

TU lankide

iraila 2009 setiembre

- COINMA equipa el Ministerio de Presidencia de Abu Dhabi.
- Caja Laboral gana 60, 4 millones en el primer semestre.
- IKERLAN – IK4 refuerza su apuesta por la “personalización en masa”.
- El centro tecnológico KONIKER obtiene varias certificaciones de calidad.

548

Presidentes

De izquierda a derecha, Dani Martínez (Orbea), Arkaitz Aizpurua (Domusa), Jesús Mari Astigarraga (Danobat), Mirari Zilauren (Lana) y Javier Egea (Mapsa), presidentes de sus cooperativas.

Una reflexión actual en torno a la figura de los presidentes de las cooperativas. A través de sus testimonios conocemos los pros y contras de la presidencia, sus inquietudes y sus desafíos de futuro.

DANOBAT Railway Systems-en lantegi berriaren inaugurazio ekitaldia eta treneko ardatz muntatuak fabrikatzeko linearen aurkezpena.



en portada

Lehendakariekin berbetan

20 Zenbaki honetan kooperatiben antolaketa egituran garrantzi handiko figura bat aztertu dugu, lehendakariena. Testigantza ugari jaso dugu haien errealitatea marraztu nahian.



kooperatibetako berriak

14 Jose Mari Larramendi, Arizmendiarrietaren lagunak-eko presidentea



Elkartek esku artean dituen egitasmo nagusiak erreparasatu ditugu. Bi urte t'erdiko ibilbidea eta gero, ezarritako helburuak ari dira forma hartzen, eta elkarte indartzen.

15 FAGOR Electrodomésticos presenta su memoria de sostenibilidad

Reafirma su compromiso en términos de responsabilidad social y su implicación con el entorno como señas de identidad del Grupo.

17 DANOBAT Railway Systems

Inaugura su nueva planta en Bergara (Gipuzkoa) y presenta el proyecto de la línea para fabricación de ejes montados para la rusa TVSZ. El contrato se ha ampliado de 50 a 63 millones de euros.

19 CAJA LABORAL y LAGUN-ARO apuestan por el basket

Ambas entidades serán los patrocinadores del Baskonia y de GBC a partir de esta temporada. El acuerdo se prolongará en ambos casos por cuatro años.

secciones

32 Aula cooperativa
La coherencia del camello.

34 Fokoa
¿Saltar o amagar?

36 Entrevista
Miguel Carballeda,
director general de la ONCE

38 Erreportaia
Ceramat.

40 Seguridad y salud laboral
Respira... tranquilo.

42 Mitos y leyendas
Catalina de Erauso,
la monja alférez.

43 Mundukide
La educación en los
procesos de desarrollo.

44 Antzinakoak
Raquetistas.

46 Agenda formativa

47 Tercera edad
Ocio activo en la tercera edad.

48 MONDRAGON en la prensa

49 Libros

50 Cartas
Nerea Atxotegiri agur.

52 Personaje

ARGITARATZAILEA

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

ZUZENDARIA

Javier Marcos
(jmarcos@mondragoncorporation.com)

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:
José Antonio Ajuria.
Kideak:
Xabier Aizpurua.
Iñaki Badiola.
Juan Cid.
Jesús Miguel Euba.
Jesús Ginto.
José Mª Larrañaga.
Carlos Sarabia.
Carmelo Urdangarín.
Mikel Zabala.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz.

IMPRIMATZAILEA

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

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
GIZARTE EKONOMIA SAILA DEPARTAMENTO DE ECONOMIA SOCIAL

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

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



TU Lankide paper ekologikoan inprimitzen da.



GIZATASUNA
LANEAN

La “amenaza” de la equidad

La Tierra es un planeta que acoge a unos 6.500 millones de seres humanos. Sus diferencias en su bienestar medidas por su educación, esperanza de vida, como parámetro síntesis de su estado de salud, y sus ingresos *per cápita*, son, sin embargo, muy distintos.

En los primeros 10 percentiles (10% de mejor índice de desarrollo humano) vivimos las personas más favorecidas, entre los que contamos los dos millones largos que vivimos en Euskal Herria. En los últimos puestos se hallan Sierra Leona, Malí, Nigeria, Mozambique y otros cuya esperanza de vida es de 30 a 40 años y su renta *per cápita* alcanza a un euro por día. Mientras Estados Unidos tiene una renta *per cápita* de 42.000 dólares, China sólo alcanza 8.000 e India 4.000. (En nuestra Euskal Herria llegamos a más de 30.000).

La equidad que se busca para que no vivan en esa ultra miseria unos 1.500 millones de personas –mujeres y hombres, niños y mayores– está llevando a cabo a través de ONGs y las exiguas aportaciones de los Estados que recogen las migajas de la opulencia, para trasladarlas con infinitos filtros a países que a menudo las convierten en instrumentos de guerra tribales para alzarse con el poder y las riquezas naturales que se hallan en su subsuelo. Este esquema es de tradicional uso y, siendo simplista, constituye una pantalla hipócrita para quienes habitamos con mayor índice de desarrollo descontando de nuestras responsabilidades la gran parte de deuda que contraemos día a día con esa inmensa humanidad: la búsqueda de la equidad perentoriamente, no ocupa un espacio entre nuestras insoslayables exigencias éticas.

Pero algo está ocurriendo en ese hemisferio de la pobreza. Países como India, China, Brasil e Indonesia, por ejemplo, tienen el 50% de los habitantes de la Tierra, y son cada vez más conscientes de que no pueden esperar ayudas del mundo enriquecido, llamado eufemísticamente occidental y civilizado. Y ahora, en esta debacle de los errores ínsitos en el sistema capitalista, en el mundo rico, por occidental y más equipado intelectualmente, se están produciendo grandes convulsiones por su perversión convertida en un oleaje que destruye empleos, reduce sus índices de renta y limita, consiguientemente, sus pautas de conducta en el *welfare* instalado.

Y, entretanto, los países ansiosos de emerger, aquellos que no se hallan en el rango alto de bienestar crecerán, según se prevé, a un ritmo del 7,5% anual en China y en un 6% en la India en este año 2009, en el que, según el Fondo Monetario Internacional, Norteamérica

y Europa reducirán su producción de riqueza hasta más allá de un 5% sobre la que acumularon y disfrutaron un año antes, en 2008. Y estas diferencias, aún en términos positivos, se mantienen recurrentemente, en 4 ó 5 puntos porcentuales a lo largo de una decena de años.

Se está produciendo un ingente e incontenible desplazamiento de la riqueza productiva a favor de los países más pobres. Ellos han captado, a bajos costes y largas jornadas de trabajo, la manufactura de los productos industriales que hace sólo medio siglo era un predio del que brotaba la robusta riqueza de los países europeos, norteamericanos y japoneses. Pero en otro medio siglo, si este proceso continúa, la mayor parte de la demanda de la humanidad (textiles, automóviles, electrodomésticos, componentes y servicios de las tecnologías de la información y la comunicación, medicinas y bienes de equipo, hoy contemporáneos), la harán los chinos, los indios, los indonesios y otros grandes países emergentes. Se habrá acabado la hegemonía secular del llamado

En otro medio siglo, si este proceso continúa, la mayor parte de la demanda de la humanidad la harán los chinos, los indios, los indonesios y otros grandes países emergentes.

mundo occidental formado por sólo 700 millones de habitantes, y la equidad en el bienestar les habrá llegado a más de 3.000 millones que pueblan la Tierra, no por la generosidad de la cultura técnica e industrial de Europa y América, sino porque esa mitad de la humanidad habrá logrado gracias a su sacrificio, ahorro y desarrollo intelectual, su ansiado bienestar.

Las cooperativas, con sus dirigentes al frente, deben examinar desde ahora qué papel van a jugar. Sus productos genuinos habrá que enjuiciarlos con parámetros que demuestren si son susceptibles de ser competitivos a largo plazo, en un mercado universalizado e implacable, que destronará a las empresas, ahora punteras, que deberán orientar bien sus estrategias, sus productos y las prioridades de sus afanes, cada vez más científicos, buscando otros yacimientos de obtención de riqueza si queremos mantenernos en el grado de satisfacción material, lúdica y espiritual que, hasta ahora, hemos sido capaces de disfrutar.

Encuentro empresarial en Oaxaca (México)

El pasado mes de julio, los días 20 y 21, se celebró un “Encuentro Empresarial” entre el Estado de Oaxaca (México) y una delegación de empresarios españoles. Se trató de un evento patrocinado por la Embajada española en México y el ICEX (Instituto de Comercio Exterior) con el objetivo de buscar y fortalecer nuevas oportunidades conjuntas de negocio en los sectores de turismo, infraestructura, educación, agricultura y energías renovables.

Entre las empresas participantes estuvieron, entre otras, Iberdrola, SENER, IDOM, Aguas de Barcelona y MONDRAGON.



RTV egitasmoak Azaro Fundazioak antolaturiko “Enpresa proiektu kooperatiboen” saria irabazi du

Ibilgailua norberak konpondu edo mantentze lanak egiteko lekua, erremintak eta osagaiak jarriko ditu bezeroaren zerbitzura.

RTV (Repara tu vehículo) izeneko egitasmoak “Enpresa proiektu kooperatiboen” lehen saria irabazi du. Durangaldean sortzean den enpresa honek ibilgailua norberak konpondu edo mantentze lanak egiteko lekua, erremintak eta osagaiak jarriko ditu bezeroaren zerbitzura. Beraz, zorionak irabazleei -3.000 euroko saria eskuratu dute- eta zorte on hastear diren abentura berrian.

Lehiaketara aurkezturiko proiektuak baloratzeko orduan ondorengo irizpideak hartu dira kontuan: proiektuaren bide-

ragarritasuna, sortuko duen lanpostu kopurua, berrikuntza maila eta balio kooperatiboekin bat egitea.

Kooperatiba berriak sortzen

Azaro Fundazioak maiatzean zehar enpresa proiektu kooperatiboen lehiaketa jarri zuen martxan, Lea-Artibai, Busturialde, Debabarren eta Durangaldeko eskualdeetan izaera juridiko kooperatiboa duten enpresen sorrera bultzatzeko asmoarekin. Ekimen hori Eusko Jaurlaritzako Gizarte Ekonomiako Zuzendaritzak EAEn enpresa kooperatiboak sortzeko duen proiektuaren baitan kokatzen da.

Egitasmoa aurrera eramateko, Azaro Fundazioak Lea-Artibai Kooperatiba Mahaia Elkartearenaz gain, aipaturiko eskualdeetan enpresa berrien sustapenean lanean diharduten eragileen laguntza eta babesia izan du (*Lanbide Ekimenak eta Bermeoko Behargintza Busturialdean, Debegesa Debabarrenean, Durangoko Behargintza Durangaldean eta Leartibai Garapen Agentzia*).

Durangaldean sortzean den enpresa honek ibilgailua norberak konpondu edo mantentze lanak egiteko lekua, erremintak eta osagaiak jarriko ditu bezeroaren zerbitzura.

El consejero de Vivienda, Obras Públicas y Transporte, en MONDRAGON

Iñaki Arriola acudió el pasado 3 de setiembre acompañado del viceconsejero del departamento, Ernesto José Gasco, para realizar una visita de carácter institucional. Fueron recibidos en la Corporación por Jose Mari Aldecoa, presidente del Consejo General, y por Javier Sotil y José Luis Lizarbe, vicepresidentes de las divisiones de Ingeniería y Servicios y de Construcción.



IKERLAN-IK4 refuerza su apuesta por la “personalización en masa”

Colaborará con el prestigioso Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT) en la definición y desarrollo de proyectos.

Ikerlan-IK4 refuerza su apuesta por impulsar proyectos relacionados con la personalización en masa, al considerar que este concepto es una de las tendencias más significativas en el mundo empresarial de este siglo. Por este motivo, colaborará con el prestigioso Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT) en la definición de proyectos y su posterior desarrollo.

Representantes del “Smart Customization Group” del MIT visitaron las instalaciones de Ikerlan-IK4, donde mantuvieron una reunión con investigadores del centro tecnológico. En ella se analizaron la presencia de la personalización en masa en el mundo empresarial y sus oportunidades de desarrollo. Ambos centros coincidieron en señalar que este concepto es un elemento fundamental en la competitividad de las empresas en un momento de crisis que, sin embargo, no ha eliminado las oportunidades de negocio.

Qué es la “personalización en masa”

Según Kotler y Pine, padres de este concepto, la personalización en masa consiste en la obtención de productos y servicios a bajo coste con una alta calidad, mediante la producción de las cantidades demandadas de forma personalizada a cada cliente. La principal ventaja que presenta frente a la producción tradicional es que la empresa puede responder a las necesidades específicas de cada cliente con precios equivalentes a la producción en grandes cantidades, manteniendo la calidad y el plazo de entrega.

Un ejemplo práctico de este sistema corresponde al método empleado por Dell Computers. El cliente se conecta a través de Internet y define la configuración del ordenador que quiere comprar, pudiendo realizar el pedido en tiempo real



De izquierda a derecha, Javier Mendigutxia, director de IKERLAN-IK4, Joseph Pine del MIT y uno de los padres del concepto de personalización en masa, y Juan Carlos Beitialarrangoitia, director de la Unidad de Procesos de Diseño y Producción de IKERLAN-IK4.

directamente a la fábrica. Otro ejemplo desarrollado en nuestro entorno industrial es el implantado en Zubiola (Azpeitia, Gipuzkoa), que también permite configurar y realizar pedidos de herramientas de corte para el sector aeronáutico.

La personalización en masa consiste en la obtención de productos y servicios a bajo coste con una alta calidad, mediante la producción de las cantidades demandadas de forma personalizada a cada cliente.

IDEKO-IK4k Industria sailburuaren bisita jaso du

Pasa zen irailaren 18an, Bernabé Unda Industria Sailburua buru zuen Eusko Jaurlaritzako delegazio batek IDEKO-IK4ko instalazioak bisitatu zituen. Makina Erremintako Fabrikatzaileen Elkarteak antolatutako jardunaldi baten baitan egin zen bisita eta bertan Jaurlaritzako delegazioak lehenengo pertsonan ikusi ahal izan zituen sektoreak bizi duen egoera eta momentuan lantzen ardi diren proiektu interesgarrienak.

Bisitan zehar, IDEKO-IK4ko ordezkariek enpresaren gertutasun mezua transmititu zieten Jaurlaritzakoei, eta bizi dugun egoera delikatua kontuan hartuta, azpimarratu egin zitzairen enpresa lehiakorrek mantentzeko espezializazio teknologikorako estrategien beharra dagoela.



Mondragon Unibertsitatea imparte en su campus de Bidasoa un "MBA en Administración y Dirección de Empresas"

Mondragon Unibertsitatea continúa con su apuesta por impulsar la oferta formativa de la comarca del Bidasoa y reforzará su presencia durante el curso 2009/2010 con la promoción de nuevas titulaciones de postgrado en la comarca, concretamente con la puesta en marcha de un MBA Oficial en Administración y Dirección de Empresas, destinado a aquellos licenciados, técnicos y profesionales que quieran ampliar sus conocimientos y homologarse en el Espacio Europeo de Educación Superior.

El programa

El programa se compone de tres fases que completan los 60 créditos de duración del mismo. En la primera fase de formación troncal se tratan temas de emprendizaje, gestión estratégica, dirección de personas, economía y finanzas, marketing, gestión de

Tiene una duración de un curso académico y se desarrollará a partir del 7 de octubre, en la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea en Irun.

la innovación y habilidades directivas. A lo largo de la segunda fase, se lleva a cabo una formación más especializada. El programa formativo culmina con la tercera fase en la que se desarrolla el proyecto final, donde se aplican y consolidan los conocimientos y competencias que se han ido adquiriendo.

El MBA oficial en Administración y Dirección de Empresas del Campus de Bidasoa tiene la duración de un curso académico y se desarrollará a partir del 7 de octubre, en la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea en Irun.



ATEGI y Kyocera renuevan su compromiso

Suscriben un nuevo convenio de colaboración que garantiza a los socios de ATEGI los mejores precios de compra en sistemas de impresión.

ATEGI, el portal de compras generales del grupo MONDRAGON, continúa la estrategia de alcanzar acuerdos directos con fabricantes que aporten a los socios los mejores costes posibles en el mercado. Por ello, ha renovado recientemente el acuerdo de colaboración con Kyocera España, S. A., uno de los líderes mundiales en gestión e impresión de documentos. Este acuerdo abarca tanto el suministro e instalación de equipos de impresión y ofimáticos como el asesoramiento en soluciones y servicios, y se instrumentalizará a través de Sumofic2, S. L., distribuidor oficial autorizado de la marca.

Este acuerdo aportará gran número de ventajas a los integrantes de Grupo MONDRAGON, ya que garantiza los mejores precios de compra en sus sistemas de impresión, apoyando la mejora de la competitividad y productividad de las cooperativas.

El acuerdo abarca una completa línea de productos para

Este acuerdo abarca tanto el suministro e instalación de equipos de impresión y ofimáticos como el asesoramiento en soluciones y servicios.



entornos profesionales, que cuentan con tecnología ECOSYS (economía, ecología, sistema): sistema que emplea componentes de larga duración que reducen los costes y favorecen la preservación del medioambiente, en línea con las preocupaciones presentes en las cooperativas hoy en día.

Además desde Sumofic-Kyocera España, y a través de sus consultores, se dará soporte a los responsables de compras e IT de las cooperativas para adecuar y dimensionar los equipos de impresión a las necesidades reales de la producción, aportando todo su *know how* para optimizar sus procesos de trabajo y gestión documental, obteniendo importantes ahorros de costes.

Mondragon Unibertsitatea colabora en un proyecto de investigación aplicable en el sector eólico

El proyecto se desarrolla junto con la empresa guipuzcoana Fundiciones TS.

Mondragon Unibertsitatea está colaborando en un proyecto de investigación, liderado por Fundiciones TS, para mejorar la calidad metalúrgica en componentes eólicos. Fundiciones TS es una empresa guipuzcoana ubicada en Zestoa y dedicada a diseñar y producir componentes en hierro nodular para aerogeneradores eólicos. En la actualidad, fabrica el 15% de la producción mundial de componentes para eólicos.



Objetivos del proyecto

El proyecto de investigación conjunto que desarrollan Mondragon Unibertsitatea y Fundiciones TS, tiene por objetivo principal reducir un tipo de defecto superficial, denominado dross, muy común en piezas de hierro fundidas de gran tonelaje. Actualmente este defecto, producto de las reacciones entre el metal fundido y la arena del molde, se elimina mediante operaciones de mecanizado.

Para minimizar la aparición del dross se está trabajando en la optimización del proceso de fabricación de las piezas, especialmente en la reducción de turbulencias y de oxígeno durante el llenado de los moldes. La reducción del dross con-

lleva una importante disminución de los costes asociados al mecanizado superficial de las piezas, mejorando considerablemente la calidad y competitividad de sus componentes.

El proyecto de investigación tiene por objetivo principal reducir un tipo de defecto superficial, denominado dross, muy común en piezas de hierro fundidas de gran tonelaje.

GEP-MU participa en el acto de presentación de la Asociación de Diseñadores Industriales de Euskadi

El pasado 9 de julio EIDE (Asociación de Diseñadores Industriales de Euskadi) celebró su acto de presentación en la Cámara de Gipuzkoa. El objetivo de la jornada fue reconocer el trabajo del diseñador, es decir, entender el diseño como herramienta estratégica para la gestión de la innovación.

Al acto acudieron personas de diversos ámbitos: Iñaki Ibarra (director de promoción de la innovación y el conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa), Jon Morán (director general de BAI), Carlos García (director de I+D de GEP), Francisco Podadera (conocido diseñador) y Jon Gasca (diseñador y director artístico). El moderador del acto fue Ignacio Sola, Director de EIDE.

En la ponencia de Carlos García, quedó clara la apuesta de Goi Eskola Politeknikoa por el diseño Industrial, tanto en la enseñanza como en la investigación, y también la intención de reforzar esta apuesta con futuros retos, como son el Máster en Diseño o la creación del Centro de Diseño.



Mondragon Unibertsitatea imparte en su campus de Irún el grado en "Liderazgo Emprendedor e Innovación"

Las claves serán el trabajo en equipo, la interacción con la empresa y la proyección internacional.

El campus de Bidasoa de Mondragon Unibertsitatea acoge desde este año el grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación, con lo que se convierte en la primera universidad del Estado y segunda de Europa que imparte una titulación basada en el modelo educativo finlandés, cuna de la innovación y el emprendizaje.

Hasta ahora este título universitario sólo se impartía en Finlandia, país pionero en modelos de enseñanza innovadores basados en el emprendizaje. A partir de este curso 2009-10, Mondragon Unibertsitatea lo hará primero en su campus de Irún y en su campus de Oñati a partir del próximo año.

Las claves

En grandes líneas, las competencias tanto de este título de grado como en general de las metodologías finlandesas que han dado origen al mismo, se pueden agrupar en tres grandes categorías: aprender en equipo, liderar en equipo y emprender en equipo. Una concepción que tiene en su centro la idea de que un equipo aporta mucho más que la suma de los individuos. Se trata de una carrera de claro perfil internacional, donde el estudiante en el tercer año de grado tendrá un periodo de estancia en el extranjero de seis meses y en cuarto realizará el proyecto final en una empresa europea.

Para la puesta en marcha y diseño de este título, la universidad ha contado con la colaboración de 'Team Academy', unidad de emprendizaje de la universidad finlandesa de Ciencias Aplicadas de Jyväskylä, especializada en el emprendizaje mediante metodologías como el trabajo en equipo y el aprendizaje mediante la acción y de toda la red europea de Team Academy, que trabaja por extender este modelo y sus metodologías en distintos países.

Las competencias de este título de grado se pueden agrupar en tres grandes categorías: aprender en equipo, liderar en equipo y emprender en equipo.



Aprendizaje en proyectos reales

La principal herramienta de aprendizaje es el trabajo en equipo o 'team learning'. Cada estudiante participa y aprende trabajando en varios equipos con los que se aprende a aprender, interactuar, así como competencias relacionadas con la negociación, el liderazgo, la gestión del tiempo, asunción de compromisos y comunicación (roles que van variando a lo largo del periodo de aprendizaje). Todos los equipos cuentan con un entrenador o team coach, que mantiene la visión global de lo que ocurre en el equipo y asegura su proceso de aprendizaje.

Asimismo, la constante interacción con el mundo real, es otra de las claves de este modelo, puesto que como parte de su proceso de aprendizaje, los alumnos crearán una empresa real, trabajarán para clientes reales y en proyectos reales. Por otra parte, este grado cuenta también con una dimensión internacional puesto que todos los alumnos conocerán la unidad Team Academy donde durante dos meses aprenderán dentro de la red de equipos internacionales de jóvenes emprendedores, *coaches* y *team journeys*. Además realizarán viajes formativos en los que se desplazarán a Silicon Valley en Estados Unidos y al menos un país emergente (China, India, Brasil o México etc), donde entrarán en contacto con la cultura del emprendizaje y conocerán como operan y se crean nuevas empresas en esos entornos.

250 expertos internacionales en las jornadas sobre software y bases de datos organizadas por MU

La Escuela Politécnica Superior de Mondragon Unibertsitatea ha organizado por primera vez las jornadas internacionales sobre "Ingeniería de Software y Bases de Datos", incluidas dentro de los cursos de verano de la UPV celebrados en San Sebastián. Investigadores y profesores de España, Portugal e Iberoamérica pusieron en común sus logros, experiencias y opiniones en el campo del software y base de datos, además de lenguajes de programación.



Dos programas máster de MU reciben la autorización del Ministerio de Educación

La Secretaría General de Universidades del Ministerio de Educación ha resuelto recientemente conceder la verificación positiva a los masters universitarios MBA- Máster universitario en Dirección de Empresas (MBA) y al máster universitario en Gestión de Empresas Cooperativas. Ambas titulaciones se imparten en la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea.

Esta verificación positiva supone el reconocimiento de los títulos citados como títulos oficiales adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior.

De esta forma, estos títulos, que ya fueron autorizados como oficiales en 2005, consiguen la verificación para seguir contando con este reconocimiento a partir del curso 2009-10.



Éxito del IX Congreso Internacional sobre electrónica, control, medida y sistemas, organizado por la Escuela Politécnica

Contó con la presencia de casi 70 participantes, procedentes de 8 países, y se realizaron 38 presentaciones técnicas orales.

Los pasados 8, 9 y 10 de julio se celebró en la Escuela Politécnica de Mondragon Unibertsitatea, la 9ª edición del Congreso Internacional sobre Electrónica, Control, Medida y Sistemas. Este congreso viene desarrollándose de forma bianual desde 1993 y Mondragon Unibertsitatea ha venido participando en el mismo desde su tercera edición, celebrada en 1997. Tradicionalmente, el Congreso ha sido desarrollado alternativamente en Toulouse (Francia) y en Liberec (República Checa), pero el pasado año Eskola Politeknikoa fue invitada a organizar esta novena edición.

El objetivo del Congreso fue compartir los avances y resultados en investigación sobre los temas tratados entre los miembros de la comunidad científica. Además, el encuentro ofreció la oportunidad de abrir nuevas vías de colaboración, tanto en enseñanza como en investigación, en el marco del nuevo proyecto de Convergencia de las Universidades Europeas de Bolonia. Se contó con la presencia de casi 70 participantes, procedentes de 8 países, realizándose 38 presentaciones técnicas orales. Las presentaciones técnicas se complementaron con tres ponencias invitadas, en las que se incidía en el binomio Universidad - Empresa.



El encuentro ofreció la oportunidad de abrir nuevas vías de colaboración, tanto en enseñanza como en investigación, en el marco del nuevo proyecto de Convergencia de las Universidades Europeas de Bolonia.

Humanitateak eta Enpresa Zientzien Fakultatean, karrera amaierako proiektuak aurkeztu dira

Ikus-entzunezko komunikazioa eta Humanitateak Enpresa ikasketak amaitu dituzten ikasleak dira proiektu egileak.

Laugarren mailako ikasleak, Ikus-entzunezko komunikazioa eta Humanitateak-Enpresa ikasketak amaitu dituztenak, irailean aurkeztu dituzte karrera amaierako proiektuak. Guztira 16 proiektu aurkeztu dira. Irailaren 14tik 25era bitartean proiektu hauek aurkezten ari dira:

- Koldo Akordarrementeria: "Kirol kazeta digital espezializatu baten aukerak aztertzen".
- Ainhoa Vitoria: "Irratia HUHEZI fakultatean".
- Maite San Martin: "Dominio de Berzal. Bideo korporatiboa".
- Naroa Zalakain & Nerea Ruiz de Azua: "Bollywoodi buruzko dokumentala".
- Beñat Garcia: "Gaztezuloko aldizkariaren bideo korporatiboa".
- Oizeder Mayo: "Uskararen eguna".
- Miren Manias: "XXI. mendeko euskarazko film luzeen produkzioaren azterketa".
- Alaitz Osa, Josebe Unamuno & Iurre Madinabeitia: "HUHEZIKo graduen bideo korporatiboa".
- Agurtzane Basterra: "La RSE en el grupo Ulma, como estrategia de negocio a través de su fundación".
- Itsasne Madariaga: "Enterkom".
- Ane Olaizola: "Drogaren auzia Euskal Herrian 80ko hamarkadan: 27 ordu, El pico".
- Ana Abarizketa: "Stanley Kubrick-en Eyes Wide Shut pelikularen azterketa filmikoa".



- Lierni Alkorta: "Korrika 16 Tolosaldean: eskualde arduradunaren gida praktikoa".
- Alain Beltza: "Goizper OHSAS zertifikatura bideratu".
- Sandra Calvo: "Centro de difusión y formación de la voz. Plan de viabilidad empresarial".
- Eider Uribe: "Satisfacción laboral en Rochman".

Guztira, 16 karrera amaierako proiektu aurkeztu dira.

MUko ikasturte berriaren hasiera ekitaldia

Irailaren 23an izan zen Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean, HUHEZIn, Eskoriatzan, MUko 2009/2010 ikasturteari hasiera emateko ekitaldia. Bertan Patxi Lopez lehendakaria eta Isabel Celaá Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuak izan ziren, besteak beste. Ekitaldi berritzailea izan zen: eszenatoki berria (Eskoriatzan egin zen lehen aldiz, fakultatearen klaustroan, argazkian ikusten den bezala), musikak ere bere lekua hartu zuen ekitaldian, eta estreineko aldiz Patxi Lopez lehendakariak eman zion hasiera ofiziala ikasturteari. Ekitaldian Aitor Zuberogoitia MUko irakasleak hasgai akademikoa eskaini zuen Internetek eragin dituen aldatetaz hausnartzeko.

Javier Sotil MUko lehendakariak eta Iosu Zabala errektoreak unibertsitateak etorkizuneko erronkak gainditzeko egin beharreko bideaz aritu ziren, eta krisia gainditzeko bideak izango dutela adierazi zien Lopez eta Celaári.



Profesor de Mondragon Unibertsitatea, miembro de la Academia Internacional de Ingeniería de Producción (CIRP)

Actualmente son dos los profesores de MU que forman parte de la Academia: Pedro J. Arrazola e Iván Gallego.

El profesor Pedro J. Arrazola, del Departamento de Mecánica y Producción Industrial de la Escuela Politécnica Superior de Mondragon Unibertsitatea ha sido elegido Miembro Asociado de la Academia Internacional de Ingeniería de Producción (CIRP) durante la Asamblea General que dicha organización celebró del 23 al 29 de agosto, en Boston (EEUU). Esta academia está considerada como la principal organización mundial dedicada al fomento de la investigación en fabricación en ámbitos de diseño, fabricación y producción. La academia tiene aproximadamente 630 miembros repartidos entre diferentes categorías procedentes de 44 países industrializados.

Especialista en procesos de mecanizado

Pedro J. Arrazola trabaja desde el año 1990 como profesor en la Escuela Politécnica Superior de Mondragon Unibertsitatea impartiendo asignaturas relacionadas con Procesos de Fabricación. Es a su vez coordinador de la línea de investigación de Mecanizado de Alto Rendimiento, liderando un grupo compuesto por más de 40 personas que trabajan en diferentes temáticas que van desde el micromecanizado al rectificado, pasando por temáticas como el mecanizado a alta velocidad, etc, y donde el objetivo es realizar una investigación aplicada, partiendo de la una investigación fundamental orientada, que dé lugar al desarrollo de nuevos productos y la creación de nuevas empresas.

Sus principales trabajos de investigación se han centrado en el estudio del proceso de mecanizado, donde ha liderado el desarrollo y puesta a punto de un sistema experimental para el estudio del proceso de formación de viruta y la elaboración de un modelo de elementos finitos para operaciones de mecanizado. Dichos trabajos han dado lugar a la publicación de más de 50 artículos en revistas y congresos, y a una patente sobre medición de temperaturas en agujeros taladrados. Dirige o ha dirigido 7 tesis y ha participado en varios comités científicos de diversos congresos relacionados con el mecanizado, destacando especialmente el haber presidido la 12ª Conferencia del CIRP sobre Modelización de Procesos



de Mecanizado celebrada el paso mes de mayo en Donostia-San Sebastián. (<http://www.mondragon.edu/12cirpcmmo/>).

Con este nombramiento, Mondragon Unibertsitatea se convierte en la primera universidad del Estado que tiene 2 miembros asociados (Pedro J. Arrazola e Iván Gallego) y una de las primeras en el ámbito europeo, lo que supone el reconocimiento por parte de los estamentos del CIRP a los logros alcanzados por el Grupo de Investigación de Mecanizado de Alto Rendimiento en los últimos 10 años.

Esta academia está considerada como la principal organización mundial dedicada al fomento de la investigación en fabricación en ámbitos de diseño, fabricación y producción.

SEBRAE de Paraná (Brasil)

Una treintena de directivos del Servicio Brasileño de Ayuda a la Empresa (SEBRAE) del Estado de Paraná, y varios cooperativistas de empresas de ahorro y crédito se detuvieron dos días en MONDRAGON en el marco de una gira europea orientada a la creación de sociedades de garantía recíproca. En concreto, su interés se centraba en conocer el sistema de intercooperación de nuestra Experiencia.



Goi Eskola Politeknikoa apuesta por la movilidad internacional de sus alumnos

Tres alumnos han finalizado sus estudios con doble diploma: de GEP y del instituto francés INSA.

Goi Eskola Politeknikoa ha apostado tradicionalmente por la movilidad internacional de sus alumnos y para ello ofrece cada año un amplio marco de programas en los que pueden participar los alumnos. Las alternativas son éstas:

- ERASMUS estudio, en el que los alumnos realizan un semestre académico en el extranjero.
- Proyecto fin de carrera de larga duración, en el que los alumnos realizan una estancia de un curso académico en universidades, empresas o centros tecnológicos extranjeros.
- Doble Diploma, en el que los alumnos realizan como mínimo un año y medio de estancia en una universidad, actualmente francesa.
- Programa GOIER, en el que los alumnos realizan un segundo ciclo o Máster en el extranjero.

Doble diploma

Uno de los programas que se considera más interesantes desde el punto de vista académico para el alumno es el Doble Diploma. GEP tiene firmados seis acuerdos de "doble diploma" con 4 universidades francesas: el Instituto Nacional de Ciencias Aplicadas de Toulouse (INSA), la Escuela Central de Nantes (ECN), la Escuela Nacional Superior de la Energía, del Agua y Medioambiente de Grenoble (ENSIEG), la Escuela Nacional Superior de Hidráulica, Electrotécnica, Electrónica, Informática y de las Telecomunicaciones de Toulouse (ENSEEIH).

Tras un proceso de selección, 3 o 4 alumnos de cada promoción son seleccionados para que participen en este programa.

Praisku Aranburu, Aitor Lizarazu y Unai Aldasoro, alumnos de GEP e INSA han finalizado sus estudios recientemente y conforman la primera promoción de alumnos por los dos diplomas o títulos: el de Ingeniero Industrial por Mondragon Unibertsitatea y Diplôme D'Ingenieur por el INSA.

Estos alumnos cursaron los primeros dos años y medio en GEP y el segundo semestre del tercer año se incorporaron al INSA. Después de año y medio los tres alumnos volvieron a incorporarse a GEP, compartiendo la experiencia del INSA con nuestros alumnos.



Praisku Aranburu, Aitor Lizarazu y Unai Aldasoro.

Valorando muy positiva la experiencia internacional, los tres optaron por realizar su proyecto fin de carrera en el extranjero. Praisku Aranburu contactó con la empresa Overbeck, del Grupo Danobat para realizar su proyecto en Alemania. Una vez finalizado y presentado su proyecto en julio, próximamente empezará a trabajar en una empresa del Grupo Danobat. El proyecto consistía en homogeneización, estandarización y automatización de las ofertas.

En el caso de Unai y Aitor, los dos enviaron curriculums a empresas extranjeras y consiguieron ser aceptados en la empresa Sulzer Pumps en Suiza. Su proyecto consistía en optimizar el proceso de diseño hidráulico de las bombas y fue evaluado muy positivamente por el INSA.

Los tres alumnos, al tener el título de las dos universidades, podrán trabajar sin ningún problema en cualquier empresa tanto española como francesa.

Goi Eskola Politeknikoa tiene firmados seis acuerdos de "doble diploma" con 4 universidades francesas

La Pampa (Argentina)

14 cooperativistas acompañados de un directivo del gobierno de la provincia argentina de La Pampa, acudieron este mes de setiembre hasta MONDRAGON para realizar un seminario de una semana de duración sobre nuestra Experiencia Cooperativa.

El grupo estaba integrado por socios de cooperativas de servicios de electricidad, agua, funerarios, reciclaje y agropecuarios. Además de participar en las conferencias y debates ya habituales en este tipo de programas, visitaron Alecop, Saiolan y Fagor Electrodomésticos.

La valoración ha sido satisfactoria y se han comprometido a poner en marcha una serie de acciones concretas de intercooperación entre todas las cooperativas.



El centro tecnológico KONIKER obtiene varias certificaciones de calidad

Las acreditaciones certifican sus sistemas de gestión de la calidad, de I+D+i y de vigilancia tecnológica.

El pasado 26 de junio, el Centro Tecnológico KONIKER pasó con éxito las auditorías efectuadas por AENOR, y consiguió las tres certificaciones siguientes:

- UNE-EN ISO 9001. Certificado del Sistema de Gestión de la Calidad
- UNE 166002. Certificado del Sistema de Gestión de la I+D+i
- UNE 166006. Certificado del Sistema de Vigilancia Tecnológica

El hecho es especialmente relevante ya que KONIKER se convierte en el primer Centro Tecnológico del País Vasco en disponer de las tres acreditaciones mencionadas y refuerza su apuesta por ofrecer a sus clientes un servicio de calidad al más alto nivel.

KONIKER es un Centro Tecnológico, integrado en la Corporación MONDRAGON, y especializado en procesos de Conformado (materiales metálicos y no metálicos) y Ensamble.

La foto recoge el momento de la entrega oficial de las acreditaciones el pasado 9 de setiembre. De izquierda a derecha, Eduardo Beltrán de Nanclares (gerente de KONIKER), Luz Empanza (directora de la Delegación de AENOR del País Vasco) y Joxemi Arregi (vicepresidente de la División de Automatización Industrial de la Corporación MONDRAGON).



KONIKER es un Centro Tecnológico, integrado en la Corporación MONDRAGON, y especializado en procesos de conformado (materiales metálicos y no metálicos) y ensamble.

Mikel Zatarain, de IDEKO-IK4, elegido representante nacional en el CIRP

El responsable de Desarrollo Científico de Ideko-IK4 ingresa en la academia internacional de ingeniería de producción CIRP.

Mikel Zatarain, responsable de Desarrollo Científico de IDEKO-IK4 es desde el pasado mes de agosto el único representante, como miembro "fellow" nacional en activo, en el seno de la academia internacional de fabricación CIRP. Doctor en Ingeniería Industrial, Mikel Zatarain ha desarrollado su carrera investigadora siempre en ámbitos cercanos a la fabricación en diferentes organizaciones, destacando su paso por el Centro Tecnológico TEKNIKER y su actual etapa en IDEKO, ambos centros pertenecientes a la Alianza IK4.

CIRP es la organización que lidera a nivel mundial la investigación en el ámbito de la ingeniería de producción, abarcando diferentes ámbitos como el diseño, optimización, control y gestión de procesos, máquinas y sistemas. Actualmente, la academia cuenta con alrededor de 170 miembros activos (fellows) de más de 40 países, miembros que, como el Dr. Zatarain, han debido demostrar previamente su excelencia investigadora a través de una extensa carrera de publica-

ciones en el ámbito de la fabricación.

Asimismo, en la última de las asambleas de CIRP celebrada el pasado mes de agosto en Boston (EEUU), la participación del centro ha sido especialmente relevante a través de la publicación de un artículo y la realización de una presentación técnica por parte de David Barrenetxea, muestra de la importante cantera de jóvenes investigadores con que cuenta el Centro Tecnológico.



Jose Mari Larramendi

Presidente de "Arizmendiarietaren Lagunak"

“ El camino recorrido es positivo e ilusionante”



José M^a Larramendi, en el centro, preside la Asamblea General de la Asociación celebrada el pasado mes de julio.

La asociación Arizmendiarietaren Lagunak se constituyó en marzo de 2007. Durante estos dos años y medio se ha consolidado el proyecto inicial y a su vez han profundizado en nuevas e interesantes iniciativas. Hablamos con el presidente de la asociación, Jose Mari Larramendi, sobre todo ello.

¿Cuál es la valoración de estos dos años y medio?

La valoración del camino recorrido es positiva e ilusionante. Positiva, ya que hemos consolidado el proyecto inicial, hemos creado los grupos de trabajo, somos una red de socios que se acerca a los 200 con los que habíamos pensado inicialmente y vamos teniendo relaciones de colaboración con un número creciente de asociaciones, empresas e instituciones. Y a la vez es ilusionante, porque creemos que podemos contribuir a la extensión de valores cooperativos de solidaridad, grupo, colaboración, trabajo, compromiso en la sociedad contemporánea y ayudar al impulso necesario para incorporarlos a la formación de las nuevas generaciones.

Hablemos de los proyectos que tenéis entre manos: “SA participativa de inspiración cooperativa” y el denominado “Senior laguntzaile kooperatiboa”.

Sí, en relación al primero de estos proyectos, inicialmente, nos preguntamos si era posible aprovechar las ideas de Arizmendiarieta en las empresas no cooperativas en el siglo XXI. Hoy podemos afirmar que la receptividad y el número de respuestas positivas por parte del mundo empresarial es significativa. Hemos contactado con una decena y, en algún caso, la culminación del proceso de entrada de los trabajadores en el capital, en la gestión y en los resultados de la empresa, se culminará este mismo año.

En este cometido hemos impulsado y puesto en marcha PASUEN FOROA (Parte Hartzea Sustatzeko Enpresan). Se trata de un Foro Permanente creado por los institutos de las tres universidades del País Vasco (Deusto, Gezki, Lanki) la Confederación de Cooperativas de Euskadi, ASLE, Arizmendiarieta Elkarte y ETEO, como Secretaria Técnica.

Los objetivos de PASUEN FOROA son: conocer experiencias de participación de las personas en la empresa, ampliar el número de empresas que tengan inquietud sobre la participación de los trabajadores, compartir el conocimiento que tienen los miembros del Foro sobre la participación, y estudiar las vías jurídicas que pueden ser utilizadas para facilitar la participación de las personas en la empresa en el marco jurídico actual.

En cuanto al segundo proyecto, SELAKO (Senior Laguntzaile Kooperatiba) esperamos terminar este mes el proyecto de viabilidad que lo realiza SAIOLAN y en función de su propuesta adoptaremos las decisiones posteriores.

¿Cuál es el objetivo de SELAKO?

Aprovechar las habilidades y experiencia de directivos del mundo empresarial, hoy jubilados y que están dispuestos a destinar una parte de su tiempo a colaborar con empresas y asociaciones. Se trata de crear una estructura empresarial mínima para atender la demanda potencial existente y ofrecer, de modo des-



Ficha actual 160 socios individuales, 34 personas jurídicas y 4 entidades colaboradoras.

Más información:

Para quienes deseen incorporarse a este proyecto, personas jubiladas o activas en la vida laboral, del ámbito cooperativo, asociativo o académico: <http://www.arizmendiarieta.org/amigos-jma-lagunak@eps.mondragon.edu>.

interesado, las capacidades profesionales de estas personas. Al día de hoy ya se han ofrecido a colaborar en este proyecto una veintena de personas.

¿Cuál es, en líneas generales, el plan previsto para 2009-2010?

En primer lugar, incrementar la notoriedad de D. Jose María Arizmendiarieta como referente en el sector empresarial, en la economía social y la universidad. Para lo que impulsaremos el conocimiento de su obra y la puesta a disposición de estudiosos e investigadores.

Nos proponemos seguir ampliando el número de socios, tanto personas individuales, como personas jurídicas, con el fin de constituir un lugar de encuentro, intercambio y debate para todos los socios.

Profundizaremos en el Foro Permanente PASUEN como herramienta para progresar en la implantación de la Sociedad Anónima participativa de inspiración cooperativa. Y pondremos en marcha el proyecto SELAKO en la medida que el ajuste de la demanda identificada y la oferta disponible lo permitan.

A su vez, seguiremos colaborando con todas las entidades del mundo cooperativo y del mundo de la economía social, de modo particular con las integradas en MONDRAGON. Y por último, estudiaremos el modo y la conveniencia de aumentar la visibilidad de la Asociación en la opinión pública.

ULMA asume la presidencia de PACK-NET

Plataforma Tecnológica española de Envase y Embalaje.

ULMA se ha hecho con la presidencia de la Plataforma Tecnológica española de Envase y Embalaje en la figura de Francisco J. Etxaniz tras la Asamblea celebrada en Madrid para elegir a su Comité Rector.

SAICA- Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa, ANAIP, REPACAR Y AFCO han asumido las cuatro vicepresidencias de la plataforma.

Esta iniciativa es la más importante después de la creación de la Feria Hispack, principal salón del sector del envase y embalaje en España ya que ha conseguido aunar a los principales asociaciones para transformar todas las necesidades actuales y futuras del sector en proyectos e iniciativas concretos que contribuyan al avance y posicionamiento competitivo del mismo.

FAGOR Electrodomésticos presenta la Memoria de Sostenibilidad 2009

En el informe muestra su compromiso en términos de responsabilidad social y su implicación con el entorno como señas de identidad del Grupo.

Según Fernando Gómez Acedo, presidente de Fagor Electrodomésticos, "en esta Memoria, además de reflejar la dimensión social de la compañía, facilitamos información sobre nuestra estrategia de Sostenibilidad, aportando elementos de juicio para analizar la adecuación de nuestra actividad a las exigencias que la sociedad demanda a las organizaciones con implantación internacional".

En el área de la Sostenibilidad, Fagor Electrodomésticos continúa colaborando de forma activa en la estrategia de CECED (Asociación Europea de Fabricantes de Electrodomésticos) de acuerdo a un código de conducta que se basa en el respeto medioambiental, la responsabilidad social de cada corporación o la optimización de las condiciones de trabajo.

La aplicación de las nuevas legislaciones europeas, en materia de ecodiseño y nueva etiqueta energética, que han permitido una importante reducción de las emisiones de CO₂ y consumo de agua, son algunos ejemplos de los avances logrados en los últimos años. Asimismo, la compañía tiene definida y establecida su política de Gestión Medioambiental, cuyos principios básicos son aplicados en todas las actividades de la empresa.

A lo largo de los años, Fagor se reafirma en su convencimiento de trabajar y contribuir al desarrollo sostenible en una sociedad en continua evolución. Para ello, apuesta por un comportamiento empresarial ético y respetuoso que busca crear valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo, contribuyendo al bienestar y al progreso de las generaciones presentes y futuras.

La Memoria de Sostenibilidad se encuentra disponible en www.fagor.com.



Markel Olano visita DOMUSA

El pasado mes de julio Markel Olano, diputado general de Gipuzkoa, realizó una visita a la cooperativa Domusa acompañado por el alcalde de Errezil, Iñaki Oiarzabal, y un grupo de concejales y técnicos de la diputación. El motivo de la visita fue conocer in situ la actividad que la empresa desarrolla, los nuevos productos que comercializa y los medios productivos con los que cuenta.

Durante su estancia se hizo especial hincapié en la nueva gama de productos que Domusa lanza al mercado este mes de setiembre. En el nuevo catálogo destaca la ampliación de la gama solar, con calderas híbridas de mayor potencia y capacidades para dar respuesta a viviendas de mayor demanda de agua sanitaria, sistemas solares presurizados con acumulación de agua hasta 750 litros, conjuntos solares de circulación por termosifón y acumulador inoxidable de hasta 300 litros, y un nuevo captador solar de muy alta eficiencia energética.

Asimismo, se presentó el innovador sistema de publicidad en el punto de venta, denominado "Ventana Domusa", que se está implantando en numerosos puntos de distribución. Se trata de un conjunto de pantallas de plasma colocadas en su red de distribuidores que transmiten en tiempo real información sobre sus productos y actividad.



Matz-Erreka continúa innovando

Desarrolla en colaboración con la Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea un sistema de mantenimiento remoto para cuadros de mando.

Matz-Erreka en colaboración con MU ha desarrollado una nueva aplicación para dotar de conectividad e inteligencia a sus automatismos.

Para ello, se ha utilizado GSM/GPRS, una tecnología ya madura con la que los usuarios están familiarizados debido al empleo habitual de los teléfonos móviles. Mediante esta tecnología se ha dotado de mantenimiento remoto a los cuadros de mando así como la posibilidad de apertura a distancia de las puertas.

Funcionalidad de los cuadros de mando

La funcionalidad adicional con la que se ha dotado a los cuadros de mando se puede dividir en dos:

Por una parte, se han añadido funciones de mantenimiento remoto, utilizando canales de datos. Mediante este sistema, se pueden consultar variables del cuadro sin desplazarse físicamente hasta él para conocer su estado. De esta forma, cuando ocurre una avería, el operario es informado al instante acerca de qué le ha ocurrido a la puerta. Esta nueva funcionalidad evita la necesidad de realizar visita previa de inspección, con lo que dicho operario puede acudir a repararlo con las herramientas necesarias.

La segunda funcionalidad, el accionamiento a distancia de las puertas, convierte cualquier teléfono, fijo o móvil, en un mando a distancia, posibilitando la apertura de la puerta desde cualquier punto donde se disponga de cobertura. Este modo puede ser utilizado donde la distancia hasta la puerta sea considerable, sitios con inhibidores, o lugares donde el reparto de mandos sea inviable como hoteles o recintos públicos.

Todo este sistema viene dotado con las medidas de seguridad necesarias para evitar la suplantación de identidad.



La segunda funcionalidad, el accionamiento a distancia de las puertas, convierte cualquier teléfono, fijo o móvil, en un mando a distancia, posibilitando la apertura de la puerta desde cualquier punto donde se disponga de cobertura.

DANOBAT Railway Systems inaugura su planta en Bergara y presenta el proyecto de la línea para fabricación de ejes montados para Rusia

La planta ha supuesto una inversión de 12 millones de euros. Se mostrarán también las líneas para fabricación de Castings y Wheelsets para vagones de mercancías.

El pasado 28 de setiembre se inauguró en Bergara (Gipuzkoa) la nueva planta que el Grupo Danobat ha puesto en marcha para abordar proyectos relacionados con el ferrocarril. Al acto acudió una amplia representación de las instituciones vascas, encabezada por el lehendakari Patxi López, así como varios directivos de MONDRAGON con el presidente del Consejo General, José M^a Aldecoa, al frente.

Asimismo, durante el evento también se presentó el proyecto adjudicado el año pasado por la empresa rusa TVSZ para diseñar y suministrar dos líneas totalmente automatizadas y flexibles para la fabricación de ejes montados de ferrocarril y otra línea para la fabricación de bogies para los trenes. En relación a este proyecto, inicialmente adjudicado por 50 millones de euros a DRS, cabe señalar que finalmente el pedido ascenderá a 63 millones de euros, el mayor de la historia de la máquina-herramienta española. En este proyecto liderado por Danobat Railway Systems, que es responsable de la ingeniería global del proyecto, han participado además de otras empresas de Danobat Group, proveedores especializados de Alemania, Israel y Rusia.

La nueva planta, ubicada en el barrio de Mekolalde (Bergara, Gipuzkoa) ocupa una superficie total próxima a los 8.000 metros cuadrados, es totalmente diáfana y tiene una altura de 20 metros. Teniendo en cuenta que una de las características del mercado del ferrocarril es que implica trabajar con piezas y equipos de grandes dimensiones, las instalaciones y su equipamiento pasan a ser un elemento competitivo muy importante.

Danobat Railway Systems, que ya emplea a 65 personas, centra su negocio en el diseño y suministro de instalaciones llave en mano para el sector del ferrocarril. Así, realiza la ingeniería y la gestión completa de los proyectos, que incluye los suministros, la logística y las necesidades de financiación, tiene un altísimo componente tecnológico e internacional (el 90% de sus proyectos están destinados a mercados como China, India, Rusia y Europa) y completa su servicio con el mantenimiento y la asistencia técnica a sus equipos.

El día de la inauguración Rafael Barrenechea, Director General de Danobatgroup, destacó la importancia que Danobat Railway Systems tiene para la consecución de la estrategia



marcada para el grupo de evolución de sus negocios hacia la especialización en sectores de alto valor añadido que le permitan diferenciarse de nuevos competidores procedentes de países en vías de desarrollo. Por su parte, el director del negocio, Antxon López Usoz señaló el objetivo de Danobat Railway Systems de jugar un papel de liderazgo a nivel mundial en el suministro de líneas automatizadas para la fabricación de componentes para el ferrocarril, lo cual implica retos importantes en el establecimiento de redes comerciales, en el desarrollo de productos de alta tecnología y en la creación de equipos humanos especializados en las demandas del sector de ferrocarril.

Por último, cabe señalar que la puesta en marcha de Danobat Railway Systems ha constituido un nuevo ejercicio de intercooperación de varias empresas de Mondragón que han sido las promotoras societarias de esta actividad: Danobat, Soraluze, Estarta, Goiti y MONDRAGON Inversiones.

La línea para la fabricación de ejes montados se destinará a Rusia, el pedido asciende a 63 millones de euros y es el mayor de la historia de la máquina herramienta española.

Iban Iriondo, Oiarsooko gerente berria

Ibanek Jose Angel Ibarbia ordezkatu du Zuzendaritzan, azken horrek Dibisioan zeregin berriak baitauzka osasunarekin zerikusirik duten negozioak sustatzen. Gerente berriak 39 urte dauzka, ingeniaria da eta bere lan ibilbidea ORONARI lotuta egon da, 13 urte egin baitzituen bertan hainbat arlotan lanean.

Donostiar hau aita izan da duela gutxi, eta erronka berria dauka orain Oiarson. Zorionak eta zorte on!



COINMA equipa el Ministerio de Presidencia de Abu Dhabi

El proyecto para amueblar 500 puestos de trabajo ascenderá a algo más de 1,6 millones de euros.

La cooperativa alavesa COINMA, dedicada a soluciones de mobiliario para oficina, se ha adjudicado recientemente el equipamiento del MOPA (Ministry Of Presidential Affairs), edificio de Asuntos Presidenciales en Abu Dhabi. Se trata de unos 500 puestos de trabajo entre estaciones operativas y despachos de jefaturas y dirección.

Los modelos de mobiliario seleccionados para el proyecto han sido la línea Table, diseñada por Jorge Pensi, y la línea Event, del diseñador Jordi Vayreda, para los puestos de dirección. En cuanto a la sillería, el cliente ha optado por la línea Tek, diseñada por Coinma, tapizada en tela ignífuga para los puestos operativos y en piel para los de dirección.

Internacionalización de Coinma

Este proyecto de la capital de los Emiratos Árabes es el más importante en los últimos años para la firma vitoriana, más si cabe teniendo en cuenta el desplome del mercado estatal, que se sitúa al 50% respecto al ejercicio anterior.

En este sentido, y en el marco de su plan de internacionalización, Coinma lleva años trabajando el mercado del Golfo Pérsico. Así, en 2008 amuebló, también en Abu Dhabi, el edificio administrativo del palacio presidencial y ha estado presente en varias ediciones en la feria "Office Exhibition" de Dubai. Asimismo, cabe destacar que Coinma ha llegado a un acuerdo de distribución para los Emiratos Árabes con la firma Al Gurg Ofis Group, empresa con la que han sido adjudicatarios de varios proyectos en Dubai y en Abu Dhabi.

Este proyecto de la capital de los Emiratos Árabes es el más importante en los últimos años para la firma vitoriana

Caja Laboral gana 60, 4 millones en el primer semestre

El beneficio en relación al año anterior desciende un 22,8% después de haber realizado una dotación voluntaria de 51 millones.

Cabe destacar que el crédito a clientes se elevó en el primer semestre a 16.494,4 millones de euros, con un crecimiento del 3,9%. Asimismo, el compromiso con la financiación a la sociedad se ha confirmado incrementando los préstamos hipotecarios a un ritmo del 5% y habiendo cubierto los 200 millones de euros de financiación a las Empresas. Es especialmente relevante que la financiación concedida a las Empresas en créditos y préstamos ha aumentado un 5,1% interanual, con especial incidencia de la concesión de los préstamos acogidos a los convenios firmados con los diversos organismos públicos.

Se ha dado un buen comportamiento en la captación de recursos, con incrementos de los depósitos de clientes del 7%, con lo que el volumen de negocio gestionado se eleva a 34.804 millones de euros, un 5% más que el año anterior. En cuanto a solvencia, Caja Laboral se sitúa en el décimo lugar entre las mayores Entidades del Estado (séptima entre Cajas) que refleja el nivel de recursos propios de primera categoría entre los activos ponderados por riesgo.

Morosidad y provisiones

A pesar de la situación del mercado, el índice de morosidad de Caja Laboral se sitúa en el 2,68%, la mitad del índice de morosidad medio del sector. El retroceso en los resultados finales se explica por la importancia de las provisiones voluntarias realizadas, anticipándonos al posible endurecimiento de las condiciones de la economía.

Mientras que en el primer semestre de 2008 se dotaron a insolvencias 38,4 millones de euros, en 2009 esta cifra ha sido de 73,8 millones. En consecuencia el beneficio recurrente sin incluir dotaciones a insolvencias, dividendos y resultados por operaciones financieras, se ha incrementado en un 24%.

El beneficio recurrente sin incluir dotaciones a insolvencias, dividendos y resultados por operaciones financieras, se ha incrementado en un 24%.



CAJA LABORAL y LAGUN-ARO apuestan por el basket

Ambas entidades serán los patrocinadores del Baskonia y de GBC a partir de esta temporada. El acuerdo se prolongará en ambos casos por cuatro años.



Caja Laboral y Lagun-Aro GBC: esas son las nuevas denominaciones de los equipos de baloncesto tras los acuerdos de patrocinio suscritos por ambas entidades con Saski Baskonia y Gipuzkoa Basket. De esta forma, las entidades financieras de MONDRAGON aterrizan como patrocinadoras principales en el basket ACB.

El acuerdo de patrocinio, que se prolongará en ambos casos por cuatro temporadas, contribuirá a potenciar las marcas Caja Laboral y Lagun Aro tanto en la red tradicional como en la zona de expansión.

En el caso de Caja Laboral, el acuerdo abre una nueva etapa en la historia de uno de los equipos con mejor palmarés de la ACB. Con este acuerdo, Caja Laboral une su nombre a un club valorado y apreciado, con un palmarés excepcional y que encarna como nadie los valores de trabajo, solidaridad y excelencia en la gestión, valores que se identifican con los principios del cooperativismo.



Elias Atutxa

Director general de Caja Laboral

“Será un refuerzo muy importante para las oficinas de la red de expansión”



¿Qué valoración te merece esta iniciativa de patrocinio?

Muy positiva. Es una enorme satisfacción colaborar en este patrocinio junto a Saski Baskonia. Nos permitirá afrontar el futuro con un mejor posicionamiento en lo que son los aspectos claves del sector: solvencia, eficiencia y servicio al cliente.

¿Se venía trabajando el tema hace tiempo o ha sido una oportunidad que habéis sabido aprovechar?

Ha sido una bonita casualidad. Surgió la oportunidad hace 15 días y con los contactos que hemos mantenido con el club finalmente hemos llegado a la materialización del acuerdo. En principio para cuatro años.

¿Por qué cuatro y no dos?

Porque entendemos que este tipo de patrocinios requieren cierto tiempo y sobre todo para la obtención de los resultados que hacemos con esta inversión sean reconocidos. Y creemos que cuatro años es un periodo razonable en el que se pueden hacer muchas cosas.

¿Ha sido un acuerdo fácil?

Sí, cuando hay voluntad de querer hacer las cosas, actitud positiva y oportunidades objetivas de cara al futuro los acuerdos son más sencillos.

¿Tiene Caja Laboral previsto abrir sucursales en Europa?

Por el momento no, aunque sabemos que Baskonia es muy reconocido en Europa. Sobre todo servirá como un refuerzo muy importante desde el punto de vista de imagen de marca para las oficinas de la red de expansión. Este acuerdo de patrocinio nos aportará un valor muy importante en ese sentido.

**Ardura handiko kargua da lehendakariarena. Koope-
ratibaren erreferentziazko ordezkaritza izateak maki-
na bat buruhauste ekarri dizkie horretan aritu diren
hainbat lehendakariari. Halere, kargutik pasa direnen
esperientzia gehienak positiboak dira.**



Los presidentes de las cooperativas

TU Lankide

Analizamos una figura clave en el entramado institucional cooperativo: los presidentes.

Los presidentes son una figura muy importante en nuestras cooperativas. De hecho, son los máximos responsables del Consejo Rector, el órgano de gobierno de la cooperativa. Entre las funciones de este órgano, cuyo principal representante es el presidente, están la designación y cese del gerente, la convocatoria de Asambleas Generales y orden del día, la admisión y baja de socios, el ejercicio de la facultad sancionadora o la propuesta a la Asamblea General de la aprobación de las cuentas anuales del ejercicio y de la distribución de los excedentes disponibles o de la imputación de pérdidas. Asimismo, también puede plantear ante la Asamblea cuestiones impor-

tantes para el devenir de la empresa, como son el cierre o traslado de un centro principal de actividad o de una parte significativa del mismo, la restricción, ampliación o modificaciones sustanciales de la actividad de la cooperativa o el establecimiento o extinción de vínculos con otras entidades. Además, otro de sus cometidos suele ser la representación de su cooperativa en los órganos de gobierno de entidades de segundo grado (Consejos Rectores divisionales, Asambleas de Caja Laboral o en el Congreso de MONDRAGON).

A lo largo de los más de 50 años de historia de nuestras cooperativas, los presidentes han jugado un papel crucial en el desarrollo de nuestra Experiencia. Especialmente el presidente de las "cooperativas madre" Fagor Electrodomésticos o Caja Laboral, Alfonso

Preocupaciones presidenciales

Obviamente, los temas que preocupan a los presidentes están muy mediatizados por el escenario socio-económico en el que se encuentran las cooperativas. Estás son algunas de las principales inquietudes actuales de los presidentes respecto a la evolución de la cooperativa, según se desprende de algunas sesiones corporativas recientes realizadas con algunos de ellos.

- La coyuntura económica y sus consecuencias.
- La capacidad de adaptación de la cooperativa a la evolución producto-mercado.
- La rentabilidad.
- La educación cooperativa de los socios.
- El impulso del sentimiento de pertenencia entre los trabajadores y los socios.
- Lograr una mayor credibilidad de los órganos sociales.

Gorroñoigoitia, que en esos primeros años de revolución cooperativa por cambiar las estructuras sociales a través de la empresa, dejó su impronta personal y su magisterio y fue una referencia para otros presidentes posteriores.

Sin embargo, los tiempos han cambiado y el escenario en el que se sitúan las cooperativas también. Hoy en día nuestras cooperativas compiten en el mundo con las grandes multinacionales –tenemos más de 60 implantaciones exteriores– definitivamente el inglés es el idioma de los negocios en el mundo, internet y las redes sociales han revolucionado el panorama social y empresarial, e internamente los socios de las cooperativas están cada vez mejor formados. Sin duda, estos cambios también han repercutido en las preocupaciones de los Consejos Rectores y de los presidentes de las cooperativas.

Perfil

Evidentemente, no es lo mismo ser presidente de una sociedad de capitales que serlo en una sociedad cooperativa. En las sociedades de capitales manda el capital, el poder se reparte por acciones, y por tanto quien más dinero ponga en el proyecto empresarial más poder tendrá en los órganos, al punto que en muchos casos el presidente suele ser el dueño de la empresa e incluso quien se ocupa de la dirección ejecutiva. Por contra, en las sociedades de personas manda el trabajo, o sea, los socios, que eligen al Consejo Rector según un socio/un voto. La práctica más habitual en nuestras cooperativas es que la Asamblea Ge-

neral elija a los miembros del Consejo Rector, y estos a su vez al presidente de la cooperativa, aunque también hay algunas cooperativas en las que su Asamblea elige directamente al presidente –e incluso al vicepresidente y al secretario–.

Pues bien, de los 120 presidentes de las cooperativas integradas en MONDRAGON, 87 lo son de cooperativas industriales, uno de Eroski, otro de Caja Laboral, y el resto de cooperativas integradas en actividades corporativas (Mondragon Unibertsitatea, centros tecnológicos y cooperativas de servicios). La mayoría son hombres (más del 90%); compaginan la presidencia con su puesto de trabajo en la cooperativa (hay muy pocos liberados para el cargo), suele ser habitual que previamente hayan pasado por el Consejo Rector, y

La mayoría son hombres; compaginan la presidencia con su puesto de trabajo en la cooperativa, suele ser habitual que previamente hayan pasado por el Consejo Rector, y una vez elegidos como presidentes la mayoría supera los 4 años en el cargo.

una vez elegidos como presidentes la mayoría supera los 4 años en el cargo.

En cualquier caso, en lo que se refiere a dedicación al cargo, tenemos presidentes *full time*, a tiempo completo –en las cooperativas de mayor dimensión–, presidentes con dedicación parcial a sus funciones, aunque la mayoría compagina las tareas presidenciales con su puesto de trabajo en la cooperativa.

Según una encuesta realizada el año 2001 por Otalora, los presidentes accedían al cargo después de llevar, como media, 16 años en la cooperativa, lo cual indica que la edad de acceso a la presidencia se sitúa entre los 40/45 años.

Debate

Hay muchas preguntas sobre las que se puede reflexionar conjuntamente con los presidentes de nuestras cooperativas. ¿Vale cualquier socio para el cargo? ¿Es importante la formación académica? ¿Y la educación cooperativa? ¿Qué tipo de relación tiene que existir entre gerencia y presidencia para la buena marcha de la cooperativa? ¿Habría que remunerar a los presidentes no liberados? ¿Cómo se puede innovar en esta área de la empresa? ¿Tienen que abanderar el liderazgo social en la cooperativa? ¿Están satisfechos nuestros presidentes? ¿Cómo les afecta la crisis a su desempeño?...

En este número de la revista hemos querido buscar algunas respuestas a todas esas preguntas. Y lo hemos hecho a través de los testimonios de un buen número de presidentes de nuestras cooperativas que nos han contado sus experiencias y así hemos podido palpar sus vivencias y sus inquietudes de futuro. ■

Presidentes

Mesa redonda



Participan

Jesús M^o Astigarraga Danobat
 Daniel Martínez Orbea
 Javier Egea Mapsa
 Arkaitz Aizpurua Domusa
 Mirari Zilaurren Lana

En primer lugar, vuestra experiencia como presidentes: años en el cargo y valoración.

Mirari: He concluido un mandato y he comenzado este año uno nuevo. Antes estuve cuatro años como secretaria del Consejo Rector. Valoración positiva.

Javier: Mapsa se transformó en cooperativa en 1991. En 1992 accedí a la presidencia y completé dos mandatos, uno de ellos de cinco años. En Mapsa no somos partidarios de hacer más de dos mandatos seguidos y se relevó la presidencia a mediados del tercer mandato del año 2003. Y ahora de nuevo soy presidente desde 2007. Valoración positiva.

Daniel: A los dos años de estar en la cooperativa me eligieron presidente. Me pilló un poco de sorpresa. Este año será el octavo, culminando mi segundo mandato. Mi experiencia es positiva, por lo que te aporta personalmente, y por tanto, aconsejable.

Jesús Mari: He iniciado este año mi tercer mandato. Y estoy de acuerdo con lo de limitar la presidencia a dos mandatos, porque sin quererlo se adquieren vicios. Estoy liberado y eso es una gran ventaja. ¿Valoración? Muy positiva: he conocido mucha gente y me ha enriquecido personalmente.

Arkaitz: Somos una cooperativa joven, ya que Domusa se transformó en cooperativa en 1999. Entré como socio en 2003 y al Consejo Rector –y a su vez a la presidencia– en 2007, por lo tanto llevo dos años y unos pocos meses en el cargo. Después de un primer año de aprendizaje en el que todo era nuevo para mi, en el segun-

do año me he sentido más cómodo a la hora de llevar las funciones del presidente.

Cualidades

Teniendo en cuenta vuestra experiencia: ¿Vale cualquiera o hay que tener unas cualidades especiales para ser presidente en una cooperativa?

Jesús Mari: Es bueno que el candidato haya pasado unos años en la cooperativa, sobre todo para conocer a los socios: la cercanía vale mucho. Hay que ser transparente y sincero, y cuando tienes que decir cosas que no gustan, decírlas. Y un criterio claro: los Principios Cooperativos todo el día en la cabeza. Por último, no olvidarnos de quiénes somos, porque hasta ahora hemos hecho muchas cooperativas, pero no se si hemos hecho cooperativistas.

Javier: También es importante que los consejos y la dirección sientan los Principios, no solamente la presidencia. Y que se practiquen en el día a día.

Arkaitz: El presidente tiene que ser coherente con los valores de la cooperativa, tener credibilidad, ser una persona cercana, humilde, comprometida con el proyecto de empresa y las personas. Nuestro Consejo Rector es un equipo integrado por siete personas y esas cualidades tienen que ser extensibles a todos los miembros del Consejo Rector y del equipo directivo.

Mirari: Y todo eso se traduce en dedicación, sobre todo si no estás liberado para la presidencia. Y es que el día a día te va absorbiendo y a veces no te deja tiempo para estar



El presidente tiene que ser coherente con los valores de la cooperativa, tener credibilidad, ser una persona cercana, humilde, comprometida con el proyecto de empresa y las personas.

Arkaitz Aizpurua

con la gente. Además, ahora tengo una dificultad añadida, porque tenemos varios socios reubicados y el contacto con ellos es más difícil.

La relación presidencia-gerencia

¿Hasta qué punto es importante esa relación? ¿Creéis que la presidencia tiene un carácter instrumental, al servicio de la gerencia?

Jesús Mari: Sí, es una relación importante. Y en ella cada uno tiene que jugar su papel. Y es importante que cada uno sepa cuál es el suyo. Además, se tienen que apoyar mutuamente para que los proyectos salgan adelante. La estabilidad de la dirección es importante en el tiempo para poder realizar los proyectos.

Arkaitz: La estrategia de la empresa tiene que ser compartida por el Consejo Rector y el equipo directivo. Y para que así sea, es interesante que el Consejo Rector participe en la elaboración de las estrategias, y especialmente en los temas sociales.

Mirari: Siempre he estado con el mismo gerente, que tiene una experiencia dilatada en nuestras cooperativas; de hecho, en ocasiones él me ha ayudado con sus consejos a aprender sobre algunos temas. Es verdad que el gerente reclama su protagonismo y quiere hacer las cosas a su modo y a veces tienes que intentar convencerle de que es mejor hacerlo de otra manera. Tiene que haber una relación estrecha, de lo contrario surgen problemas que se trasladan de inmediato a tu equipo.

Daniel: Para mí lo más importante de la relación presidente-gerente es que compartan proyecto de empresa. Sin proyecto compartido no hay nada que hacer. Y trabajar en equipo. A partir de ahí, estabilidad, trabajar para que no haya nada que haga tambalear ese proyecto. Porque eso es lo que garantiza el futuro de la cooperativa, y nosotros estamos para eso.

Javier: Es muy importante una relación presidente-gerente basada en la confianza, pero también que éstos tengan a sus equipos cohesionados en torno a ese proyecto de empresa.

Daniel: Yo soy presidente y miembro del Consejo de Dirección. Y al principio era una sensación extraña. Pero finalmente aprendes a diferenciar esas dos funciones. Lo que el gerente necesita de ti como presidente es que le des feedback, que le digas que está pasando en la cooperativa.

Jesús Mari: En los momentos críticos la figura del presidente es importante porque también tienes que ayudar al gerente a sacar determinadas decisiones adelante. Por ejemplo, nosotros nos hemos situado al 85% de la referencia de anticipos de Lagun Aro. Decisión que ha tomado el

Consejo Rector, con lo que ello supone. Tiene que haber cohesión en ese tipo de decisiones. Y la masa social tiene que percibir esa sintonía.

Liderazgo social

El gerente es el líder ejecutivo en la cooperativa. Es el encargado de guiar el proyecto empresarial. ¿Creéis que el presidente tiene o debiera tener un papel más destacado en el liderazgo social?

Jesús Mari: El colectivo tiene que ver que el Consejo Rector toma decisiones y que éste puede decir que "no" a una propuesta concreta de dirección. Así saben que si la cosa se desvía mucho está el Consejo Rector para reconducirlo. Otra cosa es si coinciden las apetencias de los socios con lo que la cooperativa puede dar, a nivel de anticipos, retornos,...

Daniel: En nuestro caso, quien define y presenta el proyecto de empresa, fundamentalmente es el equipo directivo. A partir de ahí, liderar ese proyecto es cosa del gerente, a nivel social y empresarial. El presidente y el Consejo Rector están ahí para apoyar ese proyecto, aprobarlo y fiscalizarlo. A los ejecutivos se les paga para eso, para que lideren.

Arkaitz: Es difícil llevar a cabo ese liderazgo social. El presidente es la cabeza visible del equipo, pero todos los rectores tienen que asumir que la tarea de que el Consejo Rector funcione mejor, es responsabilidad de todos y no expresamente del presidente. La consigna es trabajo en equipo y decisiones consensuadas entre todos.

Mirari: El propio hecho de hacer ese equipo Consejo Rector implica un nivel de liderazgo. En el caso de que tengas un Consejo Social ahí es donde te toca más esa labor de liderazgo: hay que debatir, recoger ideas de los socios, contrastar, ...

Jesús Mari: Yo prefiero en el Consejo Social gente que plantea los problemas de los socios, si no te acomodas. Y por supuesto, tú tienes que tener tu criterio y tomar decisiones con el Consejo Rector. Eso te da credibilidad.

Javier: El Consejo Social suele ser más peleón. Tienes que saber moverte en esa dinámica de reivindicaciones, críticas, ... Pero es muy enriquecedor, porque palpas lo que hay realmente detrás de los temas en ese contacto directo con los socios. ¿Liderazgo social? Si ya es difícil ejercerlo entre los rectores, la dificultad es mayor en la base. Y si le añades que en nuestro caso estamos rodeados de SAs, la cosa se complica todavía más. Por eso hay que machacar permanentemente el tema de principios y señas de identidad de

Hay que ser transparente y sincero, y cuando tienes que decir cosas que no gustan, decirlas. Y un criterio claro: los Principios Cooperativos todo el día en la cabeza.

Jesús M^a Astigarraga



la cooperativa. Y al gerente pedirle que lidere el día a día y resultados empresariales dentro de este marco..

Mirari: Personalmente, he sufrido más antes que ahora en plena crisis. En plena actividad, plantear un cuarto relevo, priorizar y controlar las inversiones, atender a los clientes... De pasarlo realmente mal. Ahora, en cambio, estamos en una situación delicada, con poca actividad, bajada de anticipos, con socios reubicados pero, sinceramente, tengo menos quebraderos de cabeza que antes.

Jesús Mari: Cuanto más ganas en la cooperativa, más problemas tienes. En este escenario de crisis, la respuesta de nuestra gente es muy buena.

Daniel: La conflictividad social. A veces ocurre que hay mucho ruido, pero pocas voces. La mayoría a menudo es silenciosa. Y a veces parece que estás decidiendo para un 15%, y hay que tener cuidado y velar por el interés global.

Javier: El hecho de que la crisis sea global y de carácter externo facilita que nuestros socios acepten las decisiones de recortes que hemos adoptado. Porque puedes reducir anticipos o modificar calendarios, pero tienes trabajo. Y cada vez son más y más cercanos los problemas de desempleo.

Las decisiones en tiempos de crisis son duras, pero lo difícil es acertar en los tiempos buenos, para luego estar mejor posicionado.

Las dificultades

Hagamos un repaso a las principales dificultades de la presidencia (preparación de informes, documentación, asambleas, hablar en público, ...)

Javier: A la preparación de charlas o asambleas te vas acostumbando. Me preocupa más cómo reaccionar ante una posible pregunta o intervención imprevista de alguien.

Mirari: Para mí lo más complicado es compaginar la presidencia con tu puesto de trabajo en la cooperativa. Y puntualmente, el tiempo previo a la asamblea, que es de mucho papeleo y dedicación.

Javier: A nivel personal me preocupan dos cosas: por un lado, el tema de la seguridad, cualquier accidente en la empresa, que alguno me ha tocado. Y por otro lado, las decisiones que afectan negativamente a las personas, como por ejemplo los cambios de gerencia.

Jesús Mari: Para mí lo más ingrato es tomar decisiones que no suelen ser del agrado de la gente. Y los temas personales, por ejemplo en traslados de puestos, donde tienes que anular los temas sentimentales, sin quitar derechos a los socios, guardando las formas, etc.



A veces ocurre que hay mucho ruido, pero pocas voces. La mayoría a menudo es silenciosa. Parece que estás decidiendo para un 15%, y hay que tener cuidado y velar por el interés global.

Daniel Martínez

Arkaitz: El trato con las personas. Cuando te viene un socio, te cuenta su problema, y tú no puedes hacer nada por solucionárselo, la sensación con la que te quedas no es nada agradable.

Javier: Pero esa es una de las diferencias de las cooperativas, el trato personal; nos importa lo que le ocurre a nuestros compañeros de trabajo.

Arkaitz: En cambio, al ver que has podido aportar algo a un compañero, aunque sólo sea escucharle cuando tiene un problema y te lo agradece, produce una satisfacción personal.

La dedicación que supone la presidencia ¿no puede ser un lastre en vuestra carrera profesional dentro de la cooperativa?

Jesús Mari: Totalmente de acuerdo. Es un problema. De hecho yo me preguntaba qué iba a hacer después de 8 años, ya que estaba liberado.

Daniel: Yo soy egoísta, y primo mi carrera antes que la de la presidencia. Es decir, tienes que hacer tu trabajo, y cuando lo termines puedes dedicar tiempo a la presidencia.

Javier: Yo no soy partícipe de estar liberado. Mejor tener tu trabajo y además poder dedicarte a la presidencia, siempre que puedas. Porque si algún día tienes que volver a tu puesto de trabajo seguramente tendrás dificultades y algún ejemplo tenemos. Es una cuestión de equilibrios. Yo tengo épocas de hasta 15 días sin pasar prácticamente por mi puesto de trabajo, con flexibilidad y un buen equipo esto funciona.

Daniel: Yo no sería presidente si tuviera que estar liberado. Prefiero mi trabajo. No sacrificaría mi puesto de trabajo por la presidencia.

Formación

¿La formación académica del presidente es importante?

Arkaitz: La formación académica te ayuda a entender y asimilar los conceptos de gestión, y por lo tanto la aportación que podamos hacer podrá ser mayor. Pero más que su formación académica primaria la capacidad de absorción de conocimiento que pueda tener la persona, y la ilusión y las ganas de trabajar con las que accede al cargo.

Daniel: Yo creo que es bueno que entienda unos conceptos básicos, interpretar una cuenta de explotación de una cooperativa, pero esa formación se le puede dar aquí mismo, en Otalora.

Javier: Nosotros, todos los miembros nuevos de Consejo Social y Rector tienen que pasar por Otalora a realizar una



Es muy importante una relación presidente-gerente basada en la confianza, pero también que éstos tengan a sus equipos cohesionados en torno a ese proyecto de empresa.

Javier Egea

formación básica. Y luego es importante lo que vas aprendiendo en el día a día. Con sentido común y con ganas de aprender creo que es suficiente.

Jesús Mari: A mí me preocupa el tema del inglés. Porque yo voy al consejo de dirección y algunos informes están en inglés. Y las filiales del exterior el idioma natural de sus relaciones es el inglés.

Daniel: En nuestro portal se está imponiendo el inglés e incluso hay terminología que utilizamos en inglés cuando hablamos en castellano, como por ejemplo "dealer", distribuidor. Respecto a la formación cooperativa a nuevos miembros de órganos sociales que se da en Otalora, creo que suele ser suficiente y la gente lo agradece mucho. Nuestra experiencia al menos fue muy buena.

Javier: La formación es importante y cuanto más tengas mejor. Sin embargo, no creo que sea un requisito imprescindible para acceder a la presidencia, es más acertar con la persona. Las claves son honradez en el puesto y ganas de trabajar. Y si no das la talla en cuanto a formación te liberas un poco más para formarte y asunto terminado.

Innovación

¿Cómo se podría mejorar, hacer más llevadero el cargo? ¿Algún tipo de tipo de reconocimiento económico? ¿Dedicación parcial a las funciones de presidencia? ¿Potenciar la figura de los secretarios? ¿Cómo innovar?

Daniel: Parece que tenemos miedo a esas innovaciones. Yo lo de la retribución no la veo. En cambio, me parece bien el asesoramiento legal para dudas, apoyo operativo del secretario, que por cierto es el que más trabaja en el Consejo Rector.

Jesús Mari: Estoy de acuerdo. A la remuneración diría que no e impulsaría los apoyos al secretario.

Arkaitz: Una de las opciones para que el cargo sea más llevadero es delegando en los rectores las distintas tareas que actualmente están centradas en la figura del presidente (asistencia a las distintas asambleas, reuniones, comunicaciones internas...). Yo no soy partidario de un reconocimiento económico, y coincido en resaltar el trabajo

de los secretarios. Desde fuera lo que se ve del Consejo Rector es el presidente y los rectores, pero la labor del secretario es muy importante en cuanto a documentación, consultas legales, etc.

Mirari: En mi caso ese trabajo lo hago yo. Aprendí en mi etapa como secretaria del Consejo Rector y ahí es donde estoy atada.

Javier: Nosotros tenemos liberado parcialmente al secretario y además con disponibilidad total en épocas de Asambleas. Tenemos que flexibilizar la organización para este tipo de cosas, siempre priorizando las labores para el Consejo. La figura del secretario es fundamental.

"Foro presidentes": ¿cómo os suena la idea?

Javier: Muy bien. Es una pena que no nos juntemos todos los presidentes una vez al año, para compartir experiencias, penas y alegrías, y escuchar a algún conferenciante.

Daniel: El compartir es una de las cosas que más enriquece cuando sales fuera.

Mirari: Siempre puedes aprender algo de los demás. Eso está claro.

Jesús Mari: En un foro que organiza Otalora me ha tocado compartir tiempo con otros dos presidentes de cooperativas. Son jóvenes, tienen puntos de vista diferentes, más ideológicos, y me gusta contrastar puntos de vista con ellos.

Y es que nosotros ya tenemos sueldo digno todos. Pero ¿la cooperativa solo es para pagar dinero? ¿Dónde está la razón social de las cooperativas? ¿Se está perdiendo? De fuera ya nos ven bien, como un fenómeno sociológico importante. Ahora nos tenemos que mirar desde dentro para ver si estamos en la línea correcta.

Arkaitz: Precisamente para eso están los foros, para compartir y actualizar nuestros sentidos. En Osarten nos reunimos los técnicos de prevención todos los años para compartir dudas, visiones, y entablar relaciones con otros técnicos. Sería positivo.

Mirari: Sí, y ver la actitud y la forma de ver y vivir la cooperativa de distintas generaciones. ■



Tiene que haber una relación estrecha presidente-gerente, de lo contrario surgen problemas que se trasladan de inmediato a tu equipo.

Mirari Zilaurren

Bi presidente, bata Fagor Ederlanekoa eta bestea Osatukoa. Kooperatiba handi edo txiki bateko presidente izateak desberdina izango da? Galdera berdinak egin dizkiegu bie.

Mikel Uribetxebarria

FAGOR EDERLANeko
presidentea

“Adostasuna lortzea lan zaila da”



Kargua hartu eta despatxu propioa izan dudanetik, lehen lankideekin nuen hurbileko harremana galdu dut eta ez dut lehen besteko intentsitateko harremanik oro har”.

Zenbat bazkideren lehendakaria?

1.180 bazkide gara aktiboan gaudenak, eta 1.424 inaktiboak (jubilatua) gehituz gero.

Lehendakaritzako dedikazioa?

Egun osoko dedikazioa dut.

Kooperatiba txikia, arazo txikiak?

Nire ustez arazoak, kualitatiboki, berdinak dira batzuetan eta besteetan. Pertsonak pertsona gara batean zein bestean eta salmentak eta emaitzak ere bai.

Handiak, ezinbestean, gai eta arazo gehiago ditu, dimentsioagatik. Kantitatean dago nire ustez alde handia, nahiz eta handia izateak dakarren konplexutasunak agian kualitatiboki ere eragin dezakeen.

Eta pozak, kooperatibaren neurriaren arabera?

Ez. Nire ustean, gogobetetzea norberak bere jardunean duen jarrera, gogo eta ilusioan dago, eta ez tamaina, izen edo itxurazko atribuetan. Lana gogoz egitearen, zerbitzu ona ematearen eta borondate eta ilusioaren arabera da gogobetetzea.

20 lagunek hartutako erabakiak eta 2.000k hartutakoak, berdin balio dute?

Bai noski. Zalantza izpirik gabe. 20 edo 2.000 horiek komunitate bat dira. Handiagoa ala txikiagoa, baina komunitate libre eta auto-eratu bat. Eta bakoitzaren erabakia guztiz soberanoa eta legitimoa da.

Adostasuna lortzea asko kostatzen da?

Bai. Lan zaila da. Eta zenbat eta kopuru handiagokoa izan taldea, orduan eta zailago. Bestalde, naturala da, pertsona bakoitzak ikuspegi ezberdina baitugu. Eta denak bateragarri egitea ez da beti posible izaten. Ahalegindu beharra dago dena den, informazioa eman, eztabaida ahalbide-tu eta denon iritzia jasotzen, azkenean bozketa bidez eta gehiengoz erabakiko bada ere.

Bileritisa?

Bai, badugu gurean ere gaitz hori, halabeharrez. Neurri batean beharrezkoa da, parte hartzea, koordinazioa, informazioa bideratzeko, etab... Bestalde, eraginkorrago izaten ahalegindu behar dugu denok, gaiak aurrez ongi prestatuz, eztabaida antzuetan jaustea ekidinez, eraikitzaileak izanez...

Zeregin kooperatibotik erraz deskonektatzen duzu?

Gauzak ordena baten barruan doazenean nahiko ondo moldatzen naiz, nahiz eta ez dudan total deskonektatzen. Gauzak nahasiak badaude, akabo. Hor ibiltzen da barruan arra gelditu gabe, hara eta hona.

Ordezkaritza instituzionaleko ekitaldi ugari?

Izaten ditut bakar batzuk, bai. Baina tira, ongi moldatzen naiz.

Kooperatiba txiki/handi bateko lehendakaria izatearen gauzarik txarrena da...

Bakardade puntu bat. Kargua hartu eta despatxu propioa izan dudanetik, lehen lankideekin nuen hurbileko harremana galdu dut eta ez dut lehen besteko intentsitateko harremanik oro har. Pertsona askorekin ditut harremanak orain, kooperatiban eta kooperatibaz kanpo ere bai; harreman onak dira, baina agian ez nik nahi bezain sakonak. Badakizu, lan karga eta presak, karguak eragiten duen errespetua agian... Hala ere badut “emergentzietan” laguntzen didaten pertsona bikainak ere.

“Kooperatiba txikietan beste arintasun bat daukagu”

Ibon Zabala

OSATUko
presidentea

Zenbat bazkideren lehendakaria?

22 gara momentu honetan.

Lehendakaritzako dedikazioa?

Garairen arabera izaten da hori. Normalean Kontseilu Errektorea (Osatun eta Dibisioan), Zuzendaritza Kontseilua eta Kontseilutxoak hileroko bilerak izaten dira, eta lan gehiago daukat Batzar Nagusia egiten dugunean.

Kooperatiba txikia, arazo txikiak?

Ez dut uste. Kooperatiba txikia edo handia izan arazoak beti arazo dira. Beste kontu bat da zer bitarteko duzun arazoei konponbidea emateko. Eta horretan, normalean behintzat, handiek baliabide gehiago daukate.

Eta pozak, kooperatibaren neurriaren arabera?

Pozak ere pozak dira, enpresa handi zein txikietan. Hemen eskari handi bat jausten denean denok pozez zoraturik gaude. Pozak edo zoritxarrak berdin bizi ditugula uste dut.

20 lagunek hartutako erabakiak eta 2.000k hartutakoak, berdin balio dute?

20 edo 200 lagunekoa izan, kontua da kooperatibak erabaki bat hartzen duela. Eta, beraz, balio berdina dute. Beste kontu bat da Kongresuan gertatzen dena, izan ere, kooperatiba bakoitzak bere boto ponderatua dauka, eta hor txikiek galtzekoa daukagu, handiek ordezkari gehiago dutelako Kongresuan. Kooperatiba txikien erabakiak balio txikiagoa dute Kongresuan.

Adostasuna lortzea asko kostatzen da?

Gaiaren arabera. Kolektibo gaztea badaukazu eta gazteen kontrako gaia proposatzen baduzu, nahiko lan. Edota erretirotik gertu pertsona asko badaukazu eta haien interesen kontra bazoaz, adostasuna zaila da. Segun zein den gaia.

Dena den, lan handiagoa emango du 2.000 pertsonako kooperatiba batean erabaki bat hartzeko prozesuak lantzea (hitzaldi informatiboak, bilerak...). Txikian beste arintasun bat daukagu.

Bileritisa?

Ez! Hilean behin Kontseilu Errektorea eta Kontseilutxoak arinak egiten saiatzen gara, ahalik eta informazio gehien emanez; egunerokotasunean gauzak komentatzen ditugu, eta nahiko azkar ixten ditugu gaiak. Inportantea da jendeak informazioa edukitzea, are gehiago bizitzen ari garen krisi garai honetan.

Zeregin kooperatibotik erraz deskonektatzen duzu?

Gauzak ondo badoaz errazagoa da ostiralean irten eta astelehenera arte desentxufatuta egotea. Ego-kiena horixe izango litzateke, baina ez da horrela gertatzen. Ez da erraza guztiz deskonektatzea, baina ahalegindu egin behar da esparruak bereizten, lanekoa eta familiakoa, bestela ez da osasuntsua.

Ordezkaritza instituzionaleko ekitaldi ugari?

Ez, apenas. Pare bat ekitaldi eduki dut azken 8 urteotan. Bestela, etxe barruko ordezkari kontuak: Dibisioko Kontseilu Errektorean eta Batzar Nagusian, Euskadiko Kutzako Batzar Nagusia edota MONDRAGONeko Kongresuak.

Kooperatiba txiki/handi bateko lehendakaria izatearen gauzarik txarrena da...

Kooperatiba bat da eta badakigu zein diren joko arauak. Beraz, gauza onak edo txarrak baino, momentu onak eta txarrak daudela uste dut. Eta denetik bizi izan dugu.



Kooperatiba txikia edo handia izan arazoak beti arazo dira. Beste kontu bat da zer bitarteko duzun arazoei konponbidea emateko. Eta horretan, normalean behintzat, handiek baliabide gehiago daukate”.

Ana Coinmako lehendakaria izan da azken lau urtean, baina ekainean izandako hauteskudeetan beste emakume bat aukeratu zen, Beatriz Leciñana, momentuz amatasun bajarekin dagoena. Esther, berriz, orain dela sei urte aukeratu zuten Dikarreko lehendakari, eta oraintsu berri du kargua, beste lau urterako.

Ana Diez Coinma
Esther Korta Dikar



Emakume lehendakariak

rik ekartzen, baina oso inportantea eta aberatsa iruditzen zait Kontseilu Errektoreko taldean emakumeak egotea, horrek bai aportatzen du ikuspegi, sentsibilizazio edo kutsu desberdina. Dikarren bi emakume gaude Kontseilu Errektorean.

A.D.: Coinman bakarra izan naiz Kontseilu Errektorean, nahiz eta aurretik bai egon diren bi emakume. Aurrerantzean ere bakarra izango da, lehendakaria. Egia da emakumeok gauzak egiteko eta funtzionatzeko beste sentsibilitate bat edo beste modu bat dugula, lana antolatzeko... baina emakumea izateak ez du nahitaz ezer berezia ekarriko lehendakariaren funtziora.

MONDRAGON Taldean oraindik ere 8 emakume bakarrik zarete lehendakari. Datu esanguratsua da, ezta?

A.D.: Gure kooperatiban oraindik ere gizonezkoak nagusi dira langile kopuru osoan, baina gaur egun dagoeneko kooperatibetan emakume asko ari da lanean, eta gero eta gehiagok betetzen dute goi edo erdi mailako karguak. Tradizioz gizartean eta enpresa mailan egon diren estereotipoak apurtzen doazela iruditzen zait, eta gizonezkoak horretaz kontziente direla gainera.

Lehendakari bezala hainbat bileretara joatea tokatu zait: Lagun-Aro, Euskadiko Kutxa, Kongresuko bileretara..., eta beti konturatu naiz zein emakume gutxi garen! Gure kooperatiba txikia da, eta guztiok ezagutzen dugu elkar; beraz, gizon

Zein dira zuen funtzioak, lehendakari gisa?

A.D. eta **E.K.:** Kooperatibaren ordezkari izatea kanpoko hainbat bileratan. Eta barruan, Kontseilu Errektore, Zuzendaritza Batzorde eta langileen arteko bitartekari izatea, hau da, erdibideko lana egitea. Azken finean, kooperatibetako langileek lehendakariarengana jotzen dute hainbat kexa, arazo edo sujerentzia transmititzeko, eta guri dagokigu horiek Kontseilu Errektorera edota Kontseilu Sozialera eramatea eta, ondoren, hartutako erabakia langileei helaraztea.

E.K.: Kooperatibako lehendakaria izatea ardura handia da, zailtzarrik gabe. Hasieran urduritasuna da nagusi, ezjakintasunaren ondorioz. Nire kasuan, haurdun nengo lehendakari hautatu nindutenean, eta gogoratzen dut urduri samar nengoela, ardura bat gehiago baitzen, baina azkenean lehentasunak jartzen eta antolatzen ikasten duzu, ahalik eta ondoen betetzeko zure eguneroko lana, lehendakari funtzioan eta baita arlo pertsonalean ere. Horretarako, nire bikotearen inplikazioak asko erraztu dit bidea.

A.D.: Nire kasuan, lehendakaria izan aurretik, bokala eta lehendakariordea izan nintzen. Kontseilu Errektoreko bileretara joaten nintzen eta parte hartzen nuen, baina lehendakari izendatu nindutenean beste ardura batzuk hartu nituen, aldatu egiten da funtzioa. Gainera, momentu horretan nahiko ume txikia nuen eta ardurak hirukoiztu egin ziren: lana, lehendakari funtzioa eta ama izatea.

Emakumeak zer ekartzen dio lehendakari karguari?

E.K.: Uste dut emakumea izateak ez duela derrigor ezer berezi-

Egia da emakumeok gauzak egiteko eta funtzionatzeko beste sentsibilitate bat edo beste modu bat dugula, lana antolatzeko..., baina emakumea izateak ez du nahitaz ezer berezia ekarriko lehendakariaren funtziora.

eta emakumeon arteko tratua berdintsua da, eta lehendakaria emakumea izatea aberastzat kontsideratzen da. Mentalitate aldaketa gertatzen ari da, gizartean bezala, enpresa maila ere bai, bestela bota dezagun atzera begirada: zenbat lehendakari emakume zeunden orain dela hamar urte?

E.K.: Kontseilu Errektoreak rol soziala betetzen du eta tradizioz gizonezkoari zegokion paper sozial hori betetzea; beraz, oraindik ere hautatzeko orduan jendeak, nahi gabe, gehiegi pentsatu gabe, gizonezkoa identifikatzen du postu horretarako; baina kulturala da, barneratuta daukagu nonbait! Egia da oraindik ere enpresa barruan entzuten dela gizonezko izateagatik postu jakin batean jarri dutela, edota emakumeok beti erakutsi behar izaten dugula lana ondo egiten dakigula...Hala ere, gazteok ez dugu horrelako desberdintasunik ikusten: finean, elkarrekin hezi gara eta elka-

Gauzak aldatzen doaz, baina normalizaziora heltzeko denbora beharko da, poliki-poliki!

Una responsabilidad añadida

Ana y Esther, presidentas de Coinma y Dikar, se refieren al papel de mediador que realiza la presidencia ante las quejas, los problemas o las sugerencias de los trabajadores. Y es que ellas, como presidentas, son las responsables de trasladar esas inquietudes de los socios a los órganos, debatirlas, tomar una decisión y, finalmente, comunicarla al colectivo.

La presidencia es una responsabilidad añadida, pero se aprende a priorizar los temas y a organizarte. Ambas han vivido la experiencia de compaginar tres tareas importantes al mismo tiempo: su puesto de trabajo, la presidencia y la maternidad.

Asimismo, con la incorporación de la mujer al trabajo, creen que poco a poco se van desdibujando los estereotipos asociados al mundo de la empresa durante mucho tiempo, y aunque todavía hay pocas mujeres en las presidencias de las cooperativas, son muchas más de las que había hace apenas 20 años.

rekin egin ditugu ikasketak, bizitza, eta abar. Gauzak aldatzen doaz, baina normalizazio-
ra heltzeko denbora beharko da, poliki-poliki!



**Jose Antoniok 20 urte daramatza kooperati-
bako Kontseilu Errektorean, azken zortziak
lehendakari.**

Jose Antonio Artola
HERTELLEko presidentea

**“Beti berberak
gabiltza!”**

Zenbat urte karguan?

8 urte, azken bi agintaldiak jarraian, eta orain hirugarrena hasi berria naiz. Eta aurretik idazkari lanetan beste 12 urte egin da dauzkat. Beti berberak gabiltza!

Akaso, ondo egiten duzun seinale.

Jendearen konfiantza edukitzea ondo dago, estimatzekoa, baina kanbiatzea ere komeni izaten da.

Zer da zuretzat presidente izatea?

Ardura estra bat da, lanetik aparte esan nahi dut. Hemen arazo handirik ez denean, dena ondo; kontuak hasten dira arazoak tartean daudenean eta erabakiak hartu behar direnean. Orduan, “hori presidentearen lana duk” ateratzen da eta buruhaustek hasten dira.

Krisiak gauzak zaildu egingo ditu ba?

Nik baietz uste dut. Eta gainera hori izaten da zailena, pertsonak tartean daudelako. Ebentualei kontratua eten edo bazkideak birkokatu behar direnean, kontuz! Hori izaten da desatsegina!

Gerentearekin haserretu?

Haserretu fuerte ez, baina txinpartak ateratzen dira noizean behin. Inportantea da norberak ulertzea besteak zein funtzio di-

tuen eta elkarrekin lan egitea kooperati-
bak aurrera egin dezan. Hemen familia
txikia gara eta funtzionatzeko era gertu-
gertukoa daukagu.

Gure kasuan, praktikamente egune-
ro gerentearekin egoten gara. Proiektu
bat nola doan ikusteko, izandako gora-
beherak, fakturazioa ondo doan...

Presidente bezala, zein dira zure kezka nagusiak?

Produktu lehiakorra edukitzea merkatuan
egoten jarraitu ahal izateko. Eta merka-
tuan egotea ez da fakturatzea bakarrik,
marjina eduki behar da, eta horretarako
barruan lan egin behar da. Kasu batzue-
tan zaila da, baina gehienetan nik uste
dut hobetzea badagoela. Guztion konpro-
misoarekin, noski!

Eta talde kooperatiboari dagokionez,
sentsazioa daukat Butragueñoren kinta
jubilatzen ari dela eta ez dakit hurren-
goak kapaz izango diren mundua hain
kanbiatuta egonda aurrera egiteko. Le-
hengoei ikusten nizkien lanerako go-
goa eta zuzenak eta zorrotzak zirela;
beren etsenplua eman dute. Oraingoak
ez ditut horrela ikusten, beste jarrera
bat daukate. Sozietatea ere asko alda-
tu da, baina...

3 mandatos seguidos

José Antonio ha completado 8 años como presidente e inicia un nuevo mandato con la sensación de ser “siempre los mismos”. Así ve algunas cuestiones relacionadas con su cooperativa:

- **Crisis económica.** “Lo más desagradable es tener que despedir trabajadores eventuales o reubicar socios”.
- **Gerente-presidente.** “Es importante entender el papel que tiene asignado cada uno, y trabajar en estrecha colaboración en pro de la cooperativa”.
- **Futuro.** “Es necesario el compromiso de todos para lograr que nuestros productos puedan seguir siendo competitivos en el mercado; hay que defender el margen a toda costa”.



Julen lleva año y medio ejerciendo de presidente en Maier. Valora positivamente este periodo y comenta que ahora, en este escenario de crisis, su inquietud principal es la defensa del empleo.

Julen Madariaga
MAIER-eko presidentea

“Orain kezka nagusia lana da”

Zenbat urte egin duzu karguan eta zer-nolako balorazioa?
Karguan urte bat eta erdi daramat bakarrik; ez da denbora asko balorazio sakon bat egiteko, baina orain arte ukitutako gaiak, agertutako kezkak, ikasi dudana eta, batez ere, pentsamolde ezberdineko pertsonetikiko harremanak kontuan hartuta, balorazio aberasgarria eta guztiz positiboa egingo nuke.

Zer da zuretzat kooperatibaren presidente izatea?
Niretzat, Maierko lehendakaritzan egotea, lehenengo, ohore handia da, kontuan harturik 33 urte baino gehiago Maierko proiektuan sartu nintzela, eta horrek bere pisua du; bigarren, erresposabilitate handia, bai bazkide guztien aurrean bai enplegu eta lan mailan Maierrek gure eskualdean duen eragina ikusita.

Krisialdian zailagoa egingo zaizue presidente izatea, ala?
Ba, egia esanda, ez dakit zailagoa den. Lehendakaritzan krisiarekin hasi nintzela esan daiteke, krisian jarraitzen dugu, eta krisia pasatzen denean konparaketa egin ahal izango dut. Dena dela, nire iritziz pertsonalean, krisialdian presidente izatea desberdina izango dela pentsatzen dut: jendearen urduritasuna nabarmen ikusten da, guztiok iritzia ditugu, eta norberarena onena dela uste dugu... hori dela eta, denbora asko joaten da azalpenak ematen bai pertsonalki, bai batzar informatiboetan.

Presidente bezala dituzun kezka nagusiak?
Momentu honetan kezka nagusietako bat lana da, honen atzean lanpostuak daudelako, Maier barrukoak zein Maierren inguruan mugitzen diren hornitzaileetan.

Éste es el cuarto año de su primer mandato como presidenta de Oiarso. Su valoración es positiva, a pesar de los sinsabores.

Marilo Sanz
presidenta de Oiarso



“Es muy importante la complicidad con los miembros del Consejo Rector”

¿Te habías imaginado alguna vez que podías acabar siendo presidenta de tu cooperativa?

No, en ningún momento. He sido miembro del Consejo Rector, pero ni por asomo pensaba que podía ser presidenta; me parecía que lo de presidente estaba en otro nivel. De hecho, me costó mucho decidirme, me preguntaba si iba a dar la talla, si iba a responder a las expectativas de mis compañeros.

¿Cuáles son las claves para que la presidencia funcione?

En una cooperativa pequeña como la nuestra yo creo que es muy importante la complicidad con los miembros del Consejo Rector, que a su vez deben representar a las diferentes sensibilidades que puede haber en la cooperativa. Otro aspecto clave es la comunicación permanente, honesta y sincera con el gerente.

¿Le falta reconocimiento a la responsabilidad de la presidencia?

Ha cambiado tanto lo que era el concepto del cooperativismo en su origen a lo que es hoy en día que alguien puede pensar que hay que motivar más a los presidentes para hacer más llevadera su enorme responsabilidad. Sin embargo, pienso que no hace falta un reconocimiento, ni económico ni emocional, por ser presidente en tu cooperativa. Al menos yo no lo echo en falta.

¿Cuáles son tus inquietudes de cara al futuro?

Principalmente nuestra planta en China, que nos está dando muchos quebraderos de cabeza. Y trabajar por recuperar la confianza del colectivo a través de la transparencia y la comunicación abierta con todos.

“Soy presidente desde abril de 2.006. En los 30 años como socio de la cooperativa, ésta ha sido mi única experiencia en un cargo social. La Presidencia y la participación activa en los órganos de la cooperativa te permiten conocerla más a fondo y tener una visión más completa de las inquietudes y problemas, tanto en el ámbito social como en el empresarial. La presidencia implica un proceso de aprendizaje continuo”.



Juan Carlos Nieto
presidente de MATRICI

“Es un proceso de aprendizaje continuo”

¿Qué significa para ti ser presidente de tu cooperativa?

Mi experiencia laboral se ha desarrollado en su totalidad en la cooperativa, por lo que ser presidente es un honor que implica trabajar por y para la cooperativa desde una posición de gran responsabilidad.

¿Gran responsabilidad, poco reconocimiento?

A más experiencia y conocimiento, mayor es el grado de responsabilidad que sientes, sobre todo en lo que acontece en la actividad de la cooperativa. El reconocimiento explícito prácticamente no existe. El cargo implica afrontar muchas situaciones y problemas nuevos para ti, y en esos casos, en el trabajo diario y en la superación de estos problemas es donde uno encuentra cierto reconocimiento personal.

En tiempos de crisis será más difícil ser presidente, ¿no es así?

Efectivamente, en tiempos de crisis además de los problemas empresariales, de mercado, económicos, etc., afloran problemas sociales gestados en tiempos de bonanza que hacen más difícil la toma de decisiones y la adopción de medidas acordes a los tiempos de crisis. La labor del presidente y, en general, de todos los órganos de la cooperativa se hace más complicada, aunque también representa una oportunidad que hay que saber aprovechar.

¿Qué te preocupa?

Superar la crisis y trabajar en las estrategias de futuro.

Apostar por un cambio cultural basado en Principios Cooperativos y transmitir confianza e ilusión en nuestro proyecto.

¿Algo más?

Ser presidente es una tarea compleja sobre la que no hay nada escrito ni escuela donde aprender; así ha sido hasta ahora. Merece una reflexión.

Lehendakarien kezkak

Jakina, lehendakariak kezkatzen dituzten gaiak oso mediatizatu-ta daude kooperatibak jasaten ari diren egoera sozio-ekonomikoaren ondorioz. Hauek dira lehendakarien gaur egungo kezka nagusiak kooperatibaren bilakaerari dagokionez, horietako batzuekin orain dela gutxi egindako saio korporatiboetatik ondorioztatzen denez.

- Egoera ekonomikoa eta bere ondorioak.
- Kooperatibak produktu-merkatuen bilakaerari egokitzeko duen gaitasuna.
- Errentagarritasuna.
- Bazkideen heziketa kooperatiboa.
- Langileen eta bazkideen artean partaidetza sentimendua bultzatzea.
- Organo sozialen sinesgarritasun handiagoa lortzea.

Beste gai batzuei erreparatuta, kezka dira halaber heziketa kooperatiboa (kooperatibako kide guztiengana hedatzea), bazkideek kudeaketan duten parte-hartzea sustatzea, proiektu kooperatiboa kooperatibetako organo guztietara hedatzea, barreiatze geografikoaren aurrean komunikazio politika berriak antolatzea, Korporazioa kooperatibetara “hurbiltzea”... ■

La coherencia del camello

Jose M^a Larrañaga



Un bebe camello y su madre mantienen la siguiente conversación:

- *¿Por qué los camellos tenemos joroba?*
- *Hijo, nosotros estamos adaptados para vivir en el desierto, y necesitamos la joroba para acumular agua y poder sobrevivir en un entorno tan seco” le respondió la madre.*
- *Y nuestras largas patas, con el pie redondo ¿para que nos sirven?*
- *Para caminar sobre la arena. Somos los mejor dotados para andar en el desierto.*
- *¡Vale! Ya entiendo, la naturaleza nos ha diseñado para vivir en el desierto, y, por lo visto, todo en nosotros está pensado para vivir sobre la arena, entonces ¿qué demonios estamos haciendo en el zoológico?*

Un trabajador sin trabajo

La empresa estaba pintada de gris, con unos mínimos jardincitos bordeando los aparcamientos a lo largo de los tres edificios que albergaban talleres, almacenes y oficinas. Al trabajador le gustaba llegar con tiempo para poder ver otras secciones y enterarse de cómo iba la producción: estaba orgulloso de lo que se hacía en “su” empresa. Estaba con contrato eventual pero se le había asegurado que se le haría socio después de algún tiempo.

Cuando pasaba frente a la empresa con sus dos hijos les comentaba, orgulloso, lo que hacía. Y lo que fabricaban en “su” fábrica se vendía porque era de muy buena calidad. Incluso vendían en el extranjero. Un par de veces hasta les prometió que algún día les enseñaría la fábrica por dentro.

Les informaban puntualmente de la marcha de las ventas, de los beneficios y de los proyectos. A él, acostumbrado a obedecer al patrono, eso le parecía muy interesante. Por eso le extrañaba el malestar que los más veteranos mostraban ante cualquier decisión de los directivos que supusiera cambios en su rutina. Aprendió el significado de muchas palabras, desconocidas para él hasta entonces, sobre finanzas, economía, gestión de recursos, etc. y eso le producía cierta desazón y a la vez el gusto del descubrimiento de un mundo que se le antojaba misterioso.

Era un trabajador que había vivido mucho. Había pasado muchas horas fabricando cosas, era experto en solucionar contratiempos, sabía aprovechar el tiempo, gozaba del placer de hacer bien su trabajo y tener limpio y en orden “su” puesto de trabajo. Más que el dinero le importaba que reconocieran su trabajo y la amistad de sus compañeros.

Un día le llamaron a la oficina, le comunicaron que

la crisis les obligaba a prescindir de él. Que le daría un escrito con buenas referencias. “¿Qué he hecho mal?”-les preguntó confuso. “Nada, pero, la situación es terrible, los pedidos descienden, los beneficios se evaporan, nos vemos obligados a tomar decisiones que nos duelen tanto o más que a ti. No eres el único, otros también se tendrán que ir”.

Llamó a su mujer por teléfono. Tuvo que contener las ganas de llorar y tal vez ese esfuerzo aceleró la depresión. Tras días de insomnio y dolor del alma, al saber que su sustituto era un eventual con menos tiempo en la empresa y menos experiencia en la tarea se abandonó a un estado de ira y rabia. Creyó en un complot, se encomendó a un amigo para que se enterara la verdadera razón de su despido. No sacó nada en claro.

Pero estaba en el paro.

No era el único, pero eso no le servía de consuelo.

El mayor patrimonio de la empresa

Los recuerdos, los lazos, que el trabajador sin trabajo había acumulado en la empresa eran de los que no se olvidan. Añádase que el trabajador tenía pasta de ser el más sufrido del mundo. Cuando se veía obligado a prolongar el horario no refunfuñaba como otros, cuando debía cubrir la baja de un compañero se aplicaba en que no se notara la ausencia, hasta era capaz de incrementar su ritmo de trabajo para compensar la torpeza de algún compañero menos hábil que él.

El trabajador había comprendido hacía tiempo que había nacido para depender de otros cuando palpó la imposibilidad de cumplir aquel sueño dorado suyo de tener un taller propio con dos ayudantes por lo menos. Llegó, gracias a mil ahorros, que eran mares de sudor y purgatorios de privaciones, a formalizar un proyecto, y no paso de ahí; antes de poder comprar la necesaria maquinaria se vio obligado a renunciar al sueño. Su esposa musa de la economía del humilde hogar, le repetía a menudo que se portara bien en el trabajo «Cuida de hacer bien tu tarea: es nuestro sustento».

Se sentía un fracasado.

Un día escuchó de labios de un compañero de paro: “No te enamores de la empresa, porque nunca sabes cuándo te va a abandonar por un puñado de euros”. Se dio cuenta que él había creído aquello de que el patrimonio más importante de una empresa son sus trabajadores. Que el éxito se debe a las personas, a sus conocimientos, a sus ilusiones, a sus ideas e innovaciones. Juró en su interior que nunca más entregaría su ilusión en manos de quienes manejan las palabras como el tahúr maneja los naipes.

Se sentía engañado

Ahora prefería no pasar por delante de “esa” empresa y menos con sus hijos. Sin darse cuenta se iba envenenando el alma con el rencor y la sombra de la venganza oscureció su mente. Todo lo que tuviera que ver con “esa” empresa le parecía mal. Y los males que le sobrevinieran a “esa” empresa le producirían un malsano placer.

Un día de mala borrachera fue detenido por tratar de librar a los animales del zoo.

En comisaría explicó que no podía soportar que a los pobres animales se les sacara de su ambiente para divertir a los humanos. No le entendieron.

Como tampoco entienden que un trabajador sin trabajo sea un cuerpo sin alma. Que una empresa que abandona al trabajador es una calamidad moral, un quiste social, un proyecto sin objetivo, una broma trágica.

Las razones de una sinrazón

No cabe duda que las empresas deben cuidar de su patrimonio y deben asegurar su futuro. La empresa, se dice, no es una ONG ni un centro de asistencia social. Por supuesto que no, y creo que nadie sensato haya defendido semejante equiparación, pero cuando se compara la empresa con una familia, cuando se dice que es un proyecto com-

Seamos sinceros todo es una cuestión de prioridades. Y las prioridades de las empresas cooperativas son las personas y las de las empresas capitalistas el dinero. No es una diferencia que se pueda echar en el olvido.

partido, que es una asociación de voluntades, se está reconociendo un estatus de “compañeros de viaje”. Un viaje en el que o llegamos todos o no llega nadie.

No podemos pretender (desde nuestra concepción de empresa) hacer compañeros de viaje por etapas. En las etapas gratificantes unidos, y en las etapas de dificultad desprenderse del “peso muerto”. Como si el barco en dificultades conservara la carga pero arrojará por la borda a los marineros que “sobran” Y pedirles cuando pasa la tormenta que se suban de nuevo a la nave para remar todos unidos por un proyecto común.

Tal vez sea hora de demostrar que el patrimonio de la empresa no es exclusivamente su cuenta financiera, sus instalaciones, su mercado. Hay un patrimonio humano no menos valioso que el dinero o las máquinas. ¿Es una blasfemia pedir que se trate a los trabajadores con la misma consideración que al dinero? ¿Es mucho pedir que se asegure el futuro de las personas con el mismo énfasis que el capital económico? Seamos sinceros todo es una cuestión de prioridades. Y las prioridades de las empresas cooperativas son las personas y las de las empresas capitalistas el dinero. No es una diferencia que se pueda echar en el olvido.

“Se suele decir que no hay en el cosmos manifestación de fuerza o de poder que no logre repercusión y reciprocidad, ni grito que se ahogue sin eco. La única excepción constituye el corazón impasible al dolor ajeno. Este tal es un monstruo, que no llega a la categoría humana y menos a la cristiana” (nº 297; “Pensamientos”).

Pongamos a los trabajadores a trabajar y a los camellos en el desierto. ■

¿Saltar o amagar?

Andoni Mujika Lanki (Huhezi-MU)

La razón de ser

Sufrimos dos tipos de crisis. La primera es una crisis sistémica relativamente reciente aunque virulenta que se hace visible en lo económico y lo social afectando a una gran parte de la sociedad, y la segunda, con alto riesgo de convertirse en crónica, es la crisis existencial e identitaria que afecta al movimiento cooperativo vasco. Entre sus síntomas, a pesar de ser variados, se asoman de forma bastante extendida dos: la apatía y el lamento. Esta segunda patología – la de la crisis existencial cooperativa- no ha estado siempre con nosotros, y no lo ha estado porque el hacer cooperativas y el altísimo grado de entrega por parte de los pioneros a esa labor contaba con una *razón de ser* de mucho calado, tractora de verdad: servir al Dios de la justicia con la inspiración de la doctrina social de la iglesia. Puestos a pensar, resulta difícil imaginar que esa misión que asumieron, reforzada y cimentada con tanto sentido para ellos, no desembocara en esta obra diferente e importante. Y también es fácil comprender en aquella coyuntura el tamaño de su entrega. No sería justo obviar, por otro lado, otros tantos estímulos que confluieron y animaron la capacidad de trabajo, la creatividad y el compromiso de la acción humana de nuestros predecesores. Sin embargo, aunque estos estímulos también han sido importantes (el placer por conseguir objetivos, la sensación de fuerza que se deriva de la pertenencia a un grupo, las vocaciones profesionales, la creación de puestos de trabajo, el reconocimiento de instancias externas a MONDRAGON, las conquistas materiales...) no han ocupado el rango de la *razón de ser*, es decir, han creado menos. Dentro de la historia de las *razones de ser* de MONDRAGON también han estado – y están hasta cierto punto- presentes, por lo menos, otras dos: el servicio al País Vasco y la idea de la justicia social (con sus diferentes formulaciones). Sería interesante rescatar de esta historia cincuentenaria y de los rincones idearios propios la *razón de ser* que nos empuje, o mejor dicho, que nos lleve a dar el salto que se espera y corresponde a un movimiento cooperativo como este. Nos podríamos conformar con más o con menos, depende de dónde pongamos la raya de la satisfacción, la expectativa del sueño. No se puede obligar a nadie a ser ambicioso cuando se marca horizontes, eso es cierto. El problema surge cuando queremos resultados sin apuesta, es decir, cuando deseamos ser una organización socio-empresarial

puntera y con principios relativamente exigentes, contando para ello con personas motivadas, que sientan como suya la cooperativa, comprometidas y con entrega. Resulta relativamente sencillo identificar el perfil de socios y organizaciones que nos gustaría tener, es un ejercicio para el que no se requiere una habilidad especial. Pero no podemos conformarnos con ello, con ese análisis simple de lamentación. Se presupone que las medidas que debiera adoptar una Experiencia como la nuestra debieran ir más allá de las seducciones monetarias y de las psicologías de saldo que, por otro lado hay que reconocer, gozan de buena acogida, aunque probablemente, motivada por las severas carencias que sufrimos. Estas medidas parece que serían más propias de las empresas de capital que de las de trabajo, será posiblemente una consecuencia del proceso de indiferenciación entre unas y otras, pero dejémoslo. Y en esto, aparece irremediablemente la pregunta no resuelta que cuestiona si nuestra formulación de visión cuenta con la energía y arrastre suficiente como para lograr esos desafíos y objetivos tan exigentes (los socioeconómicos y los derivados de los principios cooperativos). Y una idea aparece cada vez con más fuerza y claridad: ¿qué *razón de ser* es capaz de movilizar y cohesionar significativamente el cuerpo cooperativo? ¿Qué umbral es el suficiente para ello? Porque lo que no es posible es seguir entrenando cinco minutos esporádicamente y pretender correr un maratón. Nuestra *razón de ser* para el futuro, para situar el cooperativismo en el siglo XXI, esa bandera –si es casi incolora-, carecerá de capacidad movilizadora, incluso para los más predispuestos. Seríamos preocupantemente torpes si planteásemos visiones sin garra para un colectivo y un proyecto socioeconómico con vocación de transformación social y seríamos doblemente torpes si creyésemos que con un bañito en cooperativismo el colectivo va a adoptar un comportamiento constructivo renovado y un espíritu cohesionado con dimensión significativa. ¿Quién explica ese milagro? Es lícito y respetable rebajar la *razón de ser*, pero no lo es colocar unos retos exigentes o mantenerlos en nuestros idearios y no pensar en un motor de cilindrada suficiente para conseguirlo. Debemos valorar los pasos dados, pero no conformarnos.

¿Y la receta de la formación cooperativa?

Tiene la virtualidad y el claro potencial de despertar intereses y también de transmitir para poder acercarse con convicción a esta Experiencia, eso es indudable. Sin embargo, la acción formativa en cooperativismo precisa de un enfoque inteligente y consciente. Y los agentes que participan de todo ese proceso (investigadores, docentes, órganos institucionales...) están obligados a buscar un marco integral, una *razón de ser* audaz que guíe y aporte sentido en la formulación de programas de formación. Es preciso recordar que el horizonte alimenta y estimula los proyectos, y éstos, a su vez, dan sentido a las iniciativas formativas, cierran un círculo lógico y coherente, también en términos de aprendizaje. En cualquier caso, la acción formativa, es innegable que ocupa un espacio nuclear en los procesos en los que el poder reside en sus protagonistas, y lo de MONDRAGON, tiene mucho de eso. Siguiendo con el hilo del bloque anterior, podemos analizar la formación cooperativa como una de las acciones centrales, además de la necesidad de contar con una *razón de ser* profunda, para la revitalización de nuestra experiencia socio-cooperativa. Pero hagamos un pequeño repaso, sin complejos y con espíritu de rigor, a los peligros potenciales de la formación. Estas acciones, recordemos, tienen la misión de responder a los retos derivados del proceso del Sentido de la Experiencia, que son esencialmente, renovar el sentido de ésta y revitalizar el cooperativismo. Ha sido un buen paso. De todas formas, si nos distraemos de esa dirección erramos en la consecución del objetivo. El riesgo reside en hacer un análisis de la estrategia educativa muy corta e insuficiente, demasiado limitada. Y estaríamos obligados a ser exigentes en esto, sobre todo desde las instancias formativas del grupo, la corporación y desde la propia universidad de Mondragón. Entre estos riesgos podríamos reseñar dos de ellos: el primero, aprovechar la formación cooperativa solo para pasar el trámite fijado por el congreso cooperativo, y un segundo riesgo, buscar únicamente mayores índices de productividad apelando a nuestra cáscara diferente. En lo que respecta al cumplimiento del trámite, la mayoría de cooperativas van a cumplir la resolución congresual, pero no es suficiente. Y por otro lado, los formadores deben preguntarse a qué están obedeciendo y hacer gala de su nivel académico e intelectual para no destruir o quemar iniciativas formativas que pudieran tener muy buena dirección.

Esta estrategia de educación cooperativa nacida del proceso sobre el Sentido de la Experiencia –ni más ni menos– tiene sentido solo dentro de un proceso de renovación profunda y audaz en el marco de una propuesta global y consistente. Merece la pena hacerlo con convicción porque el punto de partida es bueno. Una formación con estrategia, investigación, visión, análisis y con propuestas, de igual envergadura al reto. Insistamos en ello, la formación cooperativa precisa de algunos ingredientes irrenunciables: rigor, innovación, metodología, mensaje, conexión con los intereses vivos de los colectivos, valentía, ilusión, integralidad y corazón. Pero para que el cumplimiento de los planes de formación no se convierta en un objetivo en sí mismo precisa, en primer lugar, de horizonte seductor, y además, de potencial de cambio, integralidad y proyecto socioeconómico audaz, de caballos en su motor. Ni dos, ni diez días de formación cooperativa aislada pueden modificar significativamente el rumbo de una cooperativa o del grupo por sí mismos. No es ni inteligente ni comprometido, ni ilusionante, ni tractor. Es necesario ver con claridad que todos los contenidos y temas que se imparten ante las cooperativas tienen una carga de pensamiento, un potencial y un grado de complejidad porque, efectivamente, esos son los temas que asientan nuestra identidad. Es imprescindible saber que sin proyecto de transformación, sin compromiso social no hay movilización suficiente, ni cambio deseado. No es suficiente mejorar un poco en participación interna, en democracia, ofrecer más horas de formación cooperativa sin rumbo y sin sentido integral.

Y efectivamente, contamos con una realidad con mucho potencial, compleja e interesante, y además, algunas cooperativas del grupo comparten esta concepción global que se desarrolla en este artículo y están dispuestas a asumir el desafío con valentía. Contamos también con recorrido formativo y aval intelectual propio para proponer sentido al proyecto y práctica al rumbo. Es hora de experimentar.

Es necesario ver con claridad que todos los contenidos y temas que se imparten ante las cooperativas tienen una carga de pensamiento, un potencial y un grado de complejidad porque, efectivamente, esos son los temas que asientan nuestra identidad



Miguel Carballeda director general de la ONCE

Hace algún tiempo que MONDRAGON y la ONCE colaboran en proyectos conjuntos. Recientemente se ha reforzado ese vínculo a través de un nuevo acuerdo de colaboración centrado en temas como la I+D+i, el medio ambiente, la accesibilidad, la formación y el empleo. Miguel Carballeda valora para TU Lankide el nuevo convenio y la relación entre ambas empresas.

“MONDRAGON y ONCE tienen un objetivo común: contribuir a una sociedad más justa”

Jesús Ginto

Partiendo del hecho de que la ONCE y MONDRAGON son dos entidades muy representativas de la Economía Social ¿cuáles son, en su opinión, las principales aportaciones de esta forma de hacer empresa?

Ante todo, la primacía de la persona sobre el beneficio. Nuestro objetivo principal no es distribuir beneficios entre accionistas sino contribuir a una sociedad más justa a través de otra forma de hacer empresa, especialmente con la reinversión de los beneficios en las propias empresas, en beneficio directo de los trabajadores, usuarios y en la sociedad en su conjunto que, en nuestro caso, tiene especial incidencia en los más de cuatro millones de conciudadanos con discapacidad.

Nuevo acuerdo de colaboración

La colaboración entre la ONCE y MONDRAGON tiene ya varios años de recorrido con acuerdos en marcha ¿Qué aspectos destacaría de esta relación?

Sin duda su potencial de crecimiento porque, si bien es

cierto que llevamos años colaborando, creo que hasta ahora solamente hemos visto el germen de lo que puede ser un verdadero partenariado estratégico. El liderazgo de ONCE y MONDRAGON en sus respectivos ámbitos y nuestra complementariedad me hacen pensar que las sinergias a explotar son incontables, sobre todo si tenemos en cuenta el valioso capital humano con el que contamos.

¿Cuál es el objeto de este nuevo convenio? ¿Qué busca la ONCE en su colaboración con MONDRAGON?

Asociándonos con MONDRAGON buscamos aprender de un grupo empresarial líder y ejemplar. En particular, nos interesa contagiarnos de su capacidad de innovación y diversificación, y también conocer más de cerca su proceso de internacionalización. Aunque la ONCE y su Fundación, por su naturaleza, tienen una vocación fundamentalmente española, en un mundo globalizado como en el que vivimos es fundamental que nuestras empresas amplíen sus horizontes. Igualmente, tenemos un profundo interés en que el séptimo grupo empresarial español tenga en cuenta, más si cabe, la perspectiva de la discapacidad a todos los niveles de su estrategia empresarial (recursos humanos, diseño, comunicación, etc.).

¿En qué áreas incide de modo particular el nuevo convenio?

Se trata de un convenio acertadamente abierto y amplio, si bien parte de unas cuestiones prioritarias como la I+D+i, el medio ambiente (energías renovables, reciclaje, etc.), la accesibilidad universal, o la formación y el empleo. En todo caso, no quiero perder la oportunidad para pedir a los distintos directivos de MONDRAGON y ONCE, que trabajan día a día, para que apliquen al máximo su imaginación y no dejen escapar ninguna oportunidad de colaboración conjunta.

MONDRAGON, a través sobre todo del Departamento de Diseño e Innovación de LKS Ingeniería, posee larga y fructífera experiencia en diseño industrial. ¿Se prevé algún intercambio de experiencias e incluso algún desarrollo conjunto en este terreno?

Por supuesto, de hecho nuestra gente ya está en contacto con LKS Ingeniería. Un aspecto fundamental para la integración de las personas con discapacidad es la accesibilidad, por lo que estamos interesadísimos en colaborar con aquellos que están en el origen y el diseño de los productos. No hemos de olvidar que las personas con discapacidad suponemos más del 10% de la población.

Formación, área de diseño, y mayores

Si algo caracteriza a la ONCE es la enorme dedicación que presta al desarrollo formativo y profesional de sus miembros. MONDRAGON dispone también de amplia experiencia en este terreno tanto en el ámbito de la enseñanza universitaria como en la profesional. ¿Cómo valora la posible colaboración en este campo tan fundamental para ambas entidades?

La formación es un eje fundamental del futuro y las posibilidades en este campo son muy numerosas. Desde transferir al grupo cooperativo nuestro conocimiento en materia de formación a distancia hasta la creación de un programa de becas para personas con discapacidad en Mondragon Unibertsitatea (MU), pasando por la eventual creación de un máster conjunto sobre diseño industrial o la participación de ONCE en el Centro de Investigación y Aplicación Industrial del Diseño que MU acaba de crear.

Son posibilidades que están siendo objeto de estudio y espero que algunas de ellas cristalicen a corto plazo. Además estamos interesados en continuar la colaboración que tenemos desde hace varios años con Ihardun en la producción de unidades didácticas y contenidos.

Tanto la ONCE como MONDRAGON, a través de GSR, quieren proyectarse con fuerza en el desarrollo y gestión de Residencias para Mayores. ¿Es éste también un espacio en el que cabría la colaboración en proyectos conjuntos?

No sólo en el ámbito de las residencias, que también, sino en la promoción de la autonomía personal y la atención a la dependencia, en su concepto más amplio. Nuestra gente de Personalía ya está manteniendo contactos con GSR y LKS en ese sentido y espero que fructifiquen en proyectos conjuntos concretos. ■



“No creo que existan en España dos organizaciones empresariales tan singulares e innovadoras como MONDRAGON y ONCE que estén dispuestas a aprender los unos de los otros y a desarrollar proyectos conjuntos”.

Empleo para discapacitados

La creación de empleo para personas discapacitadas encaja plenamente con la sensibilidad social de ambas organizaciones. Aquí destaca la actividad de Manchalan y el reciente acuerdo firmado por ONCE con EROSKI para incorporar a su plantilla 150 personas con discapacidad en cuatro años. ¿Qué valoración le merecen estas acciones y proyectos?

Estamos muy agradecidos a Eroski. En momentos como estos de destrucción masiva de empleo, que una empresa líder en su sector y con la visibilidad de Eroski haga este gesto es de agradecer y ensalzar. Si en tiempos de bonanza económica ya resultaba difícil generar empleo para las personas con discapacidad, imagínese en el contexto actual. Ello demuestra el compromiso del grupo MONDRAGON en su conjunto con las personas con discapacidad, siendo un buen ejemplo que esperamos sigan otras empresas. No se trata sólo de una cuestión de justicia social sino porque la incorporación de la perspectiva de la discapacidad en la estrategia genera beneficios tangibles, aparte de los intangibles obvios.

¿Qué otros aspectos subrayaría de la relación con MONDRAGON y de otros aspectos contemplados en el convenio?

Me quedaré con uno: su carácter innovador y único. No creo que existan en España dos organizaciones empresariales tan singulares e innovadoras como MONDRAGON y ONCE que estén dispuestas a aprender los unos de los otros y a desarrollar proyectos conjuntos.

CERAMAT

El proyecto Ceramat nace en 2007 promovido desde Orkli en el marco de un proyecto de vigilancia tecnológica y de mercado que se lleva a cabo conjuntamente con Ikerlan.

Se trata de una cooperativa mixta –en la que participan Orkli, MONDRAGON Inversiones, MONDRAGON Innovación y los propios socios de trabajo– dedicada a la fabricación de quemadores de fibra cerámica.

Ceramat es fruto de una oportunidad que surgió cuando la empresa alemana Schott decidió abandonar este negocio y cerrar su planta en California (EEUU). A partir de entonces, se inicia un periodo de negociación y de transferencia de tecnología y conocimiento que dura un año y que concluye con la instalación del proceso industrial en Asteasu.

Desarrollo comercial La implantación de la fabricación en Asteasu apenas ha tenido contratiempos, sin embargo, la penetración del producto en el mercado está siendo más laboriosa de lo previsto. Es un producto novedoso, (proporciona más potencia específica y menos emisiones de CO y NOx) que requiere un rediseño de las aplicaciones en las que se integra. En consecuencia, con el objeto de apoyar los desarrollos, Ceramat dispone de un laboratorio operativo desde finales de 2007.

Aplicaciones Actualmente los quemadores de Ceramat se destinan a calderas y calentadores de agua, chimeneas, y aplicaciones industriales (procesos de secado y calentamiento), sin embargo esto no excluye que ya se estén investigando nuevas e innovadoras aplicaciones de cara al futuro.

Mercado El mercado potencial de Ceramat es global. De momento, los fabricantes de aparatos electrodomésticos de países como Italia, Inglaterra, Alemania, Turquía o Países Bajos, han mostrado interés por el nuevo quemador, si bien la crisis actual ha originado que las decisiones reales se pospongan en el tiempo, puesto que se trata de un sector ligado estrechamente al de la construcción. En cuanto a chimeneas de gas, calentamiento de aire, los esfuerzos se orientan a los mercados de los Países Bajos, Inglaterra, mientras que en paralelo se analiza el mercado americano.

Proyección de futuro Las últimas normas europeas sobre emisiones tienden a que las calderas de gama baja, las calderas atmosféricas desaparezcan paulatinamente, por lo que el mercado potencial de Ceramat irá en aumento, en la medida que la norma sea de cumplimiento obligatorio. A diferencia de las calderas atmosféricas, en las que el aire se coge desde el exterior, en las calderas estancas y de condensación, la mezcla se realiza previamente antes de llegar al quemador. Las ventajas son mejores rendimientos y tam-

Kokapena	Asteasu (Gipuzkoa)
Jarduera	Zeramikazko erregailuak
Langileak	9
Fakturazioa 2008an	500.000 euro

bién menores emisiones gracias a la calidad del quemador, y de la cámara de combustión. En resumen, Ceramat ofrece una excelente calidad del quemador con unos niveles bajos de emisión.

Los quemadores La fibra cerámica procede de Japón y en Ceramat se trata en un horno especial, recubriendo y uniendo las fibras con carburo de silicio de forma que el quemador pueda llegar a soportar 1000° C en funcionamiento. Las medidas y la forma del quemador varían en función de la aplicación.



Langileen bizipenak



1

Ane Miren Sierra

Laborategiko arduraduna

2006ko abenduan, Ikerlanen lanean ari nintzela, Ceramat proiektua ezagutu nuen, eta urtariletik aurrera hasi nintzen ordu batzuk honetara dedikatzen. Hilean behin Alemaniara joaten hasi nintzen, Schott enpresak bertan baitzuen laborategia, eta aplikazioen garapena ikastea izan zen helburua. Beraz, denboraldi batean bietan lanean aritu nintzen, Ikerlanen eta Ceramaten. 2008ko maiatzean proposatu zidaten Ceramaten geratzea, eta ordutik buru-belarri nabil laborategian.

Egokitzapena aplikazio bakoitzari

Gure kasuan ez da beste produkzio prozesuetan bezala, makina martxan jarri eta pieza guztiak berdintsuak egitea, izan ere lehendabizi aplikazio bakoitzera egokitu beharra dago produktua. Proiektu bakoitzak garapen desberdina dauka, eta bakoitzari egin behar zaio saiakuntza alde aurretik. Zeramikazko zuntz honek abantaila asko eskaintzen ditu baina, gama altuko aparatuetan jartzen den produktua denez, eta bizi dugun krisiak eraginda, badirudi bezero batzuk ez direla oraindik ere animatzen! Dena den, etorkizuneko aurreikuspenak onak dira, beraz, itzarotea dagokigu.

2

Iñaki Alberdi

Fabrikazioko arduraduna

Orklin lanean nabilela, Ceramat proiektuan parte hartzea proposatu zidaten eta, onartu ondoren, 2006ko urrian Kalifornia aldera joan nintzen, beste pertsona batekin, Ceramat produktua ezagutzera eta nola produzitzen zuten ikustera. Ondoren, hango makinak desmuntatu eta hona ekartzeko prozesuari ekin genion, nahiko presazkoa zen eta! 2007ko maiatzean hasi ginen

muntatzen, mexikar batzuen laguntzarekin, eta uztaile bukaeran lehen piezak egiten hasi ginen. Eskaera txiki bat genuen eta, zorionez, guztia oso ondo atera zitzaigun.

Merkatuan interesa dago

Hasieran komertzial gabe hasi ginen, baina gaur egun merkatuan interesa badagoela sumatzen ari gara. Hainbat lagin bidaltzen ditugu, eta hemendik aurrera behar duguna da bezero potentzial horiek baietza ematea eta eskaera gauzatzea. Kooperatiba txikia izanda, gainera, eskaera txikitik hastea litzateke egokiena, nahiko da bezero batek guran konfiantza jartzea.

3

Mikel Azkarate

Produkzioko arduraduna

Fagor Ederlanen ibili naiz lanean aurretik eta, Ceramat kooperatiba sortzeko hiru pertsona behar zirenez, hemen sartzea erabaki nuen. Yosune, Iñaki eta hirurok izan ginen lehendabiziko kooperatibistak.

Kooperatiba txikia

Produkzioan hiru pertsona gaude, beraz, denetik egitea tokatzen zaigu: produkzioa zaintzea, garbitasuna mantentzea eta abar. Horixe da kooperatiba izatearen abantaila eta gainera txikia izatearena. Aurretik Fagor Ederlanen ibili naiz lanean eta funtzionamendua beste bat da, guztiz desberdina, bakoitzak bere makinaren aurrean egiten du lan eta kito! Beste edozein gai dagokion sailera bideratzen da, baina hemen bederatzi gara eta guztia gure artean egin beharra dago, inplikazioa erabatekoa da. Lan desberdinak egin ahala, ikasi ere asko egiten da, eta hori oso positiboa da, nahiz eta momentu konkretu batzuetan itomen pixka bat ere sumatu! Harremanak ere estuagoak dira gure artean; ondo moldatzen gara!

Respira... tranquilo

En algunas ocasiones, hemos de recurrir al uso de protección respiratoria para realizar determinadas tareas o trabajar en lugares donde están presentes en el aire agentes químicos que pueden suponer un riesgo para la salud.

En otras ocasiones, el aire puede no contener la cantidad suficiente de oxígeno, y sin oxígeno... morimos. Periódicamente aparecen en prensa noticias sobre accidentes donde varias personas fallecen al acceder a depósitos y fosas sépticas sin la protección adecuada.

Cuándo se emplea la protección respiratoria

Se debe recurrir al uso de protección respiratoria cuando se cumpla al menos uno de los siguientes casos:

1. Cuando la concentración de oxígeno existente no supere el nivel mínimo de seguridad.
2. Cuando a pesar de los medios de protección implantados, existe todavía un riesgo inaceptable por inhalación.
3. Cuando la exposición por vía inhalatoria supera los valores límite recomendados, y las medidas de protección están siendo instaladas.
4. Cuando se trata de trabajos de emergencia que no pueden esperar a que se instalen otro tipo de medidas de protección.
5. Cuando las exposiciones son poco frecuentes y de corta duración, y no resulta práctica la instalación de otras medidas de protección.
6. Cuando se necesita protección respiratoria para escapar en situaciones de emergencia.
7. Cuando se realizan trabajos de rescate por parte de personal formado.

Sin embargo, existen situaciones donde se dan las medidas de control adecuadas y aun así la Empresa puede decidir proporcionar equipos de protección como medida adicional.



Cómo se elige la protección

El técnico de prevención y el médico especialista escogen de entre los equipos disponibles en el mercado la protección respiratoria a emplear. Para ello, deberán tener en cuenta los contaminantes presentes, las características de la tarea, el estado de salud del trabajador y otros condicionantes personales del usuario.

Para ello, la Norma "UNE-EN 529:2006. Equipos de protección respiratoria. Recomendaciones sobre selección, uso cuidado y mantenimiento. Guía", indica a los profesionales de la prevención el modo correcto de realizar esta selección.

Lo que debe saber todo trabajador que utilice protección respiratoria
La Empresa debe impartir una formación inicial a los trabajadores-usuarios de protección respiratoria sobre el uso seguro del equipo, indicándole:

- Riesgos frente a los cuales el equipo va a utilizarse y posibles efectos sobre la salud que pueden resultar de la exposición a esos riesgos.
- Por qué el equipo es necesario para el trabajo y cuándo debe utilizarse.
- Responsabilidad del usuario sobre el correcto uso y cuidado del equipo de protección individual.
- La razón para seleccionar un tipo particular de equipo y ajuste de las piezas faciales cuando sea necesario.
- Riesgos para el usuario si el equipo no se lleva o se utiliza incorrectamente y/o no se lleva durante todo el tiempo en la zona contaminada.
- Cómo funciona el equipo, qué puede y qué no puede hacer, incluyendo las limitaciones.
- Cómo reconocer fallos en el equipo.
- Las inspecciones y comprobaciones previas al uso que son necesarias y cómo llevarlas a cabo.
- Método para colocarse y quitarse el equipo y comprobaciones de ajuste.
- Procedimientos prácticos de emergencia cuando se lleva el equipo.
- Retirada del equipo, limpieza, desinfección e inspección después de uso.
- Instrucciones para el correcto almacenaje.
- Información sobre el modo de comunicación de fallos, necesidades de mantenimiento, sustitución de equipos o componentes, etc.

El mantenimiento y limpieza de los equipos debe realizarse siguiendo las instrucciones indicadas por el fabricante de los mismos. Por lo cual, es necesario leer atentamente el embalaje y el folleto que acompaña a los equipos de protección respiratoria.

Esta formación debe renovarse con una periodicidad que será función de la magnitud del riesgo y de la complejidad del equipo de protección a emplear, recomendándose que sea de carácter anual.

Cómo conservar la protección respiratoria

La Empresa debe disponer de un lugar (armario, taquilla, etc.) donde el trabajador pueda guardar los equipos de protección después de su uso y limpieza. Es importante que cuando no se utilicen los equipos estén alejados de focos de contaminación como pueden ser los propios productos químicos o las prendas impregnadas de éstos.

El mantenimiento y limpieza de los equipos debe realizarse siguiendo las instrucciones indicadas por el fabricante de los mismos. Por lo cual, es necesario leer atentamente el embalaje y el folleto que acompaña a los equipos de protección respiratoria.

También es necesario establecer un criterio de caducidad para que el trabajador conozca cuándo debe sustituir el equipo por uno nuevo. Este criterio depende del contaminante en cuestión, y del uso que se realice del equipo. En caso de duda se suele optar por consultar al fabricante del equipo.

Con un equipo de protección respiratoria correctamente seleccionado, bien conservado, bien mantenido y correctamente utilizado, el trabajador puede respirar tranquilo. ■

Actividades formativas de osarten ultimo trimestre 2009

Talleres relacionados con las actividades de Prevención Técnica:

- Auditorias internas de prevención de riesgos laborales: 4 y 5 noviembre

Cursos dirigidos a trabajadores:

- Cursos de nivel Básico en Prevención de riesgos laborales dirigido a Recursos Preventivos, Mandos, Trabajadores, etc.: 13, 14, 20, 21 y 22 de Octubre.
- Cursos básicos en prevención de riesgos laborales dirigidos a Delegados Y Delegadas de Prevención. Sector Industrial 20, 21, 22, 27 y 28 de Octubre. Sector Servicios 20, 21 y 28 de Octubre.
- Curso de formación en el uso de desfibriladores externos automáticos: 14 Octubre
- Cursos de nivel Básico en Prevención de riesgos laborales dirigido a Personal de Mantenimiento: 10, 11, 17 y 18 de Noviembre.

Cursos dirigidos a Directivos y Responsables se incluyen:

- Curso de Prevención de Riesgos Laborales dirigido a Directivos de empresas que trabajen en el ámbito de las obras de construcción: 22 Octubre

Continuando con la FORMACION CONTINUA DE LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN de las empresas asociadas al Servicio de Prevención Mancomunado Osarten durante el 2009 está previsto la realización de las siguientes Jornadas:

Prevención Técnica

- Riesgo eléctrico dirigido a Técnicos de Prevención y Responsables de Mantenimiento. Con la colaboración de IBERDROLA. 15 de Octubre.
- Seguridad en operaciones de Mantenimiento. Con la colaboración de FREMAP. 26 de Noviembre.
- Evaluación de riesgos por agentes químicos: 2 Diciembre.

Salud

- informe analítico periódico: Valoración clínica, dirigido a DUEs (17 Noviembre) y Médicos (24 Noviembre).

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

Catalina de Erauso, la monja alférez

Uno de los personajes más desconocido y curioso de nuestra historia es el de Catalina de Erauso, La Monja Alférez, una mujer que vivió y luchó como un hombre de su época en una en la que la mujer estaba confinada en los fogones o en los conventos.



Eukeni Olabarrieta

Si se pasea por los jardines del palacio Miramar de Donostia se puede ver un busto suyo ya que nació aquí en 1592, a los 4 años fue internada en el Convento del Antiguo ubicado donde está actualmente el palacio. Su destino, profesar de monja. Pero no duró mucho. De carácter inquieto, rebelde y pendenciero y de naturaleza aventurera, a los 15 años se escapó. Disfrazada de hombre anduvo de

ciudad en ciudad usando varios nombres, Pedro de Orive, Francisco de Loyola, Alfonso Díaz, Ramírez de Guzmán, y ejerciendo varios oficios varoniles.

Después de un largo periplo por tierras de España llegó a Sanlúcar de Barrameda donde se embarcó para América. En Perú se alistó como soldado. Luchó en Araya, Venezuela, Cartagena de Indias y Perú. Desde aquí y enrolada como soldado en una compañía parte hacia Chile donde, casualidades de la vida, estuvo a las órdenes de su hermano Miguel al que nunca reveló ni su sexo ni su verdadera identidad. En la guerra de Arauco hizo gala de un valor temerario lo que le valió alcanzar el grado de alférez. Pendenciera y muy aficionada al juego mató a varios hombres en disputas y duelos; y es precisamente en una pelea nocturna cuando da muerte a un desconocido, la oscuridad no permitía verse, y que resultó ser su hermano Miguel. Dolida y perseguida por la justicia va de un sitio a otro hasta que en 1623 es detenida en Guamanga. Para evitar el ajusticiamiento pidió clemencia al obispo Agustín de Carvajal a quien hace una completa confesión de su verdadera identidad, su sexo, su historia y aventuras. Admirado de tan increíble historia el obispo la instala en el convento de Santa Clara de Guamanga. Allí varias matronas inspeccionan y examinan a Catalina y confirman su naturaleza femenina y su virginidad. Conocida su historia en Lima, el arzobispo de esta ciudad ordena su traslado hacia allí donde es bien recibida e incluso agasajada por el virrey Francisco de Borja.

Casi tres años pasó en un convento de la capital peruana, pero como no era monja profesa deciden su traslado a España, y ya de civil y vestida de hombre llega a Cádiz. Su espectacular historia hizo que fuese recibida por el rey Felipe IV de España que le mantuvo la graduación militar, le llamó "monja alférez" y le permitió seguir vistiendo y viviendo como un hombre. En Roma fue recibida por el Papa Urbano VIII que le concedió licencia para seguir viviendo como un hombre. Durante su estancia en Italia príncipes, nobles y cardenales le agasajaron continuamente.

En 1630 y con el nombre de Antonio de Erauso se fue a Méjico donde montó y dirigió un negocio de transporte de mercancías. Transportando unas cargas en un bote muere en 1650.

Escribió un libro con sus memorias y en ellas confiesa algunas aventuras lésbicas. Su físico no era, al parecer, nada femenino, más bien era de rasgos faciales duros y de aspecto hombruno, lo que le permitió durante muchos años mantener el engaño, hasta que ella lo quiso. El examen de las comadronas no dejaba lugar a dudas: era mujer y virgen. En aquella época no se podía determinar el sexo cromosómico. En la actualidad y ante un caso similar se hubiese procedido al estudio cromosómico que hubiese despejado muchas dudas, pero es mejor así, que perviva en la historia con ese halo de misterio sobre su verdadera identidad sexual. ■

Su espectacular historia hizo que fuese recibida por el rey Felipe IV de España que le mantuvo la graduación militar, le llamó "monja alférez" y le permitió seguir vistiendo y viviendo como un hombre.

La educación en los procesos de desarrollo

La formación y capacitación de las personas es una de las labores centrales del proyecto que impulsan en colaboración Mundukide y el Instituto Lanki junto con el MST (Movimiento de los trabajadores rurales Sin Tierra) en Brasil.

La ubicación de la iniciativa

La idea de que la educación es una de las inversiones estratégicas más importantes para avanzar en el desarrollo tanto personal como socioeconómico en cualquier parte del mundo es una máxima que no se cuestiona desde ninguna instancia. Esta idea la consideramos fundamental en el trabajo de cooperación que Mundukide persigue, esto es lo que se está implementando, ya en la práctica, dentro del proyecto de intercooperación que Mundukide, Lanki y el MST están promoviendo en el estado de Paraná, en Brasil.



El proyecto tiene el objetivo general de acompañar y aportar experiencia en el proceso de mejora de las condiciones de vida de las familias asentadas en aquella región (unas 3.000 familias) mediante el acompañamiento en el desarrollo de las cooperativas del MST. Los campos de acción en los que estos agentes de Mondragon desarrollan su labor son, por un lado, la asesoría técnica en gestión de las cooperativas existentes del Movimiento Sin Tierra, por otro, cooperar en los procesos para la creación de nuevas iniciativas empresariales, y por último, la formación en gestión cooperativa y en cooperativismo a través de diversos formatos.

El curso

Entre los diversos formatos educativos, el más significativo y reciente es el curso superior en Gestión Cooperativa (TGC). Esta iniciativa tiene la misión específica de dotar a las cooperativas del MST de líderes con capacidad técnica e ideológica para poder afrontar con mayores garantías los desafíos futuros en la fase de desarrollo socioeconómico. En esta iniciativa participan, además de Mundukide, MST y Mondragon Unibertsitatea -por medio del Ins-

tituto LANKI-, la Universidad Federal de Paraná y el Gobierno Regional del centro-sur de Paraná. A su vez, una parte significativa de la financiación de esta acción corre a cargo del Gobierno Vasco.

Una vez diseñado el currículo y programa del curso se sometió a su homologación por parte de la Universidad Federal de Paraná. Después, vino la selección de los alumnos/as que se desarrolló mediante una primera etapa de formación preparatoria en la que se pudo identificar con el tiempo suficiente y con más rigor a los jóvenes con el potencial requerido para este reto. De entre todos ellos fueron seleccionadas 40 personas que, además de las capacidades académicas exigidas, participan en alguna cooperativa de MST. La duración total del curso (presencial y prácticas) asciende a 2.008 horas divididas en 2 años y medio. El programa, a su vez, está dividido en 10 etapas. Cada etapa se divide en dos partes: una presencial en régimen de internado, y otra, de prácticas tutorizadas en la propia cooperativa.

El proyecto

Cada alumno/a al final del periodo formativo entregará un proyecto que deberá responder a alguna necesidad concreta de su organización y cuenta con una tutorización constante para que este trabajo pueda convertirse en una verdadera experiencia práctica y formativa. ■

Las disciplinas y materias en las que se está formando a esta promoción son estas:

Área de gestión empresarial:

1. Estrategia, marketing y comercial.
2. Finanzas y entorno económico.
3. Liderazgo y gestión de personas.
4. Aspectos legales.
5. Gestión de la producción y de las operaciones.
6. Puesta en marcha de nuevas actividades.

Área social-cooperativa:

1. Organización y estructura de la empresa cooperativa.
2. Participación y democracia empresarial.
3. Transformación social y desarrollo comunitario.
4. Intercooperación.
5. Cooperativismo y autogestión.
6. Corrientes ideológicas y estudios de experiencias concretas.

Área agraria y desarrollo sostenible:

1. La sociedad contemporánea.
2. Cuestión agraria brasileña.
3. Organización del MST y Reforma agraria.
4. Materialismo histórico dialéctico.

Raquetistas (I)

Las raquetistas ofrecían un espectáculo de gran belleza destacando su habilidad y fuerza en un frontón, en el que se mezclaban las expresiones de los espectadores y los corredores de apuestas. Inicialmente eran originarias de nuestro país y desempeñaban su oficio en frontones españoles y americanos. Todas las consultadas, guardan un buen recuerdo de los años que ejercieron su profesión.



La pelota se ha practicado desde la antigüedad en numerosos países de variadas formas. Antxon Aguirre Sorondo citando a diversos autores nos informa (Euskonews 403) "que en los gimnasios romanos ya había un lugar destinado a este juego" y que escritos de San Isidoro de Sevilla (560 – 636) se refieren a esta afición. Asimismo por un documento de 1408 sabemos que el rey Carlos III de Navarra jugaba a la pelota en el castillo de Olite. Igualmente se relaciona con este juego en 1505-1506 a Antonio de Lalaing, señor de Montigny y cita las observaciones de Andrea Navagero y la práctica de la pelota por las clases pudientes en la época de los Reyes Católicos. También era conocido este deporte entre algunas civilizaciones precolombinas.

Pero posiblemente en la época moderna en ningún otro lugar haya alcanzado tanta presencia social como en el País Vasco donde tras acomodarse a nuestro entorno ha llegado a ser conocida, como "pelota vasca", sin que exista una definición consensuada de sus características, si bien se practica en otras muchas comunidades en algún caso con alguna modalidad propia.

Notas históricas

Aunque a lo largo de la historia la mujer ha practicado diversas modalidades de la pelota en nuestro entorno, su profesionalización tiene que esperar hasta finales del siglo XIX, en 1897, año en que el Frontón Condal de Barcelona organizó partidos de cesta punta con *señoritas pelotaris catalanas*, como les llamaba la prensa en la época.

Según los autores de "El Gran libro de la pelota"¹ fue el 1 de enero de 1917 cuando se inauguró el frontón "Cedaceros" ubicado en la calle de este nombre en Madrid cuando mujeres deportistas empezaron a jugar profesionalmente a raqueta con pelotas de tenis. Las 16 jóvenes que integraban el cuadro iban ataviadas "con boina, lazos y corbatas de colores". De este frontón y el Paraíso que estaba en la Moncloa y donde actuaban en verano estas raquetistas surgieron destacadas figuras de esta modalidad. En 1918 la empresa del frontón Beti-jai de Logroño programó para las fiestas de San Mateo "hasta cinco partidos de raquetistas femeninas madrileñas buscando aportar nuevos espectáculos para canalizar el ocio de los logroñeses".

Carmelo Urdangarín • José M^a Izaga



Partido de raquetistas en el frontón de Deba hacia 1920.

José María Urrutia y Javier Sagastizabal en su reciente e importante libro-catálogo "Las raquetistas" destacan la importancia que tuvo Ildefonso Anabitarte Anza por sus numerosas iniciativas y la decisiva innovación que supuso la sustitución de las iniciales pelotas de tenis por la de cuero en la modalidad de juego con raqueta en frontón por las mujeres.

Todo hace pensar que la innovación de Anabitarte Anza contribuyó a la difusión del juego con raquetistas pues en 1919 se puso en marcha el frontón Moderno de Madrid, y poco después en 1921 se inauguró el de Mariano en Cuba lo que supuso la primera experiencia americana de las *señoritas-pelotaris* como allí se las llamaba. Según los ya citados Urrutia y Sagastizabal, en los partidos los pelotaris vestían de blanco o de azul, mientras que en las quinielas lo hacían todas de la misma forma, luciendo turbante y lazo azul y llevando las piernas enfundadas hasta la pantorrilla con mallas de seda blanca y las sandalias sujetas con doble vuelta de cinta hasta el tobillo. Este mismo año funcionaba en Bilbao el frontón Euskal-jai sito en la calle Amistad y otro en Pamplona y Santander. En 1922 se puso en marcha el Habana-Madrid, en la capital cubana, con 17 raquetistas que provenían del Moderno de Madrid.

Los frontones donde jugaban las raquetistas tuvieron una gran expansión: México, Miami, Shangai, varios de Madrid y Barcelona, así como en Sevilla, San Sebastián, Vigo, Sabadell, Valencia, Zaragoza, Salamanca, Valladolid, entre otros muchos. Es obligado destacar en 1928 el "Sol y Sombra" de Barcelona y sobre todo, en 1929, el Madrid, fruto de la reforma del frontón Moderno y que "se consideró como la catedral de la raqueta".

Pero al propio tiempo se prohibieron las apuestas, lo que causó un daño irreparable a la práctica de esta modalidad que los mandatarios políticos hacían llamar frontenis con pelota de cuero. A finales de la década de los años sesenta del siglo XX, la raqueta, combinándose con otras especialidades, únicamente se mantenía en frontones de Madrid y Barcelona. El último partido se celebró en la capital el 17 de julio de 1980.

Raquetistas

La atracción que la profesión de raquetista ejercía sobre las jóvenes hasta los años cuarenta del siglo XX se explica por la diferencia de las condiciones de vida entre la tradicional, generalmente en nuestros pueblos, y la de la gran ciudad con sus viajes, posiblemente con cierta idealización. El regreso temporal a los lugares de origen de las que estaban en activo contribuía a incrementar el interés.

En los comienzos, una parte notable de las raquetistas eran originarias del Bajo Deba (Eibar, Ermua, Mallabia) y del Duranguesado (Abadiño, Iurreta) y más tarde de Donostialdea, Tolosaldea y el Urola. Posteriormente se incorporaron las de otros muchos lugares. Esta circunstancia guardaba relación con los centros de aprendizaje para raquetistas promovidas por las empresas que regentaban los frontones. Según José Agustín Larrañaga en Eibar llegaron a funcionar tres escuelas a la vez (Astelena, Caminero en la calle Isasi y el Municipal), así como en el Beotibar tolosarra, Zarauz, Rentería y Madrid. Casi todos los frontones tenían sus propios medios de enseñanza de la profesión.

Las aprendices de raquetista pagaban las enseñanzas que recibían, adquirirían los útiles necesarios (raquetas, pelotas, ropa) y también debían abonar el alquiler de la cancha.

Lo habitual era que las aprendices de raquetista pagaran las enseñanzas que recibían, debiendo adquirir a su costa los útiles necesarios (raquetas, pelotas, ropa) y abonar el alquiler de la cancha por el tiempo que lo utilizaran.

Resulta difícil disponer de información contrastada sobre la retribución de estas profesionales. Según el trabajo de Aitor Acha Domaño, profesor titular de la Escuela Universitaria Cardenal Cisneros² una raquetista principiante los primeros años cuarenta del siglo XX ganaba unas 300 pesetas mensuales. A su vez las investigaciones de Urrutia y Sagastizabal en 1957 las más destacadas percibían unas 5.000 pesetas al mes, estando la media entre 2.500 y 3.000 ptas.

Aitor Acha, en la obra citada, señala que a mediados de los años cincuenta del siglo XX una primera figura en el frontón de la Habana ganaba unas 30.000 pesetas mensuales. ■

¹ R. Rozas Urrutia y Luis Bombín Fernández. El gran Libro de la pelota (2 tomos) Madrid 1976.

² Historia del frontón femenino a través de la vida de Agustín Otaola por Aitor Acha Domeño. Doctorado en Ciencias de la Actividad física y el deporte. Madrid 2006.

Máster en logística integral

<http://www.mondragon.edu/mlog>

Dirigido a jóvenes con formación universitaria que quieran adaptarse a perfiles profesionales del ámbito de la logística.

Se impartirá de noviembre de 2009 a junio de 2010, los lunes y jueves de 9:00 a 14:00.

Curso experto en logística integral

<http://www.mondragon.edu/celeg>

Dirigido a jóvenes con formación universitaria que quieran adaptarse a Profesionales responsables de logística, aprovisionamientos, compras, producción, distribución y, en general, a aquellos directivos o ejecutivos que deseen obtener una visión empresarial que les permita abordar con éxito los proyectos logísticos en sus empresas.

Se impartirá de octubre 2009 a junio 2010. Más información en la Cámara de Comercio e Industria de Álava. (Tfno: 945 150 190).

Unibertsitate-master ofiziala irakasle gisa aritzeko

2009ko urtarrilean emango zaio hasiera bigarren edizioari.

HUHEZIK unibertsitate-master ofizial bat antolatu du irakasle gisa lan egin nahi dutenentzat, eremu hauetan: derrigorrezko bigarren hezkuntza, batxilergoa, lanbide heziketa eta hizkuntzen irakaskuntza.

Eskolak euskaraz emango dira, aurrez aurre, baina B1 mailako atzerriko hizkuntza beharrezkoa da masterra gainditzeko. Masterrak ikasturte bat iraungo du, eta masterraren amaieran ikasle guztiek aurkeztu beharko dute master amaierako lana. Aste-lau eguneko emango dira eskolak, asteleheneetik ostegunera bitartean, arratsaldean (15:00-20:00), eta bertan uztartuko dira saio teorikoak eta praktikakoak. Praktika saioei dagokienez, goizez egingo dira (09:00-14:00), ikastetxeetan.

Bederatzi espezialitate ezarri dira master honetan, arreta berezia eskainita EAEko lan eskaintza publikoan parte hartu ohi duten irakasleei: zientzia esperimentalak; gizarte-zientzia, geografia eta historia; matematikak; teknologia; orientazio psikopedagogikoa eta profesionala; heziketa fisikoa eta kirol-jarduerak; hizkuntza eta literatura; administrazioa eta enpresa; komunikazio-prozesu eta bideak.

LKS e IBM organizan un foro financiero en el Euskalduna de Bilbao

Tendrá lugar el 15 de octubre y servirá para analizar los retos de la gestión financiera en tiempos de crisis.

La jornada, dirigida a responsables financieros y colaboradores, pretende ser un espacio en el que poder compartir ideas, retos y problemas a los que se enfrentan, hoy en día, los responsables de la gestión financiera de nuestras empresas.

Ya han confirmado su asistencia como ponentes a este evento Christoph Papenfuss, director del IBM Innovation Center, y Augusto Araneta, director financiero del Grupo Fagor Electrodomésticos.

La jornada se inicia a las 8:30 y concluirá a las 13:30, con un acto de clausura en el que participará el viceconsejero de Economía, Presupuestos y Control económico del Gobierno Vasco, Andrés Araujo.



Ocio activo en la tercera edad

Envejecer no es sinónimo de enfermedad, demencia senil o ausencia de deseo sexual. Tampoco lo es de carencia de capacidad productiva o creativa ni de un estado de eterno cansancio que obliga a llevar una vida sedentaria.

Y es que el envejecimiento bien llevado consiste, sencillamente, en vivir más y disfrutar del tiempo libre haciendo lo que no se pudo, no se quiso o no se supo hacer antes de alcanzar la madurez.

Y aunque menos de las necesarias, cada vez son más las alternativas, al margen de las vacaciones en temporada baja, destinadas a esta franja de edad.

Universitarios a los 60 años

Alrededor de 35.000 hombres y mujeres de entre 55 y 80 años acuden diariamente a las Universidades de la Experiencia o Aulas de mayores. Instituciones de enseñanza como la Universidad de Granada, la de Salamanca o la del País Vasco disponen de una oferta pensada para los más mayores, con una rebaja de hasta el 50% en las matrículas y un proyecto curricular adaptado a sus intereses. En la mayoría de los casos, el título que se obtiene tras finalizar los estudios no posee ningún valor académico o laboral, ya que el objetivo de estos cursos es bien distinto: persiguen promover la reflexión y la curiosidad por el saber, al tiempo que promueven relaciones intergeneracionales entre alumnos jóvenes y maduros.

El voluntariado, otra alternativa

Una fórmula que gana adeptos es la de ofrecer de manera gratuita horas del día para colaborar con la sociedad. En numerosas municipios las instituciones y asociaciones culturales locales precisan de personas con edades avanzadas que quieran realizar labores de guía turístico y así compartir sus conocimientos con los visitantes. Así, son muchos los mayores que de manera altruista dedican su tiempo a ayudar a personas que necesitan un acompañante, como enfermos, personas con minusvalías y centros de acogida de menores, los destinos preferentes en ese tipo de actividades.

Sumergirse en Internet

Aunque los ordenadores pueden parecer destinados los más jóvenes, una vez perdido el miedo a la tecnología, Internet se convierte en un interesante aliado para el ocio. Entre las páginas interesantes, destaca Jubilatas, portal con contenido realizado por y para personas mayores de



65 años que no se limita a hablar de salud, alimentación o consejos. Destaca también Mayores, jubilados y tercera edad, portal que ofrece contenidos de ocio, salud, medicinas alternativas, cursos gratis online, ofertas demandas de trabajos, viajes, ... El último en aparecer en escena es Hacia una nueva juventud, portal dedicado a la tercera edad con contenidos interesantes tanto para particulares como para profesionales del sector e instituciones públicas y privadas.

Cursos en centro cívicos

Si no está en el ánimo acudir a la facultad todos los días, ayuntamientos y asociaciones de diversa índole preparan extensos programas de formación y entretenimiento, dirigidos a hombres y mujeres que disponen de tiempo para dedicárselo a sí mismos. Habitualmente los intereses se inclinan hacia programas de restauración, informática, pintura, creación literaria, maquetas o actividades más dinámicas como natación, gimnasia y bailes que se ofrecen de manera ininterrumpida durante todo el año, de manera gratuita o con precios muy asequibles. ■

Son muchos los mayores que de manera altruista dedican su tiempo a ayudar a personas que necesitan un acompañante, como enfermos, personas con minusvalías y centros de acogida de menores.

La Diputación aporta un millón al Basque Culinary Center

La futura facultad de alta cocina abrirá sus puertas en septiembre de 2011. El grado se adaptará al 'plan Bolonia'.

Un millón de euros. Esa es la cifra que el departamento de Innovación de la Diputación aporta al fondo común institucional que promueve la creación de la fundación Basque Culinary Center, la futura y novedosa facultad universitaria de alta cocina que se ubicará en San Sebastián. Este aula especializada en alta gastronomía, investigación, innovación y alimentación depende de Mondragon Unibertsitatea y está previsto que abra sus puertas en septiembre de 2011.

La firma protocolaria del convenio se realizó ayer con los medios informativos como testigos. Estamparon sus firmas José Ramón Guridi, diputado de Innovación y Sociedad del Conocimiento, y Joxe Mari Aizega, vicerrector de MU. La Diputación pasa, así, a ser uno de los primeros miembros del patronato gestor.

El fondo económico total asegura su construcción en un espacio del Parque Tecnológico de Miramón, en Donostia, donde el Ayuntamiento ha cedido el terreno. Además, el Gobierno Vasco ya ha aprobado una subvención de 3.350.000 euros y el Ministerio de Ciencia, otros 7 millones. El proyecto arquitectónico está aprobado y el edificio, en forma de platos apilados, comenzará a construirse en breve.

El proyecto de la nueva Facultad de Ciencias Gastronómicas será el primero del Estado y el segundo de Europa, tras la italiana de Piamonte. El eco de esta nueva



facultad de alta cocina ha llegado hasta el perímetro de la península y ya han demostrado interés para ser profesores y, por supuesto, alumnos, personas de diversas comunidades autónomas y, sobre todo, de Euskadi y sus tres territorios históricos.

Plan lectivo

Por un lado, estará la facultad de Ciencias Gastronómicas y, por otro, el Centro de Investigación e Innovación en ciencias gastronómicas. El grado de Artes Culinarias de MU, adaptada ya al Espacio Europeo de Estudios Superiores, conocido como el plan Bolonia, tendrá cuatro áreas de conocimiento: Técnicas de cocina, sala y sumiller; Gestión del negocio; Ciencia y tecnología y Cultura y Arte.

Para los postgrados, MU impartirá un máster para profesionales del sector; otro en Innovación y Gestión de Alta Cocina, y postgrados para profesionales de otras disciplinas en tres ramas: Máster en Servicio de Alimentación, Gestión de Restaurante, máster en Ciencia y Tecnología de la Alimentación y máster en Comunicación y Gastronomía.

Además, el BCC dispondrá de una oferta dirigida a cocinillas que deseen ampliar conocimientos.

La investigación e innovación también estarán presentes. Los temas de educación, alimentos saludables, biodiversidad, agroecología y las nuevas tendencias alimenticias tendrán su programa.

Diario Vasco, 8 de setiembre de 2009

Revolución en el hipermercado

El sector de la distribución afronta cambios trascendentales. La guerra de precios, escenificada en la batalla de las marcas contra las llamadas marcas blancas, sólo es la punta del iceberg de los cambios que se avecinan. Porque van a ir mucho más allá de que El Corte Inglés haya decidido revisar su política de horarios para, acertadamente, adecuarla a los momentos de mayor afluencia de público. Una decisión de importancia casi sociológica, que tiene por objetivo salvaguardar los niveles de empleo.

En un entorno de caída histórica del consumo por la crisis es previsible que todas las cadenas de distribución revisen sus marcos de actuación. Y eso, además de en el campo laboral, se va a manifestar en cualquiera de las

áreas de la actividad. Todo puede entrar en revisión en un sector que siempre se ha caracterizado por la innovación. Incluso el concepto de los distintos formatos. Como ejemplo, el nuevo modelo de tienda hacia el que se dirigen los hipermercados tradicionales. Después de 35 años sin cambios, los híper buscan nuevas fórmulas para combatir la pérdida de cuota por la fuerte competencia de los supermercados y de las grandes superficies especializadas. Carrefour y Eroski han ideado nuevos modelos de hipermercado que pronto mostrarán al público. Una vez más, renovarse o morir.

Cinco Días, 16 de setiembre de 2009



1 Estudio sobre el mercado de la vivienda en la CAPV Caja Laboral-Euskadiko Kutxa

La vivienda representa un importante sector económico que contribuye en gran medida a la economía del país y con un considerable volumen de empleo. Los últimos años han supuesto una importante expansión en la actividad inmobiliaria, en la que el sector de la Construcción ha registrado fuertes ritmos de crecimiento. Sin embargo, en el último año el escenario ha cambiado radicalmente y la situación actual de recesión del mercado está ocasionando importantes dificultades en el sector.

Guía práctica sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

2 ERKIDE

El reparto real y efectivo de las cargas familiares -hogar, hijos y otras personas dependientes- y su combinación con el trabajo está lejos de ser una realidad. El cambio de mentalidad exigible es amplio y debe iniciarse necesariamente en la empresa. En concreto, las cooperativas tienen una amplia capacidad de autorregulación, por lo que es obligatorio reflexionar sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar, para acordar un conjunto de reglas diseñadas en la adaptación de las necesidades empresariales.

Esta guía recoge la normativa de aplicación, las medidas y subvenciones existentes, los destinatarios, etc.

Muebles de hogar para socios y trabajadores de MONDRAGON



Compatible con el plan Renove para el mobiliario aprobado por el Gobierno Vasco.

Escoge uno de los comercios asociados a la promoción¹.

- Identifícate con un certificado expedido por tu departamento de rrhh. que acredite tu pertenencia como socio o empleado de la cooperativa.
- Benefíciate de un descuento exclusivo²:
 - Hasta la finalización de la campaña del plan renove de mobiliario del G.V.este descuento será del 15%, que añadido a las ventajas del renove puede sumar hasta un 40%.
 - Finalizada la campaña del plan renove de mobiliario, y hasta el 31-12-2009, el descuento exclusivo será del 20 %³.

PROMOCIÓN ESPECIAL

¹ Para cualquier consulta sobre la promoción ponte en contacto con nosotros en el 902 400 716.

² El condicionado para acogerse al Plan Renove del Gobierno Vasco, puede ser consultado en www.spri.es y en Tel:902540818

³ Los precios siempre incluyen: realización de estudio, presupuesto, transporte y montaje.

Se aplicará hasta un 40% de descuento en sus productos.

Cartas

Agur Nerea!

Uztailaren 29a zen, inoiz ere gertatzerik nahi ez genuen berri latza jaso genuen eguna. Ahotsez ahots, hedatzen joan zen samina. Azken denboraldian gaixorik zegoen Nerea, eta bagenekien zailtasun handiak zeudela gairitu ahal izateko. Agian, desioak edo itxaropenak lor zezaketen ezinezkoa zirudiena... baina ez zen posible izan. Bart, Nerea hil zaigulako berriak zartatu gaitu. Ezagutzen genuen artean, isiluneak, malakoak, pentsamenduak, tristurak, oroitzapenak.

Hurrengo egunean egin genuen haren aldeko hileta, uztailaren 30ean. Jende ugari bildu ginen azken agurra ematera. Berari gustatuko litzaiokeen bezala egiten saiatu ginen. Une hunkigarria benetan. Bere ibilbidearen errepaso txiki bat egiten saiatu ginen. Nerea ezagutu edota lanean aritu zen tokietako egungo ordezkariak Nerearen lana eta ekarpenak goraiatu zituzten. Hori guztia, Nerearen gustuko Benito Lertxundiren zenbait abestirekin tartekatuz, eta bere ohorez eskainitako dantza, txistu, poema eta bertso apal batzuen artean. Azken agur go-goangarria.

Despedimos a una persona de personas. Nerea nos ha dejado demasiado pronto. Comenzó su carrera profesional en el mundo cooperativo y se ha marchado pensando en cooperativista.

Muy joven y compaginando con sus estudios de perito mercantil empezó en Juan XXIII dando sus primeros pasos en el cooperativismo. Después pasó a ocupar el puesto de jefa de contabilidad en Dikar a la que se sintió unida durante toda su vida, expresando un cariño muy especial cada vez que pronunciaba el nombre de la cooperativa.

Dikar creció, y con la incorporación de Wingroup al grupo, se le entregó la responsabilidad de las personas, a quienes cuidó con mucho cariño expresando en todo momento y en su pequeño despacho y por dondequiera que le escucharan, los derechos que tenían las personas como tales y como cooperativistas, aunque sin olvidar en ningún momento las obligaciones que esa estupenda condición de ser cooperativista conllevaba.



Hace unos años, Eroski se fijó en ella, primero para formar parte de su Consejo Rector y poco después para proponerle y designarle como presidenta del Grupo Eroski. Esto último hizo también que llegara a ocupar la vicepresidencia de la Comisión Permanente de la Corporación.

Nerea compaginó los dos trabajos, el de Dikar y el de Eroski, con ilusión y dedicación sin límites, dando un ejemplo de entereza y entrega absolutamente ejemplar.

Valorada y apreciada por todo nuestro mundo cooperativo, Nerea te queremos siempre.

Ezagutu zaitugunok beti go-goan izango zaitugu. Zure irria, zure alaitasuna, zure humanismoa, zure xarma eta bizi indarra, gure artean ere neurri handi batez txertatuta geratuko zaizkigulako. AGUR NEREA.

Une honetan aitortutzea iruditzen zait derrigor, lan egiteko orduan beti saiatzen zinela gogor. Arazoren bat sortu ezkerro berriz konpontzeko zu hor, inor zauritu gabe zekizun denekin portatzen jator, zurekin zenbat ikasi genuen eta zenbat dizugun zor.

Bai irudian ta bai hizketan goxo eta dotorea, eguneroko ahaleginetan zer nolako adorea. Bizitza bera bihurtzen zenun dena arros kolorea, zure ondoan lan egitean izan degun ohorea, agur honekin gure samin hau bihotz-bihotzez Nerea.

Dikar-Wingroupeko lagunak

Personaje

Continuación de la última página.

¿Qué tal andas de sponsors?

Tengo una beca del Gobierno de Navarra, y el apoyo económico de Ilarduya, que está conmigo desde el principio, y de las marcas Polar y Medilax. Lo bueno es que ya hay marcas que me llaman para interesarse por mi proyecto.

Y cada vez saldrás más en los medios, que también ayuda.

Sí, sobre todo después de los 150 maratones, me han hecho entrevistas en muchos periódicos de tirada nacional y en cadenas de televisión, ya he dado ruedas de prensa... En fin, poco a poco te vas soltando, aunque las cámaras cortan bastante.

¿Cómo te ves dentro de unos años?

Compitiendo en pruebas de 24 horas, campeonatos del mundo de 48 horas, record del mundo de 1.000 km., 1.000 millas... Ahora estoy aprendiendo por mi cuenta y pasándomelo bien. Luego vendrá la competición.

¿Cuánto tiempo llevas en FAGOR Ederlan Tafalla?

15 años.

¿Cómo has vivido el proceso de transformación en cooperativa?

Desde el principio lo tuve clarísimo. De hecho, estuve en el primer equipo de contraste, éramos 15 personas y he estado siempre a favor. Lo que pasa es que nos han tocado unos años malísimos y lo estamos pasando mal por el descenso brutal de la actividad. Aunque si no lo hubiésemos hecho esto estaría ventilado y listo para sentencia.

En esto también, cooperativista de larga distancia.

Así es. Al menos ves que se está pensando en futuro, en instalar una nueva línea de moldeo, y eso es positivo. Quizá pasemos 3 ó 4 años malos, pero bueno, entre todos tendremos que sacar la fábrica adelante.

¡Suerte Riki!

Eskerrik asko!



hizkuntzen kornerra

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

Podrás ganar una cámara digital cortesía de BEEP Durango.

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



1 | Nola esaten da euskaraz

“Fondo de reservas voluntarias”?

- Nahitaezko erreserba-fondoa.
- Nahitako erreserba-fondoa.
- Borondatezko erreserba-fondoa.

2 | How do you say in English

“Fondo de reservas voluntarias”?

- Other reserves fund.
- Free reserves fund.
- Voluntary reserve fund.

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

Aurreko hileko irabazlea | Last month winner

Estibaliz Elizondo KONIKER-eko langileak marko digitala irabazi du.

Erantzun zuzenak | Right answers

Reconversión de resultados .
1. Emaizten birmoldaketa.
2. Profit pooling.

Riki Abad

FAGOR Ederlan Tafalla



Riki es un ultrafondista tafallés que ha sido nominado a Premio Príncipe de Asturias 2009 –finalmente adjudicado a la pertiguista Isinbayeva– y que tiene el récord Guinness con, ¡atención a la marca!, 150 maratones en 150 días. Como lo lees: 150 maratones consecutivos. Y todo eso, siendo jefe de relevo en FAGOR Ederlan Tafalla. ¡Es un fenómeno!

“Intento buscar mis límites”

150 maratones en 150 días, 189 km. en 24 horas, Tarifa-Donostia en 14 días... ¿Algo más?

El primer fin de semana de agosto intenté correr 10 maratones, la idea era hacerlos en 58/60 horas. Las condiciones climatológicas fueron adversas y me quedé en ocho.

¿Por qué corres?

Siempre he hecho deporte y siempre buscando los límites: triatlón, después muchos años de bici –ha hecho el Camino Santiago (800 km.) de tirón en 32 horas– estaba saturado, y ya necesitaba un cambio. Probé lo de correr hace tres años, me gustó, y aquí estoy.

¿Cuántos kilómetros has corrido este año?

Desde enero hasta aquí habré hecho unos 10.000.

¿Problemas musculares?

Nada. Creo que tengo un don de cara a la recuperación muscular. Hasta los propios médicos se sorprenden. Corro con unas plantillas especiales para evitar sobrecargas.

¿Qué es lo más duro que has hecho?

El año pasado hice la Quebrantahuesos corriendo. Fue una agonía. A falta de 5 km., casi pierdo el conocimiento, pero llegué.

¿No temes a los límites?

Intento buscarlos, “escuchando” a mi cuerpo,

aprendiendo de mis experiencias y pasándome bien.

¿Es más cuestión de piernas o de cabeza?

La ultradistancia es más de cabeza. Saber lo que quieres, estar motivado y centrado en eso que te has propuesto. Y no pensar en los kilómetros que te quedan para llegar a la meta.

¿Y no te has planteado vivir de esto?

Antes me parecía imposible; ahora no tanto. Pero no me gustaría, pasaría de ser un hobby a una obligación. A ver, si una multinacional me da 80.000 euros al año, pues bueno, pediría una excedencia por si acaso, pero... Si viviera de esto, probablemente no tendría todos los seguidores que tengo. El mérito añadido que yo tengo es que soy un trabajador, que corro después de mis ocho horas diarias en la fábrica.

Y que eres un atleta solidario ¿no es así?

No todos mis proyectos tienen ese carácter solidario, pero sí hago uno al año para ayudar a los más desfavorecidos. He colaborado con UNICEF, con ANFAS (Asociación navarra en favor de las personas con discapacidad intelectual) y en mi próximo proyecto lo haré también con Xalest, un centro de educación especial para niños con discapacidad intelectual. Es gratificante poder ayudar a los demás con tu esfuerzo.

¿Y cual será el próximo ultra desafío solidario?

4.500 km. bordeando la península, en dos etapas, la primera Tafalla-Girona-Tarifa, 2.050 km., del 19 de setiembre al 11 de octubre. Y en primavera de 2010, Tarifa-Tafalla, por la costa de Portugal y el Cantábrico hasta casa. El dinero que recaudemos de la venta de camisetas solidarias será para ANFAS y Xalest.

¿Te podremos seguir por internet?

Sí. Tengo un blog (<http://riki-ricardoabad.blogspot.com>) que intento actualizar. Y si queréis comprar alguna camiseta también lo podéis hacer.

¿Te hubiera hecho ilusión el Príncipe de Asturias?

¡Hombre claro! Un premio de esos seguro que te abre muchas puertas.

El Guinness también ayudará ¿o no?

El mío es un Guinness entre comillas. ¡Y es que tienen montado un negocio! Tú les envías una propuesta de récord y sólo por analizarla te cobran 400 libras. Luego te envían un juez para homologar la marca, con un coste de 1.500 libras/día, más desplazamiento y dietas. O sea que renuncié a hacerlo de esa forma, pero corrí las 150 maratones y superé al anterior plusmarquista americano en 19 maratones.

Continúa en la página 51



GIZATASUNA
LANEAN