean oinarritu
arren, beste aspektu guztie-
tan hartu dut parte, eta hortik
dator jasotako aberastasuna,
esperientzia izugarria izan da,
bizitzako onena!

Denbora gutxian oso aurre-
rapen handia izan da. Gaur
egun, bulegoan zortzi perso-
na gaude (bi hemengoak eta
lau txekiar), eta plantan beste
lau langile. Proiektu berri bat
garatzen ari gara momentu
honetan, eta etorkizunera begi-
ra beste planta bat eraikitze-

ko prozesuan gaude. Produk-
tu aldetik, gaur egun automo-
ziorako hainbat pieza egiten
ditugu.

ETORKIZUNA Nire karrera
bukaerako proiektua joan den
ekainean bukatu nuen, eta ber-
tan lanean jarraitzeko propo-
samena egin zidaten. Aben-
duan bukatuko zait kontratua
eta dagoeneko urrian urtebe-
tea egin dut Txekian. Oso gus-
tura nago, baina erabakitze-
ko momentua iritsi zait, bertan
jarraitu edo etxera bueltatu.
Gero eta gehiago kostatzen
zait hara joatea, gauza asko
uzten baititut hemen: familia,
lagunak, neskalaguna... Ora-
indik ez dut erabaki zer egin-
go dudan! Uste dut han ikasi-
tako beste nonbait ere bali-
garri eta eredugarria izan dai-
tekeela, beharbada, beste
proiektu baten hasierako pro-
zesuan

Ingeniaritza Tekniko Meka-
nikoa hiru urtetan ikasi nuen
eta ondoren goi mailako Indus-
tri Administrazioeko espeziali-
tatean. Ikasketak bukatu ondo-
ren, proiektua Batz kooperati-
ban hasi nuen, eta Txekiara
joan nintzen hango planta
berria martxan jartzera.

Oñatikoa naiz eta, Deba
bailaran industri arloak duen
garrantzia ikusita, oso garbi
nuen ikasketak horretara bide-
ratu behar nituela, eta horre-
gatik aukeratu nuen Mondra-
gon Unibertsitatea. Karre-
rako lehendabiziko bi urteak
izan ziren niretzat gogorre-
nak, hurrengoak errazago edo
lasaiago hartu ditut.



JULENE LAZKANO ATZERRIKO HIZKUNTZAK, HIZKUNTZEN PSIKOPEDAGOGIA.

“NAHIKO EREMU ZABALA IZANGO DUT LAN EGITEKO”

Atzerriko hizkuntzako irakasle-tza bukatu berri dut, eta ikasurte honetan hasi naiz hizkuntzen psikopedagogia ikasten. Betidanik gustatu izan zait goia eta horregatik animatu naiz beste bi urtetan ikasten jarraitzera.

HURBILTASUNA Elorrikoa naiz, eta Mondragon Unibertsitatea hurbiltasunagatik eta lagun batek aholkatuta aukeratu nuen. Oso gustura nago Eskoriatzako fakultate honetan: irakasleekin hartu-emanera erraza da, unibertsitate txikia izanik ikasle guztiok ezagutzen dugu elkar, giroa bikaina da... zentzu guztietan igarri dut hurbiltasuna.

Praktikak egiteko aukera izan dut, unibertsitateak

berak bideratuta, Mondragon Linguan; funtzionamenduaren aldetik, unibertsitateak ikasleei jasotzen dituen lan eskaerak bidaltzen dizkigu eta, guri interesatuz gero, harremanetan jartzen gara eta lanean hasteko modua izaten dugu. Oraintsu, ikasurte hasieran, bekadun hasi naiz fakultatean bertan. Goizez bulegoan egoten naiz eta klasea astelehen arratsaldeztartzen naiz bakarrik, karrera hau on line egiten da eta.

ETORKIZUNA Aurrera begira, uste dut nahiko eremu zabala izango dudala lan egiteko, ez bakarrik eskolak ematera zuzenduta; baina, egia esan, ez dut ezagutzen inor psikopedagogo lanean dabilena. Horregatik, lan mundura begira ez dut oraindik arlo zehatza bat finkatuta. Niri umeen egotea eta beraiekin lan egitea asko gustatzen zait, eta pedagogiaren aholkularitzaren arloa ere gustuko dut.



MIKEL ALVAREZ IKUS-ENTZUNEZKO KOMUNIKAZIOA

“BADUT LANEAN HASTEKO GOGOIA”

Beasaindarra naiz eta 25 urte ditut. Betidanik nahi izan dut karrera hau ikasi baina, orain arte, ez dut aukerarik izan, unibertsitate publikoan sartzeko nahiko nota altua behar baitzen. Beraz, ikus-entzunezko teknologia ikasi nuen Bilbon

eta, bukatzeaz nengoela, irratian entzun nuen hemen, Eskoriatzako fakultate honetan, karrera martxan jarriko zela. Animatu nintzen eta dagoeneko laugarren urtea ikasten ari naiz, azkena, eta lehenengo promozioak gara, gainera.

PRAKTIKAK Karrera honetan, praktikak egitea hautazkoa da bigarren urtean eta derrigorrezkoa hirugarrenean. Unibertsitateak enpresa desberdinekin dituen kontaktuei

esker, aukera zabalak eskaini dizkigu ikasleoi praktikak egiteko. Ni bekadun aritu naiz unibertsitatean bertan eta aurtengo udan egin ditut praktikak Segura irratian. Oso gustura egon naiz eta asko ikasi dut.

LANA Mondragon Unibertsitateak eskaintzen dituen titulazio gehienak industriara bideratuta daude eta, horregatik, maila handi batean, ikasleek lan munduratzeko modu naturalean gertatzen da. Gure

kasuan, ordea, fakultate honetan eskaintzen diren titulazioak beste sektore batzuetara zuzentzen dira eta, nahiz eta Irakasleazko ikasleek lana bilatzeko aukera zabalak izaten dituzten, besteok nahiko etorkizun kaskarra dugula uste dut. Nik partikularki badut lanean hasteko gogoia; badakit ez dela erraza izango, baina saiaturko naiz ikasidudan karrerarekin zerikusi zuzena duen lana bilatzen.



GORKA TAMAYO INDUSTRI ANTOLAKUNTZAKO INGENIARITZA

“IKASKETEN HASIERATIK LANEAN ARITU NAIZ”

Lehendabizi, Proiektu Mekanikoen Garapen arloa jorratu nuen goi mailako lanbide heziketaren bitartez, eta ondoren, Donostian Ingeniaritza Teknikoa ikasi eta gero, Mondragon Unibertsitatean etortzeko erabakia hartu nuen, Industri Antolakuntzako Ingeniaritza

za ikastera. Momentu honetan, ikasketak amaierako proiektua burutzen ari naiz Orona kooperatiban, Horniketa Kudeaketarako eredu berria garatzeko.

IKASI ETA LAN EGIN Mondragon Unibertsitateak Mendeberti proiektuaren bitartez eskaintzen duen prestakuntza eredu berritzaileak asko erakarri nau, baita ikasketak eta lana tartekatzeke ematen duen aukerak ere. Nire kasuan, esaterako, ikasketen hasieratik lanean aritu naiz. Gainera,

ikasketak amaitu baino lehenago jaso dut Oronako eskaintza. Enpresa handia izanik, konplexutasuna ere handitzen da, langile kopurua altua da, baina giroa bikaina!

AUKERA GEHIAGO Jakina da Mondragon Unibertsitateak lotura estua duela lan merkatuarekin, MCCko unibertsitatea da eta aukera zabalak eskaintzen ditu bai lana bilatzeko bai goi mailako ikerkuntzan saiatzeko. Ondorioz, ikasketak amaitu eta gero, lanean hasteko aukerak

edo norberaren enpresa sortzeko aukerak beste unibertsitateetan baino handiagoak dira.

Oraindik ez dakit Oronan edo beste enpresaren batean izango dudana lanean jarraitzeko aukera, baina atzerriko beste hizkuntza batzuk menperatu eta beste kulturak ezagutzea gustatuko litzaidake. Lehendabizi Oronako proiektuaren helburuak bete nahi ditut, eta gero gerokoak, pausoz pauso ere urrutira heltzeko aukerak baitaude!

PROTAGONISTA

NADIE PODRÁ JAMÁS SUSTITUIR A LA PERSONA EN SU AVENTURA DE VIVIR. NI LA RELIGIÓN CON SUS CREENCIAS, NI LAS IDEOLOGÍAS CON SUS AFIRMACIONES PUEDEN APROPIARSE DE LA DECISIÓN SOBRE LA MANERA DE ENFOCAR LA VIDA.

JOSE M^º LARRAÑAGA

En “El viaje a la felicidad”, de Eduard Punset, se recoge un impresionante experimento realizado por el psicólogo Martín Seligmand con cinco ratones. Cada ratón era colocado en un recipiente en el que eran sometidos a periódicas y aleatorias descargas eléctricas. Todos recibían las mismas descargas pero una de ellas tenía en su cubículo una palanca que podía accionar cuando quisiera y desconectar la descarga de todos, incluida, naturalmente, la suya. A las seis semanas de aplicar el experimento el sistema inmunológico de todos los ratones, menos el de la palanca, se había desmoronado, emocionalmente estaban exhaustos y la depresión acabó por matarlos. El quinto ratón también murió pero muchos meses más tarde. Podemos pensar que abrigaba la convicción de poder manejar el acontecimiento desagradable a voluntad y eso le permitió mantener su integridad “psicológica” a salvo de la depresión. No dependía del todo de algo exterior que le amargaba sin que pudiera evitarlo sino que podía sentir el poder de intervenir en los acontecimientos.

PERSONAS NECESITADAS DE PROTAGONISMO

El orgullo mal digerido de considerarnos los seres más desarrollados de la creación nos ha llevado a pensar que nuestro cerebro racional (la máquina más extraordinaria que se conoce) domina cualquier situación depresiva. La razón lo puede todo, pensamos. Y no es así. Hay una parte emocional en nuestra cabeza que requiere de cuidados y atención.

Asegura un amigo mío, que posee el poder de ver y leer, como si poseyera rayos X, en el pecho de las personas los más



íntimos anhelos que les impulsan en la vida y que en todos percibe el mismo mensaje: “Quiero ser importante”.

Para mí que el texto tiene una variante: “Quiero hacer algo importante en mi vida”.

Desde la niñez tratamos de hacernos presentes para los demás, de que nos tengan en cuenta y nos atiendan. Preferimos el castigo a la indiferencia, la crítica al desprecio y nos duele en el alma notar que no somos percibidos en todo lo que valemos por los que tienen el cometido de educarnos, dirigirnos u orientarnos en la vida.

Posiblemente necesitamos de la amistad y del amor para sentirnos comprendidos y aceptados por los otros y, con ello, tener el íntimo convencimiento de estar presentes en el mundo. Los amigos son tesoros de increíble valor para el desarrollo emocional y la armonía interior para cualquier ser humano porque nos confirman que les importamos y que reconocen nuestra necesidad en el mundo. Es un reconocimiento de nuestra importancia, pero no un reconocimiento banal, epidérmico o sin sustancia.

La alabanza sin motivo, por ejemplo, o el mimo excesivo genera malestar más que agradecimiento, crea un ambiente ficticio y enfermizo que destruye la armonía de las personas que caen en sus cantos de sirena. No necesitamos que nos premien sin que seamos acreedores al premio sino que necesitamos sentirnos valiosos en el concierto de las personas, en la sociedad.

El protagonismo que hace crecer a las personas se construye con la verdad y con la exigencia, es como decirle "Eres importante si protagonizas y haces algo importante" y cuando lo hace aplaudirle, ¡sí, aplaudirle! por lo realizado.

Sinceramente creo que el peor de los ladrones es aquel que se apropia del trabajo de los demás, del esfuerzo del otro, pero le sigue de cerca en la vileza en que no da importancia a la presencia del otro.

EL PROTAGONISMO DEL TRABAJADOR

El trabajador no se contenta con el placer de hacer bien su trabajo o con el logro del objetivo fijado en el plan de gestión. Eso le satisface y le agrada pero exige y reclama el fruto íntegro de su trabajo. El trabajador no odia al vago porque le deje su trabajo sino porque se apropia del fruto del trabajo que él ha llevado a cabo.

Recuerdo que Arizmendiarieta decía que la venta del cuerpo para el sexo es conocido como prostitución y a la venta del trabajo como explotación y que ambas desposeían a las personas del protagonismo que les correspondía. No se puede vender con impunidad algo que forma parte del alma humana, sea amor o sea trabajo.

Sin duda, nuestra rudeza nos ha llevado a despreciar la sensibilidad en el trato con los trabajadores y a no considerar sus necesidades emocionales básicas. Si a esto sumamos los perniciosos "daños colaterales" para los individuos que se derivan del modelo jerárquico al focalizar todo protagonismo en el jefe último (protagonismo que se apropia de los aciertos y socializa los errores) nos hallamos con las consabidas situaciones de divorcio entre los que piensan y los que (no)ejecutan, entre los que mandan y (des)obedecen, entre los que enseñan y los que (no)aprenden.

Los trabajadores que no son informados convenientemente de lo que están haciendo ni de la importancia de su contribución son desposeídos del protagonismo de su esfuerzo, que se convierte, así, en un mero ejercicio sin sentido que le resulta indiferente. Trata de convertir su tarea en algo ajeno a sus propios intereses personales, de aislar su mente y su alma de lo que el cuerpo realiza físicamente. Es decir, que se ve abocado a una situación perversa de neurosis.

Si para el jefe los trabajadores son RR-HH (Recursos Humanos), para el trabajador el trabajo es un R-E (Recurso Económico) para poder vivir fuera del trabajo. Ni para uno ni para el otro el trabajo y la aportación personal al mundo que ello supone supera el nivel comercial y de trueque, quedándose en algo externo a la esencia humana.

El negroero jaleaba al esclavo para que trabajara más allá de sus posibilidades sin jamás sentirse satisfecho de su trabajo porque esperaba el máximo rendimiento y beneficio sin importar el esclavo como persona, sólo era para él un medio, un recur-

LOS TRABAJADORES QUE NO SON INFORMADOS CONVENIENTEMENTE DE LO QUE ESTÁN HACIENDO NI DE LA IMPORTANCIA DE SU CONTRIBUCIÓN SON DESPOSEÍDOS DEL PROTAGONISMO DE SU ESFUERZO QUE SE CONVIERTE, ASÍ, EN UN MERO EJERCICIO SIN SENTIDO QUE LE RESULTA INDIFFERENTE.



so inanimado (sin alma). La sola carencia de fuerzas evitaba que el esclavo se escapara o se revelara. Solo encadenado servía el esclavo.

La Humanidad ha repudiado la esclavitud y ha legislado para erradicarlo pero la fuerza de la historia no se desvanece de pronto y nos quedan reminiscencias de explotación y de prostitución del valor del trabajo humano. Ni el trabajo ni el trabajador son considerados en su plena humanidad

PROTAGONISMO EN LAS IDEAS

¡Pensar en vasco! O en castellano o en catalán. El nuestro es un pensamiento dependiente (Heidegger aseguraba que sólo se podía pensar en griego o en alemán porque el pensamiento mundial históricamente relevante se había producido en esos idiomas). Deprieme comprobar que muchos ponentes, profesores y articulistas abusan de citas de los gurús de allende nuestras fronteras culturales y se suben al pedestal ajeno porque carecen de propuestas propias. Los autores anglosajones son los preferidos.

Decían los rusos que el trigo ruso no crecía a la extranjera al comprobar la infinidad de reformas de la agricultura que los zares importaban de otros países con escasos resultados.

Deprieme comprobar el supino desconocimiento de las experiencias propias (buenas y malas) que afortunadamente poseemos en nuestra extraordinaria gama de vivencias sociales y empresariales y apelemos a experiencias ajenas para ilustrar ideas que no son nuestras. Es el drama del travestido que se encuentra incómodo con su nuevo papel pero se avergüenza de su imagen original porque cree que es provinciano. Es una traición encubierta a los orígenes.

Unamuno afirmaba que los países sin heresiarcas (promotores de una herejía contra un dogma) son incapaces de pensar por sí mismos. Y añadía que en los países de habla hispana no abundaban precisamente este tipo de individuos. Somos más de seguir a otros que han tenido éxito, que de descubrir nuestros propios senderos y hacer nuestro propio "camino en el mar". Nos emocionamos por el modelo de Responsabilidad Social Corporativa que, desde Davos, nos hacen llegar los gurús del capitalismo de rostro humano, cuando cualquier texto sobre este tema de Arizmendiarieta sugiere y propone mucho más humanización y socialización de la empresa.

Aplaudimos a los millonarios que ceden su dinero para los enfermos del sida en África sin advertir que es dinero logrado por las condiciones injustas del mercado que permite enriquecerse a unos y empobrecerse hasta la miseria a otros. Mientras Bill Gates se convierte en el mayor donante de ayuda al tercer mundo, Microsoft es multado por prácticas de monopolio. **TU**

DE COOPERATIVISTAS

El Mercado Global...

... llama regularmente a sus discípulos a una gran comilona. A la mesa se sientan las multinacionales, las corporaciones globales, las empresas trasnacionales.

Son los respetables. Hablan de las reglas del juego, o de que el juego no tenga reglas, del subir y bajar de las bol-



sas, de lo bien o regular que van los planes de ajuste aquí y allí. Acostumbran a hablar de gráficos sin rostro, desde las oficinas generales de la pura racionalidad económica. Hay quien con más pudor, en un acto de corrección política, gusta de hablar como si la gente importase.

También las cooperativas del mundo son llamadas. En la mesa, los cooperativistas podrían intentar emular maneras y gestos. Podrían mencionar las posibilidades de crecimiento rápido, reír sus gracias y hablar de los gráficos sin rostro. Si fueran espetados por alguien sobre no-sé-qué ideario humanista, podrían esconder la tarjeta de la solapa, aquella que les identifica como cooperativistas, como personas que intentan suturar dinero y principios.

O podrían sentarse a la mesa y responder, preguntar, criticar, exigir, proponer. No reír gracias que no la tienen. Mirar a la mesa y ver que faltan muchos, demasiados. Calcular el sufrimiento que podría aplacarse con sólo las sobras de los succulentos manjares allí presentes. Ver que si se reparara mejor, mejor nos iría a todos. Por eso digerirían peor. Podrían sentirse partícipes de un hecho diferencial, de una personalidad propia. Encontrar en otros zapatos la horma justa. Y no esconderlos bajo la mesa.

Podrían ser sujetos cooperativistas o cooperativistas sujetos.

La figura del gorrón ...

... es, a buen seguro, un clásico de todo tiempo y lugar. Aquel que se aprovecha de lo generado colectivamente y que aporta el mínimo. Aquel que levanta la mano ante lo que entiende como vulneración de derechos individuales, normalmente los suyos, pero la esconde ante obligaciones comunitarias, normalmente las de otros. Cuando se interesa por la comunidad, es para cobrarle.

Es un clásico, sí, pero da la sensación de que abundan especialmente en estos tiempos de hiper-individualismo, funcionariado y estado del bienestar mal entendido.

Propongo huir como de la peste de quien tan empapado está del dolor propio y tan poco del ajeno. También en el interior de nuestras cooperativas. También en nuestro propio interior.

El tren me llevaba ...

... semanalmente de Durango a Bilbao. Viajaba el mismo día, viernes, y a la misma hora, cuatro de la tarde. Semana tras semana. Durante bastantes años.

Los vagones nos recibían a más o menos los mismos, y nos hicimos caras familiares: los estudiantes que volvían a casa terminado el instituto; los empleados de la administración pública, volvían a casa habiendo o no terminado el trabajo; las trabajadoras del hogar de acento ecuatoriano, conocedoras de que el trabajo para ellas simplemente no termina nunca.

Había entre ellos dos mujeres y un hombre joven, de traje y corbata. Los tres, miembros cualificados de la misma empresa. Oía sus conversaciones sobre el proyecto empresarial, sus grandes desafíos, lo esencial de la implicación, el orgullo por el trabajo bien hecho, la internacionalización y los formidables retos inmediatos. El hombre joven se mostraba especialmente entusiasta.

Hacia marzo de aquel año el joven dejó de venir, y el espacio entre las dos mujeres se llenó de un silencio denso. La conversación desveló poco a poco: murió por abatimiento; el corazón le falló antes de los 30; el frío parte médico hablaba de estrés. Las palabras reflejaban impotencia y tristeza. También rabia y perplejidad: "Lo dió todo y, una vez sustituido, dos semanas después nadie se acuerda de él", le decía una a la otra.

Propongo huir del gorrón que no da, pero también de quien da sin medida ninguna. De implicaciones y motivaciones no sostenibles que destrozan vidas.

'Quemar' a las personas en el corto podría quizá servir en otras partes, pero, la organización cooperativa, por su propia naturaleza que confiere centralidad y permanencia a las personas, necesita de un paradigma distinto, que sepa aunar tiempo para la empresa y tiempo para la vida. Que sepa conciliar trabajo y familia. Que sepa equilibrar.

Las organizaciones más avanzadas en el mundo comienzan a apuntar en esa dirección. También por motivos de productividad.

Y EQUILIBRIOS

JOSEFA AZKARRAGA MIEMBRO DE LANKE

Tuvimos la gran suerte...

... de conversar con los fundadores de esta experiencia, conversar con tiempo y calidad. Experimentamos la importancia de la estructura de la conversación: opera como constructora de sentido e identidad.

Me acuerdo del desaparecido Jesús Larrañaga: "Tenemos algún abrigo hoy mejor que antes, pero más o menos vivimos igual. Pero eso es absolutamente raro... Ha sido una mente frailona la nuestra. Unas convicciones religiosas que nos ayudaban a soportar."

Si las funciones realizadas en el mundo cooperativo las hubieran realizado en la empresa de capital, hoy serían personas ricas en lo material; un Juan Zelaia, se me ocurre. Lo saben. Ha habido una profunda auto-limitación en lo material.

Para explicar el lugar que en la sociedad actual ocupa esa opción de vida, Gorroñoigoitia evocó la imagen de un pastor en un arbolito, tocando una pequeña flauta. La imagen de la insignificancia. La imagen de los márgenes. La forma de 'gobierno de sí' por ellos adoptada, hoy es un residuo de tiempos pasados, una figura humana alejada de los infinitos decibelios de la cultura de consumo.

¿Y si no fuera así? Parece anti-sociológico decirlo, pero, quizá se equivoque. Vista la destrucción de los recursos naturales a escala global, la dinámica demográfica mundial, y que si seguimos así necesitaremos dos planetas más, la pauta de la austeridad es una pauta de futuro. A escala global.

A las nuevas generaciones nos tocará recuperar la 'noción de lo suficiente', noción cultural que el capitalismo declaró enemigo público número uno. Nos tocará rescatar la tradición cultural y opciones que hoy consideramos fuera de juego. Al tiempo.

Se han cumplido 40 años...

...de la desaparición del revolucionario por antonomasia del siglo XX: el Che. Su humanismo socialista-revolucionario es hoy icono de publicidad en la gran maquinaria capitalista.

Curiosa tendencia humana: aquello de, con el tiempo, pervertir las cosas y dotarles de un sentido distinto, incluso contrario al originario. La tendencia puede encontrarse también en las tradiciones populares: Maritxu Kajoi debió de nacer como fiesta popular que se mofaba de los alardes de la nobleza y burguesía adineradas. El humor, la ironía, siempre han sido un poderoso instrumento de emancipación. Hoy son los propios ciudadanos los que han debido de beber la pócima de la vanidad, emulando anualmente lo que en origen se criticaba.

Los cooperativistas de Mondragón somos una de las referencias en el mundo en cuestiones capitales: distribución de riqueza, elementos de democracia en las empresas, intercooperación de las cooperativas, apoyo de las empresas a algunas cuestiones comunitarias. Por eso, esa tendencia humana a la perversión no cabe aplicarla aquí.

Si cabe aplicarla en otras cooperativas vascas que dejaron de hacer socios casi nada más nacer, para que con el tiempo el 80% contratado enriqueciera al 20% de 'cooperativistas'. No querer repartir el pastel, eso sí es perversión para un cooperativista.



El cooperativismo...

... es una especie de contraposición continua entre dos sensaciones: la de *lo frío* (hoy) y la de *lo cálido* (ayer).

Existen lamentaciones por el derrumbe de los valores cooperativos. Es el discurso y sentimiento de pérdida. Les pasa a muchas generaciones a las que se les acabó el tiempo y deben dejar la escena, mirando la inevitable transformación de lo creado. Preocupa más que las lamentaciones se escuchan también entre muchos jóvenes, como si estuvieran abocados a cierta experiencia de vacío.

Existe una trampa: la de pensar que las obras humanas son eternas, la de pensar que la creación de una generación debe perpetuarse en todas sus formas y esencias, y la de pensar que el quehacer fundamental de las nuevas hordas es ése. Las nuevas generaciones deben recoger la herencia, pero no para intentar petrificarla, algo imposible en un contexto histórico distinto, sino para re-crearla, adecuarla a los tiempos.

Necesitaremos equilibrios: en ciertas cuestiones volver a ciertas tradiciones, y en otras ser radicalmente innovadores.

Para ello, las nuevas generaciones de cooperativistas necesitan de una experiencia de autorreferencialidad: "Ahora nos toca a nosotros. ¿Qué proponemos?"



TAMBIÉN SOMOS LO QUE NO SOMOS



D. MADINABEITIA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES MONDRAGON UNIBERTSITATEA

Te miro, te observo, te veo actuar..., te critico y te admiro a la vez, ... y me quedo atrapada en lo que tu esencia me sugiere a mí, mi yo femenino.

Te percibo competitivo, racional y poderoso, y me encanta. Esa claridad para la estrategia, ese arrojo para cumplir - y hacer cumplir - con los objetivos, ese ímpetu a la hora de exigir lo mejor de cada uno y esa fuerza para echarme a todos y a todo a tus espaldas y mirar para adelante. Ojalá me pudiera parecer un poco más a ti. Pero me da miedo, no me sale, NO SÉ.

Luego se marchan todos y te quedas sólo, y brota tu otro yo, el que se arrepiente de haber atacado cínicamente a un compañero, el que sufre en silencio porque cree que no va a estar a la altura, el que duda de si sus decisiones serán las acertadas, el que quiere pedir cariño a gritos pero se lo traga, no vayan a pensar que eres un blando. Es entonces cuando me gustaría acercarme a ti, mi lado masculino, y darte sosiego, porque aunque me

rechazas, sabes que me necesitas, pues no eres tú sin mí, al igual que no soy yo sin ti.

Te miro, te observo, te veo actuar..., te critico y te admiro a la vez, ... y logras sorprenderme una vez más, a mi yo masculino, porque desde esa fragilidad aparente, sin siquiera levantar la voz, consigues todo lo que te propones.

Te percibo colaboradora, intuitiva e influyente, y te envidio. Esa naturalidad a la hora de confiar y creer en los demás, ese sexto sentido para entender lo que está pasando más allá de lo que parece estar sucediendo, ese arte para hacerte escuchar y transmitir sensatez. Ojalá me pudiera parecer un poco más a ti. Pero me da miedo, no me sale, NO SÉ.

Luego se marchan todos y te quedas sola, e irrumpe tu otro yo, el yo masculino, y te avergüenzas de haber derramado en público esas lágrimas teñidas de impotencia, te revelas contra ti misma por haber dejado escapar la ocasión de hacerte valer, te

LA NATURALEZA DEL TRABAJO HA EVOLUCIONADO, Y YA NO SON RENTABLES LOS SISTEMAS EN LOS QUE UNOS POCOS PIENSAN Y MANDAN, Y LOS DEMÁS HACEN.

enfadas porque piensas que has de demostrar el doble que ellos para poder estar ahí. Y es entonces cuando me gustaría acercarme a ti, mi lado femenino, y borrar tu sensiblería con el grito del guerrero, ofrecerte las armas para la batalla y conectarte con tu propia fuerza para salir a triunfar a la arena. Pero me rechazas, aunque sabes que me necesitas, pues no eres tú sin mí, al igual que no soy yo sin ti.

SER PERSONAS

Como seres humanos completos que somos, todos, absolutamente todos, crecemos y nos desarrollamos atendiendo más o menos a ambos, nuestro lado más femenino y nuestro lado más masculino, si bien es cierto que, en ocasiones, caemos en la simplicidad de distinguir a hombres por un lado y a mujeres por otro, atribuyendo a cada género características excluyentes que no hacen más que empobrecernos en ese recorrido hacia ser Personas. Nos enzarzamos en debates superfluos, defendiendo o cuestionando tópicos, sin darnos cuenta con ello, que no hacemos más que escondernos en nuestros temores, renegar de nuestras incompetencias y rehuir del mundo de posibilidades que lo desconocido nos depara.

Y es que, lo que no sé, lo que no me sale, lo que me desborda y me hace vulnerable, por muy atractivo que me resulte, me da miedo.

Si llevamos esta reflexión al mundo empresarial y su estructura, ésta se ha definido tradicionalmente por una marcada jerarquía, firmeza, dominio del pensamiento estratégico y una actitud ante el negocio y el conflicto más fría y racional que emocional, y eso ha servido para sobrevivir en esa jungla que creamos el siglo pasado de ir todos contra todos. Y ahí ha sido especialmente válido el perfil de persona que aprendió a llevar a la práctica su potencial masculino. Todo el que quería participar de ese modelo (hombre o mujer) se veía obligado a adaptarse a las reglas de juego marcadas por nuestra masculinidad, y eso ha hecho que ese estatus se haya perpetuado en el sentir empresarial, hasta el punto que se nos hace difícil desprendernos de él.

NUEVOS PARADIGMAS

Pero las cosas están cambiando.

La naturaleza del trabajo ha evolucionado, y ya no son rentables los sistemas en los que unos pocos piensan y mandan, y los demás hacen. En el contexto actual globalizado, asistimos a una progresiva pérdida de confianza en el modelo jerárquico de la dirección. Las estructuras se van flexibilizando y cada vez se hacen más planas, y el equipo se está constituyendo en la unidad básica de gestión, donde las competencias de comunicación y colaboración se hacen imprescindibles. A todo esto hay que añadir el "descubrimiento" de la inteligencia emocional como factor clave tanto para cohesionar a las personas como a la hora de tomar decisiones que, en definitiva, impactarán inequívocamente en los resultados finales de

dichas empresas. Y nos encontramos con que empezamos a echar en falta ese lado femenino que en su día nos vimos obligados a tapar y que ahora se nos hace extraño, y que sin embargo reconocemos como carencia tanto a nivel personal como empresarial. Pero me da miedo, no me sale, no sé.

A su vez, se pueden emplazar estas mismas reflexiones al entorno del hogar, que es el contexto sobre el que la mujer ha ejercido tradicionalmente su influencia, y también el ámbito donde los seres humanos adquirimos valores y aprendemos nuestras competencias de desarrollo personal, tan necesarias en la actualidad cuando la empresa atraviesa una crisis de identidad. Se da el caso de que, las personas que han estado inmersas en ámbitos de relaciones más desinteresadas como puede ser la familia, y por tanto, han desarrollado más su instinto femenino, han carecido de la experiencia de convivir en un terreno competitivo e interesado donde pedir es tan importante (o más) que dar. Y nos encontramos con que, para acceder a ciertos puestos, tan necesaria como esa inteligencia emocional y racional es la inteligencia reptil de pura supervivencia. Pero me da miedo, no me sale, no sé.

Somos lo que somos pero también somos lo que no somos, y en lo que no somos está la carencia que nos completa. Por lo tanto, ¿qué hacer?

Podemos rechazar lo que otras personas son, pero yo no, y perder el potencial de acción que el otro lado aportaría. Podemos optar por convivir buscando siempre lo mejor del otro, aquello que suma en cada momento, y crear juntos. Y también podemos aprender a ser otro, diferente, más completo, permitiéndonos bucear en otras realidades, en lo que admiro y a la vez critico de lo femenino y lo masculino, reconocerlo y practicarlo, ya que la multiplicidad de roles fortalece la personalidad, nos da seguridad e incrementa nuestra autoestima.

Nuestras empresas necesitan del potencial íntegro - la suma de masculinidad y feminidad (lo que admiramos en el otro) - de todos y de cada uno: lo necesitan para pensar, para liderar y para producir. En nuestra historia cooperativa de más de medio siglo el perfil masculino ha prevalecido y triunfado sobre el femenino. Además, hay que reconocer que gracias a ello hemos llegado a ser quienes somos y muchos nos reconocen como un modelo de futuro a copiar para triunfar en el mundo global de los negocios. Pero recordemos que las cosas están cambiando, y que hoy nos encontramos con que no sabemos desprendernos de esa historia y que nos faltan competencias de desarrollo personal - esas que se manejan desde la feminidad - para crecer, cambiar y estar más presentes en aquello que no conocemos. Quizás sea eso lo que nos conduce a que nos den miedo muchas cosas porque creemos que son difíciles, pero que son difíciles porque no nos atrevemos a hacerlas.

Pudiera ser que, para atrevernos, nos faltara lo que no somos: lo que nos da miedo ser. **TU**

NUESTRAS EMPRESAS NECESITAN DEL POTENCIAL ÍNTEGRO - LA SUMA DE MASCULINIDAD Y FEMINIDAD - DE TODOS Y DE CADA UNO: LO NECESITAN PARA PENSAR, PARA LIDERAR Y PARA PRODUCIR.

TEMAS TRATADOS EN OCTUBRE

URRIAREN 14AN EGIN ZEN BILERAN GAI ZERRENDA LUZEA AZTERTU ZEN. HEMENTXE BERTAN ESAN-DAKOAREN LABURPENA.

INCORPORACIÓN DE ULMA AGRÍCOLA

Se aprobó la incorporación a MCC de ULMA Agrícola. Se trata de una nueva cooperativa de trabajo asociado constituida el pasado mes de mayo tras la escisión acordada en la Asamblea General de ULMA C y E, cooperativa en la que desarrollaba su actividad. En su nueva andadura como cooperativa independiente integra a 46 personas y su objeto social es el diseño, producción y comercialización de instalaciones integrales para las explotaciones agrícolas bajo cubierta.

PG 2008

A estas alturas de ejercicio ya hay indicadores que anuncian la proximidad de 2008. De hecho, en esta sesión de la Comisión Permanente se avanzaron las "Perspectivas para elaborar el Plan de Gestión 2008", un documento que se presentará a todos los gerentes en la reunión que se celebrará el próximo 9 de noviembre en el Artium de Vitoria-Gasteiz. Las cifras macro siguen siendo favorables y auguran crecimientos de la economía mundial (4%), de la zona euro (2,2%) y de la española (2,8%). Por tanto, en general, buenas perspectivas para 2008.

**PLAN DE GESTIÓN 2008:
LAS CIFRAS MACRO SIGUEN
SIENDO FAVORABLES Y
AUGURAN CRECIMIENTOS
DE LA ECONOMÍA MUNDIAL
(4%), DE LA ZONA EURO
(2,2%) Y DE LA ESPAÑOLA
(2,8%).**

EVOLUCIÓN DE MCC

Hasta agosto, la evolución del conjunto de MCC es positiva. Las ventas se sitúan al 100% de las previsiones; hay una desviación positiva de puestos de trabajo (sobre todo en el Área Distribución) y los excedentes del conjunto son ligeramente superiores a los previstos.

En esta reunión se hizo un repaso del objetivo básico Innovación. Y entre otras cosas, se comentó que se está trabajando en la elaboración del Marco Estratégico de la Innovación 2020, un documento de referencia para los próximos ciclos estratégicos de las cooperativas. También se hizo un descargo de la evolución de los proyectos asociados al Plan de Ciencia y Tecnología 2005-08, proyectos en los que están implicadas un total de 35 cooperativas y 10 centros de investigación.

VARIOS

En esta reunión también se trataron otros temas, que enunciamos casi en titulares. Por ejemplo, la adecuación de las normas congresuales para evitar expresiones discriminatorias por razón de género. O una propuesta encaminada a diseñar un nuevo formato para el Congreso de MCC que se celebra anualmente, tratando de hacer un acto más atractivo y sugerente y con mayor espacio para el encuentro entre los asistentes. Asimismo, se hizo un descargo de la evolución de los recursos corporativos en los primeros 9 meses del ejercicio; y un repaso al grado de cumplimiento de los objetivos del plan de gestión a lo largo del primer semestre de 2007. **TU**

ZER DA BATZORDE IRAUNKORRA?



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



MÁS HECHOS, MENOS PALABRAS

VIVIMOS EN UN MUNDO PROFUNDAMENTE DESIGUAL E INJUSTO. MIENTRAS EL 10% DE LA POBLACIÓN MUNDIAL DISFRUTA DEL 70% DE LAS RIQUEZAS EN EL MUNDO, 1.100 MILLONES DE PERSONAS SUBSISTEN CON MENOS DE UN DÓLAR POR DÍA.

MIKEL OTXOTORENA
PLATAFORMA POBREZA CERO

En total, 2.700 millones luchan por sobrevivir con menos de dos dólares por día y, del conjunto de personas pobres, el 70% son mujeres.

La brecha entre pueblos ricos y pueblos empobrecidos sigue creciendo en las últimas décadas. Pero esta brecha se va abriendo paso también en nuestras sociedades supuestamente desarrolladas, donde la exclusión y la precariedad cada vez alcanza a más personas y amenaza a amplios sectores sociales, especialmente a mujeres, jóvenes y personas de avanzada edad.

De esta manera, sin salir de la rica Unión Europea, nos encontramos con que 68 millones de personas viven en situación de pobreza y exclusión social.



NO HAY EXCUSAS

La persistencia de la pobreza y de la desigualdad en nuestro mundo no se puede justificar. No hay excusas para no hacer nada frente a ella.

Hacemos un llamamiento a las instituciones internacionales, gobiernos nacionales y locales, a la sociedad misma, para comprometernos en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Por ello, solicitamos que se cumplan, al menos, estas medidas:

- Más y mejor ayuda oficial al desarrollo, priorizando a los sectores sociales básicos, hasta alcanzar el compromiso del 0,7% del PIB, desligada de intereses comerciales y coherente con los Objetivos del Milenio.
- Más coherencia en las diferentes políticas de nuestros gobiernos, para que todas ellas contribuyan a la erradicación de la pobreza, para que las políticas sociales tengan la misma prioridad que las políticas económicas y éstas no sean contrapuestas a la construcción del desarrollo social sostenible.
- Reafirmar en nuestras sociedades el papel de la política fiscal, así como rehabilitar el papel del gasto público en la dirección de la lucha contra las desigualdades y la cohesión social.
- Cancelar la deuda externa impagable: los países ricos, el Banco Mundial y el FMI deben cancelar el 100% de la deuda de los países más pobres.
- Cambiar las normas del comercio internacional que privilegian a los países ricos y a los negocios de las empresas transnacionales.
- Proteger los servicios públicos de liberalizaciones y privatizaciones con el fin de asegurar los derechos fundamentales de todas las personas y asegurar el acceso universal a servicios de

calidad en sanidad, cultura, educación, etc.

- Favorecer el acceso a la tecnología, así como el derecho democrático a la información y comunicación, a los países y sectores sociales hoy excluidos de sus beneficios.
- Más y mejores medidas para acabar con la discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres, causa fundamental de exclusión y pobreza en nuestro mundo y en nuestras sociedades.
- Medidas humanitarias y efectivas en relación a la población inmigrante. Lucha decidida contra cualquier forma de racismo y xenofobia.
- Asegurar que los sistemas de protección social, complementarios a las políticas activas de empleo, incluyan rentas mínimas garantizadas que permitan a toda persona vivir dignamente.
- Reforzar las propuestas de democracia participativa. Asegurar que los pueblos, grupos sociales y personas que sufren desigualdades sean sujetos activos en la puesta en marcha, funcionamiento y evaluación de todas aquellas políticas que les conciernen.

Porque sabemos que la pobreza puede erradicarse si existe la voluntad política para hacerlo, como ciudadanos y ciudadanas, presionemos. No hay excusas ¡Rebélate contra la pobreza! **TU**

“ LA PERSISTENCIA DE LA POBREZA Y DE LA DESIGUALDAD EN NUESTRO MUNDO NO SE PUEDE JUSTIFICAR. SU PERSISTENCIA REFLEJA LOS FALLOS DE NUESTROS SISTEMAS POLÍTICOS Y DE LOS MODELOS ECONÓMICOS Y SOCIALES. ES NECESARIO MODIFICAR EL RUMBO DEL SISTEMA QUE IMPERA EN LAS RELACIONES ECONÓMICAS, EN LAS RELACIONES ENTRE PUEBLOS, EN LAS RELACIONES ENTRE PERSONAS. ”

PRIMEROS AUXILIOS

SEGÚN LAS DIRECTRICES FIJADAS POR LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LA EMPRESA DEBE ESTAR PREPARADA PARA HACER FRENTE A CUALQUIER SITUACIÓN DE EMERGENCIA QUE SE PRODUZCA EN LA MISMA.



La empresa será responsable de organizar todos los aspectos preventivos en esta materia y recogerlos en un documento, al que solemos denominar Plan de Emergencias, que debe ser conocido y difundido a todo el personal. En este documento se detalla, entre otras cosas, la manera de actuar frente a una lesión, patología o enfermedad producida por un accidente o una enfermedad, y que acontezca durante el trabajo.

Lo habitual es disponer de una serie de personas en la empresa formadas y preparadas para hacer frente a estas situaciones médicas de emergencia, y formadas en Primeros Auxilios.

ASISTENCIA INICIAL

Los Primeros Auxilios son el conjunto de actuaciones y técnicas que permiten la atención inicial de un accidentado hasta la llegada de la asistencia médica profesional, con el objeto de mantenerle en la mejor situación posible y no agravar sus lesiones. En otras palabras, los Primeros Auxilios son la primera asistencia que se presta a un accidentado antes de la llegada de una ambulancia o de personal sanitario cualificado.

El objetivo de los Primeros Auxilios es: (1) preservar la vida; (2) evitar el agravamiento de las lesiones o del estado general; y (3) favorecer la recuperación.

Hay una serie de consejos generales que se debe seguir en todo acto de socorrismo:

- **Conservar la calma.** No se deben “perder los nervios”. Es básico para poder actuar de forma correcta y evitar errores irremediables.
- **Evitar aglomeraciones.**
- **Hacerse cargo de la situación.** Será la persona formada en Primeros Auxilios la que deba hacerse cargo de la situación. El resto de personas, deben ayudar y no estorbar.
- **No mover al accidentado,** salvo en aquellas situaciones en las que el entorno no es seguro por la existencia de riesgos ambientales (escapes tóxicos, fuego o humos, riesgo de explosión, riesgo eléctrico, etc.). Cuando se mueva al accidentado hay que hacerlo adecuadamente sin empeorar su lesiones (por ejemplo, valorar si existe riesgo de lesión medular o traumatismo craneo-encefálico).
- **Tranquilizar al accidentado,** y darle confianza, apoyo, ánimo...
- **Examinar al accidentado.** Evaluación primaria: determinar las situaciones en las que existe riesgo inminente para la vida. Posteriormente, se realizará una evaluación secundaria: controlar las lesiones que pueden esperar.
- **Mantener al herido caliente.** Cuando el organismo recibe una agresión, se activan los mecanismos de autodefensa, implicando, en muchos casos, implicando, en muchas ocasiones la pérdida de calor corporal. Esta situación se acentúa cuando hay pérdidas de sangre.
- **Avisar al personal sanitario.** Se tiene que pedir ayuda con rapidez y de manera correcta.
- **Traslado adecuado.** Según las lesiones que presente el accidentado, la posición de espera y de traslado variará.
- **No dar medicación ni alimentos.**

PROTEGER, AVISAR Y SOCORRER

La rápida actuación ante un accidente o enfermedad puede salvar la vida de una persona y evitar que las lesiones que padecen empeoren. En estas situaciones se debe activar el **sistema de emergencia**:

- **Proteger:** Hay que asegurarse que, tanto el accidentado como el socorrista, están fuera de peligro.
Si vamos a realizar una actuación de ayuda a un accidentado, debemos...
 - Proteger la integridad del lesionado y la nuestra.
 - Tener en cuenta que después de cada accidente puede persistir el peligro que lo originó.
 - Necesitamos hacer seguro el lugar, tanto para el accidentado como para nosotros.
 - Si hubiera algún peligro, alejarlo de nosotros y del accidentado.
 - De no ser posible, alejar al accidentado del peligro.
- **Avisar:** Siempre que sea posible se debe avisar a los servicios sanitarios de la empresa. Si no están disponibles, tenemos como referencia el teléfono de emergencias 112.
- **Socorrer:** Inmediatamente después se tiene que empezar a socorrer al accidentado mientras se espera la llegada de la ayuda solicitada. Hay que actuar sobre el accidentado reconociendo sus signos vitales, siempre por este orden: (1) **consciencia**; (2) **respiración** y (3) **circulación (corazón)**. **TU**

“ LOS PRIMEROS AUXILIOS SON EL CONJUNTO DE ACTUACIONES Y TÉCNICAS QUE PERMITEN LA ATENCIÓN INICIAL DE UN ACCIDENTADO HASTA LA LLEGADA DE LA ASISTENCIA MÉDICA PROFESIONAL. ”

NOTICIAS

Los días **30 de octubre y 6 de noviembre** se realizará un **Taller de Actualización de DIABETES MELLITUS** dirigido a DUEs (30 octubre) y Médicos (6 noviembre)

TALLER SUBVENCIONADO

Durante los días **13, 14, 15, 20 y 21 de Noviembre** se ha planificado la realización de un **Curso NIVEL BASICO de Prevención de riesgos laborales**. El curso está dirigido a personas que:

- Tengan asignadas funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (Gestores, Mandos Intermedios, miembros del Comité de Seguridad y salud, etc.)
- Ejercen de recurso preventivo.
- Estén encargadas de la vigilancia del cumplimiento de las actividades preventivas de contratos y subcontratas.

Los días **20, 21, 27, 28 y 29 de Noviembre** se realizará un **Curso Básico** de Prevención de riesgos laborales dirigido a **Delegados de Prevención**. Este Curso está subvencionado según Normativa Lagunaro Mondragón.

TALLER SUBVENCIONADO

ETORKI

KOKAPENA	MURGA AIALA (ALAVA)
DIBISIOA	ERAIKUNTZA
JARDUERA	ZURAREN ZERRAKETA
LANGILEAK	60
FAKTURAZIOA 2006AN	16 MILIOI EURO

Fundación Dos acontecimientos precipitaron el nacimiento de Etorki en 1984. Por un lado, la estrategia de Villosa (empresa ubicada en Laudio (Alava) y dedicada a la fabricación de envases de vidrio) de deshacerse de actividades que no eran nucleares en su negocio. Y por otro lado, las inundaciones del 26 de agosto de 1983, que destruyeron parte de las instalaciones de Villosa, incluida una sierra que empleaba para hacer sus propios embalajes.

Entonces, un colectivo de trabajadores adquirieron el negocio de la sierra, se establecieron por su cuenta en Murga Aiala (Alava), formaron una cooperativa con el apoyo de Caja Laboral e iniciaron la actividad como suministradores de palets para Villosa.

Etorki hoy La cooperativa se dedica al aserrado de madera de pino, un negocio de marcado carácter estacional, con actividad elevada desde abril hasta octubre y menos intensa de noviembre a marzo. Etorki compra los montes de pino a particulares y se encarga de su explotación; además, recibe diariamente en sus instalaciones una media de 40 camiones diarios de rematantes.

Clientes y mercados Sus productos, tablas y listones de diferentes medidas y calidades, se utilizan en la construcción para hacer tablero tricapa, en el sector del embalaje y en el de los estuchistas (estuches de madera para botellas de vino). De momento, su mercado es exclusivamente estatal.

Un millón de troncos al año Etorki es la mayor sierra de la CAPV y la segunda en la mitad norte estatal. Corta en torno a un millón de troncos de pino al año.

El futuro En la búsqueda de nuevas alternativas Etorki ya ha diseñado su apuesta estratégica de cara al futuro: poner en marcha nuevas actividades industriales derivadas del aprovechamiento de los residuos que genera y buscar otros nichos de mercado para la segunda transformación.

Uno de los proyectos ya aprobados consiste en la construcción de una planta para la fabricación de pellets (un prensado de serrín de unos 6 mm cuyo poder calorífico es muy alto y no emite CO₂ en su combustión). Es un proyecto impulsado por el Gobierno Vasco que contempla la construcción de dos plantas, una en Muxika (Bizkaia), que ya está operativa, y otra en el entorno de Murga Aiala, que está pendiente de adjudicación del suelo para iniciar las obras. Una de las características del proyecto, cuya previsión es que esté operativo en un plazo de un año, es la participación de todas las serrerías del entorno aportando serrín para la fabricación de los pellets. Asimismo, la participación en la sociedad guardará proporción con la cantidad de serrín aportada.

Otra de las soluciones de futuro de Etorki tiene que ver con la biomasa, el combustible energético que se obtiene directa o indirectamente de recursos biológicos, en este caso mediante el aprovechamiento de los residuos forestales y los cultivos energéticos, como el eucalipto y el cardo. También en este caso el Gobierno Vasco apoya este proyecto que pretende aunar en torno a una actividad industrial los intereses de propietarios de terrenos en montes, empresas como Etorki, que se dedican a su explotación, y empresas del sector eléctrico que se encargarían de la distribución de la energía generada.

Y en cuanto a la segunda transformación Etorki está estudiando algunos proyectos de tipo industrial que complementarían su actual actividad de primera transformación, y que en un futuro no muy lejano asegurarían el proyecto social y empresarial de la cooperativa.



¿POR QUE ETORKI?

La denominación de la cooperativa responde a la vocación con la que nació: construir un proyecto de futuro. "Etorkizuna" en euskera significa futuro, y "Etorki" es una forma abreviada que idearon sus fundadores para que la cooperativa llevara impreso en su nombre el objeto de su creación.



ANARTZ ZULOAGA
CAPTACIÓN FORESTAL

Trabajo, desde hace tres años, en el Departamento de Aprovisionamiento de Madera. Estamos cuatro personas, y mi trabajo consiste en comprar madera en pie, y realizar todos los trámites necesarios para poner la madera en la sierra (trato con propietarios, obtención de permisos, clasificado de madera, contratos con empresas dedicadas a la tala, saca y transporte de madera, etc..).

Con anterioridad he trabajado en otras empresas, y creo que efectivamente la fórmula cooperativa es más acertada: hay buen ambiente, se gana más, etc. pero también tiene sus aspectos negativos, puesto que el hecho de que los socios tengamos poder de decisión, a veces, puede ser contraproducente para la empresa.

SITUACIÓN DIFÍCIL DEL SECTOR

En estos momentos el sector de la madera está muy complicado. Los aserraderos y rematantes no ganan dinero, en consecuencia el propietario forestal tampoco. Además, hay que tener en cuenta que el sector forestal no es un sector muy profesional y el tema del aprovisionamiento es difícil.

Por eso, de cara al futuro no debemos limitarnos al negocio de la serrería. Los nuevos proyectos cuentan con bastantes ayudas institucionales y parece que nos llevarán por el buen camino.

MIRIAM BALZA
ADMINISTRACIÓN

Me incorporé en 2001, después de salir de la universidad. Lo hice para cubrir una baja, y aquí sigo. Actualmente somos tres personas en el departamento.

ADAPTARSE A LAS NECESIDADES

Si bien en el aspecto productivo los avances han sido notables, especialmente en la maquinaria utilizada, en nuestro departamento los cambios han sido menores. Se ha experimentado un importante desarrollo en el modelo de gestión, que debería de ir acompañado de mejoras en las herramientas informáticas, que facilitaran y agilizaran las tareas administrativas.

PROYECTOS NUEVOS

Estos últimos años han sido bastante satisfactorios, y de cara al futuro esperamos seguir la tendencia. Debemos apostar fuerte, para que en esta nueva etapa que comienza con la incorporación de un nuevo gerente, se puedan consolidar los nuevos proyectos que hay sobre la mesa, relacionados con las energías renovables que están tan de actualidad.

JUAN CARLOS ARANA
PRODUCCIÓN

Empecé a trabajar en Etorki hace 18 años. En un principio, por temporadas, cuando había mucho trabajo, y ya después como socio.

MEJORAS EN LA PRODUCCIÓN

El cambio que ha experimentado la cooperativa desde entonces ha sido radical. Ha mejorado prácticamente en todos los aspectos, y para quienes trabajamos en producción, la maquinaria nos ha facilitado mucho la tarea, ya que antes se trabajaba de manera casi artesanal.

Antes trabajábamos más horas y nos costaba mucho sacar la producción. Con los años hemos aumentado la producción y mejorado la eficiencia, y en consecuencia, también los resultados de la empresa.

COOPERATIVISMO EN ALAVA

Etorki es una cooperativa desde sus inicios y funcionamos con la dinámica cooperativista: yo, por ejemplo, soy miembro del Consejo Rector, celebramos la Asamblea General anual, etc. Pero creo que desde Alava el cooperativismo se siente de una forma diferente, se vive menos intensamente de lo que se hace en la zona de Mondragón.

FERRAN SUAY



FERRAN SUAY VALENTZIARRA PSIKOLOGIAN DOKTOREA DA ETA VALENTZIAKO UNIBERTSITATEKO IRAKASLEA DA 1990 ETIK. BERTAN, PSIKOBIOLOGIAKO DEPARTAMENTUAN DIHARDU LANEAN. GIZAKIEK ESTRES EGOERATAN EMATEN DUTEN ERANTZUN PSIKOENDOKRINOTAN ESPEZIALISTA DA ETA, HORI OINARRI HARTUTA, AZKEN URTEETAN HIZKUNTZA GUTXITUEN ERABILERARI PSIKOLOGIATIK EKARPEN INTERESGARRIAK EGITEN DIHARDU.

EMUNEK ANTOLATU ZUEN "MOTIBAZIOA ETA HIZKUNTZA NORMALIZAZIOA JARDUNALDIAN" PARTE HARTU ETA GERO BERAREKIN HITZ EGIN GENUEN.

"TENEMOS QUE PREOCUPARNOS MÁS POR LA SALUD DEL EUSKERA"

Has hablado de la sumisión lingüística. ¿En qué consiste ese fenómeno?

En términos sociolingüísticos se le llama norma de convergencia al castellano o a la lengua dominante. Es el hecho de cambiar sistemáticamente de lengua cuando hay un interlocutor que habla en castellano. Es un fenómeno que se da en Euskal Herria, en territorios de habla catalana y en todos los territorios que tienen una lengua que está minorizada.

¿Se puede combatir?

Desde el punto de vista individual hay alternativas a la sumisión lingüística, pero son las autoridades quienes tienen la responsabilidad de modificar las contingencias asociadas al uso de cada lengua. Es decir, a las personas no se les puede pedir conductas heroicas todo el tiempo, ni tampoco se les puede pedir que ejerzan conductas anormales durante periodos largos. Es una situación que se debe modificar también desde el punto de vista político. Se tiene que modificar el hecho de que el hablante de euskera sigue estando discriminado en Euskal Herria. Y es que se puede vivir perfectamente aquí sin saber una palabra de euskera, pero no se puede vivir sin saber bien castellano.

¿Qué otros agentes pueden influir en ese proceso de inversión de la sumisión?

Los cambios legislativos son muy importantes, pero aun así no son decisivos. Las leyes pueden cambiar y la gente puede seguir comportándose igual. En cambio, la conducta de personas significativas es muy importante, tiene un impacto muy fuerte. Para los niños, el modelo de sus padres es muy importante, y a nivel social

el modelo de personajes públicos como deportistas, cantantes, empresarios y comunicadores en general es un modelo de gran importancia, porque tiene un impacto directo en miles y miles de personas.

¿Y los medios de comunicación?

Sí. Son muy importantes. Por ejemplo ETB2 es la constatación de que se puede vivir en Euskal Herria sin saber euskera, porque ETB2 te da todo.

CONDUCTAS Y LENGUAJE

¿Con qué público hay que trabajar más el tema, con los recién iniciados en el euskera, con los euskaldunes...?

Hay que trabajar a todos los niveles, pero la mejor manera de convencer nueva gente es a través de la conducta y no de la prédica. Dar mítines, argumentar, predicar, tiene una eficacia limitada. Puede ser más eficaz la observación de la conducta. Si un chaval que crece ahora aquí ve que sus héroes, que son deportistas, cantantes, etc., se expresan en euskera, de manera natural también ellos querrán hacerlo, de la misma manera que imita la forma de peinarse o vestirse de estos. Pretender conseguir lo mismo a través de la convicción es complicado, sobre todo si tenemos en cuenta que la gente hoy en día está un poco inmunizada contra las predicaciones.

En la relación padres e hijos, es un hábito bastante extendido que los padres entre ellos hablen en castellano y a los hijos se les hable en euskera.

Eso lo he observado mucho en los parques infantiles. Ves a un padre hablar con su hijo en euskera y al lado otro que hace lo mismo. Luego hablan entre ellos y lo hacen en castellano. Yo sé que son competentes en euskera porque los he oído, sin embargo, hablan entre ellos en castellano. Eso de entrada choca y por otra

“ SI EN EUSKAL HERRIA NADIE SUPIERA HABLAR CASTELLANO ESTO NO SIGNIFICARÍA NADA PARA EL CASTELLANO. SIN EMBARGO, SI EN EUSKAL HERRIA NADIE HABLARA EUSKERA, NADIE EN EL MUNDO HABLARÍA EUSKERA. ”

parte me planteo cómo lo ven eso los hijos. A los 3 años no lo ven de ninguna manera pero a los 7 ya lo ven de alguna manera. Y empiezan a ver que hay una lengua de adultos y una lengua de niños. Porque ese otro padre que habla con mi padre en castellano a mi me habla en euskera. Por tanto ¿qué lengua deseará ese niño cuando llegue a la pubertad y quiera parecer un adulto?

Y sin embargo, a las parejas euskaldunes también les gustará que sus hijos se expresen bien en castellano.

Es que no lo podrás ni evitar. Si dijeras al contrario, que te gustaría que no supiesen castellano, es que no lo podrías evitar. Así que por ese lado todo el mundo tiene que estar muy tranquilo porque el castellano es una lengua omnipresente y es imposible evitarla. No nos tenemos que preocupar demasiado por la salud del castellano. Incluso si en Euskal Herria nadie supiera hablar castellano esto no significaría nada para el castellano. Sin embargo, si en Euskal Herria nadie hablara euskera, nadie en el mundo hablaría euskera. Por tanto preocupémonos más de cuidar el euskera. ¿No te parece? **TU**

ALBISTEAK

GIRO PAREGABEA ULMA TALDEKO I. EUSKARA OLINPIADETAN

ULMA Taldeko Motibazio Talde sortu berriak antolatu ditu euskara olinpiadak, estreinakoz. Helburu nagusia euskararen erabileraren alde ludikoa praktikan jarri eta negozioetako partaideen artean arratsalde polita pasatzea izan da eta, egia esan, helburua ongi bete dela esan dezakegu, oso balorazio positiboa egin baitute antolatzaile, partaide nahiz ikusleek.



Joan den irailaren 14an, arratsaldean zehazki, jokatu ziren, ULMA Taldeko I. Euskara Olinpiadak. Eguraldia lagun, jende ugari bertaratu zen Oñatiko plaza ondoko frontoira, negozioek eskaini beharreko ikuskizunaz gozatzera. Guztira ULMA Taldeko bost negoziok hartu zuten parte olinpiadetan (Forja, Hormigón Polímero, Packaging, Orga Jasotzaileak eta Handling Systems) eta, edari freskagarrien eta trikitixaren laguntzaz, giro ezin hobean jardun zuten antolatutako jokoetan.

Jokoak askotarikoak izan ziren -arrautza eta koilara, kirrinka, lokotx biltzea, txingak, soka saltoa, sokatira eta patata tortilla lehiaketa- eta parte hartzea handia, izan ere ia 60 ulmaki- aritu ziren lehiari joko batean edo bestean. ULMA Forjak eraman zuten sari nagusia baina, sarien gainetik, negozioek euskarari giro ezin hobean eta umoretsuan emandako bultzadaxoa izan zen benetan azpimarratzekoa.

Aurtengo helburua horixe zenez, oso gustura gelditu dira Olinpiadetan nola edo hala parte hartu duten guztiak. Emaitzak ikusita, beraz, ziur izan datorren urtean ULMA Taldeko negoziok indarberrituta helduko dietela euskarari eta olinpiadei. Zorionak denoi!

EMUNEN 10. URTEURRENA



Lana euskalduntzeko kooperatiba honek 10 urteko bidea egin du dagoeneko. 1997tik hona makina bat ordu sartu dute euskara planak kooperatibetan eta bestelako erakundeetan garatzen. Gaur egun, EMUNek zerbitzu zabala eskaintzen du (euskara plan integralak, aholkularitza berezia, itzulpen eta zuzenketak lanak...), eta 94 pertsona ari dira bertan lanean, horietatik 80 hilkuntz teknikariak. Bezeroen artean honako hauek daude: Fagor taldea, MCC, LKS, Euskadiko Kutxa, Eusko Jaurlaritzako Justizia Saila, ABB Niessen...



Urtemuga ospatzeko ekitaldi ugari egin dira. Urriaren 2an prentsaurrekoa eman zen Donostiako Koldo Mitxelena Kulturunean, antolatutako guztiaren berri hedabideei emateko. Astebete geroago, "Motibazioa eta hizkuntz normalizazioa" gaia inguruko jardunaldia. Eta urriaren 24an Arrasateko Amaia antzokia lepo izan zen "Elkarrekin bidea egiten... eta elkarrekin ospatuz" ospakizun ekitaldia ikusteko.



Restauradores de relojes (I)

Buena parte de los relojes contruidos en otra época constituyen hoy en día un patrimonio cultural de gran valor.

Los relojes han desempeñado un papel muy importante en todas las civilizaciones, al responder a la necesidad de los hombres de medir su tiempo. Para ello han utilizado diversos ingenios, como los llamados de sombra, los de clipsira o de agua, los de arena o de sol, conocidos también como cuadrantes o piedras horarias.

A partir del siglo XI se inicia una nueva era con la invención de los relojes mecánicos, que utilizan ruedas y piñones, conjugando conceptos físicos y matemáticos para su construcción y funcionamiento precisos. Los avances tecnológicos aplicados a los metales y herramientas utilizados, permitieron elaborar algunos relojes

que hoy son considerados como auténticas joyas de arte.

Entre los siglos XIV y XV se generalizó en Europa el uso de relojes públicos, llamados también "de torre" o "de ruedas", que se instalaron sobre todo en las iglesias. Inicialmente fueron "sonoros", es decir, que emitían únicamente campanadas para indicar la hora, hasta que se les aplicaron las esferas en las que además señalaban sus fracciones con una sola aguja. Posteriormente se añadió una segunda para indicar los minutos y con el transcurso del tiempo se han ido introduciendo las innovaciones más insospechadas, entre otras: autómatas, indicaciones de hora civil y sideral, sonerías complicadas, llamadas de carillón e indicadores de fases lunares.

Fabricados de hierro casi en su totali-

dad, inicialmente fueron los herreros, que dominaban la técnica para la transformación de este material, los encargados de su construcción. Con el transcurso de los años, los especializados en esta actividad fueron los maestros relojeros, que además se ocupaban de su mantenimiento y que sólo excepcionalmente simultaneaban su oficio con otras ocupaciones.

En el País Vasco, teniendo en cuenta la gran tradición en la obtención y transformación del hierro en los productos que se han demandado en cada época, fue notable el número de cualificados maestros relojeros. Además, esta técnica y los conocimientos que requería este oficio, se ha ido transmitiendo de padres a hijos durante varias generaciones.

Entre los notables maestros relojeros, pueden destacarse, entre otros, a los Mari-

gorta de Elgoibar, los Yeregui de Zumaya o los Múrua de Vitoria.

Las circunstancias han hecho que el País Vasco cuente con un notable número de relojes construidos en el pasado, de la que una parte constituye hoy en día, un patrimonio cultural de gran valor.

Anteriormente, era habitual que la construcción, instalación y mantenimiento de un reloj de torre, que era una inversión importante para la época, se regulara mediante contrato suscrito ante escribano público.

EL RESTAURADOR JUAN CRUZ GUTIERREZ

Los relojes de torre, al igual que otros bienes de la misma naturaleza, se deterioran con el transcurso del tiempo, como consecuencia de la actuación del hombre o el desgaste y fatiga de los materiales. Además los edificios, en muchos casos monumentales, en los que con frecuencia se asientan, son el origen de desajustes, por las alteraciones que sufren por la acción del agua y los agentes biológicos o los desastres naturales.

Estas circunstancias obligan a restaurar los relojes que integran nuestro patrimonio cultural, es decir, a recuperar su estado inicial o el más cercano posible, actividad compleja que requiere un profundo conocimiento de la relojería histórica y una notable habilidad y experiencia. Esta labor la realizan los maestros artesanos especializados en esta actividad.

Uno de nuestros más acreditados restauradores de relojes es Juan Cruz Gutiérrez Aparicio, que aunque nacido en Durango (Bizkaia) en 1957 ha vivido en San Sebastián desde su infancia, al trasladarse su familia a la capital guipuzkoana. Si algo caracterizó desde su niñez al futuro restaurador fue su curiosidad y destreza para el manejo, que incluía el desmontaje y montaje, de cuantos juguetes disponía. Estas cualidades fueron, quizás, las que le llevaron a la relojería con catorce años.

Después de superar los primeros cursos de la licenciatura en Derecho optó por su vocación de relojero, oficio que fue perfeccionando compaginando la práctica con la lectura de revistas y libros especializados que ha sido una constante en toda su vida profesional. Superada la etapa inicial Juan Cruz ha ido comprando una buena parte de las existencias de los talleres de reparación de relojes que van cesando en su

LA RESTAURACIÓN SE CARACTERIZA POR SU COMPLEJIDAD Y LA GRAN RESPONSABILIDAD DE LOS RESTAURADORES, SOBRE TODO CUANDO SE TRATA DE RECUPERAR BIENES IRREMPLAZABLES.

actividad por variadas causas, entre otras la jubilación de sus propietarios sin sucesor de su familia o posibilidad de traspasar el negocio a terceros, rompiéndose la tradición tan arraigada en nuestro país de transmitir este oficio de padres a hijos.

Todas estas adquisiciones después de recuperadas y clasificadas son almacenadas con sorprendente orden antes de su futuro uso.

LOS MEDIOS

Juan Cruz mantiene una doble actividad. Por un lado, la reparación de relojes de acreditadas marcas; y por otro, la de restauración. De esta segunda, que es la más acorde con su vocación, habla con apasionado entusiasmo.

Desde 1999 desarrolla su actividad, junto con otros dos artesanos, en una tienda-taller en una planta baja situada en el barrio de Gros de San Sebastián de unos 80 m² a los que hay que agregar una entreplanta de otros 20. Colgados en las paredes pueden verse una veintena de relojes de diversas épocas y características.

En el taller es destacable la numerosa maquinaria de relojería disponible, desde varios tornos adaptados a las piezas a fabricar o recuperar hasta diversas "run-dedoras" para rectificar dientes de ruedas de relojes de distintos tamaños, además de fresadoras, utilizadas también para tallar, así como taladros, afiladoras y hornos eléctricos entre otros. Hay que señalar que cuando las circunstancias lo exigen, el restaurador construye partes o componentes de estas máquinas.

Dispone también de un gran número de herramientas una parte de las cuales han sido fabricadas por Juan Cruz, así como materias primas para la construcción de piezas. El taller cuenta también con mesas de trabajo adosadas a las paredes, armarios archivadores y estanterías. Llama la atención el gran número de piezas de relojería antigua debidamente clasificadas.

Se completa lo anterior con una biblioteca de más de trescientos volúmenes de obras especializadas en relojería histórica y una gran variedad de catálogos y grabados.

La imagen que transmite la tienda-taller es de gran orden y limpieza.

EL PROCESO DE RESTAURACIÓN

La demanda de restauración de relojes proviene principalmente de coleccionistas del entorno o de otros lugares, junto con la Iglesia y la Administración Pública titulares de un importante patrimonio cultural de estos bienes, en el que destacan los de torre. También requieren su intervención propietarios de piezas valiosas utilizadas con frecuencia para ornamentación.

La restauración se caracteriza por su complejidad y la gran responsabilidad de los restauradores, sobre todo cuando se trata de recuperar bienes irremplazables, en ocasiones únicos, y de gran valor histórico y/o cultural.

Si es posible, se utilizan materiales de la época en que se elaboró, aunque pueden fabricarse las piezas necesarias con los medios actuales, cumpliéndose la máxima de que "a mejores medios mejores resultados". **TU**



JUAN CRUZ GUTIÉRREZ EN SU TALLER SITUADO EN SAN SEBASTIÁN.

Los gigantes en la mitología vasca

Hay ocasiones en que tradición, memoria ancestral, mito, leyenda, se mezclan y confunden constituyendo un entramado de ficción, de fantasía, que no nos permite ver la realidad que fue. Es posible que muchos mitos sean una adaptación de la tradición, de la historia. Nadie creía en Troya, todos la consideraban un cuento, un mito, hasta que a finales del siglo XIX H. Schliemann probó su existencia y la descubrió sobre la planicie del río Escamandro, en la colina Hissarlik, a unos 30 km de la entrada al Bósforo. Los eruditos clásicos se reían de Schliemann cuando este se puso a trabajar con los poemas de Homero en una mano y una pala en la otra. Pero excavó Troya y con ello demostró que no es sensato menospreciar el valor histórico de las leyendas y de la memoria popular. Y así la Iliada, la Odisea y la Eneida pasan de ser novela a ser historia, y sus héroes y protagonistas (Héctor, Príamo, Helena, Menelao, Agamenón, Ulises, Aquiles,..) cobran realidad histórica.

Y si Troya existió ¿por qué no iba a ser realidad también la Atlántida? Tenemos noticias de ellas por los relatos de Platón, uno en el Timeo y otro en el Critias. Y si menciona la Atlántida es por su supuesta relación con los gigantes, personajes míticos que están presentes en todas las mitologías de Europa y Asia Menor y por supuesto en la nuestra.

NUESTROS GIGANTES

Los basajaun y los jentillak eran superdotados físicamente, muy altos y muy fuertes, lo que se entendía por entonces como gigantes. En 1868 un anticuario, L. Lartet, descubría en Dordoña fragmentos de esqueletos humanos que después de muchos estudios fueron etiquetados como "hombre del refugio de Cro-magnon" y luego simplemente "hombre de Cro-magnon" nuestro antepasado. Y era de elevada estatura, alrededor 1,90 cm., por sus largas piernas, y muy fuerte como se deducía por las huellas de los ligamentos musculares en los huesos. Con relación a los otros hombres prehistóricos contemporáneos suyos, el de Combe-Capelle o el de Chancelade, era casi un gigante.

Dice J. M. Barandiaran: "en la zona pirenaica vivía una raza emparentada con los Cro-magnon que, en una etapa posterior, evolucionó hasta constituir el vasco actual". Estos cromagnonoides vivían en las montañas, en los altos, y la construcción de dólmenes y cromlechs, las construcciones megalíticas, están muy ligados a esta civilización cromagnonoide.

Otro hecho: la raza cromagnon la encontramos a lo largo de las costas del Atlántico tanto en Europa como en África. Sea cual sea el crédito que puede concederse al relato de Platón, los hechos geológicos y humanos presentan algunas

concordancias que no pueden dejarnos indiferentes. Platón

hace venir hombres del Atlántico al continente europeo y africano en el periodo mesolítico; precisamente en esa época apareció en Europa el cromagnon, y en esa época, hace 13.000 años, sitúan los especialistas la desaparición de la Atlántida por un probable episodio volcánico, un terremoto, un maremoto. ¿Atlánticos o Atlantes? Posiblemente no lo sabremos nunca pero volveremos con los jentillak, basajaun, y los constructores de dólmenes. **TU**

*Los basajaun y los jentillak
eran superdotados físicamente,
muy altos y muy fuertes,
lo que se entendía por
entonces como gigantes.*

EUKENI OLABARRIETA

BASAJAUN, JENTILLAK Y TARTALO
O TORTO FORMAN PARTE DEL
LEGADO MITOLÓGICO VASCO.

FE DE ERRATAS

Master MBA Executive: Comienza el 5 de noviembre

El pasado mes se nos deslizaron en las páginas de la revista algunos gazapos. El más sangrante fue el de la página 11, en la que señalábamos que el Máster MBA Executive "dará comienzo el 5 de octubre". En realidad, el programa Máster se iniciará un mes más tarde de esa fecha, el próximo 5 de noviembre.

Por otro lado, en la página 6, se nos coló un titular que no se correspondía con la noticia que dábamos y que se refería a "El nuevo rol del profesor universitario", su título original.

Y en la página 37, les cambiamos los nombres, involuntariamente claro, a los socios de Egurko-Ortza que entrevistamos, por lo que les pedimos disculpas.

HOW NO LA HOW hizkuntzen kornerra

"Hizkuntzen kornerra" es una sección concurso que combina entretenimiento y formación en euskera e inglés.

CÓMO PARTICIPAR

"Hizkuntzen kornerra" planteará todos los meses dos preguntas, una en inglés y otra en euskera, relacionadas con terminología del mundo cooperativo.

Los lectores de TU lankide (trabajadores de empresas integradas en MCC o estudiantes de MU) podrán participar en el concurso enviando sus respuestas a

la dirección de correo electrónico tulankide@mondragonlingua.com antes del día 15 del mes siguiente al de la publicación de la revista.

PREMIO TECNOLÓGICO

Mensualmente se sorteará entre los acertantes de ambas respuestas un regalo de carácter tecnológico donado por "Beep Durango". Las respuestas correctas y el ganador del sorteo se publicarán en el TU lankide del mes siguiente, así como en la página web www.mondragonlingua.com.

Nola esaten da euskaraz "Patrimonio Social"?

¿Cómo se dice en euskera "Patrimonio Social"?

- Baltzu-ondarea
- Baltzuren ondarea
- Baltzuko ondarea

How do you say in English "Asamblea General Ordinaria"?

¿Cómo se dice en inglés "Asamblea General Ordinaria"?

- Ordinary general assembly
- Normal general assembly
- Ordinary general meeting



KOLDO ETXEZARRETA, PRIMER GANADOR DEL CONCURSO

El socio de Alecop, Koldo Etxezarreta, ha sido el primer ganador de esta nueva sección concurso. Acudió a Mondragón Lingua-Arrasate a recoger su premio, un reproductor portátil de DVD, que le entregó Mike Church, jefe de estudios de la cooperativa.

Nola parte hartu?

TU Lankideren irakurleek (MCCn integratutako dauden langileek eta MUKo ikasleek) parte hartu ahal izango dute lehiaketan eta, horretarako, tulankide@mondragonlingua.com posta elektronikoko helbidera bidali beharko dituzte erantzunak, aldizkaria argitaratu eta hurrengo hilaren 15aren aurretik.

Hilero "BEEP Durango" etxearen eskutik, izaera teknologikoa eta/edo pedagogikoa duen opari bat zozketatuko da erantzuna asmatu dutenen artean. Erantzun zuzenak hurrengo hileko TU Lankiden argitaratuko dira, baita ere Mondragón Linguaeren web orrian ere.



PEIO ERRASTI
MATZ ERREKA

PEIO AUTOMATISMOEN NEGOZIOKO ZUZENDARI TEKNIKOA DA MATZ-ERREKA KOOPERATIBAN. LANETIK KANPO KIROLA BITXIA DU AFIZIO: MAILU JAURTIKETA, ETA EUSKADIKO TXAPELDUNA DA.

“ATLETISMOA EZ DA GALDU EDO IRABAZI BAKARRIK”

“Ilusio guztia dut gazteengan jarrita. Nire asmoa 6 edo 8 neska-mutilen entrenamendu taldea osatzea da. Talde giroa oso garrantzitsua da kirolaz disfrutatzen eta emaitza onak lortzeko.”

Nongoa zara Peio?

Izatez Aginagakoa naiz baina, orain dela bederatzi urte, Hernanira joan nintzen bizitzera.

Noiz hasi zinen Matz-Errekan lanean?

Orain dela sei urte hasi nintzen, Automatismoen negozioko bulego teknikoan.

Zer dira Automatismoak?

Ateak zabaldu eta ixteko mekanismoak dira, elektronikako elementuak barne.

Eta nola doa negozioa?

Ondo doa. Gure erronka automatismoak bezero bakoitzari egokitzea da. Adibidez, Katalunian ez da hemen edo atzerrian bezala automatizatzen. Gaur egun, atzerriko merkatuetan gure automatismoak zabaltea da gure helburuetako bat.

Badu etorkizunik, beraz.

Bai, finean, gaur egun komunitate guztietan automatizatzen da garajeko atea, esate baterako, eta, nahiz eta eraikuntzaren arloa jaitsi egin den pixka bat, datuen arabera automatizatzen diren atek gora doaz.

Lanetik kanpo, kirol zalea zara.

Bai, mailu jaurtiketa praktikatzen dut. 14 urterekin hasi nintzen, orain dela 25 urte. Donostian ikasi nuen, La Salle ikastetxean, eta atletismo taldea osatzeko mailu jaurtiketa egingo zuen ikaslea behar zen. Gelan itxuraz indartsuena zein zen ikusi eta ni aukeratu ninduten. La Salle ikastetxetik Atletico San Sebastián taldera pasa nintzen eta azkeneko 18 denboraldiak Errealen atletismo taldean bete ditut eta bertan jarraitzen dut oraindik.

Gaur egun, gainera, Euskadiko txapelduna zara?

Bai, 18 urtetan lortu dut Euskadiko txapeldun izatea. 87an irabazi nuen lehena eta aurtun hemezortzigarrena.

Zein da zure markarik onena?

63 metro eta 80 zentimetro. Gaur egungo Euskadiko errekorra da.

Zer behar da mailu jaurtiketa praktikatzeko?

Lehendabizi entrenatzeko leku bat. Gaur egun atletismo pista gehienetan erdiko zelaia futbola edo errugbia jokatzeko erabiltzen da. Batzutan belar artifiziala jartzen ari dira. Horregatik entrenatzeko zailtasun asko izaten ditugu. Gaur egun

Gipuzkoa osoan Hernaniko atletismo pista da mailu jaurtiketa entrenatzeko dugun leku bakarra. Horretaz gain, kirol oso teknikoa izanik, entrenatzailea izatea ere beharrezkoa da.

Eta fisikoki?

Indarra, abiadura eta koordinazioa. Hiru ezaugarri hauek teknika bidez lotzen badiugu, emaitza onak lor ditzakegu. Eta hau lortzeko bide bakarra entrenamendua da.

Kirol arriskutsua da?

Ez, ez da arriskutsua. Mailua kaiola baten barrendik jaurtitzen da eta erorketa gunea mugatua dago. Istripuren bat gertatu izan denean segurtasun neurriak errespetatu ez direlako izan da.

Entrenatzaile bezala ere hasi zara, ezta?

Bai, orain dela bi urte hasi nintzen eta gaur egun bi mutiko entrenatzen ditut. Oso atsegina da gazteen eboluzioa ikustea, bai kirolari eta baita pertsona bezala ere, atletismoa ez baita galdu edo irabazi bakarrik. Atleta bakoitzaren helburua bere marka hobetzea izaten da, poliki poliki, eta bere maila kontuan hartuta. Horregatik, txapelketa batean denak irabazle sentitzea ere gertatu daiteke.

Baduzu erronka berezirik?

Entrenatzen jarraituko dut eta ilusio guztia dut gazteengan jarrita. Bestalde nere asmoa 6 edo 8 neska-mutilen entrenamendu taldea osatzea da. Talde giroa oso garrantzitsua da kirolaz disfrutatzen eta ondorioz, emaitza onak lortzeko.